

Materialsammlung zu

**Bericht
über die Weiterarbeit an der
Umsetzung
der Haushaltskonsolidierung**

Nr. 6

PTI - Schulseelsorge

Nr.: **BV/0302/2015**
Aktenzeichen: 13-93-0:008

Zuständiger Bereich: Dezernat IV 2
Verfasser/in: Eckhard Langner
Bearbeiter/in: Heike Söll
0211 4562-634
Heike.Soell@ekir-lka.de

Beschlussvorlage

Fachstelle Schulseelsorge beim Pädagogisch-Theologischen Institut der Evangelischen Kirche im Rheinland

Gremium	Zuständigkeit	Datum	Berichterstattung/ Zusatzinformation
Abteilungskonferenz Abteilung IV	Vorberatung	13.05.2015	Langner
Kollegium (offene Sitzungen)	Vorberatung	19.05.2015	Langner
Kirchenleitung (offene Sitzungen)	Entscheidung	22.05.2015	Langner

Anlage(n):

Beschluss

Dem Entwurf der Stellenausschreibung „Fachstelle Schulseelsorge am Pädagogisch-Theologischen Institut der Evangelischen Kirche im Rheinland“ wird zugestimmt (**Anlage 1 beim Hauptprotokoll**).

Begründung/Gegenstand der Beratung

I. Beschluss der Landessynode 2015

Innerhalb des Gesamtbeschlusses zur Haushaltskonsolidierung, der auf der Landessynode 2015 gefasst wurde, heißt es unter 6. *PTI*:

„Im Arbeitsbereich des Pädagogisch-Theologischen Instituts ist keine Einsparung vorgesehen,

vielmehr ist geplant, Arbeitsbereiche auszubauen, um die in der kirchlichen und staatlichen Bildungsarbeit beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden stärker unterstützen zu können.

a) ...

b) ...

c) Schulseelsorge

Für den Ausbau der Schulseelsorge an staatlichen Schulen werden 250.000 Euro zur Verfügung gestellt. Davon werden eine Fachstelle, zu der auch Koordinierungsaufgaben gehören, beim PTI und Sachkosten finanziert.“

II. Eckpunkte zur Schulseelsorge in der Evangelischen Kirche im Rheinland

Grundlage der Beschlussfassung der Landessynode 2015 zur Schulseelsorge waren die in der Gesamtvorlage Haushaltskonsolidierung in der Anlage 5 vorgelegten „Grundüberlegungen für den Ausbau der Schulseelsorge“. Sie bilden den konzeptionellen Rahmen für den Arbeitsbereich.

Grundüberlegungen für den Ausbau der Schulseelsorge

1. Evangelische Schulseelsorge und ihr Selbstverständnis

Evangelische Schulseelsorge

- ist ein von der evangelischen Kirche getragenes Angebot an Menschen in der Schule. Sie bietet Rat und Hilfe sowie religiös-ethische und geistlich-liturgische Begleitung im sinnstiftenden Horizont des christlichen Glaubens*
- richtet sich an Einzelne und Gruppen*
- vernetzt sich mit anderen psychosozialen Diensten in der Schule und ist auch Partnerin der schulischen Krisenintervention*
- leistet einen Beitrag zu einer am Bedarf und den Lebenslagen der Schülerinnen und Schüler orientierten humanen Schulkultur.*

So formuliert der Entwurf eines „Orientierungsrahmen(s) für die Evangelische Schulseelsorge in der EKD“ (2013) in einer Art Quintessenz das Selbstverständnis des Handlungsfeldes „Schulseelsorge“.

In der evangelischen Schulseelsorge kommen drei kirchliche Handlungsfelder zusammen:

Schulische Religionspädagogik, schulbezogene Jugend(bildungs)arbeit und Seelsorge.

Schulseelsorge versteht sich als christlich motivierte Lebensbegleitung und will Schülerinnen und Schülern eine im Evangelium begründete Lebenszuversicht eröffnen. In all ihren verschiedenen Formen zielt sie darauf, dass Schülerinnen und Schüler sich selbst als persönlich angenommene, von Gott gewollte und geliebte Menschen erfahren. Sie bereichert so den Lebensraum Schule, indem sie Seelsorge und Beratung anbietet, Räume für spirituelle Erfahrungen in der Schule eröffnet und bei der Gestaltung einer humanen Schule mitwirkt.

In vier Handlungsbereichen gewinnt Evangelische Schulseelsorge ihre Gestalt:

- persönliche Begleitungs- und Beratungsgespräche mit Schülerinnen und Schülern, Lehrerinnen und Lehrern, Eltern ...*
- Bildungs- und Freizeitangebote für Gruppen (Arbeitsgemeinschaften, Projekte, Tage religiöser Orientierung, Studientage ...)*

- *Gestaltung von Schule als Lern- und Lebensort (Mitarbeit im sozialen Netz der Schule, Mitverantwortung für die Schulkultur, Gottesdienste, Meditationen ...)*
- *Vernetzung mit dem Umfeld (Kooperation mit Kirchengemeinden, Beratungseinrichtungen, anderen Bildungsträgern)*

Über den zeitlichen Rahmen des Religionsunterrichtes hinaus kann evangelische Schulseelsorge durch die lebens- und erfahrungsgemäße Vertiefung der biblischen Botschaft religiöse Bildung, Beratung und Begleitung anbieten.

2. Warum Schulseelsorge?

In der Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen heute hat die Schule zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die tägliche Verweildauer verlängert sich, und neben dem Unterricht spielen außerunterrichtliche Angebote zunehmend eine Rolle. Die Entwicklung zum Ganztags schulwesen zeigt: Lebenszeit von Kindern und Jugendlichen ist in hohem Maße Schulzeit. Deshalb nimmt die Kirche ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr, wenn sie auf die Qualität von Schule achtet und ihrerseits durch eigenes Engagement dazu beiträgt. Zur Qualität von Schule gehört nicht nur guter Fachunterricht. Als Lern- und Lebensraum erfüllt die Schule ihren Erziehungs- und Bildungsauftrag auch im Rahmen der Kommunikationsformen, Haltungen und Verhaltensweisen, die allgemein in ihr vorherrschen.

Kinder und Jugendliche brauchen innerhalb der Schule Menschen, die Zeit für sie haben angesichts der vielfältigen Herausforderungen, die Kindheit und Jugend mit sich bringen:

- *Der Gestaltungsspielraum für die eigene Biografie ist gesellschaftlich größer geworden, aber auch der Gestaltungszwang und die Gefahr des Scheiterns*
- *Schon Kinder erleben biografische Umbrüche, etwa in ihren Familien, und kommen mit diesen Erfahrungen in die Schule*
- *Jugendliche erleben neue Freiräume und spüren zugleich, dass sie für das Gelingen und Scheitern verantwortlich sind.*

Die Medien vermitteln eine Fülle von Informationen und ermöglichen den Einstieg in virtuelle Welten. Die Schule muss hier einen orientierenden Beitrag leisten zum sinnvollen Umgang mit diesen vielfältigen Wahrnehmungen und Möglichkeiten (Medienkompetenz).

Die Schule ist ein Spiegel des gesellschaftlichen Lebens. Hier begegnen sich Menschen mit unterschiedlicher kultureller und ethnischer Herkunft sowie religiöser Zugehörigkeit in größerer Nähe und Intensität als sonst im öffentlichen Raum. Daraus ergeben sich Lernchancen, aber auch Konflikte, die besondere Herausforderungen für die Gestaltung des Schullebens darstellen.

In dieser „Gemengelage“ brauchen die Schülerinnen und Schüler Menschen, die sie in ihren Fragen unaufdringlich, aber verlässlich begleiten, die ihnen in den manchmal diffusen Erfahrungen beistehen und ihnen Wege zur Bewältigung biografischer Probleme aufzeigen. Das ist Herausforderung und zugleich Chance für eine positive Form von „Kirche in der Schule“, die orientierende Kraft des Evangeliums zu kommunizieren.

Evangelische Schulseelsorge ist somit eine besondere Form „verantwortlicher kirchlicher Präsenz in der Gesellschaft“ (Bernd Schröder), der angesichts der demografischen Entwicklung und einer zukunftsorientierten missionarischen Ausrichtung der Kirche eine wachsende Bedeutung zukommt.

3. Ausgangslage in der EKIR

- a) Schulseelsorgequalifikation auf der Basis der Beschlusslage der LS 2006*

Die Landessynode 2006 hatte das „Pilotprojekt Schulseelsorge“ in ein kontinuierliches Qualifizierungsangebot des Pädagogisch-Theologischen Instituts (PTI) überführt. Zielgruppe sind Pfarrfrauen und Pfarrer in der Schule sowie evangelische Religionslehrerinnen und Religionslehrer. Zusätzliche Ressourcen wurden dazu nicht bereitgestellt. Dozentin Frau Prof. Dr. Baumann hat diese Aufgabe (Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen) mit einem Stellenanteil von ca. 10% übernommen, unterstützt durch das Fachdezernat (IV.2 – Schulische Bildung), einem kleinen Kreis von ehrenamtlich tätigen Fachreferenten (für Supervision etc.) und anderen Kooperationspartnern (z.B. die Evangelische Schülerinnen- und Schülerarbeit). Alle zwei Jahre findet ein Kurs „Qualifizierung Schulseelsorge“ mit etwa 15-20 Teilnehmenden statt, jährlich erfolgt die Durchführung einer sog. „Nachhaltigkeitstagung“ mit Absolventinnen und Absolventen, der vor allem dem Erfahrungsaustausch dient. Insgesamt wurden seit dem Beginn der Pilotphase (2002) 100 Schulpfarrfrauen und –pfarrer sowie Religionslehrerinnen und -lehrer aus allen Regionen der EKIR auf der Basis eines mit den Programmen anderer Landeskirchen abgestimmten Curriculums qualifiziert.

b) Beispiele von Schulseelsorge in der EKIR

Die konkreten Beispiele von Schulseelsorge in der EKIR weisen eine große Bandbreite auf, je nach Situation der Schule, der (organisatorischen) Rahmenbedingungen und der Neigungen der Schulseelsorgerinnen und –seelsorger:

An kleinen Systemen (z.B. Grundschulen) erfolgt Schulseelsorge beispielsweise in Form von religiösen Projekttagen durch die Religionslehrerin. An einer Gesamtschule verantwortet die Schulseelsorgerin zusammen mit einer Schülergruppe das „spirituelle Angebot“ der Schule: Gottesdienste, Pausen-gebet, Raum der Stille, „Wort zur Woche“ auf der Homepage der Schule. An einer Förderschule, die von körperlich schwerstbehinderten Schülerinnen und Schülern mit teilweise geringer Lebenserwartung besucht wird, konzentriert sich die Schulseelsorge auf die Trauerarbeit. In einem Gymnasium hat der Schulseelsorger eine verlässliche Sprechstunde und führt Tage „religiöser Orientierung“ durch. In einem großen Berufskolleg sind die Schulseelsorger in das umfassende Beratungsangebot der Schule eingebunden („Take-Care-Team“). Eine Schulreferentin, die den Qualifizierungskurs absolviert hat, nutzt die erworbenen Kompetenzen in ihrer Beratungsarbeit an Schulen und in ihrer Fortbildungsarbeit mit Lehrerinnen und Lehrern.

4. Herausforderungen und Chancen eines ausgeweiteten Engagements im Bereich der Schulseelsorge

Das unter b) skizzierte bisherige Engagement ist bemerkenswert, allerdings steht es angesichts der Herausforderungen und Chancen, die das Handlungsfeld Schulseelsorge im Blick auf die Zukunft in sich trägt, auf zu schwachen Füßen und ist längst an seine Grenzen gestoßen. Diese Erkenntnis liegt dem Vorschlag der AG 1 zugrunde (Personalkosten für eine Fachstelle zuzüglich Sachkosten für Projektanschübe, Finanzierung von Entlastungsstunden etc.). Derzeit steht in der EKIR nur eine 10%-Stelle für diese Arbeit hauptamtlich und damit verantwortlich zur Verfügung. Um das Angebot der Schulseelsorge nachhaltig zu etablieren und den EKD-weit entwickelten Standards nachkommen zu können, braucht es die Einrichtung einer Vollzeit-Fachstelle (Dozentur), wie es in anderen Landeskirchen erfolgt: z.B. EKHN, EKP; EKvW u.a. Die Badische Landeskirche beispielsweise arbeitet mit insgesamt drei Studienleitern im Bereich der Schulseelsorge und hat die Schulseelsorge als herausragendes Feld einer innovativen kirchlichen Bildungsarbeit eingestuft.

Hauptaufgabe einer solchen Fachstelle am PTI wäre die Durchführung der Qualifikationen, die kontinuierliche nachhaltige Begleitung der Schulseelsorgerinnen und –seelsorger (Netzwerk), Anstoß und Unterstützung von Projektentwicklungen („Leuchttürmen“) vor Ort (in

Vernetzung mit den Schulreferaten in den Kirchenkreisen) und die vertiefte Zusammenarbeit mit kirchlichen und staatlichen Institutionen (z.B. Beratungsstellen, kath. Schulpastoral, Fachseminare etc.).

Zielgruppen der Qualifizierung wären a) Schulpfarrerinnen und Schulpfarrer bzw. Vikarinnen und Vikare in ihrer schulpädagogischen Ausbildung (Weiterentwicklung ihrer Basiskompetenzen, ähnlich wie bei KSA), Gemeindepädagogen, die sich für den Schuldienst qualifizieren, aber vor allem und zunehmend b) Religionslehrerinnen und Religionslehrer. Die zweite Zielgruppe ist angesichts des zu erwartenden Rückganges der Pfarrstellen von besonderer Bedeutung, dieses Angebot kirchlicher Präsenz in der Schule langfristig zu gewährleisten.

III. Der Beratungsweg nach der Landessynode 2015 und sein Ergebnis

Im Anschluss an die Landessynode 2015 wurde vom zuständigen Dezernat IV.2 Schulische Bildung im Landeskirchenamt eine Arbeitsgruppe einberufen. Neben Gendergesichtspunkten wurde bei der Zusammensetzung auf eine breite fachliche und regionale Kompetenz geachtet, in der sich auch die Repräsentanz affiner Arbeitsbereiche abbildet. Maßgebliche Orientierung für die Arbeitsgruppe war die Perspektive der Kooperation und Koordination mit den Kirchenkreisen, Kirchengemeinden und anderen Fachbereichen der EKIR, wie sie der Synodenentschluss zum Ausdruck bringt. Dies gilt auch für die Zusammenarbeit mit den benachbarten pädagogischen Instituten, insbesondere mit dem PI Villigst (EKvW), mit dem das PTI durch einen Kooperationsvertrag verbunden ist.

Der „Arbeitsgruppe Schulseelsorge“ gehörten an:

- Frau Pfarrerin Prof. Dr. Ulrike Baumann, Dozentin im PTI
- Pfarrer Harald Bredt, Seelsorgefortbildung im Kirchenkreis Düsseldorf
- Pfarrerin Dr. Anja Angela Diesel, Schulreferentin im Kirchenkreis Koblenz und Mitglied der Leitungskonferenz des PTIs
- Landeskirchenrat Eckhard Langner (Vorsitz), Leitender Dezernent im Dezernat IV.2 Schulische Bildung
- Herr Thomas Schlüter, Dozent für Schulseelsorge am Pädagogischen Institut Villigst der EKvW
- Pfarrerin Dr. Beate Sträter, Schulreferentin der Kirchenkreise Bonn/Bad Godesberg-Voreifel/An Sieg und Rhein und Vorsitzende der Evangelischen Schülerinnen- und Schülerarbeit
- Pfarrerin Petra Wassill, Bezirksbeauftragte der Kirchenkreise Wuppertal/Niederberg

Kernaufgabe der Arbeitsgruppe war es, das vorliegende Rahmenkonzept hinsichtlich dreier wesentlicher Bestandteile zu konkretisieren:

- Modifikation des „Qualifikationskurses Schulseelsorge“
- Entwicklung von Leitgedanken zur Kooperation der Fachstelle mit Kirchenkreisen, Kirchengemeinden und anderen pädagogischen Einrichtungen;
- Entwurf einer Stellenausschreibung

Hierzu hat sich die Arbeitsgruppe zu insgesamt drei Klausurterminen getroffen und am 16. April 2015 ihre Arbeit abgeschlossen. Das Beratungsergebnis wurde dem Direktor des PTI, der Abteilung IV, dem Ausschuss Erziehung und Bildung, dem Seelsorgeausschuss und der Zwischenkirchlichen Schul- und Bildungskonferenz zur Kenntnis gegeben. Fachliche Hinweise

aus den jeweiligen Aussprachen wurden in den Vorlagentext aufgenommen, ebenso Anregungen aus dem Kreis der Absolventinnen und Absolventen der bisherigen Qualifikationskurse. Die Stellenausschreibung selbst wurde mit Dezernat I.2 abgesprochen.

IV. Anlagen

- 1) Stellenausschreibung Fachstelle Schulseelsorge (Beschlussgegenstand)

„Fachstelle für Schulseelsorge“ am Pädagogisch-Theologischen Institut (PTI)

Das Pädagogisch-Theologische Institut (PTI) ist das religionspädagogische Institut der Evangelischen Kirche im Rheinland mit Sitz in Bonn Bad-Godesberg. Es fördert auf landeskirchlicher Ebene das Lehren und Lernen in Schule und Gemeinde.

Für den Arbeitsbereich *Schulseelsorge* im PTI sucht die Evangelische Kirche im Rheinland zum 1. Oktober 2015 oder später *eine Dozentin/einen Dozenten (Theologin/Theologe oder Religionspädagogin/Religionspädagoge)*. Es handelt sich um eine Vollzeitstelle, Stellenteilung ist möglich.

Aufgaben der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers der „Fachstelle Schulseelsorge“ sind insbesondere:

- Weiterentwicklung der Konzeption von Schulseelsorge in der Evangelischen Kirche im Rheinland,
- Koordination der Schulseelsorge in der Landeskirche, den Kirchenkreisen, den Schulen und Schulbehörden,
- Leitung der „Qualifizierungskurse Schulseelsorge“,
- Entwicklung und Koordination der Fort- und Weiterbildung von Schulseelsorgerinnen und Schulseelsorgern,
- Fachberatung der Landeskirche, Kirchenkreise und zuständigen Gremien,
- Kooperation mit anderen Einrichtungen der Bildungsarbeit in der Evangelischen Kirche im Rheinland,
- Zusammenarbeit mit den Fachdozenten und Fachdozentinnen in der Evangelischen Kirche von Westfalen und anderen Landeskirchen,
- Mitarbeit in der AG Schulseelsorge der ALPIKA (Arbeitsgemeinschaft der Leitungen der Pädagogischen Institute und katechetischen Ämter).

Wir erwarten:

- den Nachweis der Ersten und Zweiten Theologischen Prüfung bzw. einen vergleichbaren Abschluss in Religionspädagogik,
- pädagogische Grund- und Spezialkenntnisse zur Schulseelsorge,
- fundierte Erfahrungen mit Schule und Unterricht,
- Erfahrungen mit der Planung und Durchführung von Fortbildungen,
- eine seelsorgliche oder supervisorische Grundausbildung, pastoralpsychologische Qualifikation, KSA-Kurs o. ä.,
- die Ausbildung in dem zielorientierten Kurzgespräch in der Seelsorge bzw. die Bereitschaft zum Erwerb einer entsprechenden Qualifikation,
- Teamfähigkeit und gute Eigenorganisation,
- Mobilität im Zuständigkeitsbereich und gegebenenfalls darüber hinaus.

Die Stelle wird besoldet nach A 14 bzw. vergütet nach EG 14 BAT-KF.

Die Berufung auf diese Stelle erfolgt durch das Landeskirchenamt.

Pfarrerinnen bzw. Pfarrer werden für die Dauer von 8 Jahren berufen, die Anstellungsfähigkeit bei einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wird dabei vorausgesetzt.

Nähere Auskünfte erteilen Herr Landeskirchenrat Eckhard Langner, Tel. 0211/4562-629 und Herr Kirchenrat Pfarrer Dr. Stefan Drubel, Tel. 0211/4562-528.

Wenn Sie evangelisch sind und an den beschriebenen Tätigkeiten interessiert sind, bitten wir Sie Ihre schriftliche Bewerbung bis zum 15. Juli 2015 an das Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im Rheinland, z. Hd. Herrn Landeskirchenrat Eckhard Langner, Hans-Böckler-Str.7, 40476 Düsseldorf, zu richten.

2) Grundüberlegungen zur Kooperations- und Koordinationsaufgabe der Fachstelle Schulseelsorge im PTI

Nach Abschluss der Ausbildung am PTI sollen Schulseelsorgerinnen und Schulseelsorger die Möglichkeit für Fortbildung, Supervision und Vernetzung in ihrer Region erhalten. Diese Angebote sollen organisatorisch an die Schulreferate angeschlossen sein. Die Schulreferate kooperieren in Planung und Durchführung von Veranstaltungen mit den Bezirksbeauftragten für Berufskollegs sowie mit der Fachstelle Schulseelsorge am PTI.

Aus dem Kreis der Schulreferenten und aus dem Kreise der Bezirksbeauftragten müssten jeweils 3 Beauftragte für die Regionen Nordrhein (Düsseldorf, Köln/Bonn) und Südrhein

zur Verfügung stehen, die für die regionale Vernetzung, Supervision, eine gemeinsame Jahrestagung der verschiedenen Regionen und der Organisationen von Fortbildungen zu Themen der Schulseelsorge Sorge tragen.

Darüber hinaus sucht die Fachstelle die Kooperation mit anderen (landeskirchlichen) Arbeitsbereichen wie z. B. der Evangelischen Schülerinnen- und Schülerarbeit.

Bei der Entwicklung, Durchführung und Evaluation von Schulseelsorgeprojekten in den Kirchenkreisen bietet die Fachstelle ihre Mitwirkung an, die beispielsweise in Koordinationsarbeit und fachlicher Begleitung zum Ausdruck kommen kann.

Die Fachstelle selbst soll durch eine „AG Schulseelsorge“ begleitet und unterstützt werden.

3) Aufbau und Inhalt des „Qualifizierungskurses Schulseelsorge“

Qualifizierungskurs Schulseelsorge

Anmeldeverfahren

- Teilnahme an einem Informationstag
25 Personen sind zugelassen. Der Informationstag hat folgende Inhalte:
Was ist Schulseelsorge?
Rechtliche Rahmenbedingungen
Haltungen im helfenden Gespräch
Informationen zu Aufbau und Zielen des Kurses und zum Anmeldeverfahren.
- Schriftliche Bewerbung (Motivationsschreiben mit Schilderung der beruflichen Situation)
- Kleingruppengespräche zur Zusammenstellung des Kurses mit der Kursleitung und einer weiteren Person pro Gespräch (5 x 1 Tag)
- Schriftliche Genehmigung der Schulleitung

Modularisierter Kursverlauf

Modul 1 (2 BlgTg (Belegungstage), Fr 15.00 Uhr – So 13.00 Uhr)

Schulseelsorge im Kindes und Jugendalter

- Schulseelsorge und Schulentwicklung
- Entwicklung im Kindes- und Jugendalter, Bedeutung von Peergroups (Seelsorge zwischen Jugendlichen) und Schule
- Informationen zu psychischen Störungen im Kindes- und Jugendalter
- Verbindung zu schulpсихologischen Diensten und Beratungsstellen
- Lösungsorientierte, systemische Beratung und Schulseelsorge

Modul 2 (3 BlgTg (Belegungstage), Mi 15.00 Uhr – Sa 13.00 Uhr)

Das zielorientierte Kurzgespräch in der Schule

- Anliegenklärung
- Beziehungsgestaltung
- Konfliktkarussell
- sich ausdrücken
- Schlüsselworte
- Ziele formen
- Kraftquellen erschließen
- Lösungen ermöglichen
- bündiges Ende

Modul 3 (2 BlgTg, (Belegungstage) Fr 15.00 Uhr – So 13.00 Uhr)

Fortsetzung zielorientiertes Kurzgespräch:

- Gesprächsgestaltung und Interventionsmethoden
- Auswertung der Gesprächserfahrungen

Exemplarische Konflikte im Schulalltag und deren Bearbeitung

- Bearbeitung vom Kurs benannter Konflikte (z.B. Mobbingfälle, Suizidprävention)
- Möglichkeiten der Krisenintervention auch durch Schulseelsorge
- Kennenlernen von Schritten der Mediation

Modul 4 (2 BlgTg (Belegungstage), Fr 15.00 Uhr – So 13.00 Uhr)

Tod, Trauer, Notfallsituationen

- Tod und Trauer in der Schule
- Tod und Trauer im Islam
- Trauerbegleitung
- Verbindung zur Notfallseelsorge
- Notfallseelsorge bei Kindern und Jugendlichen
- Take Care- und Krisenteams in der Schule (auch interreligiöse Aspekte)

Das Modell der kollegialen Beratung

- Vorstellung
- Training

Modul 5 (2 BlgTg (Belegungstage), Fr 15.00 Uhr – So 13.00 Uhr)

Der Beitrag von Religion zu Schulleben und Schulkultur

- Seelsorgliche Dimension in biblischen Texten, Spiritualität
- Andachten und Schulgottesdienste
- Raum der Stille
- Tage religiöser Orientierung
- Angebote für das Kollegium
- Umgang mit religiösen Konflikten in der Schule

Modul 6 (2 BlgTg (Belegungstage), Fr 15.00 Uhr – So 13.00 Uhr)

Sorge um die eigene Seele

- Kraftquellen erschließen

Austausch über die vorgelegten Praxisprojekte oder Selbstreflexionen

Abschlussgottesdienst mit Verleihung der Zertifikate

(alle am Kurs beteiligten Referentinnen und Referenten werden eingeladen, ebenso alle Schulreferentinnen und Schulreferenten bzw. Bezirksbeauftragte, aus deren Kirchenkreis die Kursteilnehmerinnen/Kursteilnehmer kommen)

Konstitutiv für den Qualifizierungskurs sind über die Module hinaus die Entwicklung, Durchführung und Reflexion eines *Praxisprojektes* sowie die kursbegleitende *Supervision*.

Finanzielle Auswirkungen:

Erhöhung des KTR 4220013 um 250.000 Euro ab dem Haushaltsjahr 2016. Bei früherer Besetzung erfolgt die Finanzierung über die Bereitstellung von überplanmäßigen Ausgaben.

Beteiligung der Mitarbeitervertretung:

./.

Gender- und Gleichstellungsaspekte:

./.

Kommunikation der Entscheidung:

./.

Auswirkungen auf Kirchengemeinden und Kirchenkreise:

Durch die Einrichtung der Fachstelle werden die schulbezogenen Projekte der Kirchenkreise bzw. Kirchengemeinden deutlich unterstützt

Falls eine Beschlussfassung der Landessynode angestrebt wird: Wie verhält sich der Beschlussgegenstand im Blick auf die Leitvorstellung „Missionarisch Volkskirche sein“?

Mit dem Beschluss der Landessynode den Arbeitsbereich Schulseelsorge auszubauen, wird das Grundanliegen der Leitvorstellung „Missionarisch Volkskirche sein“ an einer bedeutenden Schnittstelle von Kirche und Gesellschaft aufgenommen bzw. intensiviert.

Nr. 7

Evangelische Akademie

A. Evangelische Akademie im Rheinland

1. Erarbeitung einer Konzeption für die Evangelische Akademie im Rheinland als Teil des landeskirchlichen Themenmanagements

Für die Erarbeitung einer neuen Konzeption der Evangelischen Akademie im Rheinland (Ev. Akademie) unter den spezifischen Herausforderungen der Ortsungebundenheit gab es eine Fülle von Fachgesprächen unter Einbeziehung externer Expertise sowie potentieller Kooperationspartner.

Es schälte sich eine Konzeption heraus, die sowohl die Einbindung der Ev. Akademie in das landeskirchliche Themenmanagement, die Verbindung mit landeskirchlichen Arbeitsfeldern, insbesondere in den Bereichen Kommunikation und Wirtschaft-Arbeit-Soziales, aber auch mit den Bereichen Frieden, Flüchtlinge und christlich-islamischer Dialog, die Vernetzung mit kirchlichen und gesellschaftlichen Akteuren als auch die Wahrung eines spezifischen Profils der Arbeit als Akademie berücksichtigt.

Zu den Charakteristika der Arbeit der Evangelischen Akademien in Deutschland gehört die Fähigkeit zu einer wissenschaftlich fundierten, vertieften Auseinandersetzung mit zentralen gesellschaftlichen Themen, die Ausrichtung sowohl auf innerkirchliche wie auch auf gesellschaftliche Zielgruppen, die Kommunikationsfähigkeit auch in inhaltlich anspruchsvollen Auseinandersetzungen, bis hin zur Pflege von Kontakten und Diskursforen mit ausgewiesenen Expertinnen und Experten - sowie eine inhaltlich eigenständige Positionsbildung, die auch innerkirchlichen einen kritischen Diskurs fördert.

Die Beibehaltung des Standorts und die Verlagerung der Akademiebüros innerhalb von Bonn unterstreicht einerseits die gebotene inhaltliche Unabhängigkeit der Ev. Akademie und ist gleichzeitig sinnvoll und effektiv im Blick auf die künftige ortsungebundene Arbeit mit vielen Akteuren in allen Landesteilen der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR). Gleichzeitig nutzt die Ev. Akademie weiterhin den Standort Bonn zur Vernetzung mit dort angesiedelten nationalen wie internationalen Institutionen. Die in der Stadt vorhandenen Veranstalter mit entsprechender Veranstaltungsinfrastruktur, nicht zuletzt im Bereich der Evangelischen Kirche, von wo deutlich Offenheit für vielfältige Zusammenarbeit signalisiert wird, bietet zudem hervorragende Möglichkeiten für eine entsprechende Veranstaltungskultur.

Folgende Workshops und Gesprächsrunden zur Erarbeitung der neuen Konzeption wurden durchgeführt:

5. Februar 2015:	Gespräch Dr. Weusmann, KR König, Dr. Vogelsang mit: Dr. Sachau (Vorsitzender des Vorstands der Evangelischen Akademien in Deutschland (EAD), Berlin), Dr. Holz (Generalsekretär der EAD, Berlin)
26. März 2015:	Gespräch KR Herr König, Team der Akademie (Dr. Vogelsang, Pfr. Mörbel, Herr Klußmann, Frau Blum) Information und Diskussion über eine Neukonzipierung der Arbeit im Kuratorium der Evangelischen Akademie
14. April 2015:	Gespräch KR König, Dr. Vogelsang mit Erwachsenenbildungswerken und Stadtakademien: Herr Heetderks (EEB Nordrhein), Frau Wittmann (Akademie im Saarland) Dr. Knapp (Stadtakademie Düsseldorf, Dr. Bock (Melanchthon-Akademie, Köln), Dr. Fricke (Leiter Abt. 4 Bildung KK Düsseldorf), Prof. von Dobbeler (Ev. Forum, Bonn), entschuldigt Frau Arnswald (EEB Südrhein)

16. April 2015:	Gespräch KR König, Pfr. Dedring (Vors. des Arbeitskreises City-Kirchen), Dr. Vogelsang
7. Mai 2015:	Gespräch KR König, LKR'in Busch, Pfr. Nikodemus, Dr. Vogelsang, Herr Klußmann
17. Juni 2015:	ganztägiger Workshop: KR König, Dr. Holz (Generalsekretär EAD, Berlin), Team der Akademie (Dr. Vogelsang, Pfr. Mörbel, Herr Klußmann, Frau Blum)

Die hier vorgelegte Konzeption wird eine Fülle von Vereinbarungen, etwa über Regelkommunikation zu landeskirchlichen Kooperations- und Netzwerkpartnern nach sich ziehen, die naturgemäß noch nicht im Detail in einer Konzeption benannt werden können.

Die Ev. Akademie betritt mit dieser Konzeption – auch im Gefüge der Akademielandschaft – Neuland. Dies macht in besonderer Weise eine regelmäßige Reflexion und Evaluation der konzeptionell gesteckten Ziele sowie entsprechende Nach- oder Neujustierungen nötig. Der Erfolg der so konzipierten Arbeit der Ev. Akademie wird einmal davon abhängen, dass es gelingt, an verschiedenen Orten geeignete verlässliche Kooperationspartner zu finden, zum anderen den Spagat zwischen den Anforderungen langfristig angelegter Themenschwerpunkte und des aktuellen Themenmanagements zu schaffen und dabei schließlich das konsistente, eigenständige, erkennbare Profil als Akademie der EKIR zu erhalten.

Die neue Konzeption bietet gleichwohl neue Gestaltungsräume und -möglichkeiten. Der Aufbruch in konzeptionelles Neuland ist durch die Haushaltskonsolidierung in besonderem Maße gefordert. Dies ermöglicht aber zugleich eine – ohnehin unabhängig von Finanzierungsfragen – notwendige Neugestaltung von Evangelischer Akademiearbeit, wie sie auch an anderen Orten vorzunehmen sein wird.

2. Konzeption der Arbeit der Ev. Akademie als Teil des landeskirchlichen Themenmanagements

I Präambel

Die Ev. Akademie ist eine Einrichtung der EKIR, die fach- und themenspezifische Diskurse zwischen Kirche und Gesellschaft zu zentralen Fragen und Herausforderungen der Gegenwart durchführt. Sie ist so ein wichtiger Teil eines landeskirchlichen Themenmanagements, das auf thematischer Präsenz evangelischer Kirche in der Gesellschaft abzielt.

Unsere Gesellschaft und auch die Kirche sind national und international in einen tiefgreifenden Wandel eingebunden: Die Europäische Union steht vor vielen gravierenden Herausforderungen innerhalb ihrer Grenzen wie auch über ihre Grenzen hinaus. Gleichzeitig nimmt die Verflechtung wirtschaftlicher und sozialer Prozesse zu und gewinnt auch politisch an Bedeutung. Die Arbeitswelt verändert sich erheblich nicht zuletzt durch den unaufhaltsamen Prozess der Digitalisierung. Neue Formen der Kommunikation entstehen, während alte Formen von Öffentlichkeit an Einfluss verlieren. Sowohl die wissenschaftliche Entwicklung wie auch der technologische Wandel führen zu immer neuen ethischen und gesellschaftlichen Herausforderungen.

In diesem bewegten Umfeld initiiert und gestaltet die Ev. Akademie Diskurse. In ihnen reagiert sie auf zeitaktuelle Herausforderungen und greift Themen auf, die mittelfristig an gesellschaftlicher Relevanz zunehmen werden. Sie sucht für ihre thematischen Impulse Reso-

nanzräume sowohl in Kirche wie auch in der Gesellschaft. Hierzu arbeitet sie mit einer Vielzahl von Kooperationspartnern in Kirche und Gesellschaft zusammen. Die Angebote und die Erträge des Austausches werden kontinuierlich für eine interessierte Öffentlichkeit aufbereitet. Deshalb ist die Öffentlichkeitsarbeit ein integraler Bestandteil der Akademiearbeit.

Die Ev. Akademie organisiert zukunftsweisende Diskurse in der Tradition von Reformation und Aufklärung. Diskurse thematisieren Konflikte und Widersprüche und setzen in ihrer Bearbeitung auf die Kraft des besseren Arguments. Im Sinne des Barmer Bekenntnisses gestaltet die Ev. Akademie ihre Arbeit in Unabhängigkeit gegenüber gesellschaftlichen Interessen auf der Basis des Zeugnisses der Heiligen Schrift. Im Sinne Bonhoeffers geht es darum, die Mündigkeit der Welt ernst zu nehmen und doch danach zu fragen, wie sie gerade als mündige Welt auch Gottes Welt ist.

II Ort der Ev. Akademie innerhalb der Evangelischen Kirche im Rheinland

Die Ev. Akademie hat ihren Sitz in Bonn und ist so in der geografischen Mitte der EKIR angesiedelt. Sie wirkt als landeskirchliche Einrichtung am gesamtkirchlichen Auftrag mit. Sie kooperiert im Rahmen des Themenmanagements mit den Akteuren auf landeskirchlicher Ebene. Darüber hinaus kooperiert sie mit Akteuren der kreiskirchlichen und gemeindlichen Ebene bei gesellschaftlich relevanten Veranstaltungen innerhalb ihrer Themenschwerpunkte. Die Ev. Akademie ist an der Meinungsbildung und Orientierung im Rahmen landeskirchlicher synodaler Prozesse beteiligt und steht im Austausch mit ständigen Ausschüssen der Landeskirche und der Kirchenleitung.

Die Ev. Akademie sucht für ihre unterschiedlichen Diskursformate geeignete Orte und organisiert Veranstaltungen in Kooperation mit lokalen Akteuren innerhalb der Landeskirche, in Einzelfällen auch darüber hinaus. Darüber hinaus setzt sie ihre erprobte Netz- und Organisationsarbeit fort. Mit dem Standort Bonn wird eine Kontinuität gegenüber jenen Netzwerken der Ev. Akademie gewahrt, die sie seit dem Umzug von Mülheim nach Bonn im Jahr 2004 neu aufbauen konnte.

Die Ev. Akademie ist als landeskirchliche Akademie Mitglied der Evangelischen Akademien in Deutschland e.V. (EAD) und steht mit anderen landeskirchlichen Akademien und mit Einrichtungen und Arbeitsfeldern der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) in einem ständigen Austausch.

III. Arbeitsbereiche der Ev. Akademie

Die Ev. Akademie versteht sich als inhaltlicher Kompetenzträger, der unterschiedliche Veranstaltungs- und Kommunikationsformen in einer strategisch angelegten Öffentlichkeitsarbeit so zusammen bindet, dass nachhaltige Diskurse zu Grundsatzfragen zwischen Kirche und Gesellschaft stattfinden.

Die Arbeit der Ev. Akademie gliedert sich thematisch nach vier Arbeitsbereichen. Diese Arbeitsbereiche sind:

1. „Politik“ (Jörgen Klusmann, MA)	Friedenspolitik und Konfliktbearbeitung; Globalisierung und Konfliktbearbeitung; Integration und Migration; Christlich-muslimischer Dialog.
2. „Wirtschaft“ (Pfarrer Peter Mörbel)	Wirtschaft; Arbeitswelt; Sozialer Wandel.
3. „Digitale Medien“ (Hella Blum)	Gesellschaftliche und kirchliche Veränderungen durch digitale Medien.

4. „Wissenschaft“ (Dr. Frank Vogel-sang)	Das Verhältnis von Natur- und Geisteswissen-schaften; Theologie und Ethik; Entwicklung von Medizin und Technik und ihre ethische Bedeu-tung.
--	--

Drei Arbeitsbereiche haben sich gegenüber der bisherigen Struktur der Ev. Akademie nicht geändert. Als neuer Arbeitsbereich wird der Bereich „Digitale Medien“ aufgenommen. Als Beitrag zum gesamtkirchlichen Themenmanagement koordiniert die Ev. Akademie die Arbeit in zeitlich befristeten Themenschwerpunkten.

IV. Arbeitsformen der Ev. Akademie

IV.1 Zeitlich befristete Themenschwerpunkte

Die Studienleiterinnen und Studienleiter der Ev. Akademie setzen in den vier Arbeitsbereichen für einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren je einen Themenschwerpunkt, für den sie den größeren Teil ihrer Arbeitszeit verwenden. Diese Themenschwerpunkte haben zwei zentrale Funktionen: Einerseits helfen sie, die Arbeit der Studienleiter/innen zu konzentrieren. In der standortunabhängigen Arbeit sollten sich die Aktivitäten an unterschiedlichen Standorten möglichst konsistent aufeinander beziehen. Dazu hilft es, wenn sich Veranstaltungen inhaltlich in einen zentralen Themenschwerpunkt einbinden lassen. Dadurch werden sowohl Kohärenz als auch punktuelle Vertiefung ermöglicht und die öffentliche Darstellung der Aktivitäten erleichtert. Dies ist eine Stärke der neuen standortunabhängigen Arbeitsform, welche unter den Bedingungen eines Tagungshauses nicht möglich ist. Andererseits erleichtern die zeitlich befristeten Themenschwerpunkte eine öffentliche Wahrnehmung und die Wahrscheinlichkeit, im gesellschaftlichen Diskurs Aufmerksamkeit und Einfluss zu gewinnen, der ja durch eine Vielzahl großer Akteure geprägt ist. Die Themenschwerpunkte werden so zu einem zentralen Baustein für die Gestaltung von Diskursen.

Die auf zwei bis drei Jahre befristeten Themenschwerpunkte werden in der Form kurzer Exposés im Rahmen des Themenmanagements mit der Kirchenleitung vorab abgestimmt. Die Themen werden so gewählt, dass sie für zu erwartende gesellschaftliche Diskussionen anschlussfähig sind, so dass es auch möglich ist, innerhalb des Themenschwerpunktes kurzfristig auf aktuelle gesellschaftliche Diskussionen einzugehen („atmende Struktur“). Mit der Konzentration auf bestimmte Schwerpunktthemen bei gleichzeitiger Offenheit für aktuelle Fragen und dem Angebot an andere kirchliche Akteure trägt die Ev. Akademie zum Themenmanagement der EKIR bei.

IV.2. Veranstaltungsformate

Die Veranstaltungsformate der Ev. Akademie decken eine große Bandbreite ab. Sie kann damit verschiedene Zielgruppen bzw. Kooperationspartner mit unterschiedlichen Bedarfen in Kirche und Gesellschaft erreichen. An erster Stelle steht die vor allem inhaltliche, nur im Einzelfall auch organisatorische Gestaltung von Veranstaltungen zum jeweiligen Themenschwerpunkt eines Arbeitsbereichs an unterschiedlichen Orten der Landeskirche. Veranstaltungsformate können im Einzelnen sein:

1. Mehrtägige Diskursveranstaltungen in unterschiedlichen Häusern	Die Ev. Akademie führt Fachtagungen durch. Sie lädt hierzu Expertinnen und Experten zu einem interdisziplinären Dialog ein. Diese Tagungen werden in der Regel in Buchpublikationen dokumentiert.
2. Eintägige Diskursveranstaltungen in Kooperation mit kirchlichen und säkularen Kooperationspartnern	Die Ev. Akademie führt in Absprache mit ausgewählten Kooperationspartnern ganz- oder halbtägige Veranstaltungen durch. Sie bietet dazu Moderationsleistungen und/oder die Vermittlung einzelner oder mehrerer Referentinnen und Referenten an, um Themen vertiefend zu diskutieren.
3. Abendveranstaltungen in eigener Regie oder in Kooperation mit kirchlichen und säkularen Kooperationspartnern	Die Ev. Akademie führt Abendveranstaltungen durch, zu denen ein/e oder mehrere fachlich ausgewiesene Referentinnen oder Referenten eingeladen werden.
4. Abendveranstaltungen mit Vorträgen durch die Studienleitenden der Ev. Akademie	Die Studienleiter/innen halten Vorträge im Rahmen ihrer Arbeitsbereiche in kirchlichen und säkularen Einrichtungen und machen auch hierdurch auf die thematisch orientierten Diskurse der Ev. Akademie aufmerksam.

Diese Auflistung ist nicht abschließend. Neue, innovative öffentliche Veranstaltungsformate können hinzukommen. So können auch ein- oder mehrtägige Fortbildungen für Multiplikatoren zu den jeweiligen Themenschwerpunkten angeboten werden („train the trainer“).

IV.3 Kommunikationsformate

Die Herausforderung der künftigen Arbeit der Ev. Akademie besteht darin, die Aktivitäten in den unterschiedlichen Veranstaltungsformaten an unterschiedlichen Orten als konsistentes Handeln der Einrichtung darzustellen und zu vermitteln. In dieser Kommunikation kommt der Öffentlichkeitsarbeit der Ev. Akademie eine entscheidende Rolle zu.

Die Präsenz im Internet hat eine strategisch wichtige Funktion. Die Internetseiten machen die Arbeit in den Themenschwerpunkten nachvollziehbar und verknüpfen die Aktivitäten an unterschiedlichen Orten. Darüber hinaus können sie ihrerseits Anstoß zu Diskussionen geben, die über die Präsenzveranstaltungen hinaus im Netz geführt werden. Deshalb ist der Internetauftritt neben allgemeinen Informationen zur Ev. Akademie vorrangig durch selbständige Themenseiten geprägt, dialogische Medien (Blogs, Soziale Medien wie Facebook, Twitter) werden einbezogen. Weitere Beteiligungsformen im Netz können je nach Konzept des jeweiligen Themenschwerpunkts hinzukommen.

Im Sinne einer stärkeren Vernetzung werden den Kirchenkreisen und Gemeinden Informationen und redaktionelle Artikel zu Veranstaltungen und Aktivitäten der Ev. Akademie bereitgestellt. In ähnlicher Weise ist eine Vernetzung im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit mit säkularen Kooperationspartnern möglich.

Über die Arbeit der Ev. Akademie berichten die landeskirchlichen Print- und online Medien regelmäßig in Form von festen Kolumnen, Meinungsbeiträgen, Veranstaltungshinweisen.

Die Kontakte zu den säkularen Medien wie Tageszeitungen, öffentlicher und privater Rundfunk wie auch zu Internetforen sollen gepflegt und ausgebaut werden. Auf diese Weise sollen Impulse der Akademiesdiskurse in die säkulare Gesellschaft hinein wirken.

Veröffentlichungen in Buch- oder Magazinform gewährleisten die Nachhaltigkeit der Themenschwerpunkte. Sie dokumentieren zentrale Veranstaltungen oder die kumulierten Ergebnisse eines Themenschwerpunktes. Die so publizierten Ergebnisse bieten langfristig Impulse und Diskussionsansätze.

IV.4 Netzwerkarbeit zu unterschiedlichen Kooperationspartnern

Die unterschiedlichen Aktivitäten der Ev. Akademie sind nur dann nachhaltig, wenn es gelingt, auch dauerhafte Netzwerke zu unterschiedlichen kirchlichen und gesellschaftlichen Akteuren aufzubauen.

Die Ev. Akademie kooperiert deshalb kontinuierlich mit zivilgesellschaftlichen Akteuren. Diese Aktivitäten müssen sich allerdings daran messen lassen, dass sie die eigene Arbeit an den Themenschwerpunkten befördern und anreichern. Die Kooperationen mit Partnern aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft sind ein wesentlicher Baustein künftiger Akademiearbeit.

Ebenso wichtig ist eine Vernetzung mit innerkirchlichen Akteuren im Raum der EKIR. Hierzu gehören insbesondere die Erwachsenenbildungswerke, die Stadtakademien und die Citykirchen, aber auch andere Akteure in Kirchenkreisen und Gemeinden.

B. Arbeitsbereich Wirtschaft-Arbeit-Soziales

1. Erarbeitung einer Konzeption des Arbeitsbereichs Wirtschaft-Arbeit-Soziales aus den bisherigen Bereichen Sozialethik und KDA

Die Arbeitsfelder Sozialethik sowie Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA) sind in der Nachkriegszeit unter der Zielperspektive der „Verantwortlichen Gesellschaft“ (1. Vollversammlung ÖRK in Amsterdam) ähnlich wie in anderen Landeskirchen mit letztendlich ausdifferenzierten Strukturen entstanden. Beide Arbeitsfelder haben große Schnittmengen der zu bearbeitenden Themen. Spätestens seit den 1990er Jahren spiegeln die gesellschaftspolitischen kirchlichen Arbeitsfelder eine Reihe gesellschaftlicher Ausdifferenzierungen. Gerechtigkeit und Teilhabe werden zunehmend nicht mehr allein entlang den klassischen Pfaden der deutschen Arbeitsgesellschaft und Wirtschaftsweise, etwa der Mitbestimmung, gesehen. Neue soziale Fragen werden breit diskutiert (etwa Jugend, Frauen, Familiengerechtigkeit, Umwelt). Während neue gesellschaftspolitische Handlungsfelder neue kirchliche Verantwortungsfelder hervorbringen (etwa Gleichstellung), kommt es auch in den Bereichen Sozialethik und KDA zu einem fortschreitenden Abbau vorhandener Ressourcen auf allen Ebenen. Die letzte große Strukturveränderung erfolgte 2006 infolge der Aufhebung des Amtes für Sozialethik, KDA und Ökologie.

Auf landeskirchlicher Ebene wird die Arbeit seither wahrgenommen von einer Referentin für Sozialethik, einem Referenten für Bildungsarbeit im Bereich des Bergbaus (GSA – „Gemeinsam für eine Soziale Arbeitswelt“, eine Initiative der Evangelischen und der Katholischen Kirche im Bergbau). Die Geschäftsführung der KDA-Arbeit ist auf landeskirchlicher Ebene bei einem Studienleiter der Evangelischen Akademie angesiedelt.

Auf kreiskirchlicher Ebene ist zum Teil KDA-Arbeit in neue Bildungsformate überführt worden (Melancthonakademie in Köln, Philippus-Akademie in Gladbach-Neuss, Laboratorium in Duisburg-Niederrhein). In Duisburg gibt es noch eine darüber hinausgehende hauptamtlich besetzte, betriebsbezogene Arbeit. Andere Kirchenkreise haben die bisherigen Aufgaben ihrer KDA-Ausschüsse oder Beauftragungen in andere Ausschüsse mit sozialethischer bzw. sozialpolitischer Aufgabenstellung überführt oder in modifizierter Form in die Agenden von KSV oder Superintendent/inn/en integriert.

Auf landeskirchlicher Ebene gibt es

- den Sozialethischen Ausschuss (SEA), bisher als B-Ausschuss, laut Vorschlag der Vorlage zur Neuordnung des Ausschusswesens künftig als Fachgruppe im AÖV;
- eine KDA-Konferenz mit eigener Ordnung.

Der Beschluss der Landessynode 2015 bietet die Chance – und die Notwendigkeit – eine Bündelung der wenigen Kräfte unter einer übergreifenden Themenstellung vorzunehmen, das Zusammenwirken mit der Evangelischen Akademie konzeptionell zu fassen und das Anliegen der Arbeit von Sozialethik und KDA – gerade in den Bereichen Wirtschaft, Arbeit und Soziales als Kirche für die Menschen erkennbar zu handeln und zu sprechen – im Rahmen des gesamt-kirchlichen Themenmanagements nachhaltig zu verankern.

Die jetzt vorgelegte Konzeption eines Arbeitsbereichs Wirtschaft-Arbeit-Soziales ist erwachsen aus zwei Workshops mit Vertreterinnen und Vertretern von KDA und SEA.

Unter Moderation von Dieter Zisenis (Büro für berufliche Bildungsplanung, Konzeptentwicklung und Organisation von Laboratorium, KDA Duisburg-Niederrhein) trafen sich zu zwei Workshops:

Prof. Dr. Gerhard Bäcker (Vorsitzender des SEA), Pfarrerin Karin Dembek (Vorsitzende des KDA Region Duisburg/Niederrhein), Dr. Martin Horstmann (Studienleiter für den Bereich Sozialethik in der Melanchthon Akademie, Köln), Nikolaus Immer (Geschäftsbereichsleitung Soziales und Integration der Diakonie RWL e.V.) (entschuldigt), Pastor Dr. Matthias Jung (Referent für den KDA der Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers), Kirchenrat Volker König (Leitender Dezernent, Dez. V.3 Politik und Kommunikation), Landespfarrer Peter Mörbel (KDA, Studienleiter der Ev. Akademie), Dr. Kordula Schlösser-Kost (Referentin für Sozialethik, Dez. V.3), Dr. Michael Stahlmann (Referent für KDA, GSA, Dez. V.3), Dr. Frank Vogelsang (Direktor der Ev. Akademie), Dipl. pol. Martina Wasserloos-Strunk (Philippus-Akademie und KDA, Gladbach-Neuss) (entschuldigt), Pfarrer Jürgen Widera (Referent für den KDA Region Duisburg/Niederrhein).

Parallel liefen Prozesse einer neuen Selbstverständigung im KDA, die in ein Diskussionspapier des Vorsitzenden der Konferenz und des Geschäftsführers mündeten (s. Anlage). Dass mehrere KDA-Konferenzen aus Mangel an Teilnehmenden abgesagt werden mussten, begründet zum einen die Notwendigkeit der hier beschriebenen Vorschläge sowie die Unmöglichkeit, die Vorschläge in der Konferenz diskutieren zu können.

In einem Gespräch mit dem Vorsitzenden des SEA im Nachgang zu den oben beschriebenen Workshops ist der beim Workshop entwickelte Konzeptbaustein eines Expertenrates Wirtschaft-Arbeit-Soziales ausführlich erörtert und die unten beschriebene veränderte Ausschussstruktur entwickelt worden.

2. Konzeption des Arbeitsbereiches Wirtschaft-Arbeit-Soziales in Verbindung mit der Evangelischen Akademie im Rahmen des gesamtkirchlichen Themenmanagements

- Die beiden in der Geschichte der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR) getrennten Bereiche „Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA)“ und „Sozialethik“ werden zusammengefasst in einen Arbeitsbereich „Wirtschaft-Arbeit-Soziales“.
- Sie werden konsequent verschränkt mit der Arbeit der Evangelischen Akademie. Hierfür ist eine geeignete Kommunikationsstruktur zu beschreiben.
- Sie sind ein wesentlicher inhaltsprägender Teil des gesamtkirchlichen Themenmanagements. Hierfür ist eine geeignete Kommunikationsstruktur zu beschreiben.
- Der Arbeitsbereich „Wirtschaft-Arbeit-Soziales“ ist nicht strukturell oder historisch, vielmehr thematisch orientiert. Mittelfristig orientiert sich der Arbeitsbereich an den Themenfeldern „Gute Arbeit und inklusiver Arbeitsmarkt“, „Verteilungs- und Teilhabegerechtigkeit“ sowie „Solidarität der Generationen“. Die Themenschwerpunkte sind in geeigneter Weise im Rahmen des Themenmanagements fortzuentwickeln.

Eine spezifische Herausforderung liegt darin, die erforderlichen spezifischen Themenkompetenzen zu verknüpfen und zu beziehen auf theologische Einsichten und kirchliches Selbstverständnis.

- Die Aufgabenstellung erstreckt sich vom „Themenscreening“ über die Erarbeitung von Stellungnahmen und Impulspapieren sowie Vorlagen für die synodalen Prozesse, die Organisation von Fachtagungen und Expertenhearings, die Mitverantwortung und Mitgestaltung an Bildungsformaten, die Erarbeitung einer Konzeption und die Unterstützung bei der Planung und Durchführung von Betriebskontakten auf landeskirchlicher Ebene, die

Unterstützung der Kirchenleitung bei politischen Gesprächen mit Verbänden und staatlichen Akteuren und die Vernetzung mit einerseits verbandlichen und wissenschaftlichen Akteuren, andererseits den kirchlichen Akteuren, sowohl in den Kirchenkreisen als auch mit der Evangelischen Kirche von Westfalen und auf EKD-Ebene, im Bereich der Diakonie sowie im Bereich der katholischen Kirche (hier insbesondere: die Ökumenische Arbeitsgruppe im Bereich der Bundesländer Rheinland-Pfalz und Saarland).

- In enger Zusammenarbeit mit der Arbeit der Evangelischen Akademie werden insbesondere für die Themenbereiche Wirtschaft-Arbeit-Soziales Veranstaltungsformate entwickelt in Verbindung mit lokalen Akteuren wie etwa „Laboratorium“ (Duisburg-Niederrhein), Philippus-Akademie (Gladbach-Neuss) oder Melanchthonakademie (Köln). Hierfür ist eine geeignete Kommunikationsstruktur zu beschreiben.
- Angesichts der beschränkten personellen Ressourcen ist fortschreitend eine Überprüfung der wahrgenommenen und der potentiell wahrzunehmenden Aufgaben erforderlich, eine Priorisierung muss insbesondere im Blick auf die Erfordernisse des Themenmanagement erfolgen. Dazu gehört, dass die bestehenden Veranstaltungsformate auf landeskirchlicher Ebene (wie Sozialpolitischer Aschermittwoch, Sozialethisches Kolloquium) sowie die bisherigen Vernetzungspunkte (Gremien) konzeptionell überprüft werden.

Die bestehenden Gremien „KDA-Konferenz“ und „Sozialethischer Ausschuss“ werden neu geordnet;

- Der bisherige sozialethische Ausschuss (SEA) wird konsequent weiterentwickelt zu einem temporär, themenbezogen arbeitenden Experten-Rat im Bereich Wirtschaft-Arbeit-Soziales:
 - Im jetzt vorliegenden Entwurf einer Neuordnung des Ausschusswesens ist beschrieben, dass der bisherige SEA künftig eine Fachgruppe des Ständigen Ausschusses für Öffentliche Verantwortung (St.AÖV) bilden soll.
 - Im Rahmen der Workshops zur Konzeptionsbildung traten andere konzeptionelle Erwägungen in den Vordergrund. In einem intensiven Gespräch mit dem Vorsitzenden des SEA wurden diese vertieft und weiterentwickelt. Der bisherige SEA als für eine Legislatur berufene Arbeitsgruppe, die regelmäßig tagt und vielfach auf der Tagesordnung allgemeine Berichtspunkte abarbeitet, soll aufgehoben bzw. konzeptionell konsequent weiterentwickelt werden zu einem „Experten-Rat Wirtschaft-Arbeit-Soziales“.
 - Dieser Experten-Rat bearbeitet temporär, themenbezogen auf dem Hintergrund synodaler Entscheidungsprozesse im Zusammenspiel mit den Referenten des Arbeitsbereichs sowie dem zuständigen Studienleiter der Evangelischen Akademie Themen im Rahmen des gesamtkirchlichen Themenmanagements. Damit wird das konzeptionelle Anliegen aufgenommen, die Arbeit im Bereich Wirtschaft-Arbeit-Soziales stärker mit wissenschaftlicher Expertise zu unterfüttern. Der Experten-Rat ergänzt zugleich, was aufgrund mangelnder personeller Ressourcen im Arbeitsbereich selber nur eingeschränkt geleistet werden kann.
 - Die Kirchenleitung beruft auf Vorschlag des Dezernates bis zu drei Personen als Experten für die Themenbereiche Wirtschaft-Arbeit-Soziales, die über eine ausgewiesene fachliche Kompetenz im jeweiligen Themenbereich verfügen und in einschlägi-

gen Communities vernetzt sind, so dass bei Bedarf eine qualifizierte Themenbearbeitung möglich ist.

Der leitende Dezernent ist zuständig für den Regelkontakt zum Experten-Rat. Die Geschäftsführung liegt bei einem Referenten/einer Referentin des Arbeitsbereiches.

- Der KDA wird konsequent weiterentwickelt zu einem Netzwerk KDA Rheinland:
 - Mitglied des Netzwerkes kann werden, wer KDA-Beauftragte/r eines Kirchenkreises oder Mitglied eines kreiskirchlichen KDA-Ausschusses ist oder wer sich im Rahmen seiner Gemeinde oder seines Kirchenkreises an der KDA-Arbeit vor Ort oder in der Region beteiligt oder an arbeitsweltbezogene Themen im landeskirchlichen Kontext interessiert ist.
 - Einmal jährlich werden die Mitglieder eingeladen zu einem Netzwerktreffen („Rheinischer Arbeits-Tag“). Hier werden für jeweils ein Jahr ein/e Netzwerk-Sprecher/in gewählt und die Delegierten für die Bundesdelegiertenkonferenz des KDA im EKD-Verband „Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt“ benannt. Die landeskirchlichen Netzwerktreffen dienen darüber hinaus dem Austausch der Arbeit vor Ort sowie der gemeinsamen Arbeit an einem relevanten Arbeitswelt-Thema.
 - Im Arbeitsbereich Wirtschaft-Arbeit-Soziales ist eine Referentin/ein Referent zuständig für das Netzwerk KDA. Er/Sie hält regelmäßigen Kontakt zum/r Netzwerksprecher/in. Über den Referenten/die Referentin wird in Zusammenarbeit mit der Ev. Akademie die Organisation und Durchführung des jährlichen Netzwerktreffens sichergestellt. Die Netzwerkstruktur ist wesentlicher Baustein für ein Themenscreening, über das relevante Themen zur weiteren Bearbeitung ins gesamtkirchliche Themenmanagement eingespeist werden.
 - Im Arbeitsbereich Wirtschaft-Arbeit-Soziales wird eine digitale Plattform vorgehalten und gepflegt, die einen Informations- und Meinungsaustausch zwischen dem Arbeitsbereich Wirtschaft-Arbeit-Soziales, dem entsprechenden Arbeitsbereich der Ev. Akademie und Mitgliedern des Netzwerkes sicherstellt.
 - Arbeitsweltliche vor-Ort-Bezüge werden weiterhin autonom über die regionalen Akteure der kreiskirchlichen KDA-Arbeit wahrgenommen. Sie machen ihre Aktivitäten und Beratungsergebnisse über die landeskirchliche Internet-Info-Plattform bekannt.
 - Die Satzung für die landeskirchliche KDA-Arbeit von 1996 wird aufgehoben. Das Label „KDA Rheinland“ bleibt erhalten als Bezeichnung für das arbeitswelt-spezifische Netzwerk, den Geschäftsordnungsbereich und für Veranstaltungs- und Publikationsformate zu arbeitsweltspezifischen Fragen.

Anhang:

Vorschlag zu einer Neukonzeption der landeskirchlichen KDA-Arbeit im Rahmen der Umstrukturierung der landeskirchlichen Arbeitsbereiche Sozialethik und Akademiarbeit

(Autor Peter Mörbel; Stand 07.07.2015)

1. Situation:

In der KDA-Satzung von 1996 wird schon lange nicht mehr die Realität der landeskirchlichen KDA-Arbeit abgebildet. Die Beteiligung an den KDA-Konferenzen schwankt stark und nimmt merklich ab, u.a. weil die dort versammelten Personen zu den mehrfach engagierten Kräften in unserer Landeskirche gehören. Nach der ersten großen Rückzugswelle der Kirchenkreise vor über 10 Jahren blieb die Anzahl der KDA-Delegierten bzw. Beauftragten über einen langen Zeitraum stabil, nimmt aber in jüngster Zeit spürbar ab. Vakante KDA-Beauftragungen werden nicht wieder besetzt. Insgesamt haben deutlich weniger als die Hälfte der rheinischen KKs noch Delegationen/Beauftragungen. Von diesen nimmt in letzter Zeit weniger als die Hälfte die KDA-Konferenz wahr. Es ist für einen überwiegend ehrenamtlich aufgestellten rheinischen KDA mühsam geworden, auf der überwiegend von hauptamtlichen KDA-Funktionären gestalteten KDA-Bundesebene in den Ausschüssen und in der Bundesdelegiertenkonferenz als KDA Rheinland Präsenz zu zeigen bzw. kontinuierlich mitzuarbeiten.

Die KDA-Konferenz bzw. der KDA Rheinland ist von ihrer ursprünglichen Funktion einer erweiterten Dienstbesprechung hauptamtlicher KDA-MitarbeiterInnen mit dem Landespfarrer für KDA zu einem Netzwerktreffen für arbeitsweltliche bzw. arbeitsmarktpolitische Fragen und zu einem Forum für gesellschaftspolitische Gerechtigkeitsdiskurse geworden. Konkrete Projektarbeit wird auf Kirchenkreisebene von den regionalen KDA-Formationen wahrgenommen. Wo aktive KDA-Arbeit geschieht läuft diese autonom. Auf der landeskirchlichen Ebene existiert faktisch schon seit langem eine Netzwerk-Struktur, an der weit mehr Kirchenkreise beteiligt sind als an den Quartalstreffen oder bei Betriebsbesuchen des landeskirchlichen KDA.

Grundsatzthemen, die die KDA-Konferenz verhandelt, werden in der Regel auch in anderen Gremien, vor allem in SEA bzw. AÖV aber auch in der Ök. AG Arbeitsmarktpolitik und in der Akademiarbeit bearbeitet. Betriebsbesuche bzw. nachhaltige Kontakte zu Betrieben finden vorwiegend auf Kirchenkreisebene statt. Meldet sich die KDA-Konferenz mit Anliegen bei der KL, werden diese Korrespondenzen über das Dezernat an die Arbeitsebene (Geschäftsführung im Referat SE) zurückverwiesen. Auf diese Weise schreiben wir uns selber Briefe und beantworten sie höflich. Oder wir verabreden Kooperationen z.B. Akademietagungen, an denen die KDA-Mitglieder bzw. kreiskirchliche KDA-Aktivisten nicht aus bösem Willen, sondern aufgrund ihrer Mehrfachbeanspruchung nicht teilnehmen.

2. Lösungsvorschläge

Landeskirchliche KDA-Arbeit sollte sich nicht in selbstreferentieller Kommunikation oder Doppelstrukturen erschöpfen, sondern KDA-Anliegen aus den Regionen bzw. Kirchenkreisen einer effizienten Bearbeitung (durch das Dezernat, die Akademie oder einen landeskirchlichen Ausschuss) zuführen. Aktuelle und grundlegende Informationen zu KDA-Themen müssen weiterhin verlässlich erreichbar sein. Der Informationsaustausch untereinander kann über eine jederzeit von allen einsehbare webbasierte Plattform gewährleistet werden. Arbeitsweltspezifische Fragen und aktuelle Anliegen, die im Zusammenhang mit öffentlichen Diskursen anfallen, werden von der zuständigen Schnittstelle im Dezernat V.3 geschäftsführend aufgenommen und nach Rücksprache innerhalb des Dezernats (im

Team Sozialethik) z.B. in die Planung von Fachgesprächen und themenspezifische Foren der Akademie oder des Referats Sozialethik aufgenommen oder sie sind Anlass zur Projektierung eines selbstständigen KDA-Veranstaltungsangebots auf landeskirchlicher Ebene. Ein jährliches Netzwerktreffen wird als „Arbeits-Tag“ eingerichtet und enthält neben einem öffentlichen thematischen Schwerpunkt einen netzwerk-internen Geschäftsordnungsteil, bei dem z.B. beraten wird wer turnusgemäß die Aufgabe eines/einer Netzwerksprechers/in gegenüber dem LKA-Dezernat wahrnimmt oder den KDA Rheinland auf der Bundesdelegiertenkonferenz vertritt.

KDA-Initiativen aus den Kirchenkreisen können ohne besonderen Sitzungsaufwand in einem transparenten, Zeit- und Mobilitätsressourcen schonenden Verfahren auf einer Internetplattform diskutiert werden.

Informationen über KDA-relevante Fragen werden auf unkomplizierte Weise zugänglich bzw. abrufbar gemacht. Anstelle der bisher mit Konференzeinladungen mitgeteilten Informationen und Hinweise könnte ein kompakter KDA-Newsletters treten.

Auf diese Weise bleiben die Kernanliegen der KDA-Arbeit auch ohne eine dysfunktional gewordene Sitzungsroutine weiterhin auf der Tagesordnung der Landeskirche. Zugleich würden sich bei einer konsequenten Nutzung digitaler Kommunikationstechnik auch diejenigen an KDA-Diskursen beteiligen, die bisher aufgrund ihrer begrenzten zeitlichen Spielräume keine Chance hatten, an den KDA-Konferenzen teilzunehmen.

3. Konsequenzen

a) Die Satzung für die landeskirchliche KDA-Arbeit von 1996 wird aufgehoben. Das Label „KDA Rheinland“ bleibt erhalten als Bezeichnung für das arbeitswelt-spezifische Netzwerk, den Geschäftsordnungsbereich und für Veranstaltungs- und Publikationsformate zu arbeitswelt-spezifischen Fragen.

b) Die neue KDA-Konferenz ist die Mitgliederversammlung des Netzwerks „KDA Rheinland“. Mitglied werden kann, wer KDA-Beauftragte/r eines Kirchenkreises oder Mitglied eines kreiskirchlichen KDA-Ausschusses ist, oder wer sich im Rahmen seiner Gemeinde oder seines Kirchenkreises an der KDA-Arbeit vor Ort oder in der Region beteiligt oder an arbeitsweltbezogene Themen im landeskirchlichen Kontext interessiert.

c) Die neue KDA-Konferenz tritt nur noch einmal jährlich im Rahmen des Netzwerktreffens („Rheinischer Arbeits-Tag“) zusammen. Sie wählt für jeweils ein Jahr eine/n Netzwerksprecher/in und benennt die Delegierten für die KDA-EKD-Mitgliederversammlungen (Bundesdelegiertenkonferenz). Der Netzwerk-MV wird ein Jahresbericht vorgelegt.

d) Die landeskirchliche KDA-Arbeit wird operational vom Arbeitsbereich Sozialethik im Benehmen mit dem/der Netzwerksprecher/in wahrgenommen. Sie besteht in der Organisation und Pflege des digitalen Informationspools und in der Koordination der Netzwerkkommunikation und in der Abstimmung mit dem Sozialethischen Ausschuss und dem Arbeitsbereich Wirtschaft-Arbeitswelt-Sozialer Wandel der Akademie. Ggf wird das Dezernat per Delegation an eine Projektgruppe unter Beteiligung von Netzwerkmitgliedern eine kirchen- bzw. gesellschaftspolitische Positionierung des „KDA Rheinland“, Verbandskontakte, Betriebsbesuche und Fachgespräche vorbereiten.

e) Arbeitsweltliche vor-Ort-Bezüge werden weiterhin autonom über die regionalen Akteure der kreiskirchlichen KDA-Arbeit wahrgenommen. Sie machen ihre Aktivitäten und Beratungsergebnisse über die landeskirchliche Internet-Info-Plattform bekannt. Regionale Anliegen an die Landeskirche werden ans Dezernat V.3 oder als Anträge an den SEA adressiert.

C. Kunst und Kultur

1. Erarbeitung einer Konzeption „Kunst und Kultur“ als Teil des gesamtkirchlichen Themenmanagements

Die Konzeption für eine landeskirchliche Kulturarbeit setzt an beim Abschlussbericht der Arbeitsgruppe Kunst und Kultur, den die Kirchenleitung nach Erörterung in ständigen Ausschüssen 2014 entgegengenommen und zur Bearbeitung im Rahmen der Haushaltskonsolidierung an Dezernat V.3 weitergeleitet hat. Insbesondere sollte die im Projektbericht vorgeschlagene Einrichtung einer Beauftragung sowie eines Beirates geprüft werden.

An der Erarbeitung einer Konzeption hat eine Projektgruppe am 8. Mai, am 30. Juni und am 13. August 2015 gearbeitet.

Der Projektgruppe gehörten an: Pfr. Stephan Dedring (Hauptkirche Rheydt, Vorsitzender AK Kirche in der City), Holger Hagedorn (Künstler, Pulheim), Pfr. Werner Sonnenberg, (Apostelkirche Essen, Kurator im Kunstraum Notkirche, Vorsitzender der PG Kunst und Kultur), Dr. Frank Vogelsang (Direktor Ev. Akademie), Barbara Wengler (Beauftragte für Kultur und Öffentlichkeitsarbeit, Johanneskirche Stadtkirche Düsseldorf) und KR Volker König (Itd. Dezerent, Dez. V.3 Politik und Kommunikation).

2. Konzeption Kunst und Kultur in der Evangelischen Kirche im Rheinland als Teil des landeskirchlichen Themenmanagements

„In Kunst und Kultur findet ebenso wie in der Religion eine Auseinander- und Inbeziehungsetzung mit der Welt und der Gesellschaft statt. Gemeinsam ist ihnen die Suche nach Sinn, nach Weite und immer wieder neuen Sichten auf die Wirklichkeit.

Kirche ist Teil von Kultur und sollte es bewusst sein; sie beteiligt sich aktiv am kulturellen Diskurs: als Gastgeberin für Kunst und Kultur, als Gesprächspartnerin von Kunst- und Kulturschaffenden, als Produzentin von Kunst und Kultur wie der Musik, der Architektur, dem Kultus, der Kunst. Wenn sie sich nicht nur im Binnenmilieu bewegen möchte, muss sie ihre „Instrumente der kulturellen Wahrnehmung und des kulturellen Diskurses stärken und pflegen.“¹ „Gerade in der Begegnung mit den Künsten gewinnt die Kirche an zeitgemäßer Sprachfähigkeit für den Dialog mit der Gesellschaft.“²

- Landeskirchliche Kulturarbeit legt den Schwerpunkt auf die Auseinandersetzung mit den Strömungen und Entwicklungen der zeitgenössischen Kunst und Kultur, und zwar der gestaltenden und darstellenden Kunst sowie der Film- und Medienkunst.
- Landeskirchliche Kulturarbeit sucht den Dialog mit kulturschaffenden und kulturprägenden gesellschaftlichen Akteuren und vernetzt sich kulturpolitisch auf Landesebene.
- Die landeskirchliche Kulturarbeit hat Teil am Gesamtauftrag der Kirche zur Kommunikation des Evangeliums in der gegenwärtigen Gesellschaft. Sie fördert die künstlerische

¹ aus: Räume der Begegnung, EKD-Denkschrift 2002, S. 89

² aus: Kirche und Kultur, Perspektiven für die Evangelische Kirche im Rheinland. Bericht der Projektgruppe Kirche und Kultur, März 2011, S. 5

Auseinandersetzung mit der Frage der Gottesgegenwart und der sich daraus ergebenden Herausforderungen für die Gestaltung des Lebens.

- Landeskirchliche Kulturarbeit fördert die lokale und regionale Kulturarbeit in der EKIR:
 - sie vernetzt die lokalen und regionalen Akteure;
 - sie bietet eine Plattform zur gemeinsamen öffentlichen Darstellung evangelisch getragener Kunst und Kultur im Rheinland;
 - sie vertritt den Themenbereich „Kunst und Kultur“ in landeskirchlichen Gremien.
- Sie fördert künstlerische Aktionen im Rahmen der konzeptionellen Grundidee in unterschiedlichen Formaten, insbesondere im Bereich des künstlerischen Nachwuchses.
- Landeskirchliche Kulturarbeit kommuniziert aktuelle kulturelle Themen in der Landeskirche, wirbt innerhalb der Landeskirche für den kulturellen Auftrag der Kirche und fördert den Austausch und die Zusammenarbeit mit Kunst- und Kulturschaffenden.
- Landeskirchliche Kulturarbeit repräsentiert das Thema Kunst und Kultur auf EKD-Ebene und im ökumenischen Kontext.
- Landeskirchliche Kulturarbeit versteht sich als eigenständiger Teil des landeskirchlichen Themenmanagements. Sie kooperiert mit dem Bereich der Kirchenmusik, mit dem Arbeitsfeld Kirchenbau sowie der Evangelischen Akademie der Evangelischen Kirche im Rheinland.
- Landeskirchliche Kulturarbeit wird im Dezernat V.3 Politik und Kommunikation verantwortet und über diese Einbindung mit anderen Formen gesellschaftlicher Verantwortung (Evangelische Akademie, Wirtschaft-Arbeit-Soziales) sowie der landeskirchlichen Kommunikationsarbeit und dem Themenmanagement verknüpft.
- Im Dezernat V.3 wird die Stelle eines Referenten/einer Referentin für landeskirchliche Kulturarbeit im Umfang einer halben Stelle eingerichtet, die an der Umsetzung der in der Konzeption genannten Aufgaben arbeitet.
- Die Arbeit im Dezernat wird unterstützt durch einen Beirat von Expertinnen und Experten aus Kirche und Gesellschaft, die konzeptionelle Teilaufgaben übernehmen.
- Für die Kulturarbeit steht gem. Beschluss der LS 2015 ein jährliches Budget in Höhe von 80.000 Euro zur Verfügung. Davon sollen 30.000 Euro für die Projektförderung genutzt werden.
In 2016 wird Kulturarbeit letztmalig vom FFFZ geplant und durchgeführt. Ab 2017 wird die Arbeit in Dezernat V.3 koordiniert. Dafür ist ab 2017 für Personal- und Sachkosten ein Budget von insgesamt 80.000 Euro geplant.

Nr. 8

Studierendenarbeit, Studierendenwohnheime und Beratung
ausländischer Studierender

Beschlusslauf

Vorlage Nr.: BV/0247/2015

Bereich: Dezernat II 3	Datum: 17.04.2015
Bearbeiter: Jutta Kaulen	
AZ: 86-93	

Beratungsfolge	Termin	Zuständigkeit	Abstimmung
Abteilungskonferenz Abteilung II	24.04.2015	Vorberatung	einstimmige Zustimmung mit Änderung
Steuerungsgruppe Haushaltskonsolidierung	18.05.2015	Mitberatung	zur Kenntnis genommen
Kollegium (offene Sitzungen)	08.06.2015	Vorberatung	einstimmig beschlossen
Kirchenleitung (offene Sitzungen)	12.06.2015	Entscheidung	einstimmig beschlossen

Gegenstand der Vorlage

Konzept Bildungs- und Beratungsarbeit für internationale Studierende in der EKIR / Zwischenbericht HHK

Beschluss

Die vorgelegte Konzeption für das Arbeitsfeld „Bildungs- und Beratungsarbeit für internationale Studierende in der EKIR“ wird beschlossen.

Der Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen zum kostenneutralen Betrieb der Studierendenwohnheime wird zur Kenntnis genommen und die Umsetzung beschlossen.

Begründung/Gegenstand der Beratung

Konzept - „ Bildungs- und Beratungsarbeit für internationale Studierende in der EKIR“

bisher: Ausländerarbeit in den ESGn

Die EKIR bietet über die ESGn Studierenden aus sog. Entwicklungsländern eine Hilfe zur Integration und zur Bewältigung der Herausforderungen eines Studiums in einer fremden Kultur sowie einen Zugang zum evangelischen Gemeindeleben. STUBE- Seminare, internationale Projekte, (psycho)sozialen Beratung und finanzielle Unterstützung sind für viele internationale Studierende die Brücke zur Teilnahme und zum Engagement am Gemeindeleben der ESGn. Im Kontext der Beschlüsse der Landessynode 2015 zur Haushaltskonsolidierung wurden im Bereich der Ausländerarbeit der ESGn einschneidende Sparmaßnahmen beschlossen, die über

Personaleinsparungen bis 2018 realisiert werden sollen. Insgesamt sollen in der Arbeit mit internationalen Studierenden 240.000,-€ eingespart werden. Dazu werden bis 2018 vier 0,5 Stellen in der Ausländerberatung wegfallen bzw. refinanziert werden.

Der Zugang zu Bildungs- und Beratungsangeboten für internationale Studierende soll auch in Zukunft für die Studierenden aus allen ESG Standorten erhalten bleiben.

Gleichzeitig soll der Arbeitsschwerpunkt von der Einzelfallberatung zur studienbegleitenden Programmarbeit verlagert werden.

Zur Realisierung dieses Arbeitsauftrages ist eine Neustrukturierung der Bildungs- und Beratungsarbeit für internationale Studierende in der EKIR notwendig.

I) Bildungsangebote für internationale Studierende (STUBE)

Die STUBE Arbeit in den ESGn wird anhand der Richtlinien des Orientierungsrahmens für Studienbegleitprogramme in Deutschland (STUBE) für Studierende aus Afrika, Asien und Lateinamerika durchgeführt und aus Mitteln von „Brot für die Welt“ (BfW) finanziert.

Der Bildungsarbeit durch das Studienbegleitprogramm für Studierende aus Afrika, Asien und Lateinamerika soll eine größere Bedeutung zu kommen.

Zur Realisierung dieser Zielsetzung wird die STUBE Koordination aufgestockt. Die STUBE Schwerpunkt Koordination mit einer 0,5 Stelle wird von der ESG Referentin in der ESG Aachen übernommen. Die Aufgaben der STUBE Koordination sind Programmverantwortung für STUBE Rheinland gegenüber Brot für die Welt, Vertretung von STUBE Rheinland in der STUBE-Trägerkonferenz und bei den STUBE-Referententreffen, fachliche Weiterbildung und Kontaktpflege zu Kooperationspartnern auf Bundesebene.

Eine 0,5 Stelle zur STUBE Schwerpunkt – Durchführung und Vertretung der Koordination - ist an die ESG Köln angegliedert.

Die Durchführung von STUBE Seminaren bleibt auch weiterhin ein Aufgabenfeld aller ESGn. Sie sollen zukünftig von den ESG Referentinnen und Referenten und Pfarrerinnen und Pfarrern durchgeführt werden.

Darüber hinaus sollen STUBE Lokal-Komitees für ehrenamtlich aktive internationale und deutsche Studierende in den ESGn vor Ort gebildet werden, die lokale Aktivitäten zu internationalen Abend- und Bildungsveranstaltungen anbieten. Die STUBE- Lokalkomitees werden von den Referentinnen und Referenten, Pfarrerinnen und Pfarrern vor Ort organisiert und betreut.

II) Beratung für internationale Studierende in der EKIR

Ausgangssituation:

Internationale Studierende befinden sich während ihrer Studienzeit in Deutschland in einer besonderen Situation. Sie wollen ein qualifiziertes Studium in einem fremden Land absolvieren, eine neue Kultur entdecken, neue Freunde finden.

Die Studierenden, die zur Beratung in die ESG kommen, müssen ihr Studium in Deutschland selbst finanzieren. Sie finanzieren sich mit Nebenjobs in den Ferien oder Hiwi-Tätigkeiten an der Universität. In Prüfungssituationen, bei Erkrankungen und Schwangerschaft geraten die Studierenden aus Entwicklungsländern jedoch häufig in finanzielle und psychosoziale Notlagen, da sie während dieser Zeit nicht noch zusätzlich erwerbstätig sein können.

Die Beratungsangebote der ESGn beinhalten:

- Studienbegleitprogramme/STUBE
- psychosoziale Beratung

- Finanzielle Prüfungsbeihilfen/Stipendien
- Organisation und Finanzierung von Berufsvorbereitenden Praktika und Studienaufenthalte in den Heimatländern der Studierenden/BPSA
- Förderung von Rückkehrern nach dem Studium in Zusammenarbeit mit dem World University Service und dem Centrum für Migration
- Interkulturelle Wohnheime
- Gemeinschaftsaktivitäten der ESG
- Engagement in STUBE-Lokal-Komitees
- Kontaktpflege und Kooperation mit den Hochschulen vor Ort

Die Beratung für internationale Studierende soll sukzessive bis 2018 in 4 regionalen Beratungszentren etabliert werden. Für etwa die gleiche Anzahl an internationalen Studierenden soll jeweils eine 0,5 Referentenstelle vorgehalten werden. Die Anzahl der STUBE Seminare sollen anteilig auf die Beratungszentren aufgeteilt werden.

Über 2018 hinaus sollen insgesamt fünf 0,5 Referentenstellen für die Bildungs- und Beratungsarbeit mit internationalen Studierenden beibehalten werden.

Die Aufteilung der Referentenstellen soll ab 2018 wie folgt aussehen:

- ESG Aachen 0,5 Ref.stelle plus 0,5 Stelle STUBE
Schwerpunkt Koordination
- ESG Essen / Duisburg 0,5 Ref.stelle
- ESG Köln 1,0 Ref.stelle plus 0,5 Stelle STUBE
Schwerpunkt Durchführung
- ESG Saarbrücken 0,5 Ref.Stelle

Die vier regionalen Beratungszentren sollen an den ESG-Standorten Aachen, Köln, Essen und Saarbrücken entstehen.

- West für Aachen und Jülich 21% Stud. in EKIR
- Nord für Duisburg, Essen und Wuppertal 21% Stud. in EKIR
- Mitte für Köln, Bonn und Düsseldorf 39% Stud. in EKIR
- Süd für Saarbrücken, Trier und Koblenz ¹⁾ 19% Stud. in EKIR

Erläuterung: Die Verteilung der Notfondsmittel wird anhand der Anzahl internationaler Studierender an den ESG Standorten prozentual an die einzelnen ESGn vorgenommen. (s. Anlage Verteilung 2014) Die Anzahl der förderungsfähigen Studierenden (s. DAC Liste) an den ESG Standorten ist sehr unterschiedlich. Deshalb wird im Kontext der Einsparung von Personalstellen in der Ausländerarbeit versucht, die geplanten regionalen Beratungszentren der EKIR so zu konzipieren, dass jede 0,5 Stelle ESG ReferentIn für etwa die gleiche Anzahl an Studierenden aus der DAC Liste zur Verfügung steht. Die ESGn Aachen, Duisburg-Essen und Saarbrücken erhalten jeweils eine 0,5 Stelle, die ESG Köln zwei 0,5 Stellen für Beratungsarbeit. Die dritte 0,5 Stelle in Köln ist schwerpunktmäßig für die Durchführung von STUBE Seminaren zuständig.

- 1) Die Beratungsarbeit in Trier und Koblenz kann aufgrund der regionalen Lage keinem Zentrum zugeordnet werden und soll auch weiterhin durch geringfügig beschäftigte Mitarbeitende wahrgenommen werden.

III) Veränderungen durch die neue Arbeitsstruktur für die ESG Referentinnen und Referenten

Die verbleibenden ESG Referentinnen und Referenten werden höhere „Fallzahlen“ zu bearbeiten haben. Sie müssen eine höhere Anzahl an Studierenden beraten, mehr Notfonds-, Stipendien- und BPSA Anträge bearbeiten, STUBE Lokalkomitees initiieren und betreuen. Es wird ein höherer Verwaltungsaufwand zu bewältigen sein. Hier bedarf es einer Arbeitsentlastung der Referentinnen und Referenten z. B. durch die Übernahme der Terminvergabe, Aktenführung, Vorbereitung von Notfondsanträgen durch die Assistenzen.

Vorschlag zur Entlastung über Assistenzen in der Beratungsarbeit

Bei der Bildung von regionalen Beratungszentren werden für die ESGn Bonn, Düsseldorf und Wuppertal die Beratungskontingente übernommen, so dass hier zu prüfen ist, inwiefern die Assistenzen dieser ESGn Verwaltungsaufgaben für die regionalen Beratungszentren übernehmen können.

Daneben ist die jeweilige Anzahl der einzelnen Buchungen von Notfonds- und Hilfsmitteln, Stipendien, BPSA etc und die damit verbundene Belastung für die Verwaltungskräfte im Blick zu halten.

Finanzielle Auswirkungen:

Gemäß Beschluss B 12 Nr. 8 zur Haushaltskonsolidierung zur Erreichung des Sparziels 2018 in Höhe von 700.000 €.

24.04.2015

Abteilungskonferenz Abteilung II

Diskussion:

Herr Sohn informiert über den bisherigen Beratungsverlauf mit den beteiligten Arbeitsgruppen. Er weist darauf hin, dass das Sparziel mit den vorgeschlagenen Maßnahmen im Gesamtdeckungskreis aller Studierendenwohnheime erreicht werden kann.

Beschluss

Das Konzept für das Arbeitsfeld „Bildungs- und Beratungsarbeit für internationale Studierende in der EKIR“ sowie der Bericht zur Umsetzung der Haushaltskonsolidierung zum kostenneutralen Betrieb der Studierendenwohnheime werden zur Kenntnis genommen und der Kirchenleitung zur Umsetzung vorgeschlagen.

11.05.2015

Steuerungsgruppe Haushaltskonsolidierung

18.05.2015

Steuerungsgruppe Haushaltskonsolidierung

08.06.2015

Kollegium (offene Sitzungen)

12.06.2015

Kirchenleitung (offene Sitzungen)

Geplante Maßnahmen in den Studierendenwohnheimen der Ev. Kirche im Rheinland zur Erreichung eines kostendeckenden Betriebes

A. Ausgangssituation:

Die sechs Studierendenwohnheime werden über jeweils eine Gebäudevorkostenstelle für die Liegenschaft, eine Kostenstelle für das Wohnheim und einen Kostenträger abgebildet. Über die Interne Leistungsverrechnung werden die Kosten zum Kostenträger hin verrechnet, der als Endbetrag das Ergebnis je Wohnheim ausweist.

Aufgrund der Planzahlen für 2014 ist ein Zuschussdarf von 694.851,55 Euro ermittelt.

Durch den Beschluss im Rahmen der Aufgabenkritik, das Studierendenwohnheim Koblenz an den Träger, den Kirchenkreis Koblenz, zum 1.1.2016 zurückzugeben, verringert sich der Zuschussbedarf für die restlichen landeskirchlichen Studierendenwohnheime auf 600.880,45 Euro.

B. Maßnahmen zu Reduzierung des Zuschussbedarfs

1. Im Bereich Gebäudevorkostenstellen

- a. Erhöhung der Erträge aus vollständiger Fremdvermietung von Räumen in Aachen (baldmöglichst) und Düsseldorf (ab Mitte 2017)
- b. Reduzierung von Hausmeisterstellenanteilen in allen Wohnheimen um 0,5 Stellenanteile ab 2018
Vereinbarungen mit den kirchlichen Stellen vor Ort (Kirchengemeinde, Kirchenkreis) über die Nutzung des restlichen Stellenanteils (Refinanzierung von 0,5 Stellenanteil) bzw. 0,5 kw-Vermerk bei Ausscheiden der Mitarbeitenden, wenn Vereinbarung nicht möglich.
- c. Reduzierung von Stunden im Reinigungsbereich in allen Wohnheimen mit 0,17 Stellenanteilen zusätzlich in Aachen 0,5 kw-Stelle (ab 2018), in Düsseldorf 33,77 kw-Stelle (ab 2018) und in Köln 0,52 kw-Stelle (ab 2016) durch Überprüfung und Reduzierung von Reinigungsintervallen. Bei Ausscheiden von Reinigungspersonal werden notwendige Leistungen an Fremdfirmen (Aachen, Düsseldorf und Köln mit 10 Wochenstunden) vergeben.
- d. Verlängerung der Abschreibung der Wohnheime von 60 auf 80 Jahre (bereits im IST für 2013 umgesetzt).
- e. Änderung der Verrechnungssätze zwischen Wohnheim und ESG in Aachen, Bonn und Düsseldorf. In Aachen notwendig nach Umbau (mehr Fläche für ESG-Arbeit – ab 2016), in Bonn (ab April 2015) und Düsseldorf (ab Juli 2017) Umwandlung von Büroraum bzw. Dienstwohnung in Wohnheimplätze.

2. Im Bereich Kostenstellen Wohnheime

- a. Im Verwaltungsbereich bisher keine Stundenanpassungen geplant, da diese zusätzliche Aufgaben von den bisherigen sozialpädagogischen Wohnheimleitungen übernehmen. Reduzierung der Wohnheimleitung auf Dienststellenleitung durch die Studierendenpfarrerinnen und -pfarrer.
- b. Herausnahme der Kosten der Internen Leistungsverrechnung bis auf die Kosten der Liegenschaftsbetreuung (Facilitymanagement)

3. Im Bereich Kostenträger Wohnheime

- a. Steigerung der Mieterträge in den Wohnheimen unter Berücksichtigung der ortsüblichen Mietpreise
Erhöhung der Kaltmieten bis 2018 um jährlich 3% gemäß Beschluss zur Aufgabenkritik, zusätzlich Weiterführung dieser Erhöhung bis 2021. Zusätzliche einmalige Erhöhung der Mieten in allen Wohnheimen (außer Köln - siehe hierzu Punkt C. 2. Absatz -) zur Erreichung der ortsüblichen Mieten.
Umstellung der Kaltmieten plus Nebenkostenabrechnung auf Warmmieten (bereits ab 2015 umgesetzt) zur Reduzierung des Verwaltungsaufwandes.
Abschaffung der Waschmarken / Gebühren für Waschmaschinen- und Trocknernutzung zur Verringerung von Kosten –und Verwaltungsaufwand.
- b. Beschäftigung von studentischen Kräften mit 10 Wochenstunden je Wohnheim zur Übernahme der durch Reduzierung der Hausmeisterstellen (Punkt B 1.b.) verbleibenden Arbeiten im Wohnheim (ab 2018)
- c. Abschaffung des Freiplatzfonds in den Wohnheimen (ab 2018). Bis dahin Schaffung von neuen Instrumenten zur Unterstützung von Studierenden bei Mietproblemen (Kollektenmittel, Zuschüsse von Kirchenkreisen und –gemeinden, Zuschuss vom Ehemaligenverein [in Aachen]). Hierzu müssen die Rahmenbedingungen bis dahin geschaffen werden.
- d. Herausnahme der sozialpädagogischen Mitarbeitenden aus der Wohnheimleitung. Übertragung von Tätigkeiten auf die Verwaltungsmitarbeitenden (Punkt B. 2. a.) bzw. Dienststellenleitungen (Studierendenpfarrerinnen und –pfarrer).
- e. Herausnahme der Kosten der Internen Leistungsverrechnung (für Dezernats- und Abteilungskosten).

C. Ergebnis der geplanten Maßnahmen

Bei Umsetzung aller unter B. genannten Maßnahmen ist eine volle Kostendeckung zu erreichen, die auch die Personalkostensteigerungen von 2% jährlich berücksichtigt.

Für das Wohnheim Köln ist eine Generalsanierung des Wohnheimes umzusetzen. Das Wohnheim wurde Ende der 50er Jahre gebaut und ist als letztes Wohnheim noch nicht saniert. Hier muss geprüft werden, ob eine optimalere Ausnutzung des Grundstückes und der Bebauung (Aufstockung, Anbau) möglich ist, um mit dem vorhandenen Personal weitere Wohnheimzimmer betreiben zu können. Die dafür notwendige Investition ist dann über die Erhöhung der Mietpreise zu gewährleisten.

Nr. 11

Jugendarbeit

Konzeption für die Landeskirchliche Jugendarbeit¹ im Bereich der EKiR

(Stand 20.07.2015)

Präambel

1. Begründung evangelischer Jugendarbeit
2. Jugendarbeit im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland
 - 2.1. Die Ordnung für die evangelische Jugendarbeit
 - 2.2. Aufgabe und Funktion des Jugendverbandes
 - 2.3. Qualität und Professionalität evangelischer Jugendarbeit
3. Jugendarbeit auf der Landeskirchlichen Ebene
 - 3.1. Interessenvertretung gegenüber Kirche, Staat und Zivilgesellschaft
 - 3.2. Beratung und Vernetzung
 - 3.3. Fort- und Weiterbildung
 - 3.4. Landesweite Veranstaltungen und Projekte
 - 3.5. Kooperation kirchlicher und außerkirchlicher Handlungsfelder
4. Einrichtungen landeskirchlicher Jugendarbeit
 - 4.1. Kooperation und Steuerung der Einrichtungen
 - 4.2. Amt für Jugendarbeit – Kompetenzzentrum Jugend
 - 4.3. Hackhauser Hof – Bildungszentrum Jugendarbeit

Anlagen

- Perspektiven und Einsparungen
- Ordnung der evangelischen Jugendarbeit

¹ Unter „Jugendarbeit“ wird die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter zwischen 6 und 27 Jahren gemäß Kinder und Jugendhilfegesetz (§ 7 SGB VIII) verstanden. Der Begriff „Jugendarbeit“ inkludiert die Arbeit mit Kindern in der Jugendarbeit.

Präambel

„Eure Söhne und Töchter weissagen, eure Alten haben Träume und eure Jünglinge sehen Gesichte.“ (nach Joel 3, Vers 1)

5

Wir wollen eine Kirche aus jungen und alten Mitgliedern sein.

Wir wollen auf die Jugendlichen hören und sie beteiligen.

Wir wollen gemeinsam mit ihnen prüfen, wie der Glaube in ihrer Lebenswelt zu vermitteln, auszudrücken, zu gestalten, zu leben ist.

10 *Wir wollen die Reaktion der jungen Menschen als Spiegel der Wirkung des gelebten Glaubens, der Gottesdienste, der Begegnungen, der Gruppen und der Gespräche in den Gemeinden, Kirchenkreisen und Landeskirche wahrnehmen und beachten.*

Die Evangelische Kirche im Rheinland steht zu ihrer Jugendarbeit, der Arbeit in den evangelischen Einrichtungen für Kinder, der Konfirmandenarbeit und den Ansätzen zu Partizipation der Jugendlichen als Mitarbeitende und Mitgestaltende in Ehrenamt, Gremien und Gottesdienst.

15

Aus dem Beschluss zu "Klartext : Jugend-Kirche-Gesellschaft" der Landessynode der Evangelischen Kirche im Jahr 2002

20

1. Begründung evangelischer Jugendarbeit

Evangelische Jugendarbeit geschieht um der Kinder und Jugendlichen willen. Sie verkündet die frohe Botschaft des Evangeliums bezogen auf die Lebenslagen und Lebenswelten junger Menschen. Sie verbürgt sich für das Recht junger Menschen auf Religion und gelebten Glauben und fördert ihre theologische Mündigkeit und religiöse Bildung. Sie versteht Bildung als biblisches und reformatorisches Erbe und Grundprinzip, das ein lebendiges Priestertum aller Gläubigen ermöglicht.

25

30 Evangelische Jugendarbeit orientiert sich am Wort Gottes, dem Wort von der Befreiung, dem Zeugnis des Zuspruchs und Anspruchs Gottes auf das ganze Leben und auf die Gestaltung der Welt in Gerechtigkeit, zum Frieden hin und unter Bewahrung der ganzen Schöpfung.

35 Evangelische Jugendarbeit ist außerschulische Bildung. Im Dienst der Evangelischen Kirche begleiten Ehrenamtliche sowie neben- und hauptberuflich Beschäftigte – Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bei der Suche nach Antworten auf deren Glaubens- und Lebensfragen, bei deren Identitätsfindung und Ausprägung einer verantwortlichen und selbstbestimmten Lebensführung.

40

Evangelische Jugendarbeit orientiert sich an den sich verändernden Lebenswelten der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Sie ergreift Partei für Kinder und Jugendliche und setzt sich in deren Interesse für gesellschaftlichen Wandel ein. Evangelische Jugendarbeit versteht sich als handelnder und gestaltender Teil von Zivilgesellschaft.

45

Evangelische Jugendarbeit ist inklusiv und lebt von der Vielfalt. Sie lässt sich auf Unterschiedlichkeit ohne Grenzen ein und orientiert sich an den Ressourcen der Kinder und Jugendlichen. Sie knüpft an deren individuellen Stärken, Fähigkeiten und Interessen an. So macht sie die Annahme und Rechtfertigung jedes Menschen allein aus Gnade und Glaube erfahrbar.

50

Evangelische Jugendarbeit setzt sich zugleich im Interesse der Kirche für die Jugendlichen ein. Deren weitere Verbundenheit als Erwachsene mit dem Gemeindeleben und ihr späteres Engagement wird maßgeblich durch Begegnungen und Erfahrungen in Kindheit und Jugend gegründet.

5

2. Jugendarbeit im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland

2.1. Die Ordnung der evangelischen Jugendarbeit

10

Die Ordnung der evangelischen Jugendarbeit im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 1. September 2000 (KABl. 2001 S. 149), geändert durch Beschluss der Kirchenleitung vom 12./13. Dezember 2008 (KABl. 2009 S. 2), regelt das Zusammenwirken landeskirchlicher Gremien, der Einrichtungen für Jugendarbeit und des Jugendverbandes. Sie benennt Aufgaben und Zuständigkeiten.

15

2.2. Aufgabe und Funktion des Jugendverbandes

20

Die Evangelische Jugend im Rheinland verbindet die Jugendarbeit der Kirchengemeinden und Kirchenkreise, der landeskirchlichen Einrichtungen, der Evangelischen Jugendverbände und -werke zu einer Arbeitsgemeinschaft. Zu den Wesensmerkmalen der Jugendverbandsarbeit zählen die Prinzipien der Freiwilligkeit, der Selbstorganisation und der Partizipation. Dies beinhaltet auch, die gesellschaftliche Auseinandersetzung zu suchen, um die Willensbildung in der Gesellschaft und in den Volksvertretungen zu beeinflussen und damit gesamtgesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen.

25

Als anerkannter Jugendverband erlangt die Evangelische Jugend im Rheinland eine besondere rechtliche Stellung sowohl als freier Träger der Kinder- und Jugendhilfe gemäß § 75 Kinder- und Jugendhilfegesetz als auch besonders als Jugendverband gemäß § 12 Kinder- und Jugendhilfegesetz. Dies ermöglicht ihr die Inanspruchnahme von Fördermitteln und Ressourcen, die durch die Bundesländer und den Bund bereitgestellt werden. Dieser Status gewährleistet darüber hinaus, dass evangelische Jugendarbeit in Gemeinden und Kirchenkreisen hieran partizipieren und entsprechend kommunale und regionale Förderung erhalten kann.

30

Evangelische Jugendarbeit ist eingebunden in das unterstützende und fördernde Netzwerk der Kirche. Sie ist als selbst organisiertes Angebot anerkannt und folgt dem Prinzip „von Jugendlichen für Jugendliche“.

35

2.3. Qualität und Professionalität evangelischer Jugendarbeit

40

Wie sich der Dienst der Gemeinde im Miteinander verschieden begabter Menschen in verschiedenen Funktionen und Ämtern realisiert², findet die Qualität und Professionalität Evangelischer Jugendarbeit in einem Miteinander von beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden ihren Ausdruck.

45

Die Einladung und Ermöglichung aktiver Beteiligung von Jugendlichen ist konstitutiv für die Arbeit des Jugendverbandes und für eine Volkskirche, die missionarisch wirkt. Ehrenamtlich Mitarbeitende haben ein Recht auf Wertschätzung, rechtliche Absicherung und Qualifizierung ihrer Arbeit. Das kann nur durch nachhaltige Strukturen und beruflich Mitarbeitende in der Jugendarbeit gewährleistet werden. Sie sorgen für den institutionellen und fachlich angemessenen Rahmen. Sie unterstützen, koordinieren und schützen junge Men-

² Vgl. Epheser 4, 11 u. 12

schen vor Überforderung. Durch solche Professionalität vervielfachen sie ihre eigene Arbeit, ohne sich selbst überflüssig zu machen.

5 **3. Jugendarbeit auf der Landeskirchlichen Ebene**

3.1. Interessenvertretung gegenüber Kirche, Staat und Zivilgesellschaft

10 Evangelische Jugendarbeit findet in lokalen, regionalen, landeskirchenweiten, landes- und bundesweiten Arbeitsbereichen statt. Sie ist darüber hinaus eingebunden in internationale und ökumenische Netzwerke.

15 Landeskirchenweite Arbeitsbereiche berücksichtigen die je unterschiedlichen Bedingungen für die Jugendarbeit in den vier Bundesländern im Gebiet der Evangelischen Kirche im Rheinland. Sie nehmen die jugendpolitische Interessenvertretung bezogen auf gesellschaftliche und politische Fragen wahr sowie die Sicherung der finanziellen und strukturellen Voraussetzungen ihrer Arbeit.

20 Sie befinden sich kirchenintern im Austausch mit den in den jeweiligen Bundesländern ansässigen evangelischen Landeskirchen, auf der Ebene der Evangelischen Kirche in Deutschland, in der Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend und in weiteren kirchlichen Zusammenschlüssen der Jugendarbeit.

Sie vertreten evangelische Jugendarbeit und den evangelischen Jugendverband in den landes- und bundesweiten Jugendverbänden und in weiteren Organen der Jugendarbeit sowie gegenüber der Landes-, Bundes- und Europapolitik.

25 3.2. Beratung und Vernetzung

30 Landeskirchenweite Arbeitsbereiche stellen sich in den Dienst der Jugendarbeit auf der lokalen und regionalen Ebene in der Evangelischen Kirche im Rheinland. Sie bieten hierzu Arbeitshilfen, Fachtage und Fortbildungen an. Sie haben die Expertise in Fachthemen, die für das Handlungsfeld konstitutiv sind. Sie werten Studien aus und kommunizieren deren relevante Ergebnisse für die Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendarbeit.

35 Sie beraten vor Ort die in der Jugendarbeit ehrenamtlich und hauptberuflich Handelnden in praxisorientierten Themen und zu konzeptionellen Fragen. Sie stehen Presbyterien, Kreissynodalvorständen und landeskirchlichen Gremien sowie den Leitungsgremien der Jugendarbeit für Beratung in strukturellen, konzeptionellen und inhaltlichen Fragen zur Verfügung. Sie entwickeln in Absprache und in Kooperation mit lokalen, regionalen und landesweiten Arbeitsbereichen Angebote, die neue Impulse für die Jugendarbeit setzen, vernetzen diese, geben Anstöße zu Innovationen und konzeptioneller Weiterentwicklung aufgrund von Praxisevaluation sowie theoretischen und wissenschaftlichen Erkenntnissen.

40

3.3. Fort- und Weiterbildung

Die Bildungsangebote umfassen Fachtage und Seminarveranstaltungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

45 Ehrenamtliche werden in den Kontexten ihrer Lebenswelten und Lebenserfahrungen sowohl pädagogisch und theologisch qualifiziert als auch in ihrer persönlichen Entwicklung gefördert. Die Bildungsangebote für die hauptberuflich Beschäftigten in der Jugendarbeit stellen fachspezifische Fortbildungen und Qualifikationsmaßnahmen dar.

50 Für Teams und Gruppen besteht die Möglichkeit, ihre aktuellen Anliegen und konkreten Themenwünsche für die Arbeit vor Ort zu behandeln.

Junge Erwachsene werden für einen Freiwilligen Friedensdienst im Ausland vorbereitet,

während des Auslandsaufenthaltes begleitet und im Anschluss zu Auswertungen und weiterem Engagement motiviert.

In Kooperation mit Schulen werden für Schülerinnen und Schüler u.a. Orientierungs- und Reflexionstagungen an Orten außerhalb von Schule angeboten.

5

3.4 Landeskirchenweite Veranstaltungen und Projekte

Landeskirchenweite Veranstaltungen wie z.B. das Jugendcamp finden regelmäßig an einem zentralen Ort statt und werden von den landeskirchenweiten Einrichtungen koordiniert und in enger Zusammenarbeit mit den regionalen und lokalen Arbeitsbereichen federführend organisiert. Sie haben zum Ziel, Vielfalt und Größe der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Jugendarbeit erlebbar zu machen. Durch Verkündigung und Bekenntnis im öffentlichen Raum dokumentieren sie die Lebendigkeit eines jungen Protestantismus. Spirituelle, missionarische, kulturelle, politische, pädagogische, sportliche und kreative Aktivitäten werden mit Jugendlichen gemeinsam vorbereitet und durchgeführt. Landeskirchenweite Veranstaltungen bieten den regionalen und lokalen Arbeitsbereichen damit gleichzeitig eine Plattform zur Präsentation ihrer Aktivitäten und Impulse für die Jugendarbeit am Ort.

Landeskirchenweite Projekte greifen exemplarisch besondere Themen von Ebenen übergreifender Bedeutung auf. Sie werden von den landeskirchenweiten Einrichtungen über einen begrenzten Zeitraum mit Kooperationspartnern der regionalen und lokalen Arbeitsbereiche dezentral durchgeführt.

Landeskirchenweite Veranstaltungen und Projekte bedürfen jeweils einer zusätzlichen personellen und finanziellen Ausstattung.

3.5 Kooperation mit kirchlichen und außerkirchlichen Handlungsfeldern

Im Bereich der außerschulischen Bildung bestehen enge Kooperationen mit landeskirchlichen Einrichtungen wie dem Pädagogisch-Theologischen Institut, der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe, den Akademien und der Familien- und Erwachsenenbildung, aus denen gemeinsame Fachtage und Seminare entstehen. Dies gilt auch für die Zusammenarbeit mit den gemeindeorientierten und missionarischen Diensten und Ämtern sowie mit der Arbeitsstelle für Gottesdienst.

Es bestehen Kontakte zur Diakonie, zu Initiativen in den Bereichen Religionsgemeinschaft, Nachhaltigkeit, Friedensarbeit, Genderthemen und Kinderschutz, mit denen fachliche Impulse ausgetauscht und auf der Ebene der Zivilgesellschaft gemeinsame Vorhaben projiziert und durchgeführt werden.

Die Vertretung der Interessen von Kindern und Jugendlichen sowie der Jugendarbeit erfolgt in enger Vernetzung mit den kooperierenden Jugendverbänden und Trägern der Jugendarbeit. Mit Ministerien, Landesjugendämtern, Abgeordneten und überregionalen Fach- und Forschungsstellen besteht ein ständiger Austausch.

4. Die landeskirchlichen Einrichtungen für Jugendarbeit

4.1 Kooperation und Steuerung

45

Auftrag der landeskirchlichen Einrichtungen für Jugendarbeit ist die Unterstützung und Förderung der Jugendarbeit in den Gemeinden, Kirchenkreisen, Werken, Verbänden. Um die anstehenden Aufgaben und vielfältigen Themenfelder mit den noch vorhandenen Ressourcen realisieren zu können, geschieht die Arbeit in zwei Zentren, die jeweils eigene Schwerpunkte haben, ihre Themengebiete abstimmen und sich gemeinsam für den gestellten Auftrag verantwortlich zeigen. Ihre Kooperation gewährleistet eine optimale Erreich- und Abrufbarkeit

50

von fachlichem Wissen, Beratung, Begleitung sowie Fort- und Weiterbildung. Landesweite Projekte werden gemeinsam vorbereitet, gestaltet und durchgeführt.

Die für die Jugendarbeit relevanten Themen und Schwerpunkte werden regelmäßig durch die Mitarbeitenden der landeskirchlichen Jugendarbeit evaluiert und aktualisiert. Die Arbeitsbereiche und Handlungsfelder der Fachkraftstellen werden durch die Evangelische Jugend im Rheinland festgelegt.³

Die Zusammenarbeit der beiden Zentren untereinander sowie mit der Evangelischen Jugend im Rheinland wird geregelt durch eine Kooperationsvereinbarung⁴ zwischen dem Jugendverband, den beteiligten Vereinen und dem Landeskirchenamt.

4.2 Amt für Jugendarbeit – Kompetenzzentrum Jugend

Das Amt für Jugendarbeit der Evangelischen Kirche im Rheinland ist die Geschäftsstelle des Jugendverbandes Evangelische Jugend im Rheinland und das Kompetenzzentrum für Jugendarbeit und Jugend. Es wird geleitet von der Landesjugendpfarrerin/dem Landesjugendpfarrer und ist als Kompetenzzentrum eine unselbstständige landeskirchliche Einrichtung. Zum Team gehören die zu großen Teilen durch die Länder Nordrhein-Westfalen und Rheinlandpfalz refinanzierten Fachreferentinnen und -referenten, sowie Verwaltung und Sekretariate. Es arbeitet ausgehend von zwei Standorten, Düsseldorf und Koblenz, sowie an zurzeit zwei Regionalstellen in Köln und Neuwied an folgenden Aufgaben:

- Bearbeitung und Multiplizierung von Grundsatzthemen der Jugendarbeit
- Wissenschaftliche Grundlagenarbeit, Auswertung aktueller Jugendstudien und Beschreibung der sich daraus ergebenden Herausforderungen für kirchliches Handeln
- Durchführung zentraler oder lokaler Fachtage
- Beratung in konzeptionellen, inhaltlichen und strukturellen Fragen unter Berücksichtigung aktueller, regional spezifischer Entwicklungen durch mobile, dialogische Dienstleistung für Gemeinden, Kirchenkreise, Werke und Verbände vor Ort
- Beratung, Konzeptionsentwicklung und bildungspolitische Vertretung im Handlungsfeld „Kirche und Schule“
- Finanz- und förderpolitische Beratung
- Landeskirchenweite Vernetzung von Jugendarbeit
- Beratung und Begleitung von Häusern der Offenen Tür auch an der Schnittstelle zur aufsuchenden Jugendarbeit
- Geschäftsführung der Evangelischen Jugend im Rheinland, ihrer Organe und Gremien

³ Laut Beschluss der Delegiertenkonferenz sind dies:

- Frieden, Gerechtigkeit, Bewahrung der Schöpfung
- Ökumene
- Nachhaltigkeit
- Gender und Sexualpädagogik
- Jugendtheologie, Jugendkirchen, neue Formen von Spiritualität
- Schnittstellenarbeit zu den Übergängen Jugendarbeit - Konfirmandenarbeit, Kinderkirche - Jugendarbeit
- Internationale, interkulturelle und interreligiöse Bildung, rassismuskritische Bildung
- Inklusion und Vielfalt
- Jugendkulturarbeit // Kulturelle Bildung
- Kinderschutz, Kinderrechte, Prävention
- Medienpädagogik
- Jugendpolitik, Interessenvertretung für und mit Kindern und Jugendlichen, Drittmittelakquise

⁴ Mit der Erarbeitung dieser Kooperationsvereinbarung wird unmittelbar nach der Landessynode 2016 begonnen. In ihr werden u.a. die jeweiligen Zuwendungen des Kirchlichen Jugendplans an die Werke und Verbände festgehalten, wie der Vorstand der Evangelischen Jugend im Rheinland sie beschlossen hat.

- Abrechnung und Verwaltung öffentlicher und kirchlicher Fördermittel an die EJiR
- Durch EJiR und EKiR mandatierte jugend- und kirchenpolitische Vertretung in entsprechenden Gremien im Bereich der EKiR und EKD
- 5 • Öffentlichkeitsarbeit für die EJiR und die Einrichtungen der landeskirchlichen Jugendarbeit
- Exemplarische Projektentwicklung und Koordination, einschließlich Drittmittelakquise

4.3 Hackhauser Hof – Bildungszentrum Jugendarbeit

10 Der Hackhauser Hof in Solingen ist das Bildungszentrum Jugendarbeit für die Evangelische Jugend im Rheinland. Der Verein „Evangelische Jugendbildungsstätte Hackhauser Hof e.V.“, der als selbstständige Einrichtung für die Landeskirche auch das Tagungshaus betreibt, und die „Arbeitsstelle Auslandsfreiwilligendienste, Freiwilliger Friedensdienst (FFD)“ als unselbstständige Einrichtung, arbeiten in enger Abstimmung zusammen.

15 Die Arbeit finanziert sich überwiegend aus Mitteln der EKiR, des Landes NRW, des Entsendeprogramm „*weltwärts*“ des Bundesministeriums für Zusammenarbeit und Entwicklung und des *Internationalen Jugendfreiwilligendienst* des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

20 Zum Team gehören eine Landespfarrstelle, pädagogische Referentinnen und Referenten sowie Verwaltung, Hauswirtschaft und Haustechnik, die folgende Aufgaben übernehmen:

- Fortbildung zur Förderung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen in der Jugendarbeit
- Außerschulische Bildungsarbeit für Jugendliche und junge Erwachsene
- Fortbildung von Hauptberuflichen zu Themen der Jugendarbeit
- Seminare zu Themenschwerpunkten in der Jugendarbeit
- 25 • Schulbezogene Bildungsveranstaltungen
- Praxisentwicklung schulbezogener Jugendarbeit
- Durchführung der Auslandsfreiwilligendienste
- Multiplikatoren- und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Friedensbildung
- Schulung und Begleitung von Ehrenamtlichen im Freiwilligen Friedensdienst
- 30 • Exemplarische Entwicklung, Drittmittelakquise und Koordination von Projekten in der Jugendbildungsarbeit
- Mitarbeit in den Gremien der EJiR und EKiR insbesondere zu den Arbeitsschwerpunkten
- Vernetzung von Jugendbildungsarbeit und Tagungshaus
- 35 • Betrieb des Tagungshauses

Nr. 13

Einrichtung für gemeindeunterstützende Dienste

Einrichtung/ Amt	bera- ten/begleiten	entwickeln/ Impulse geben	vernetzen	qualifizieren	"Besondere Kennzeichen" der jeweiligen Einrichtung	Wichtige Hin- weise/ besonde- re Herausforde- rungen
Gemeindeberatung/ Organisationsent- wicklung	Strategieentwick- lung Umstrukturierungs- prozesse Konfliktbearbei- tung Mediation Personalentwick- lung Veränderungsma- nagement Coaching Supervision Moderation in bei Entscheidungsfin- dung; Pfarrstellenbeset- zung; (in Kirchengemeinden, Kirchen- kreisen und in lan- deskirchlichen Ein- richtungen)	Unterstützung bei Umsetzung lan- deskirchlicher Be- schlüsse, (z.B. Qualitätsentwick- lung, Mitarbeiten- dengesprä- che, Verwaltungsstr- uktur- Reform) Mitarbeit in lan- deskirch-lichen AG und Ausschüssen (z.B. PDiÜ / Pres- byteramt) z.B. Gemeinde- sekretärinnen Vorträge und Workshops	GBOE (EKD- Ebene); westfäli- sche gboe; Ge- meinsames Pasto- ralkolleg gmd HGK Raspus VKM Kooperation mit Dezernenten, z.B. Pfarrstellenbeset- zung	Ausbildung ne- benamtlicher Ge- meindebera- ter/innen Fortbildung für Ehren- und Haupt- amtliche beson- ders in den The- menbereichen: Leitungsverantwor- tung, Verändungs- Management; Prozessgestaltung; Organisationsent- wicklung, Umgang mit Kon- flikten; MAG Qualitätsentwick- lung	40 Nebenamtliche Berater/innen - zusammengeschlos- sen in der RAGO; Verfahren der Bera- tungsvermittlung; Systemischer Bera- tungsansatz; Prozess- und Struk- turorientierung, die zu Entscheidungen und Lösungen füh- ren; Kontinuierliche Qua- litätssicherung; Regelmäßige Super- vision aller Beraten- den;	Presbytertelefon; Gestaltung und Moderation der Kirchmeistertag- ungen

Einrichtung/ Amt	beraten/ begleiten	entwickeln/ Impulse geben	vernetzen	qualifizieren	"Besondere Kennzeichen" der jeweiligen Einrichtung	Wichtige Hin- weise/ besonde- re Herausforde- rungen
Amt für Gemeinde- entwicklung und missionarische Dienste - gmd	Gemeindeentwick- lung Projektent- wicklung Glau- benskommunikati- on Fachberatung für: - Besuchsdienst - Erwachsen glauben - Hauskreise - Offene Kirche - Missionarisch Voilkskirche sein	Erwachsen Glauben KinderGlaubensKurs 2. Aufschlag: Glau- bensbildende Ange- bote für Jugendliche Geistliche Profilie- rung / Leitung in der Diakonie Evangelisch Pilgern Expedition: Kunst und Glauben Neue Gemeindefor- men / Fresh X Offene Kirche KMU...	Arbeitskreis missi- onarische Kirche (AMK) Freundeskreis missionarische Kirche (FMK) Besuchsdienst Hauskreisarbeit Missionale Glaubensreich Kirche im Grünen	Besuchsdienst-MA Berufliche Prädikan- ten Hauskreis-MA Glaubenskurs-MA Ausbildung zum/zur PilgerbegleiterIn Gemeinde- laboratorium Pastoralkollegs Pfarrkonvente Presbyterien Teams	Glauben lebendig kommunizieren Das Amt für Ge- meindeentwicklung und missionarische Dienste (gmd) soll zu einer lebendigen Kommunikation des Glaubens ermutigen und die Evangeli- sche Kirche im Rheinland als Volks- kirche in ihrem mis- sionarischen Auftrag stärken und befähigen, Menschen zu gewinnen, Christen zu werden und in ihrem Glauben zu wachsen. ¹	Immer weniger Menschen verant- worten immer mehr Arbeitsfelder Rückgang bei den Teilnehmenden ausgeschriebener Formate Zuwachs bei sub- sidiären Formaten

¹ Amtskonzeption „Glauben heute lebendig kommunizieren“ S.12. Die Amtskonzeption „Glauben heute lebendig kommunizieren“ bildet den kircheninternen Verständigungsrahmen für die Arbeit des gmd. Darin ist der umfassende Dienstauftrag für das gmd als einer Einrichtung der Evangelischen Kirche im Rheinland festgelegt.

Einrichtung/ Amt	bera- ten/begleiten	entwickeln/ Impulse geben	vernetzen	qualifizieren	"Besondere Kennzeichen" der jeweiligen Einrichtung	Wichtige Hin- weise/ besonde- re Herausforde- rungen
HGK - Arbeitsstelle Gottesdienst	<p>Auskunft und Beratung in liturgischen Fragen</p> <p>Begleitung von gottesdienstlichen (Um-)Gestaltungsprozessen</p>	<p>Anregungen für die Weiterentwicklung gottesdienstlichen Lebens und Handelns (Vorträge, Handreichungen, Artikel ...)</p> <p>Gottesdienstevaluation und – coaching</p> <p>Initiierung und Begleitung von exemplarischen Projekten</p>	<p>liturgisch Interessierte und Engagierte in der EKIR</p> <p>Synodalbeauftragte für den Gottesdienst (EKIR)</p> <p>Gottesdienst-Coaches (EKIR)</p> <p>IAFW, Fachbereich Gottesdienst (EKvW)</p> <p>Konferenz der GoDi-Arbeitsstellen (EKD)</p> <p>Liturgische Konferenz (EKD)</p>	<p>Aus- und Fortbildung von Lektoren/-innen</p> <p>Mitwirkung bei der Prädikanten- und Vikarsausbildung</p> <p>Pastoralkollegs zu liturgischen Themen</p>	<p>mit Einweisung in Landespfarrstelle (01.07.2015) Halbierung auf 50 % Stellenumfang</p> <p>Arbeit künftig nur mit neben- und ehrenamtlicher Unterstützung zu leisten – die ihrerseits begleitet werden müssen</p> <p>Kommunikation und Vernetzung läuft zunehmend online</p>	<p>Arbeit künftig nur mit neben- und ehrenamtlicher Unterstützung zu leisten – die ihrerseits begleitet werden müssen</p> <p>Kommunikation und Vernetzung läuft zunehmend online</p>

Einrichtung/ Amt	bera- ten/begleiten	entwickeln/ Impulse geben	vernetzen	qualifizieren	"Besondere Kennzeichen" der jeweiligen Einrichtung	Wichtige Hin- weise/ besonde- re Herausforde- rungen
HGK - Arbeitsstelle Kirche mit Kindern	Kigo-Teams vor Ort, Presbyterien zu Kigo/Famgd/Kirche mit Kindern-Fragen / Gemein- dekonzepktion und Gemeindeaufbau mit Schwerpunkt Kinder/Familien, in Kirchen kreisen und Pfarrkonvente	Material- erarbeitung, Neue Entwicklun- gen, im Bereich Kirche mit Kindern, neue rel. päd. Konzepte (Erzähl- und Gestaltungs- methoden auf GD mit Kindern hin überprüfen), neue geistliche Wege und spiritu- elle Formen, Um- setzung der Leit- vorstellung „Missi- onarisch Volkskir- che sein“; s. Eva- luation zu Abend- mahl in der Fuß- gängerzone beim KIGO-Tag in Ga- rath	Rhein. Verband für Kigo, Förderverein Kirche mit Kindern in der EKIR e.V., Kigo-Teams auf KK- Ebene, KKs miteinan- der in Sachen Kirche mit Kindern, Kita-Referate, Schulreferate, EKD weit die Kigo- bereiche, Vernetzung innerhalb bestimmter Konzepte (RPA, Godly Play, Erzählfiguren, Kirchraumpädagogik, Bibliolog), ökumeni- sche Vernetzung im Bereich Kirche mit Kindern (kath. und method.) Internetpräsenz mit Themen zu „Abend- mahl“ + „Taufe“ sowie Gottesdienstangebote und KIGO-Shop	Eigene Fortbildun- gen für Ehren- und Hauptamtliche, Pastoralkollegs, Fortbildungen auf KK-Ebene und Gemeindeebene, in Zusammenar- beit mit Kita- und Schulreferaten, Vikare/Vikarinnen im Rahmen der Kurse im Prediger- seminar, Förde- rung der Spirituali- tät und Stärkung der Kompetenzen, in der Verantwor- tung und Verkün- digung der MA	Verkündigung und geistliche Begleitung für Kinder und ihre Familien bzw. für die Mitarbeitenden aus dem Arbeitsfeld, Basis- und Bezie- hungsarbeit: auf Augenhöhe mit der Basis!!! Service- und Material- stelle Zur Unterstützung der Ehren-Hauptamtlichen und Entlastung der überlasteten Kollegen vor Ort Materialdienst, Rheinischer Kindergot- tesdiensttag als geistli- ches Forum für Mitar- beitende, Arbeitshilfen, unterstützende Gremi- enarbeit im Rhein. Verband für KIGO	Unsere Zielgruppe (Kinder und Ehren- amtliche aus dem Bereich Kirche mit Kindern) passen nicht in ein Modul- system, in dem sich die erwachsenen Zielgruppen der an- deren Einrichtungen ggf. tummeln, Mitarbeit bei Groß- veranstaltungen: Gesamttagung, Markt der Möglich- keiten bei Kirchenta- gen, Studientagun- gen und ECCE, neue Gottesdienst- Formen und Modelle entwickeln und auf die Rahmenbedin- gungen der KGM konzipieren

Einrichtung/ Amt	bera- ten/begleiten	entwickeln/ Impulse geben	vernetzen	qualifizieren	"Besondere Kennzeichen" der jeweiligen Einrichtung	Wichtige Hin- weise/ besonde- re Herausforde- rungen
HGK - Arbeitsstelle Prädikantenarbeit	<p><u>Begleitet:</u> Einzelpers., Gemeinden, KSVs, Synodalbauauftragte, Konvente; MentorInnen etc. <u>Berät:</u> Fachgremien und s.o.</p> <p>Überwiegend Fachberatung, dazu seels. und geistl. Begl. sowie Mediation</p>	<p>Gemeinschaft Ordinerter; Miteinander EA und HA; neuere theologische-homiletische-liturgische-seelsorgliche Impulse; EKiR-Identität</p>	<p>Auf Lkl., Kkrl., gemeindl. Ebenen, vernetzt mit Arbeit vieler Einrichtungen, Dienste... z. B. HGK / ThZW / gmd / eeb / VEM.... EKD / Veröffentlichung Rundbrief</p>	<p><u>Durch</u> Zurüstung zum ordinierten Dienst Verkündigung, Sakrament, Kasualseelsorge ehrenamtl. und berufl. mitarb. PrädikantInnen / Fortbildungen, Tagungen / Gottesdienst-Coaching</p>	<p>Arbeitet auf verschiedenen Ebenen: Gem.-Werke Einr.-orientiert / Gottesdienst und Kasualseelsorge</p>	<p>Steigende Personenzahlen und erhöhtes Interesse allgemein / Sicherung der Qualität der Zurüstung und Fortbildung sowie des Mentorats / Gestaltung der „Wartezeit“ als Vorbereitungszeit / Kirche der Zukunft</p>

Einrichtung/ Amt	beraten/ begleiten	entwickeln/ Impulse geben	vernetzen	qualifizieren	"Besondere Kennzeichen" der jeweiligen Einrichtung	Wichtige Hinweise/ besondere Herausforderungen
HGK - Arbeitsstelle Kirchenmusik	<p>Presbyterien, Pfarrkonvente, Kirchenmusiker-Konvente, Gemeinden.</p> <p>In allen Fragen der Kirchenmusik innerhalb und außerhalb des Gottesdienstes.</p>	<p>Neue Liturgische Linien,</p> <p>Konzeptionen zum Singen mit Konfirmanden,</p> <p>NEUE LIEDER stilvoll begleiten.</p>	<p>Zusammenarbeit zwischen Musik und Wort im Gottesdienst. Förderung der Populärmusik, Verknüpfung der Kinder und Jugendarbeit mit der Kirchenmusik.</p> <p>Impulse für die interdisziplinäre Zusammenarbeit der kirchenmusikalischen Verbände sowie der Arbeitsstellen im HGK. Zusammenarbeit mit der VEM, der KiHo.</p>	<p>Fachliche Begleitung der haupt- und nebenamtlichen Kirchenmusiker/-innen durch ausgewählte Fortbildungsangebote, die in Kooperation mit dem LKMD durchgeführt werden.</p> <p>Gestaltung und Qualitätsentwicklung von Gottesdiensten unter kirchenmusikalischen Aspekten.</p>	<p>MUSIK, Nicht nur Beratung, sondern auch Fortbildung der neben- und hauptamtlichen Kirchenmusiker/-innen.</p>	

Nr. 15

Einrichtung für Männerarbeit

Vorlage Nr.: BV/0433/2015

Aktenzeichen:

Zuständiger Bereich: Dezernat II 2

Verfasser/in:

Bearbeiter/in: Meike Herrmann

0211 4562-406

Meike.Herrmann@ekir-lka.de

Beschlussvorlage

Konzept Männerarbeit

Gremium	Zuständigkeit	Datum	Berichterstattung/ Zusatzinformation
Steuerungsgruppe Haushaltskonsolidierung	Entscheidung	27.08.2015	Wäller
Innerkirchlicher Ausschuss	Mitberatung	25.06.2015	Wäller
Abteilungskonferenz Abteilung II	Vorberatung	17.08.2015	Wäller

Anlage(n):

150513, Kurzbericht HHK Männerarbeit_1

Beschluss

Die vorläufige Endfassung des Konzeptes für die Männerarbeit wird beschlossen.

Begründung/Gegenstand der Beratung

Konzept – Männerarbeit

I. Ausgangslage

A. Beschluss der Synode

Die Männerarbeit bietet mit ihren spezifischen Angeboten einen anerkannten Beitrag zu einem breiten Spektrum an Zugängen zu Kirche. Die Arbeit soll grundsätzlich erhalten bleiben jedoch die konkrete Arbeit vor Ort verstärkt in die Verantwortung der Kirchenkreise und Kirchengemeinden übergeben werden.

- Einsparsumme: 90.000 Euro

a) Das Zentrum für Männerarbeit wird als unselbstständige Einrichtung aufgegeben. Die Arbeit wird verstärkt modellhaft, exemplarisch und multiplikatorisch ausgerichtet. Das Konzept wird der Landessynode 2016 zur Beschlussfassung vorgelegt.

b) Die Kirchenleitung wird beauftragt, die Anbindung der Männerarbeit an eine Einrichtung vorzunehmen, bei der die Anerkennung als Familienbildungsstätte und die damit

verbundene öffentliche Förderung sicher gestellt ist. In Betracht kommt insbesondere eine Anbindung an das Evangelische Erwachsenenbildungswerk Nordrhein oder an die Einrichtung für gemeindeunterstützende Dienste.

B. Folge

Aufgrund der Beschlusslage der LS 2015 muss die Männerarbeit im Rheinland in eine neue Struktur überführt werden.

Die bestehende Männerarbeit sieht es als erforderlich an, die Arbeit mit Männern weiterhin als landeskirchliche Querschnittsaufgabe zu betrachten.

Gründe:

bezüglich des Feldes „Männer und Kirche“:

- Männer und Glaube: Zugang zu ihm, Orientierung, Vergewisserung (Beispiel Pilgerwege)
- Männerspezifische Angebote in der Kirche: Fortbildung, fachliche Begleitung,
- Entwicklung flächendeckender Arbeit mit Männern
- Vernetzung der Arbeit

bezüglich des Feldes „Männer und Gesellschaft“:

- Männerbild (Selbstbewusstsein und Verantwortung)
- Gleichberechtigt demokratische Teilhabe (von Frauen und Männern) an der Gestaltung des kirchlichen / gemeindlichen Lebens

bezüglich des Feldes „Männer als Väter“:

- Wahrnehmung der Väterverantwortung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Auf dieser Grundlage ergeben sich folgende Erforderlichkeiten:

C. Erforderlichkeiten

- 1.) Die professionelle Unterstützung der Arbeit mit Männern durch eine landeskirchenweit ausgerichtete Einrichtung bleibt unabdingbar.
- 2.) Sie hat die Struktur für eine die Gemeinde- und Kirchenkreisgrenzen überschreitende Kommunikation zur Verfügung zu stellen, die geschehende Arbeit zu bündeln, koordinieren, fördern und mit [neuen] Impulsen (auch durch die Verbindung mit der EKD-Männerarbeit) zu versehen.
- 3.) Die Arbeit hat (wie bisher) modellhaft, exemplarisch, multiplikatorisch und (wie mit der Vater-Kind-Arbeit) innovativ zu geschehen.

D. Schlussfolgerung

Die in dem Beschluss der LS 2015 enthaltenen Optionen der zukünftigen Anbindung (Evangelisches Erwachsenenbildungswerk Nordrhein oder Einrichtung für gemeindeunterstützende Dienste) sind zugunsten eines dritten Weges nicht weiter verfolgt worden. Zukünftig sollen die o. g. Aufgaben (Familienbildungsstätte und die weitere Arbeit mit Männergruppen in den Gemeinden und Angeboten des Zentrums für Männerarbeit) durch einen neu zu gründenden gemeinnützigen Verein wahrgenommen werden, bei dem die Nutzer des Netzwerkes zugleich die Vereinsmitglieder sind (und damit die Belange bestimmen).

Der Verein führt die Arbeit des Zentrums für Männerarbeit fort und sieht sich als Nachfolger des Männerwerks, das infolgedessen aufgelöst wird. Er gestaltet die Männerarbeit in Abhängigkeit von den zur Verfügung stehenden Finanzmitteln.

Der Verein soll den Namen „MännerNetzwerk in der Evangelischen Kirche im Rheinland e.V.“ tragen.

II. MännerNetzWerk in der Evangelischen Kirche im Rheinland e.V.

A. Aufgaben (den Vorgaben entsprechend)

- Vernetzung der landeskirchenweit geleisteten Männerarbeit, z.B. regelmäßige Information untereinander durch Newsletter, (Fach-)Tagungen für Männerarbeit, Treffen auf regionaler und landesweiter Ebene, Besuche
- Beratung der Gemeinden und Kirchenkreise in Männerfragen
- Unterstützung von Männerangeboten durch Entwicklung von Modellen und Arbeitshilfen
- Fortbildung
- Inhaltliche/fachliche Verantwortung der Familienbildungsstätte „Väter-Kinder-Bildung Nordrhein“
- Geschäftsführung für das Projekt „Leben nach Tschernobyl“
- Vertretung der landeskirchlichen Männerarbeit in inner- und außerkirchlichen Gremien (EKD, EKvW, NRW Väterarbeit, Bundesforum Männer)
- Akquirierung von Finanzmitteln für die Durchführung der landeskirchenweiten Männerarbeit

B. Mitgliedschaft

natürliche Personen (Männer und Frauen, die die Männerarbeit unterstützen) und juristische Personen (z. B. Landeskirche, Kirchenkreise, Gemeinden, Vereine und weitere Einrichtungen)

Die inhaltliche Anbindung an die Landeskirche soll durch einen Sitz im Vorstand auch strukturell verankert werden.

C. Finanzierung

- Mitgliedsbeiträge (von natürlichen und juristischen Personen)
- Zuschuss der Landeskirche
- Vermögen des Männerwerks
 - o Ordnung der Männerarbeit: Art. 5, II, Abs. 4
„Bei Auflösung des Männerwerks fließt das Sondervermögen der Evangelischen Kirche im Rheinland zu. Diese stellt sicher, dass die Mittel ausschließlich Einrichtungen und Organisationen zu Gute kommen, die gemeinnützige, mildtätige und kirchliche Männerarbeit in ihrem Aufgabenbereich wahrnehmen. Die Landesvertreterversammlung kann Vorschläge zur Verwendung unterbreiten.“
- Personalkostenzuschuss des Landes NRW für die Familienbildungsstätte entsprechend Weiterbildungsgesetz (WBG) ab 2018
- Spenden und Kollekten

D. Personal

- Zur Weiterführung der Vater-Kind-Arbeit im Rahmen der Familienbildungsstätte „Väter-Kinder-Bildung Nordrhein“ (in Trägerschaft der eeb Nordrhein e. V.) werden die beiden verbleibenden Mitarbeiter des Zentrums für Männerarbeit übernommen.
- Um die genannten Aufgaben landeskirchenweit bedienen zu können wird mindestens eine 50 % Referentenstelle (s. Pkt. E.) eingerichtet. Sie ist vom Verein zu finanzieren. Sie sollte durch zusätzlich zu erzielende Gelder nach Möglichkeit aufgestockt werden können.

E. Allgemeine Aufgaben

- Pflege und Ausbau der Infrastruktur der Männerarbeit in der Ev. Kirche im Rheinland sowie Vernetzung der bestehenden Arbeit

- Beratung und Weiterbildung (in männerspezifischen Angelegenheiten) von Jugendlichen, Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen in Gruppen, Gremien, Ämtern, Einrichtungen und Ausbildungsstätten der unterschiedlichen landeskirchlichen Ebenen
- Leitung und Vertretung gegenüber dem Landeskirchenamt, Mitwirkung im Fachbeirat der Gender- und Gleichstellungsstelle und Zusammenarbeit mit der neu zu gründenden Einrichtung „Zentrum für gemeindenahe Dienste und Kirchenentwicklung „ (Arbeitstitel).
- Mitarbeit in der Männerarbeit auf EKD-Ebene und Kooperation mit der Männerarbeit der EKvW (u. a. Vater-Kind-Agentur)
- Kooperation mit anderen kirchlichen Institutionen zum Männerthema (z. B. Akademien, GMD, eeb)
- Verbindung zur außerkirchlichen Männerarbeit
- Öffentlichkeitsarbeit (Printmedien, Internet, soziale Netzwerke)
- Begleitung exemplarischer und innovativer Projekte von regionaler und überregionaler Bedeutung
- Fortschreibung von Zielvorstellungen und Konzeptionen für die Männerarbeit
- Wahrnehmung gesellschaftlicher Entwicklungen
- Analyse der aktuellen Situation der Männerarbeit im kirchlichen Umfeld, auch durch Auswertung der Fachliteratur und Veröffentlichungen zu männerspezifischen und genderbezogenen Fragestellungen

F. Familienbildungsstätte

Als innovative Erweiterung der Männerarbeit schließt die Väter-Kind-Arbeit neue gemeindliche Zielgruppen (junge Männer als Väter) auf. Durch die Familienbildungsstätte werden diesem Arbeitsbereich zusätzliche Gelder zufließen. Die Kooperation mit vorhandenen Familienbildungsstätten wird vertieft. Die Aufgaben werden in enger Kooperation mit der Vater-Kind-Agentur NRW realisiert.

1.) Aufgaben

- Vernetzung der Angebote mit der jeweiligen Gemeindegearbeit und Stärkung der Netzwerkbildung unter den Vätern in Gemeinden
- Angebote, die die Inhalte des christlichen Glaubens für die Gestaltung der Familie und insbesondere für die Vaterrolle ins Gespräch bringen.
- aktive Beteiligung der Väter an den Maßnahmen und Ermutigung zur verantwortlichen Wahrnehmung der Vaterrolle
- Ermöglichung gemeinsamer Zeit von Vätern mit ihren Kindern
- Ausbildung von Leitern und Kinderteamern

2.) Umsetzung (Referent)

- 1400 Unterrichtsstunden (s.u. 3.)
- Vater-Kind-Seminare „Vätergruppe auf Zeit“ (30-40 pro Jahr: Begleitung der FZ und Kitas; Kooperationstreffen in den FZ; Akquirierung neuer Koop. Partner; Ausbau Eltern-Start NRW; Großväter-Enkel Seminare; Entwicklung neuer Formate)
- Fortbildungen („Erziehungskompetenzen stärken“; Aufbau Ausbildung für Leiter; Kinder-Teamer Ausbildung)
- Logistik (HPM) (Kontakte zu Fachberatungen und Fachverband im DW; Häuser suchen und buchen; Seminarleiter und Kinderteamer finden und einsetzen; Webseiten www.vaterkindagentur.de und www.ekir.de/maenner)
- Fachtagungen zum „Väter“ Thema (Teilnahme und als Veranstalter)

- Verwaltung (Verw. Mitarbeiter)
Eingänge und Anmeldungen bearbeiten, Rechnungen schreiben (Teilnehmer, Einrichtungen), Buchungen, Druck und Versand Flyer, Listen erstellen (für Leiter, Abrechnung, Postbearbeitung; Material ausgeben und Materialkisten pflegen)

3.) Personal

- Wegen des Personalkostenzuschusses des Landes NRW (ab 2018) sind die Vorgaben des WBG verbindlich.
- Ziel ist es, unter dem Dach des e. V. möglichst Familienbildungsstätte und die Männerarbeit für die Gemeinden und Kirchenkreise gemeinsam zu verantworten.

G. Offene Fragen

- Räumlichkeiten, Bürokapazitäten, Lagerraum (nach Möglichkeit in räumlicher Nähe zur eeb Nordrhein und Sitz in Düsseldorf)
- Kooperation mit der Einrichtung für gemeindeunterstützende Dienste in Form eines beratendes Mitglieds im Vorstand des neuen Vereins

III. Ertrag (für Gemeinden und Kirchenkreise) – Bewertung

A. Erweiterung und Stärkung der (kirchlichen) Gemeinschaft

B. Wissen,

- was **gedacht** wird in Bezug auf das **Selbstverständnis** des Mannes und seiner gesellschaftlichen und kirchlichen Rollen
- was **geschieht** an Männerarbeit (für und von Männern) in der Kirche

C. Anregung / Fortbildung zu / bei

- Formen männerspezifischen **Glaubens** („beten mit den Füßen“)
- **Reflexion** des eigenen Selbstverständnisses als Mann (gesellschaftliche Rollenbilder, z. B. „Indianer kennt keinen Schmerz“)
- Gestaltung der eigenen **Männerangebote** (Gesprächsthemen, „Väter und Kinder – Chancen und Grenzen“ oder „Männerzirkel?“; Erlebnistage „Gipfelsturm“ oder „mit Enkeln auf Kanutour“)
- **Engagement** in den unterschiedlichen **gemeindlichen** Feldern (Vorlesepartnerschaft in Kitas)

IV. Übergangsregelungen

Zur Unterstützung der Gründung des Vereins „MännerNetzWerk in der Evangelischen Kirche im Rheinland e.V.“ wird Herr Jürgen Rams über den 31.08.2016 hinaus (Renteneintrittsdatum) mit 25 % seines bisherigen Arbeitsumfangs (maximal bis zum 31.12.2017) weiter beschäftigt.

Um die Überführung der bisherigen Männerarbeit in eine Vereinsstruktur zu unterstützen, werden für das Jahr 2017 75% der bisherigen Referentenstellenkosten in den Haushalt eingestellt. Ab dem Jahr 2018 wird der von der Landessynode beschlossene Zuschuss an den Verein gezahlt.

V. Herausforderungen und Risiken

Die Gründung eines Vereins stellt die betroffenen ehrenamtlichen Mitarbeiter,

hauptberuflichen Referenten und unsere Kirche insgesamt vor eine gewaltige Aufgabe. Neben den Formalien (Satzungsentwurf, u.a.) besteht der Kraftakt darin, Menschen und Institutionen (II. B.) sowohl als Mitglieder als auch Vorstandsmitglieder zu gewinnen, die bereit sind, die Verantwortung zu übernehmen, die ein Verein mit sich bringt. Es wird in jeden Fall ein Experiment sein, das auf alle Beteiligten zukommt und die Unterstützung aller kirchlichen Ebenen verlangt. Es bietet aber die Chance, auch zukünftig Männer in unserer Landeskirche zu begleiten und zu unterstützen. Der Ausgang ist offen. Bei Nicht Realisierbarkeit wird die Arbeit nur in Form der Familienbildungsstätte (gemäß LS 2015) weiterbetrieben werden können. Dann sollte – entsprechend der einen Option des LS Beschlusses - die komplette Anbindung an die eeb Nordrhein erfolgen. In diesem Falle könnten nur kaum nennenswerte Leistungen für die Gemeinden und Kirchenkreise (neben der Arbeit der Familienbildungsstätte für die Kindertageseinrichtungen) erbracht werden.

*(Dezernat II 2 unter Mitwirkung des Landearbeitsausschusses der Männerarbeit:
Michael Heering, Jürgen Rams)*

Finanzielle Auswirkungen:

Im Rahmen der Beschlüsse zur Haushaltskonsolidierung, Sparziel 2018

Beteiligung der Mitarbeitervertretung:

Bei Umsetzung des Konzeptes

Gender- und Gleichstellungsaspekte:

Beachtung bei Umsetzung des Konzeptes

Kommunikation der Entscheidung:

Im Rahmen der weiteren Beschlüsse der Haushaltskonsolidierung

Auswirkungen auf Kirchengemeinden und Kirchenkreise:

Im Begründungstext erläutert

Falls eine Beschlussfassung der Landessynode angestrebt wird: Wie verhält sich der Beschlussgegenstand im Blick auf die Leitvorstellung „Missionarisch Volkskirche sein“?

Im Begründungstext erläutert

Nr. 16

Blindenseelsorge

Vorlage Nr.: BV/0235/2015/2

Aktenzeichen:

Zuständiger Bereich: Dezernat II 3

Verfasser/in: Eva Bernhardt

Bearbeiter/in: Svenja Rast

0211 4562-356

Svenja.Rast@ekir-lka.de

Beschlussvorlage

Konzept Inklusive Seelsorge vorläufige Endfassung

Gremium	Zuständigkeit	Datum	Berichterstattung/ Zusatzinformation
Abteilungskonferenz Abteilung II	Vorberatung	17.08.2015	Bernhardt
Steuerungsgruppe Haushaltskonsolidierung	Entscheidung	27.08.2015	Bernhardt

Anlage(n):

150713, Kurzbericht HHK Blindenseelsorge_Inklusive Seelsorge neu

Beschluss

Die vorläufige Endfassung des Konzeptes für das Arbeitsfeld „Inklusive Seelsorge“ wird beschlossen.

Begründung/Gegenstand der Beratung

Konzept: Arbeitsfeld „Inklusive Seelsorge“

Selbstverständnis

Die Gesetzgebung der letzten Jahre (UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderung (BRK), Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (BGG NRW), etc.) fordert und fördert das gesellschaftliche Leitbild der Inklusion. Im Wortlaut der BRK wird „die volle und wirksame Teilhabe“ von allen Menschen betont und dies besonders mit Blick auf Menschen die oft aufgrund ihrer Behinderung ausgegrenzt werden. Auch die Evangelische Kirche im Rheinland hat mit einer Orientierungshilfe („Da kann ja jeder kommen“ Inklusion und kirchliche Praxis, eine Orientierungshilfe der EKIR, hrsg. Abt. IV des Landeskirchenamtes und Pädagogisch Theologisches Institut der EKIR, Düsseldorf 2013) begonnen, Gemeinden und kirchliche Einrichtungen dafür zu sensibilisieren, Teilhabe und Selbstbestimmung zu ermöglichen. Grundlegende Impulse sind auch mit der neuen Orientierungshilfe des Rats der EKD („Es ist normal verschieden zu sein“ Inklusion leben in Kirche und Gesellschaft, Hannover 2014)

gegeben.

Kirchengemeinden, Kirchenkreise und kirchliche Einrichtungen stehen vor der Herausforderung sich inklusiv weiterzuentwickeln. Inklusion in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und kirchlichen Einrichtungen ermöglicht die gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe aller und bietet ein inklusives seelsorgliches Angebot für alle.

Im Arbeitsfeld Inklusiver Seelsorge geht es um die Stärkung seelsorglicher Kompetenz im Blick auf die Heterogenität der Gesellschaft, um Sensibilisierung, Veränderung der Haltung und die Realisierung einer allgemeinen, barrierefreien, inklusiven seelsorglichen Praxis.

Inklusion lässt sich theologisch im Stichwort der Gottesebenbildlichkeit des Menschen verorten. Jeder Mensch hat dadurch die gleiche Würde und den gleichen Wert. Auch das Bild der vielen Glieder an dem einen Leib Christi weist theologisch darauf, dass jeder und jede mit seinen/ihren persönlichen Begabungen und vermeintlichen Behinderungen ein wertvoller und unverzichtbarer Teil der Gemeinde ist, dem/der die Gnadenzusage Gottes gilt.

Zur Unterstützung von Kirchenkreisen, Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen bei der Schaffung und Weiterentwicklung inklusiver Zugänge zu seelsorglichen Angeboten wird auf landeskirchlicher Ebene das Arbeitsfeld „Inklusive Seelsorge“ eingerichtet.

Ziele

- Kirchenkreise, Kirchengemeinden und kirchliche Einrichtungen erfahren Beratung, Unterstützung und Fortbildung, ihre seelsorglichen Angebote inklusiv weiterzuentwickeln
- Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende in der Seelsorge sind für das Thema „inklusive Zugänge zu seelsorglichen Angeboten“ und die Bedürfnisse von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen sensibilisiert und entsprechend fortgebildet
- Gemeindeglieder mit und ohne Behinderungen¹ bekommen in ihrer Ortsgemeinde, in ihrem Kirchenkreis und in kirchlichen Einrichtungen inklusive seelsorgliche Angebote²
- Die Evangelische Kirche im Rheinland setzt die gesellschaftliche Leitperspektive „Inklusion“, d. h. volle und wirksame Teilhabe und Selbstbestimmung aller Menschen, auch im Bereich seelsorglicher Angebote flächendeckend um

¹ Der Begriff „Menschen mit Behinderungen“ wird in Art. 1 der BRK definiert. Danach bezieht sich der Begriff „Menschen mit Behinderungen“ auf Menschen, „die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.

² Unbeschadet davon ist die Anerkennung und Unterstützung der spezifischen kulturellen und sprachlichen Identität gehörloser Menschen durch die Gehörlosenseelsorge (Gebärdensprache und Gehörlosenkultur) s. BRK Art. 30.4 und Beschlüsse der Landessynode der EKIR 2012. Gehörlose Gemeindeglieder bleiben in der EKIR Mitglieder ihrer Ortsgemeinde. Die Gehörlosenseelsorge sichert die spezifische kulturelle und sprachliche Identität durch besondere gemeindliche Angebote.

Aufgabenprofil

- Vorhalten und Vermittlung von fachlicher Expertise und Angeboten der Beratung im Arbeitsfeld Inklusive Seelsorge für Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und kirchlichen Einrichtungen

- Beratung, Unterstützung und Weiterentwicklung von Angeboten der Aus-, Fort- und Weiterbildung für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende in der Seelsorge im Hinblick auf inklusive seelsorgliche Angebote

- Kooperation und Vernetzung mit:
 - den Fachdiensten der Seelsorge und den verschiedenen Einrichtungen für "Gemeindeunterstützende Dienste" (Wuppertal),
 - dem Arbeitsbereich "Integrative Gemeindearbeit" im PTI,
 - den Einrichtungen pastoraler und diakonischer Aus-, Fort- und Weiterbildung,
 - den Fachstellen im Diakonischen Werk,
 - den Beauftragten für Blindenseelsorge, Gehörlosenseelsorge, Schwerhörigenseelsorge, Behindertenarbeit und Seelsorgefortbildung der Kirchenkreise,
 - der Alten-, Gehörlosen- und Schwerhörigenseelsorge der Kirchenkreise und Regionen,
 - den entsprechenden Dachverbänden auf EKD Ebene

- Teilnahme an Konferenzen auf EKD Ebene

- Öffentlichkeitsarbeit

Struktur

Personelle Ausstattung:

0,5 Referentenstelle

0,25 Assistenz

Räumliche Anbindung:

An die Fachdienste Seelsorge (Wuppertal)

Fach- und Dienstaufsicht:

Dez. II.3

Konzeptionelle und fachliche Begleitung:

Berufener Beirat

Ressourcen

In 2016 durch Abwicklung des Landespfarramtes für Blindenseelsorge und Aufbau des neuen Arbeitsfeldes, wie in den Vorjahren ca. 150.000 €

Ab 2017:

Personalkosten: Referentenstelle: 0,5 EG 13/14, 48.500 €, Assistenz: 0,25 EG 6, 10.000 €, Sachkosten: 21.500 €
= **80.000 €** (Entspricht dem Zielbudget Haushaltskonsolidierung 2018)

Herausforderungen

Das Arbeitsfeld ist so anzubinden, dass eine möglichst breite Vernetzung und Kooperation mit anderen gemeindeunterstützenden Partnern und seelsorglichen Fachdiensten möglich wird.

Bei der Einrichtung des Arbeitsfeldes Inklusiv Seelsorge handelt es um den Aufbau einer Unterstützungsstruktur auf landeskirchlicher Ebene, die Kirchenkreise, Kirchengemeinden und kirchliche Einrichtungen bei der Schaffung und Weiterentwicklung inklusiver Zugänge zu seelsorglichen Angeboten beraten und unterstützen und heterogenitätssensible Seelsorge stärken soll. Kirchenkreise, Einrichtungen und Gemeinden werden zukünftig für die Schaffung inklusiver Zugänge zu ihren seelsorglichen Angeboten auch Ressourcen einsetzen und Strukturen schaffen müssen.

Neben dem Vorhalten einer personell ausgestatteten Unterstützungsstruktur auf landeskirchlicher Ebene, wie sie bei Einrichtung des Arbeitsfeldes „Inklusiv Seelsorge“ realisiert wird, ist perspektivisch auch die Auflage eines „Inklusionsfond“ zu bedenken, um Kirchengemeinden, Kirchenkreise und Einrichtungen bei Projekten zur Schaffung inklusiver Zugänge zu seelsorglichen Angeboten fördern zu können.

Zur weiteren Konzeptionierung und fachlichen Begleitung des Arbeitsfeldes sollte ein Beirat berufen werden.

Finanzielle Auswirkungen:

Im Rahmen der Beschlüsse zu Aufgabenkritik und Haushaltskonsolidierung, Sparziel 2018

Beteiligung der Mitarbeitervertretung:

Bei Umsetzung des Konzeptes

Gender- und Gleichstellungsaspekte:

Beachtung bei Umsetzung des Konzeptes

Falls eine Beschlussfassung der Landessynode angestrebt wird: Wie verhält sich der Beschlussgegenstand im Blick auf die Leitvorstellung „Missionarisch Volkskirche sein“?

In Begründungstext ausführlich erläutert

Nr. 22

Supervision und Coaching

Vorlage Nr.: BV/0249/2015/3
Aktenzeichen: 86-93

Zuständiger Bereich: Dezernat II 3
Verfasser/in: Jürgen Sohn
Bearbeiter/in: Jutta Kaulen
0211 4562-360
Jutta.Kaulen@ekir-lka.de

Beschlussvorlage

Konzept Supervision und Coaching - Vorläufige Endfassung

Gremium	Zuständigkeit	Datum	Berichterstattung/ Zusatzinformation
Abteilungskonferenz Abteilung II	Mitberatung	17.08.2015	Sohn
Steuerungsgruppe Haushaltskonsolidierung	Entscheidung	27.08.2015	Sohn

Anlage(n):
Coachingausbildung
EKiR_Supervision_PLZ-Karte2015
Statistik Supervisorenliste
Supervision und Coaching Rahmenrichtlinien

Beschluss

Die vorläufige Endfassung des Konzeptes „Supervision und Coaching in der Evangelischen Kirche im Rheinland“ wird beschlossen.

Begründung/Gegenstand der Beratung

Konzeptionelle Überlegungen - Arbeitsfeld
„Supervision und Coaching in der Evangelischen Kirche im Rheinland“

Vorbemerkung

Auf der Grundlage der vorgelegten konzeptionellen Eckpunkte soll das Konzept für Supervision und Coaching in der Evangelischen Kirche im Rheinland entwickelt werden. Dabei wird es auch um die Frage gehen, in wie weit Coaching als ein eigenständiges Format neben der Supervision zu verstehen ist und eine Bedeutung für die Kirche bekommen kann.

Selbstverständnis

Supervision

Supervision ist ein notwendiger Bestandteil der Fachlichkeit für die Arbeit in der Kirche. Es geht in der Supervision um die Stärkung der Qualität der pastoralen und gemeindlichen Arbeit, die Arbeitszufriedenheit und der Gesundheitsfürsorge der beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Kirche. Sie dient der Vorbeugung sowie frühzeitigen Bearbeitung von Konflikten, insbesondere wenn die Mitarbeitenden Leitungsverantwortung haben. Supervision entstand aus der sozialarbeiterischen und psychotherapeutischen Arbeit und reflektiert die professionellen Beziehungen. Diesen Zielen dient die Reflexion des fachlichen Handelns in Bezug auf die berufliche Rolle, den jeweiligen Arbeitsauftrag und die konkrete Praxis und deren Beteiligten, bezogen auf die Strukturen und Rahmenbedingungen der jeweiligen kirchlichen Institution.

Coaching

In der Rahmenordnung vom 20.09.2013 der Evangelischen Kirche im Rheinland, die Supervision und Coaching regelt, wird Coaching als eine Variante der Supervision verstanden. Coaching hat seine Quellen im sportlichen Bereich und fokussiert hier auf körperliche und seelische Förderung. Dieses Arbeitsmodell fand Eingang in die Führungs- und Leitungsebenen, mit dem Ziel, die Handlungsfähigkeit und Kompetenz im Beruf zu erhöhen. Es geht also primär darum, sich der eigenen Ziele und Aufgaben zu vergewissern und sich im Geflecht von privaten und beruflichen Beziehungen so zu positionieren, dass die Arbeit erfolgreich verlaufen kann.

Coaching ist ein Begleitprozess, bei dem es darum geht in einer sehr begrenzten Sitzungsanzahl, an einem oder mehreren konkret verabredeten Zielen zu einer Verbesserung oder Neuerlangung beruflicher Handlungsbefähigung oder Handlungssicherheit zu gelangen.

Veränderungsprozesse in Gemeinden, Kirchenkreisen und der Landeskirche stellen die Verantwortlichen sowohl fachlich als auch persönlich in hohem Maße vor Herausforderungen. Diese Strukturveränderungen erfordern Kreativität, Flexibilität und konstruktive Lösungen. Ziel von Supervision und Coaching ist es, die Spannungen zwischen verschiedenen gemeindlichen, aber auch persönlichen Interessenslagen zu bearbeiten und die Arbeitsbeziehungen der beteiligten Personen und Gremien zu klären, so dass zeitnahe Entscheidungen und sachgerechte Lösungen im Sinne des dienstlichen Auftrages möglich werden.

Wichtig ist es, Supervision und Coaching bei Veränderungsprozessen, Krisen und Konflikten frühzeitig einzusetzen, um den präventiven Charakter von Supervision und Coaching zu nutzen, um Fehlentwicklungen rechtzeitig zu begegnen und die Stärken der handelnden Personen zu unterstützen. Häufig findet sie aber in Form von Krisenintervention statt.

Die Landeskirche veröffentlicht eine Liste der von der Kirchenleitung empfohlenen Supervisorinnen und Supervisoren. Eine qualifizierte Beratung für Supervision Suchende kann aber aus Kapazitätsgründen bislang nicht im notwendigen Umfang erfolgen. Ebenso kann eine Vernetzung oder fachliche Begleitung der auf der Liste veröffentlichten Supervisorinnen und Supervisoren kaum erfolgen. Deswegen wird das Arbeitsfeld Supervision und Coaching bei der Evangelischen Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung ausgebaut. Die Hauptstelle hat eine langjährige Expertise an der Schnittstelle von persönlichen, familiären und beruflichen Themenstellungen und bietet Ratsuchenden sowohl Psychologische Beratung als auch Seelsorge, Krisenintervention, Supervision und Coaching. Die Vernetzung mit anderen Arbeitsbereichen soll gesucht und der fachliche Austausch intensiviert werden. Auf der Liste der Supervisorinnen und Supervisoren soll ein spezifisches Angebot für Coaching ausgewiesen werden.

Ziele

- Supervision und Coaching Suchende (Einzelpersonen, Teams, Gremien u.a.) erfahren eine qualifizierte Beratung über die Möglichkeiten von Supervision und Coaching, die Frage nach dem bedarfsgerechten Format für die jeweilige Themenstellung und über das Profil von Supervisorinnen und Supervisoren auf der landeskirchlichen Liste - ggf. auch auf für Coaching.
- Zu Supervisorinnen und Supervisoren, die auf die landeskirchliche Liste aufgenommen wurden, wird ein geregelter Kontakt aufgebaut, mit dem Ziel, die Feldkompetenz für das supervisorische Arbeiten in der EKIR zu stärken (Informationen über Strukturen, Entwicklungen, spezifische Themen u.a.).
- Durch die Vernetzung und qualifizierte Fortbildung wird die Attraktivität für Supervisorinnen und Supervisoren erhöht, im Kontext der Rahmenrichtlinien in der EKIR tätig zu werden, so dass der Bedarf der Nachfragenden zielgenauer erfüllt werden kann; zugleich bietet ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch wichtige Rückmeldungen an die Institution Kirche.
- Die frühzeitige Inanspruchnahme und damit konfliktreduzierende Wirkung wird gefördert.
- Eine gezielte Personalentwicklung für Supervision und Coaching in der EKIR wird aufgebaut.

Aufgabenprofil

Für Supervision und Coaching Suchende

- Qualifizierte Beratung über Möglichkeiten und Grenzen der Formate Supervision und Coaching.

- Unterstützung bei der Suche nach den passenden Angeboten/ Formaten und den geeigneten Personen (Supervisorinnen und Supervisoren, Coaches). Erstellung von Arbeitsprofilen der Supervisorinnen und Supervisoren bzw. Coaches.
- Unterstützung bei Einzelfragen, beispielsweise angeordnete Supervision, Dreieckskontrakte, Beschwerden über Supervisorinnen und Supervisoren, Coaches.

Für Supervisorinnen, Supervisoren und Coaches

- Vernetzung der landeskirchenweit geführten Supervisorinnen und Supervisoren (ggf. auch Coaches), fachliche Impulse zur Arbeit in der Kirche, in kirchlichen Organisationen und auf den verschiedenen Ebenen der EKiR, spezifische Fortbildungsangebote.
- Beratung zum Themenbereich Supervision in der EKiR, zur landeskirchlichen Liste, gezielte Vernetzung mit anderen Arbeitsbereichen (Psychologische Beratung, Gemeindeberatung/ Organisationentwicklung, Seelsorge, Geistliche Begleitung u.a.).

Für die Institution Kirche

- Gezielte Feedbackmöglichkeiten aus den verdichteten Erfahrungen der Supervisorinnen, Supervisoren und Coaches. Weiterarbeit an einem Konzept für Supervision und Coaching in der EKiR.
- Personalentwicklung im Bereich Supervision und Coaching (in Kooperation mit dem Dezernat Personalentwicklung).
- Konstruktiver Umgang mit Konflikten.

Herausforderungen

Nachdem die „Rahmenrichtlinien für Supervision und Coaching“ seit 2013 Regelungen für diesen Bereich in der EKiR treffen und der Ausbau des Themenfeldes laut Beschlussfassung zur Haushaltskonsolidierung (LS 2015) bei der Evangelischen Hauptstelle erfolgen soll, müssen die genannten Ziele nun auch mit Ressourcen hinterlegt werden, damit eine Umsetzung ab 2016 erfolgen kann.

Die Liste der von der Kirchenleitung empfohlenen Supervisorinnen und Supervisoren entfaltet bislang kaum eine Wirkung. Das Potential der aufgenommenen Personen für die EKiR kann zukünftig in wesentlich stärkerem Maße genutzt werden. Eine Empfehlung für Coaching könnte Suchenden in besonderem Maße helfen, sich in einem unübersichtlichen Coaching-Markt zu orientieren, damit Coaching auf einem vergleichbaren Qualitätsniveau wie Supervision in Anspruch genommen werden kann.

Anders als bei der Supervision, für die es durch die DGSv Qualitätsstands gibt, an denen sich die wichtigen Ausbildungsinstitute orientieren, gibt es beim Coaching erhebliche Unterschiede in Dauer, Tiefe und Qualität der Ausbildung. Entsprechend der Struktur und den Traditionen der EKIR soll keine zentrale Supervisionsstelle für die Landeskirche geschaffen werden, die den Bedarf durch eigene Supervisorinnen und Supervisoren abdeckt (analog der EKvW). Ebenfalls sollen über den gestärkten Arbeitsbereich Supervision keine Kontrakte abgeschlossen werden. Die Kontraktierung verbleibt bewusst bei den Suchenden und Anbietenden von Supervision und Coaching, die in diesen Fragen aber zukünftig qualifizierte Unterstützung erfahren sollen. Diese Beratung setzt ebenso ein großes Wissen über die Besonderheiten kirchlicher Strukturen und Arbeitsbedingungen voraus wie über die regionalen Besonderheiten der EKIR.

Über die Vernetzung der Supervisorinnen und Supervisoren hinaus soll zukünftig auch der Kontakt über die Synodalbeauftragten verstärkt werden, um die Supervisionslandschaft in der gesamten Landeskirche im Blick zu behalten.

Finanzielle Auswirkungen:

Gemäß den Beschlüssen zur Haushaltskonsolidierung – Zusätzliche Aufgabe kann im Personalkostenaufwand im Rahmen des bisherigen Haushaltsvolumens umgesetzt werden. Die Sachkosten werden mit ca. 17.500 € ab dem Haushalt 2016 etatisiert.

Beteiligung der Mitarbeitervertretung:

Gender- und Gleichstellungsaspekte:

Kommunikation der Entscheidung:

Im Beratungsweg bis zur Landessynode 2016

Auswirkungen auf Kirchengemeinden und Kirchenkreise:

Gemäß Beschreibung im Konzept

Falls eine Beschlussfassung der Landessynode angestrebt wird: Wie verhält sich der Beschlussgegenstand im Blick auf die Leitvorstellung „Missionarisch Volkskirche sein“?

Ausbildungsinstitute im Bereich Coaching (Auswahl)

Name	Ort	Art der Ausbildung	Ausbildungsvoraussetzungen	Dauer der Ausbildung	Kosten
BusCo:Institut	Lüneburg	Coachingausbildung	k.A., auch für Studenten	10 zweitägigen Modulen aufgeteilt auf 9 bis 12 Monate	3.900,00 €
EZI - Evangelischen Zentralinstituts für Familienberatung	Berlin	Weiterbildung in Supervision und Coaching	<ul style="list-style-type: none"> •in der Regel abgeschlossene Fachhochschul- bzw. Hochschulausbildung •mindestens dreijährige Berufserfahrung, die Beratungserfahrung in einem oder mehreren Feldern beinhaltet •Aus-, Weiter- oder Fortbildungen im Bereich von Beratung, Therapie, Organisation von insgesamt mindestens 300 Stunden •Therapeutische oder gruppendynamische Selbsterfahrung •Supervisionserfahrung als Supervisand/in von 30 Stunden in unterschiedlichen Settings •erfolgreiche Teilnahme an einem Zulassungstag •Ausnahmen von diesen Zulassungsvoraussetzungen sind im Einzelnen möglich. 	64 Tage bzw. 512 Unterrichtsstunden à 45 min (45 min = 1 Unterrichtseinheit (UE) im Zeitraum von 3 Jahren.Dazu kommen Lernsupervisions- und Lerncoachingprozesse von 90 UE und Lehrsupervisionen im Umfang von mind. 50 UE. Alle Lernsupervisionsprozesse müssen in der Lehrsupervision abgeschlossen werden.	ca. 5200,00€
Haufe Akademie	Freiburg	Ausbildung mit Zertifikat	abgeschlossenes Studium oder gleichwertige Ausbildung, 2 Jahre Berufserfahrung	ca. 1 Jahr, 20 Seminartage in 6 Modulen, 1-2 Tage Prüfung, 3 Einzelcoachings	11.412,10 €
INeKO - Institut an der Universität zu Köln	Köln	Coaching Ausbildung: Systemisches Coaching und Veränderungsmanagement	telefonisches Vorgespräch	sechs Module mit insgesamt 20 Ausbildungstagen	5.400,00 €
Inntal institut	Großkarolinenfeld	Coachingausbildung	Therapeuten, Berater, Lehrer	ca. 2 Jahre	k.A.

Supervision und Coaching - Rahmenrichtlinien -

Die vorliegenden Rahmenrichtlinien wurden von der Kirchenleitung am 03.09.2013 beschlossen. Den Text geben wir nachstehend bekannt.

1. Was sind Supervision und Coaching?

1.1 Supervision

Supervision ist methodische Reflexion beruflichen Handelns. Die berufliche Rolle und das konkrete Handeln im Berufsfeld werden in Beziehung gesetzt zu den Aufgabenstellungen und Strukturen der jeweiligen Institution.

Dabei nehmen die beruflichen Beziehungen zu beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden und zu den Menschen, die den jeweiligen Dienst in Anspruch nehmen, eine zentrale Stellung ein.

Bei der Supervision geht es häufig um komplexe Fragestellungen, bei denen neue Sichtweisen und Antworten gesucht werden. Sie kann zum einen ihren Schwerpunkt auf die Fallarbeit legen, in der konkrete Situationen und Fragen z.B. aus der Seelsorge, der pädagogischen oder diakonischen Arbeit, der Kasual- und Gottesdienstarbeit bearbeitet werden. Zum anderen kann sie sich als Teamsupervision auf die Zusammenarbeit im Team und die Lösung von möglichen Konflikten konzentrieren.

Wichtig im Hinblick auf die Adressaten der Arbeit ist es, dass deren existentielle und religiöse Situation ernst genommen wird und ein sorgfältiger Umgang mit ihren Erwartungen und Wünschen erfolgt.

1.2 Coaching als Spezialfall der Supervision

Beim Coaching treten folgende Akzente stärker in den Vordergrund:

Coaching geschieht in der Regel im Einzelkontakt.

Coaching bezeichnet die Unterstützung bei der Entwicklung von Kompetenzen und Fertigkeiten im Beruf und bei der Umsetzung von persönlichen Perspektiven und Zielen im jeweiligen Arbeitsfeld.

Coaching bezieht sich häufig auf die Fragen der beruflichen Entwicklung von Personen, die Leitungsaufgaben wahrnehmen oder sich auf diese vorbereiten. Ihre berufliche Rolle und das persönliche Erleben finden ebenso Berücksichtigung wie das fachliche Handeln im Kontext der Institution.

2. Ziele von Supervision und Coaching

2.1 Ziele von Supervision

Ziele von Supervision sind der Erhalt und die Verbesserung der Qualität der Arbeit und die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit. Sie nützt bei der Verbesserung der Kommunikation im Arbeitsfeld und fördert die Zusammenarbeit in Teams und mit den gegebenenfalls vorgesetzten Personen und Leitungsorganen.

Supervision bearbeitet konstruktiv und lösungsorientiert Probleme, Konflikte und Fragen aus dem beruflichen Alltag. Sie schärft die Selbstwahrnehmung der Supervisanden bezogen auf die konkrete Situation und motiviert gegebenenfalls zu Veränderungsprozessen.

Supervision fördert die methodische, personale und die Feldkompetenz. Sie hilft bei der Klärung persönlicher Stärken und Grenzen und unterstützt die persönliche Entwicklung. Sie führt zu mehr Verständnis für die Bedingungen des jeweiligen Arbeitsfeldes und verhilft zum Einsatz ungenutzter Ressourcen.

Insgesamt dient Supervision der Erhöhung der Qualität der Arbeit, der Effektivität und der Zufriedenheit der Einzelnen.

Supervision legt Wert auf die Transparenz von Strukturen und klärt Rollen und Zuständigkeiten. Sie reflektiert die Zielsetzungen des Trägers der Arbeit und gleicht diese mit den individuellen Zielen ab. Sie konkretisiert die Zielbestimmungen und ihre Umsetzung im Arbeitsfeld.

Supervision arbeitet lösungs- und ressourcenorientiert und öffnet den Blick für unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten. Dabei bedenkt sie die Auswirkungen der verschiedenen Lösungswege.

Supervision versteht sich als Unterstützungs- und Beratungsangebot für berufliche und gegebenenfalls ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihren Dienst überprüfen und bewusst gestalten wollen.

Sie berücksichtigt kirchliche und gesellschaftliche Veränderungen und deren Auswirkungen auf die Arbeit.

Sie legt ihr Augenmerk gerade auch auf die Faktoren, die den kirchlichen Dienst prägen wie z.B. die eigene religiöse Biographie mit ihrem persönlichen Gottes- und Kirchenverständnis und Menschenbild, die Lebenssituation und die Dienstgemeinschaft.

2.2 Ziele von Coaching

Als Spezialfall der Supervision hat Coaching grundsätzlich teil an den Zielen der Supervision.

Beim Coaching wird der Schwerpunkt häufig auf das zielgerichtete, aufgaben- und leistungsorientierte Handeln gelegt. Deswegen kann Coaching deutliche Anteile von Fachberatung haben, insbesondere wenn es darum geht, konkrete Hilfestellungen für Aufgaben zu bekommen und kurzfristige Handlungsmöglichkeiten zu finden. Sowohl die fachliche Entwicklung als auch eine emotionale Entlastung können dabei Ziele des Coachings sein.

Bestehen Konflikte im Arbeitsbereich, ist es Ziel des Coachings, auch im Einzelsetting angemessene Schritte zur Konfliktbewältigung zu erarbeiten.

Da es sich beim Coaching um einen supervisorischen Prozess handelt, gelten auch hier die entsprechenden Voraussetzungen der Supervision.

3. Voraussetzungen für Supervision und Coaching

3.1 Qualifikation für Supervision und Coaching

Supervisorinnen und Supervisoren verfügen über anerkannte Ausbildungen entsprechend den Standards der DGSV und eine differenzierte Feldkompetenz und Kenntnis der Institution. Je nach Fragestellung kann eine Supervision durch kircheninterne Anbieter oder durch externe Supervisorinnen und Supervisoren sinnvoll sein.

3.2 Freiwilligkeit und Vertraulichkeit

Basis jeder supervisorischen Arbeit ist die strikte Vertraulichkeit. Supervision ist grundsätzlich freiwillig und ein Angebot für Einzelne, Teams und Gruppen.

In besonders begründeten Ausnahmefällen kann im Interesse des Dienstes Supervision unter Wahrung der Vertraulichkeit des supervisorischen Prozesses angeordnet werden. Hierbei sind Rückmeldungen über die Zielerreichung an den Auftraggeber möglich.

Hiervon zu unterscheiden sind aufsichtlich angeordnete Maßnahmen wie Konfliktmanagement oder Mediation. Hierfür gelten besondere Richtlinien.

3.3 Rahmenbedingungen

Supervision kann mit Einzelnen, Teams oder auch in Gruppen stattfinden.

Supervision ist im Rahmen der Arbeitszeit genehmigungspflichtig und wird in der Regel durch den Träger der Arbeit im Rahmen der landeskirchlichen Honorarrichtlinien (s. unten Abschnitt 6) bezuschusst. Dieser erhält Rückmeldung über die vereinbarten Termine und die Teilnahme.

Angeordnete Supervision ist durch die anordnende Stelle zu finanzieren.

Zwischen den Supervisorinnen und Supervisoren werden in einem Kontrakt die Ziele und Rahmenbedingungen der Supervision festgelegt.

4. Gruppensupervision im Rahmen der FeA

Die nach den FeA-Richtlinien verbindliche Gruppensupervision wird vierteljährlich in drei Regionen der Evangelischen Kirche im Rheinland angeboten: Region Düsseldorf, Region Köln und Region Koblenz.

Jede Pfarrerin und jeder Pfarrer im Probendienst wird zu Beginn des Dienstes einer Supervisionsgruppe zugeordnet und nimmt während seines Probendienstes an acht Sitzungen teil.

Die Koordination erfolgt durch das Landeskirchenamt.

Die Sitzungen sollen den Zeitumfang von 2,5 Stunden nicht überschreiten.

Diese Supervision ist für Pfarrerninnen und Pfarrer im Probendienst kostenlos.

5. Liste der von der Kirchenleitung der EKIR empfohlenen Supervisorinnen und Supervisoren

Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche im Rheinland empfiehlt für die Supervision geeignete Personen. Diese sind auf einer Liste der Supervisorinnen und Supervisoren veröffentlicht. Die aufgeführten Personen haben sich verpflichtet, die Honorarrichtlinien der Evangelischen Kirche im Rheinland (s. unten Abschnitt 6) anzuerkennen.

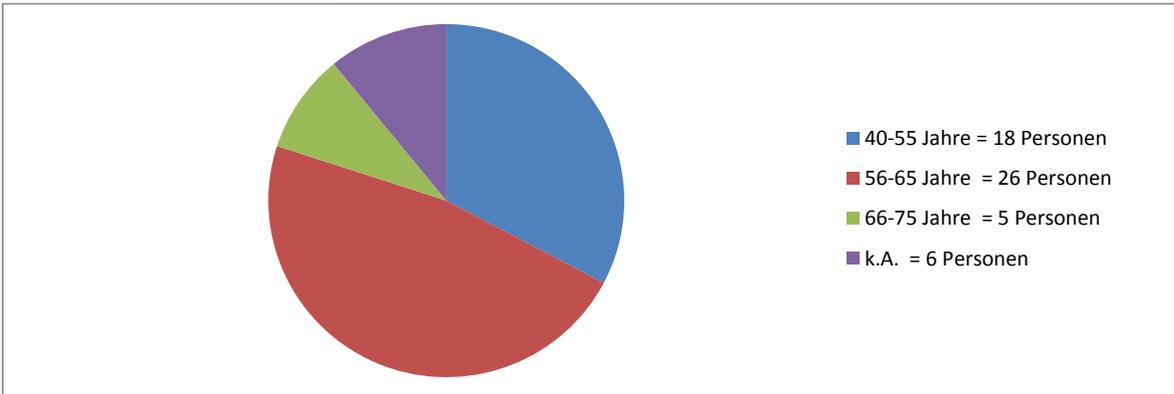
6. Honorarrichtlinien

Für Supervisions- und Coachingmaßnahmen über die landeskirchliche Liste gelten folgende Honorarrichtlinien:

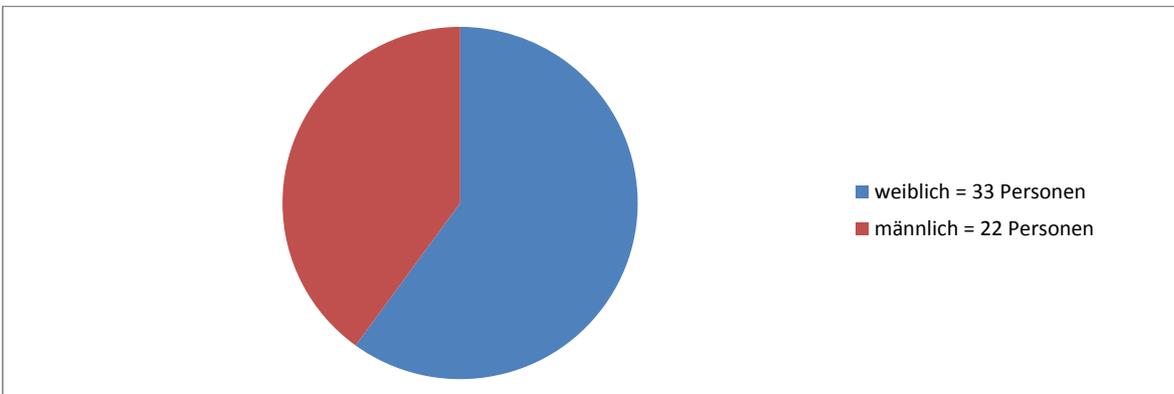
- Einzelsupervision / Coaching: je Einheit (90 min) bis zu € 120,- ohne Mehrwertsteuer
- Gruppensupervision / Teamsupervision: je Einheit (90 min) bis zu € 150,- ohne Mehrwertsteuer

Supervisorinnen und Supervisoren in der EKIR (55 Personen)

Aufteilung nach Altersgruppen



Aufteilung nach Geschlecht



Aufteilung nach Berufsgruppen

