



**Abschlussbericht Maßnahmenpaket I Diakonats**

Bericht in der Sitzung der 15. Landessynode am 4. Juli 2019

Sehr geehrte Frau Präsidentin, Hohe Synode,

In der Herbstsitzung der Landessynode 2017 hat mein Vorgänger Oberkirchenrat Baur Ihnen im Zwischenbericht die Arbeitsergebnisse und Erkenntnisse bis zu diesem Zeitpunkt vorgestellt. Der Zwischenbericht insgesamt und die 12 Hauptaussagen sind inhaltlich aufgenommen und werden ergänzt oder erweitert. Da der Bericht sehr umfangreich ist, gebe ich die kursiv gehaltenen Stellen zu Protokoll.

*Mit drei umfassenden Anträgen, in denen sich die Arbeitsergebnisse des Sonderausschusses niedergeschlagen haben, hat die 14. Landessynode in ihrer Sommersitzung 2013 in Bad Mergentheim den Oberkirchenrat gebeten, die Zukunftsfähigkeit des Diakonats in unserer Landeskirche und seine Wirksamkeit für den Auftrag der Kirche weiter voranzubringen.*

Drei Hauptthemen wurden herausgearbeitet, die in den Synodalanträgen gefasst sind: Die Frage des Amtes, der Ausbildung und der Anstellung. Zum Nachlesen, ohne sie nochmals vorzutragen, finden Sie die drei Anträge, auf die sich der Abschlussbericht zum „Maßnahmenpaket I“ bezieht, hier eingefügt.

*Antrag Nr. 31/13: Zukunftsfähigkeit des Diakonats – Themenbereich Ausbildung*

*Die Landessynode möge beschließen:*

*Der Oberkirchenrat wird gebeten,*

- 1. die Arbeitsgruppe zur „Überprüfung – Zuordnung und Optimierung der Diakoninnen- und Diakonenausbildung“ des Dezernats 2 zu beauftragen, dem Oberkirchenrat und der Landessynode ein Konzept zur Neuordnung der Diakoninnen- und Diakonenausbildung vorzulegen, welches das „Kompetenzzentrum Diakonats“ einschließt.*
- 2. ein landeskirchliches Institut „Kompetenzzentrum Diakonats“ auf dem Campus der Evang. Hochschule/Stiftung Karlshöhe einzurichten und das Dezernat 2 mit der Ausarbeitung eines detaillierten Konzeptes in Abstimmung mit dem Dezernat 1, da Teile des Fachbereichs Gemeinde und Diakonie des Evang. Bildungszentrums in das „Kompetenzzentrum Diakonats“ integriert werde, sowie der Stiftung Karlshöhe, der Evang. Hochschule und dem Diakonischen Werk Württemberg zu beauftragen.*
- 3. die Betriebs- und Sachkosten für die Arbeit des Instituts in Höhe von bis zu jährlich 65.000 € in den Haushalt einzustellen.“*

*Antrag Nr. 32/13: Zukunftsfähigkeit des Diakonats – Themenbereich Anstellung: Personalentwicklung/Stellenwechsel/Umstieg*

*„Die Landessynode möge beschließen:*

*Der Oberkirchenrat wird gebeten,*

- 1. das Dezernat 2 zu beauftragen, die begonnene Erhebung für eine landeskirchliche „Personalstrukturübersicht Diakonat“ fortzuführen und das Instrument auf seine Tauglichkeit für die Personalberatung und -planung zu evaluieren. Dazu gehören auch insbesondere die Erarbeitung dazu gehöriger konzeptioneller Grundlagen, die weiteren Planungen für die verpflichtende geistlich-theologische Fortbildung und je nach Beschlusslage die Vorbereitung und Umsetzung auf einem möglichen Weg einer zentralen Anstellung.*
- 2. für die Erhebung, Pflege, Auswertung, Weiterentwicklung und Evaluation bei Dezernat 2 befristet auf drei Jahre eine 50 %-Stelle, eingestuft nach EG 9 TVöD, einzurichten und die dafür erforderlichen Mittel in Höhe von 81.600 € in den Haushalt aufzunehmen.*
- 3. das Dezernat 2 mit der Erarbeitung eines spezifischen „Personalentwicklungskonzeptes Diakonat“ zu beauftragen, das vorhandene Kompetenzen, Strukturen und Konzepte im Bereich der Personalentwicklung berücksichtigt und die vorhandenen Kooperationspartner einbindet.*
- 4. für die Konzeptentwicklung, Personalberatung und das daraus resultierende und notwendige Fortbildungsmanagement vorerst befristet auf fünf Jahre eine 75 %-Stelle, eingestuft nach EG 11 TVöD, einzurichten. Diese Arbeit soll in enger Verzahnung mit dem „Kompetenzzentrum Diakonat“ geschehen.*
- 5. Anstellungsträger durch eine Co-Finanzierung bei Personalmaßnahmen zur Ermöglichung eines Stellenwechsels oder zum Umstieg in andere Anstellungsverhältnisse zu unterstützen und dafür im Plan für die kirchliche Arbeit 2014 bei Kostenstelle Diakonat 0311.00 einmalig Mittel in Höhe von 950.000 € bereitzustellen. Diese Mittel sollen gesperrt bleiben, bis Vergabekriterien, Verfahrensabläufe und Evaluationsinstrumente erarbeitet und durch das Kollegium und die Landessynode akzeptiert sind. Über die Entwicklungen in diesem Bereich sollen jährlich dem Kollegium Bericht erstattet und der Herbstsynode 2017 ein Ergebnisbericht vorgelegt werden.*
- 6. zur Begleitung und Vernetzung der Diakoninnen und Diakone der Berufsgruppe „Soziale Diakonie“ für fünf Jahre eine 50 %-Stelle, eingestuft nach EG 9 TVöD, einzurichten, die zur Hälfte aus Mitteln des Diakonischen Werks Württemberg finanziert wird.“*

*Antrag Nr. 33/13: Zukunftsfähigkeit des Diakonats – Themenbereich Anstellung: Stellenschaffung/Flexibilisierung von Anstellungen*

*„Die Landessynode möge beschließen:*

*Der Oberkirchenrat wird gebeten,*

- 1. ab dem Haushaltsjahr 2014 in der Landeskirche die Möglichkeit zu schaffen, dass die Landeskirche die Anstellungsträgerschaft für Diakoninnen und Diakone von Kirchenbezirken und ggf. Kirchengemeinden gegen Kostenersatz übernehmen kann. Den Kirchenbezirken/Kirchengemeinden soll die Möglichkeit eröffnet werden, im Einvernehmen mit dem/der Angestellten die Übergabe der Anstellung an die Landeskirche zu beantragen.*
- 2. zur Unterstützung von Anstellungsträgern bei der Schaffung neuer Diakoninnen- und Diakonstellen bzw. einer Umwidmung bestehender Stellen für besondere, konzeptionell-innovative Arbeit in Brennpunktbereichen für 5 Jahre einmalig Mittel der Landeskirche in Höhe von 1 Mio. € zur Verfügung zu stellen.*
- 3. das Dezernat 2 zu beauftragen, in einer dezernatsübergreifenden Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Prälatin, der Prälaten und von Vertreterinnen und Vertretern der Kirchenbezirksebene ein detailliertes Konzept zur Umsetzung auszuarbeiten. Dabei sollen Verfahrensfragen, Ge-*

*sichtspunkte der Beteiligungen und Evaluation ebenso berücksichtigt werden wie rechtliche Fragen. Auch konzeptionelle Fragen eines Diakonatsplans für Kirchenbezirke und Landeskirche sollen mitgedacht werden.*

- 4. das Dezernat 2 zu beauftragen, mit Partnerinnen und Partnern auf den unterschiedlichen landeskirchlichen Ebenen ein umfassendes Beratungskonzept zur Sicherung von Drittmitteln für den Diakonat und die Unterstützung von Fördervereinen auszuarbeiten und dem Kollegium zur Beschlussfassung sowie der Landessynode zur Stellungnahme vorzulegen. Für diese Maßnahmen notwendige Mittel und Stellen können nach Abschluss der konzeptionellen Arbeit und Akzeptanz des Konzepts durch Oberkirchenrat und Landessynode ab dem Haushaltsjahr 2014 bereitgestellt werden.“*

Den umfangreichen Bericht möchte ich entlang der Antragsthemen zusammenfassen und die daraus resultierenden Erkenntnisse und Herausforderungen skizzieren.

## 1. Ausbildung

In allen Feldern beruflicher Ausbildung ist es dauerhaft eine Herausforderung die Balance zwischen Beständigkeit und neuen Anforderungen zu entwickeln. Der Prozess auf EKD-Ebene in der Gemischten Fachkommission III wird voraussichtlich noch in diesem Jahr Mindeststandards im Blick auf die Ausbildungen vorlegen an denen Studiengänge und Ausbildung an den diakonisch-missionarischen Ausbildungsstätten überprüft werden können. Diese Empfehlungen, die künftig keine Ausbildungsstätten sondern Studien- oder Ausbildungsgänge umfassen, werden wir auch in Württemberg für künftige Weiterentwicklungen einbeziehen. Sie stärken und profilieren, wo bereits in hoher Qualität ausgebildet wird, sie sind aber auch eine Hilfe zur Weiterentwicklung, wo noch Handlungsbedarf besteht. *Mit diesem Klärungsprozess verbunden, soll auch dem Bedürfnis nach Mobilität der Absolventinnen und Absolventen Rechnung getragen und Wechsel in andere Landeskirchen vereinfacht werden. Lebens- und berufsbiografische Veränderungen gehören heute für viele junge Menschen zum Alltag und wir sind es ihnen schuldig, dass wir als Kirchen transparent machen, welche Auswirkung ihre Entscheidung für einen Studien- oder Ausbildungsort für ihre Zukunft hat.*

*Für uns in Württemberg, mit unserem breiten Zugang in den Diakonat und die kirchlichen Handlungsfelder ist es gut, dass Kirchenrätin Feil-Götz in die Fachkommission berufen wurde und unsere Interessen dort vertreten kann.*

*Neben der Regelausbildung an unserer Evangelischen Hochschule in Ludwigsburg und der etablierten Aufbauausbildung für die Absolventinnen und Absolventen der missionarischen Ausbildungsstätten, sieht es auch für Bewerberinnen und Bewerber mit Einfach-Bachelor (wie er z. B. in Freiburg als Regelstudium absolviert wird) oder Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter die in unsere Felder wechseln möchten gute Anschlussmodelle vor, die ihnen die notwendige fachliche Qualifikation und die Anschlussfähigkeit in unser Regelsystem ermöglichen.*

*Um weiterhin den für Württemberg wichtigen, breiten Zugang aus missionarischen Ausbildungsstätten zu sichern wurden die Rahmenbedingungen durch das zuständige Fachreferat überprüft und klarer geordnete Strukturen erarbeitet. Dies soll die Anschlussfähigkeit an die Empfehlungen der Fachkommission III sicherstellen.*

## 2. Zentrum Diakonat

Das Zentrum Diakonat ist im Regelbetrieb und hat in den wenigen Jahren des Bestehens einen wichtigen Platz in der Landeskirche eingenommen. Die Bündelung der Aufgaben und die enge Vernetzung mit Dezernat 2 ermöglichen uns Entwicklungen voranzubringen und zu steuern und Kirche der Zukunft mit zu entwickeln. Sowohl in den Bereichen Aus-, Fort- und Weiterbildung, in konzeptioneller Weiterentwicklung des Diakonats und einer diakonischen Kirche, aber auch in der Beratung Einzelner oder von Kirchenbezirken und Einrichtungen. *Das Team unter der Leitung von*

*Kirchenrat Beck ist für viele Diakoninnen und Diakone, aber auch Einrichtungsträger und Dekaninnen und Dekane Ansprechpartner und Unterstützer.*

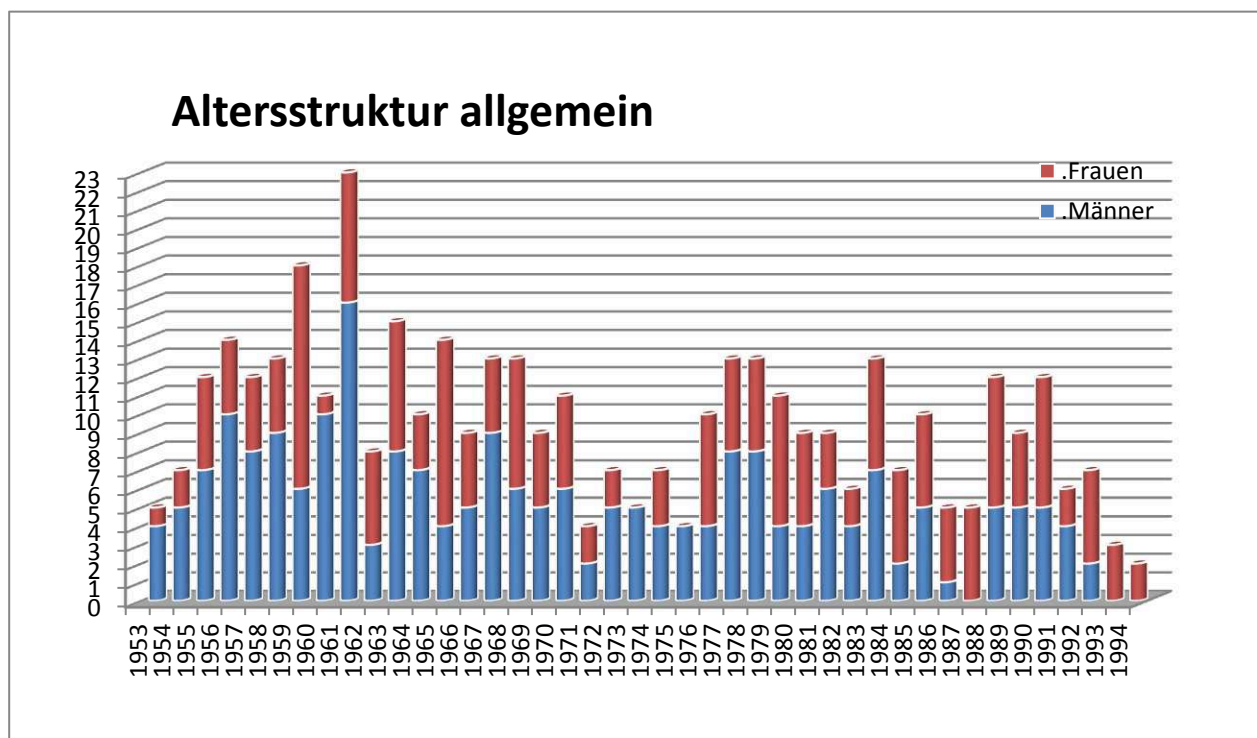
*Die personelle Ausstattung ist knapp ausreichend für den Regelbetrieb, das bedeutet, dass wir nur sehr begrenzt neue Aufgaben ohne weitere Ressourcen dorthin delegieren können. Grundlegende Fragen und Entwicklungen bleiben weiterhin kirchenleitende Aufgabe und können vom ZD nur fachlich kompetent begleitet werden.*

### 3. Personalstrukturübersicht

Das Instrument einer Personalstrukturübersicht (PSÜ) für Diakoninnen und Diakone (*Religionspädagoginnen und Religionspädagogen werden über die Personalstrukturplanung erfasst*) steht noch immer am Anfang und bedarf einer kontinuierlichen Weiterentwicklung. Klärungen sind u. a. bei der dezentralen Dateneinpfehlung notwendig, aktuell ist die Auswertung deshalb noch immer mit Unschärfen verbunden.

Die PSÜ kann lediglich Entwicklungen abbilden, ein Steuerungsinstrument ist sie nicht, da die Stellen in der Regel in den Kirchenbezirken und damit die deren Stellenhoheit sind.

Die aktuelle Altersstrukturübersicht der PSÜ hat sich nicht wesentlich verändert seit dem vergangenen Jahr.



Wir haben auch bei Diakoninnen und Diakonen eine vergleichbare Altersstruktur wie im Pfarrdienst oder im Bereich der Religionspädagoginnen und Religionspädagogen und die anstehenden Ruhestandsentwicklungen mit den damit verbundenen Personalbedarfen verlaufen analog.

*Die aktuellen Zahlen im Blick auf die Gesamtpersonenzahl ist 406 (2017:433). Da es keine bekannten Stellenkürzungen gab, dürfte sich hier die Zahl der aktuell unbesetzten Stellen zumindest teilweise wiederfinden, wie auch Mutterschutz- und Erziehungszeiten.*

Wie bereits im Zwischenbericht aufgezeigt, bleiben die berufsbioграфischen Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Anschlussperspektiven, zum Beispiel an eine Tätigkeit als Jugendreferentin/Jugendreferent, offen. Dies ist sowohl für Anstellungsträger, Diakonin oder Diakon und die Lan-

deskirche im Blick auf Beratung und das Angebotsspektrum berufsqualifizierender Fortbildung von Interesse. Für den Diakonat bleibt die Personalgewinnung und Personalbindung eine wichtige Aufgabe. *Neben regelmäßig stattfindenden verschiedenen Werbemaßnahmen für „kirchliche Berufe“ gehören attraktive Stellen und verlässliche Anstellungsperspektiven wie auch die berufsbiografische Weiterentwicklung dazu. Die Angebote, die über das landeskirchliche Personalentwicklungskonzept gemacht werden können, sind ein wichtiges Signal in die Berufsgruppen hinein.*

#### 4. Landeskirchliches Personalentwicklungskonzept für Diakoninnen und Diakone

Ausgehend von den drei Projektzielen wurde das Thema inhaltlich bearbeitet und von einer interdisziplinären Projektbegleitgruppe beraten. Die Evangelische Hochschule Ludwigsburg war in der umfangreichen wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation beteiligt (*eine Kurzfassung der Ergebnisse ist im Anhang aufgenommen*).

Im Vergleich zu anderen landeskirchlichen Projekten, wurden bei der Entwicklung von Personalentwicklungskonzept und Personalentwicklungsfond immer Anstellungsträger im Bereich der Landeskirche und im Bereich der Diakonie in den Blick genommen und damit modellhafte Verbindungen der beiden Systeme ermöglicht.

Die Projektziele waren:

- I. Im Jahr 2019 hat die Evangelische Landeskirche in Württemberg ein Personalentwicklungskonzept für die von ihr berufenen Diakoninnen und Diakone, das diesem Personenkreis eine Begleitung, Erhaltung und Förderung in unterschiedlichen berufsbiografischen Phasen ermöglicht.

Das neue Landeskirchliche PE-Konzept Diakonat bündelt die im Bereich der Landeskirche bereits vielfältigen PE-Angebote und benennt die Ansprechpartner mit den jeweiligen Zuständigkeiten. *Damit wird sowohl dem Wunsch der Diakoninnen und Diakone nach zentraler Steuerung durch den Oberkirchenrat Rechnung getragen, wie die vielfältige dezentrale Anstellungsstruktur berücksichtigt.*

Für die PE-Gespräche werden Leitfäden entwickelt, die den Personalverantwortlichen im Bereich der Landeskirche, als auch im Bereich der Diakonie als hilfreiches Instrument und Information zur Verfügung gestellt werden. Die PE-Gespräche können durch die tatsächlichen Entwicklungsperspektiven im Diakonat ergänzt und eine Verbindung zwischen Personal- und Organisationsentwicklung angestrebt werden.

- II. Aktuelle Herausforderungen der Personalentwicklung von Diakoninnen und Diakonen, auch in schwierigen beruflichen Situationen, sind bis 2019 analysiert und werden präventiv und lösungsorientiert bearbeitet.

Im Rahmen des PE-Fonds konnten 18 exemplarische Maßnahmen der Förderung durchgeführt werden. Bei einigen haben sich bereits, oder werden sich daraus berufliche Perspektiven für die Diakoninnen und Diakone ergeben.

In der Onlinebefragung wurde deutlich, dass 58 % der teilnehmenden Personen ( $n = 427$ ) im Laufe ihrer Berufsbiografie in mehreren Berufsgruppen tätig waren bzw. sind. Weiter können sich über 60 % vorstellen, zukünftig in einem anderen Arbeitsbereich tätig zu werden. Eine Veränderungsbereitschaft ist demzufolge vorhanden, sie wird sich aber in der Mehrzahl stark an den Möglichkeiten vor Ort orientieren. *Schwieriger ist die Situation, wo keine Veränderungsmöglichkeiten im Nahbereich möglich erscheinen.*

Es ist im Blick auf die Zukunft sinnvoll, den berufsbiografischen Weg dauerhaft zu begleiten und mit entsprechenden Fort- und Weiterbildungsangeboten auch zu entwickeln. Den Personalverantwortlichen kommt dabei eine wichtige Rolle zu.

*Organisatorisch und arbeitsrechtlich ist es im Rahmen einer Abordnung möglich, auch über einen befristeten Zeitraum eine Projektstelle zu übernehmen. Einzelne Beispiele gibt es im Projekt „Gelebtes Evangelium“ und es ist zu beobachten, wie motivierend und stärkend diese neuen Aufgaben von den Diakoninnen und Diakonen wahrgenommen werden. Auch im Projekt „Vernetzt denken – gemeinsam gestalten/Flex-Paket 3“ gibt es entsprechende Ansätze. Es bleibt zu beobachten, wie und ob sich die Akzeptanz einer befristeten Veränderung weiterentwickelt.*

III. Strukturelle Fragen über die Zuständigkeiten bei der Personalentwicklung von Diakoninnen und Diakonen sind am Ende des Projektes geklärt.

Die Personalverantwortung ist in der Regel dezentral organisiert. Häufig wünschen sich Anstellungsträger und Diakoninnen und Diakone eine externe Beratung.

Mit der Einführung des PE-Konzeptes wird für Dienstgeber und Diakoninnen und Diakone geregelt, wer als Ansprechpartner bei fachlichen oder berufsbiografischen Fragen zur Verfügung steht. Für die Diakoninnen und Diakone im Bereich der Landeskirche und der Diakonie übernehmen diese Aufgabe die Berufsgruppenbeauftragten. Sie haben einen vertieften Einblick ins Berufsfeld, aber auch den Überblick über Entwicklungen darüber hinaus.

*Mit der Referatsleitung Diakonat besteht eine enge Zusammenarbeit und es können umfangreichere Weiterbildungsmaßnahmen auf den Weg gebracht werden.*

5. Berufsgruppe Soziale Diakonie

Die dauerhafte Einrichtung der Stelle der Beauftragten in Diakonischen Einrichtungen und Diensten war und ist ein wichtiges Signal in die Trägerdiakonie. Die mit der Stelle verbundene Netzwerkarbeit, sowohl mit den Einrichtungsleitungen als auch den Diakoninnen und Diakonen, trägt wesentlich dazu bei, Fragen der Rolle und des Auftrags als auch des Mehrwertes für die Einrichtungen weiter zu entwickeln.

*Aber auch die Vernetzung der Diakoninnen und Diakone untereinander durch die Einrichtung des Leitungskreises und das jährliche Forum tragen dazu bei, dass die gegenseitige Wahrnehmung in den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern gefördert wird und gemeinsam Identitätsfragen und Rollenklärungen weiterentwickelt werden.*

Mit der Zuordnung der Stelle im Zentrum Diakonat ist auch die Netzwerkarbeit in die anderen Berufsgruppen und die übrigen kirchlichen Strukturen gewährleistet.

6. Zentrale Anstellung

*Die geschaffene Möglichkeit für Anstellungsträger ihre Diakoninnen und Diakone gegen Vollkostensatz in die zentrale Anstellung zu überführen (Rundschreiben AZ 59.0 Nr. 27.0-01-06 V22/6) wurde von den Anstellungsträgern nicht in Anspruch genommen. Die Beratungsgespräche haben gezeigt, dass die Schwierigkeiten der Personalfälle im Blick auf Bedarfe nach Stellenwechseln, in der Regel im gleichen Kirchenbezirk, damit nicht geschaffen werden können.*

*Die mit der Erstellung verbundenen konzeptionellen und arbeitsrechtlichen Fragestellungen waren aber hilfreich für die Erarbeitung der zentralen Anstellung im Projekt „Vernetzt denken – gemeinsam gestalten/ Flex-Paket 3“.*

7. Projekt Gelebtes Evangelium

Die 11 geförderten Projekte waren (sind) in den unterschiedlichen Feldern des Diakonats angesiedelt. Sie alle sollen Impulse setzen für eine konzeptionell-innovative Arbeit, die sich im Gemeinwesen verortet und konkrete Herausforderungen im Nahraum aufnimmt.

In den Projekten wird deutlich, dass die Kirche als zivilgesellschaftlicher Akteur wahrgenommen wird und Teil eines Netzwerkes ist, das miteinander Gemeinschaft entwickelt und vor Ort gemeinsam etwas bewirken kann. Es ist auch zu beobachten, dass sich Menschen ehrenamtlich engagieren, die über die klassischen Angebote nicht ansprechbar sind. *Und über das Öffentlich machen von Tabuthemen wie Suizid, Demenz und Armut werden Menschen ermutigt ihre Lebenssituation durch Unterstützung gestalten zu können.*

Dass Projektarbeit sowohl für Haupt- wie Ehrenamtliche zusätzliche Arbeit bedeutet wird häufig unterschätzt. Der Projektantrag bildet lediglich die Grundlage für das Projekt, die inhaltliche Ausgestaltung, die Begleitung und die Fragen der Nachhaltigkeit müssen kontinuierlich weiterentwickelt werden.

*Der Projektzeitraum spielt ebenfalls eine Rolle. Es hat sich gezeigt, dass ein Projekt unter fünf Jahren im Blick auf die Nachhaltigkeit wenig bewirkt. Es ist auch zu beobachten, dass die Projektträger das Projektende häufig lange nicht im Fokus haben und wenig bis keine Klärung erfolgt, ob und wie das Projekt weitergeführt werden soll. Fragen der Finanzierung und eventueller Modifizierung werden nicht aktiv bearbeitet und führen bei den Stelleninhabenden und ehrenamtlich Mitarbeitenden öfter zur Verunsicherung im Kontext der Sinnhaftigkeit.*

*Nur wenige berufserfahrene Diakoninnen und Diakone haben sich für diese Projektaufträge gewinnen lassen, wenn dies aber geschah so haben sie mehrheitlich die Erweiterung ihres beruflichen Spektrums sehr positiv formuliert. Die hohen Anforderungen für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger wurde deutlich und mit dem von Kirchenrat Beck verantworteten Begleitprogramm unterstützt. Diese für alle Projekte sinnvolle Begleitung hat sicher mit dazu beigetragen, dass es von Seiten der Diakoninnen und Diakone keine Abbrüche aufgrund von Überforderung gab.*

Die Erfahrungen des Projektes Gelebtes Evangelium im Blick auf die Projektkonzeption, den Projektzeitraum und die Nachhaltigkeit werden im neuen Projekt „Vernetzt denken – gemeinsam gestalten/ Flex-Paket 3“ aufgenommen *und eine verpflichtende Beratung vor Projektantrag wie auch die inhaltliche Aufnahme der angestrebten Ziele und die Planungen über den Projektzeitraum hinaus aufgenommen.*

#### 8. Beratungskonzept zur Sicherung von Drittmitteln für den Diakonat und die Unterstützung von Förder- und Trägervereinen

Seit der Antragstellung im Jahr 2013 haben sich die Rahmenbedingungen zur Bearbeitung des Themas eher verschärft und wurden komplexer weil es sowohl arbeitsrechtliche Fragen (Arbeitnehmerüberlassung, Anstellungsbefristung) wie auch Umsatzsteuerfragen zu beachten gilt und auch Bereiche der KGO tangiert sind. Der Handlungsspielraum des Oberkirchenrats im Sinne einer Steuerung ist nur sehr begrenzt.

Im Sinne der berufsbiografischen Entwicklung der Diakoninnen und Diakone wie auch der finanziellen Gleichstellung wird die Anstellung im Bereich der verfassten Kirche priorisiert. Es ist damit gewährleistet, dass nur Personen angestellt werden, die dauerhaft im System bleiben können und die Ausbildungsvoraussetzungen erfüllt sind. *Kirchenbezirke sollten ermutigt werden bei bewährten und verlässlichen Finanzierungsstrukturen unbefristete Anstellungen in Kirchengemeinden oder die Anstellung beim Kirchenbezirk zu ermöglichen. Sie würden damit auch Wertschätzung den Spendern gegenüber zum Ausdruck bringen, denn Fördervereine, die ausschließlich für die Spendengewinnung zuständig sind, sind in der Kirchengemeinde verortet und tragen dazu bei, dass die gemeindliche Arbeit gefördert wird.*

Für Fördervereine und CVJMs, die weiterhin selbst anstellen, kann unterstützend ein Paket zur Übernahme der Personalwirtschaft des EJWs und der ZGASt des DWW unter definierten Bedingungen angeboten werden.

Die Personalsituation wird sich in den nächsten Jahren nicht entspannen. Personalgewinnung im Gesamtfeld des Diakonats und kontinuierlicher Stellenausbau im Bereich der Jugendarbeit sind nach Einschätzung des Dezernats 2 und des EJW längerfristig nicht leistbar, weil neben den demographischen Faktoren, insbesondere im Bereich der Jugendarbeit zu beobachten ist, dass rückläufiges ehrenamtliches Engagement durch hauptamtliche Jugendreferentinnen und Jugendreferenten kompensiert werden soll. Sowohl im Blick auf die Professionalität, die Personalsituation als auch die finanziellen Bedarfe ist dies in der Fläche nicht zukunftsfähig.

*Der rückläufigen Entwicklung im Bereich der ehrenamtlichen (meist jugendlichen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollte mit Anreizen für Jugendliche/ Studierende begegnet werden in dem ihnen beispielsweise attraktive Fortbildungsangebote finanziert werden, aber auch der Gewinnung neuer Mitarbeiterzielgruppen. Dabei kann auch eine Aufwandsentschädigung in Betracht kommen.*

*Die aktuelle Situation bzw. Entwicklung sollte in den nächsten beiden Jahren beobachtet werden und bei sich abzeichnendem Bedarf darüber hinaus sollte geprüft und ggf. entwickelt werden, ob und in wieweit durch Qualifikation weitere Professionen (z. B. Erzieherinnen/Erzieher, Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen) für praktische Aufgaben in der Kirchengemeinde eingesetzt werden können. Eine angemessene personelle Ausstattung für Qualifikationsmaßnahmen wäre dafür erforderlich.*

Bezirksarbeit und örtliche Arbeit haben sich teilweise auseinanderentwickelt. Vernetzung sollte wieder stärker in den Blick kommen, auch im Kontext der Pfarrpläne und des Ausbaus der Distrikte.

Die in den acht Unterkapiteln zusammengefassten Ergebnisse und Arbeitsschritte machen deutlich, dass viel in Angriff genommen wurde und weiterentwickelt ist. All den Beteiligten (KRin Feil-Götz, KR Beck, dem Projektreferenten Ihlein, der Beauftragten Köster und KR Alger) sei an dieser Stelle stellvertretend für das Engagement und die inhaltliche Arbeit gedankt, wie auch für die Zusammenstellung dieses Berichts mit seinen unterschiedlichen Teilen und Teilaspekten.

Darüber hinaus bleibt es herausfordernd in den nächsten Jahren die Themen der Profilierung und Abgrenzung der Berufsfelder der Diakoninnen und Diakone weiterzuentwickeln, vor allem auch im Zusammenspiel der Pfarrplanentwicklungen und der multiprofessionellen Zusammenarbeit. *Ein Erprobungsfeld wurde mit dem Projekt „Vernetzt denken – gemeinsam gestalten/ Flex-Paket 3“ geschaffen. Für diese, aber auch die weiteren Herausforderungen, die in den nächsten Jahren absehbar sind, haben wir eine Verlängerung des Projektes Personalentwicklung im Antrag zur Mittelfristigen Finanzplanung Nr. 1347-4 eingebracht, der uns Gestaltungsmöglichkeiten gibt, diese Herausforderungen zukunftsweisend an- und aufzunehmen. Die weiteren, detaillierteren Ausführungen dieses Abschlussberichts, der sich an den Anträgen und den daraus resultierenden Aufgabenstellungen orientiert, empfehle ich Ihrer gründlichen Lektüre.*

Folgende Punkte beziehen sich auf den Antrag Nr. 31/13 Zukunftsfähigkeit des Diakonats – Themenbereich Ausbildung

### **I. Diakoninnen- und Diakonenausbildung**

*Für die Ausbildung von Diakoninnen und Diakonen wurde - neben den im Zwischenbericht detailliert erläuterten Maßnahmen unter Beteiligung relevanter Einrichtungen und Funktionsträger - durch Referat 2.2 ein Vorschlag für das Gesamtsystem der Ausbildung erarbeitet. Für diesen werden derzeit die Rahmenbedingungen zur Umsetzung geschaffen.*

*Der Fokus liegt auf einer praxisgerechten und im bestehenden Rahmen umsetzbaren Lösung. Sie sieht im Wesentlichen die Profilierung und Ergänzung bestehender Qualifizierungswege vor.*

- 1) *Die Regelausbildung an der Ev. Hochschule wird mit den Studiengängen Religionspädagogik und Diakoniewissenschaft, jeweils kombiniert mit dem Studiengang Sozialer Arbeit, weitergeführt.*



- 2) Für den im Diakonen- und Diakoninnengesetz vorgesehenen Zugang bei Einfachbachelor einer Ev. Hochschulen sowie den weiterhin die Ausnahme bildenden Quereinstieg wird jeweils ein eigener Qualifikationsgang an der Ev. Hochschule Ludwigsburg eingerichtet. Durch die Neugestaltung wird ein für alle Beteiligten verständlicher und planbarer Prozess erreicht.
- a. Mit dem qualifizierten Zugang werden durch festgelegte Pflichtbereiche sogenannte Grundqualifikationen gesichert.
  - b. Durch Wahlpflichtbereiche ist es darüber hinaus möglich, in gewissem Umfang Flexibilität sowie Räume für die Würdigung und Ergänzung der bestehenden inhaltlichen Qualifikation zu ermöglichen.
- Sobald die konkreten Ausarbeitungen vorliegen wird das Konzept dem Oberkirchenrat und der Synode vorgelegt.

Die Landeskirchliche Aufbauausbildung wird durch die oben genannte Maßnahmen hinsichtlich der aufzunehmenden Personen entlastet und bleibt ein praxisorientiertes und profiliertes Qualifikationsinstrument, das von den Teilnehmenden als nutzbringend erlebt wird. Die Überarbeitung der Ordnungen für die landeskirchliche Aufbauausbildung wird inhaltlich abgeschlossen.

## II. Zentrum Diakonat

(Fort-Weiterbildung / Begleitung der Berufsgruppen / geistlich-theologische Fortbildung / Personalentwicklung)

### 1. Vorbemerkungen

- **Aufgaben des Zentrums Diakonat** sind nach der Ordnung § 1 (1) „Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie für die berufliche Begleitung von Diakoninnen und Diakonen“; dies wird in § 2 (1) konkretisiert:  
„Zu den Aufgaben des Zentrums Diakonat gehören jeweils im Bereich des Diakonats:
  1. die Durchführung der Landeskirchlichen Aufbauausbildung
  2. die Durchführung der berufs begleitenden Qualifizierung und die Wahrnehmung der Verantwortung für die berufs begleitende Qualifizierung im Diakoniewerk Schwäbisch Hall e. V.
  3. die Durchführung der geistlich-theologischen Fortbildungen, auch in Zusammenarbeit mit den Gemeinschaften im Diakonenamt
  4. die Durchführung von fachlichen und verpflichtenden Fortbildungen
  5. die Weiterentwicklung der Aus- und Fortbildungen unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen Regelungen
  6. die Beratung des Oberkirchenrats in Fragen der Anerkennung von Ausbildungen, Ausbildungsstandards und Weiterqualifikation
  7. die Mitarbeit bei der konzeptionellen und strukturellen Weiterentwicklung des Diakonats
  8. die Zusammenarbeit mit der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg bei der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation und in Fragen der Anschlussfähigkeit an Regelstudiengänge der Hochschule
  9. die interprofessionelle und interdisziplinäre Zusammenarbeit mit den Einrichtungen des Evangelischen Bildungszentrums
  10. die Ausführung weiterer Aufträge, die dem Zentrum Diakonat vom Oberkirchenrat erteilt werden“.
- In § 2 (2) wird die **Zusammenarbeit** mit den verschiedensten Akteuren im Bereich Diakonat / Diakonie / Aus-, Fort- und Weiterbildung als grundlegende Voraussetzung der Arbeit des Zentrums benannt.
- **Intention** der Gründung des ZD war, Ressourcen, Kompetenzen und Aufgaben im Bereich Diakonat in der Landeskirche zu bündeln und in die direkte Verantwortung des Oberkirchenra-

tes zu nehmen. Dies führt – so kann nach knapp vier Jahren gesagt werden – zu Synergieeffekten, zu einer großen „Erkennbarkeit“ der Idee Diakonat in der Landeskirche und schärft gleichzeitig die Wahrnehmung von anstehenden Aufgaben.

- Die **Personalausstattung** ist angesichts der Aufgaben (zu) knapp bemessen:  
Direktor Joachim L. Beck, Pfarrer 100%  
Dozentin für Aufbauausbildung und Berufsbegleitende Qualifizierung Nicole Heß M.A., Diakonin 100 %  
Beauftragte für Gemeindediakoninnen/-diakone Ute Schütz, Diakonin 50 %  
Fort- und Weiterbildung Ute Schütz, Diakonin 25 %  
Beauftragte für Diakoninnen/Diakone in Einrichtungen und Diensten Christina Köster, Diakonin 50 %  
Projektreferentin (für Doppelkurs Aufbauausbildung) Renate Schwarz, Diakonin 25 %  
Sekretariat Diana Richartz 75 %

### **1. Konzeptionelle Arbeit zum Beitrag der Diakoninnen und Diakone für eine diakonische Kirche (hier auch Zuarbeit für Dez. 2)**

Die regelmäßigen Teamsitzungen, in denen die Erfahrungen in den verschiedenen Aufgaben und Arbeitsfeldern (Gemeindediakonat, Aus-, Fort- und Weiterbildung, Beratungsarbeit, Diakoninnen und Diakone in diakonischen Einrichtungen und Diensten, ...) ausgetauscht und bearbeitet werden, ist Basis der konzeptionellen Arbeit. Diese wird v.a. sichtbar in

- der Beratungsarbeit (siehe 3.)
- in Veröffentlichungen<sup>1</sup>
- Gesprächen im Dez. 2: Ref 2.3 und 2.2
- in der Mitarbeit in den Beratungsgremien für LPED und „Vernetzt denken – gemeinsam gestalten“
- in den regelmäßigen Rundbriefen mit Editorials der Beauftragten für Gemeindediakonat bzw. Diakoninnen/Diakone in Einrichtungen und Diensten
- in der Konzeption der Aus- und Fortbildungen (siehe 2.)
- in Netzwerken und Zusammenarbeit.

Eine Erkenntnis, die immer wieder unterstrichen werden muss:

Der Diakonat ist ein eigenständiges Berufsbild – mit „go between“ wird dies in der Collins-Debatte qualifiziert, Diakoninnen und Diakone sind „Spezialisten des Ausgleichs“ (Zippert); diese Eigenständigkeit wird durch die doppelte Qualifikation der Diakoninnen und Diakone fundiert. Die Eigenständigkeit erfordert eine geklärte – oder besser: zu klärende - Zusammenarbeit mit anderen kirchlichen Berufen (Pfarrdienst, Kirchenmusik, kirchliche Sozialarbeit). Dort, wo von den Aufgaben der Kirche(ngemeinde) im Gemeinwesen / der Welt her gedacht wird, wird die berufsgruppenübergreifende Zusammenarbeit gestärkt und kann das eigene Profil, die eigene Stärke ausgebildet werden. Gefährdet wird das Profil des Diakonats dort, wo im Zuge der Pfarrplanentscheidungen pfarramtliche Aufgaben ohne gemeindekonzeptionelle Überlegungen dem Diakonat zugeschoben werden.

### **2. Aus-, Fort- und Weiterbildungen (Aufbauausbildung, Berufsbegleitende Qualifizierung zur Diakonin/zum Diakon – in Zusammenarbeit mit Ev. Hochschule Ludwigsburg; fachliche und geistlich-theologische Fortbildung; Zusammenstellung des Fortbildungsprojektes für Diakoninnen und Diakone)**

---

<sup>1</sup> Beck, Joachim, Diakoninnen und Diakone als „Kulturträger“. in: Moos, Thorsten (Hrsg), Diakonische Kultur. Begriff, Forschungsperspektiven, Praxis. Stuttgart 2018 S. 236 ff

Köster, Christina, Aufgabe von Diakoninnen und Diakonen in Diakonischen Einrichtungen und Diensten – eine gemeinsame Perspektive aus der Evangelischen Landeskirche in Württemberg und dem Diakonischen Werk Württemberg. in: Gemeinschaften und Unternehmen. Band 4 der VEDD Schriftenreihe (Erscheinen voraussichtlich Frühjahr 2019)

Diskussionspapier des Zentrums zum Diakonat ([www.zentrum-diakonat.de](http://www.zentrum-diakonat.de))

[www.zentrum-diakonat.de/fileadmin/mediapool/gemeinden/E\\_zentrum\\_diakonat/2015-12-15\\_Diskussionspapier\\_Team\\_ZD.pdf](http://www.zentrum-diakonat.de/fileadmin/mediapool/gemeinden/E_zentrum_diakonat/2015-12-15_Diskussionspapier_Team_ZD.pdf)

*Hier laufen Aufgaben zusammen, die zuvor zum einen im Kloster Denkendorf bzw. der Fortbildung für Gemeinde und Diakonie angesiedelt, zum anderen der Stiftung Karlshöhe übertragen waren (Aufbauausbildung / Berufsbegleitende Qualifizierung zur Diakonin/zum Diakon).*

- **Ausbildung**

*Die vom Zentrum Diakonat – federführend Diakonin Nicole Heß, M.A. – verantworteten Qualifizierungen nutzen und gestalten das Spezifikum einer „seminaristischen Ausbildung“ mit festen Kursgruppen, deren Teilnehmende ihre je eigene Berufs- und Lebenserfahrung einbringen. Ebenso konstitutiv ist eine durchgängige Kursleitung, die auch dann, wenn Referentinnen und Referenten für Inhalte verantwortlich sind, in der Kursarbeit präsent ist und so die „roten Fäden“ zusammenhält und die Gruppe begleitet.*

- **Aufbauausbildung**<sup>2</sup>

*Die Aufbauausbildung unterstützt und ermöglicht, dass Diakoninnen und Diakone Heimat in der Württembergischen Landeskirche erleben und finden.*

*Es ist gut, neben dem Regelstudium an der Ev. Hochschule, durch die Aufbauausbildung Absolventinnen und Absolventen der Diakonisch-Missionarischen Ausbildungsstätten einen Zugang in den Diakonat zu ermöglichen. Durch Zusammenarbeit mit StuDiT/ANSA der Ev. Hochschule lässt sich leider nicht so unkompliziert wie erhofft ein Weg zur staatlichen Anerkennung bahnen.*

*Die hohe Akzeptanz der Arbeit der Dozentin sowie die enge Abstimmung mit Ref 2.2 und Ref 2.3 sowie der intensive Austausch mit den Diakonisch-Missionarischen Ausbildungsstätten<sup>3</sup> verändert nachhaltig die Zustimmung zur Aufbauausbildung und führt zu positiven Erwartungen und Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.*

- **Berufsbegleitende Qualifizierung**<sup>4</sup>

*Diakoninnen und Diakone in diakonischen Einrichtungen repräsentieren Kirche in gesellschaftlichen Feldern und bei Menschen, die durch (kirchen)gemeindliche Arbeit wenig oder gar nicht erreicht werden.*

*Diakoninnen und Diakone in Einrichtungen sind „Ankerpersonen“ oder „Kultivierer“ einer diakonischen Kultur und Profilierung. Ihre Spezialität ist im Job die geistliche Fundierung erkennbar zu leben. Angesichts der gesellschaftlichen Herausforderungen profitieren die Absolventinnen und Absolventen der Berufsbegleitenden Qualifizierung in Ludwigsburg und Schwäbisch Hall von den erworbenen Kompetenzen (theologische Sprachfähigkeit ebenso wie Gestaltungskompetenz für Seelsorgegespräche, Andachten usw.) wie auch die Träger, die unseres Erachtens explizit diese Kompetenzen nutzen können und dafür Raum schaffen sollten.*

- **Fort- und Weiterbildungen: Koordination, Überlegungen und Konzeption sowie Durchführung**<sup>5</sup>

*Der (neue) Ausschuss für Fort- und Weiterbildungen Diakonat (eine Weiterentwicklung des früheren Beirats II – Kloster Denkendorf) koordiniert und profiliert die Angebote. Die Erkenntnisse aus den Teil-Projekten „LPED“ und „Gelebtes Evangelium“, ebenso wie aus dem Beirat „Vernetzt denken - gemeinsam gestalten“ fließen in die Arbeit ein. Eine Frucht der vernetzenden Arbeit des ZD sind auch die Langzeitfortbildungen „Vielfalt leben (2015 – 2016 mit 13 TN und 2018 - 2019 mit 11 TN) sowie die ab 2018 gemeinsame Trägerschaft mit EJW von „Verantwortlich leiten“ (2018 -2020 – 15 TN); auch die Studientage mit LAGeS (2017: „Sooo geht's nicht mehr weiter!“ Arbeit mit Älteren im Wandel; 2018: Arbeit mit Älteren im Wandel: in Dorf und Quartier gemeinsam unterwegs), Werkstattgespräch „Generation Y“ zeigen, dass die Bündelung der Aufgaben sinnvoll ist.*

---

<sup>2</sup> Zahlen dazu Tabelle 1

<sup>3</sup> U.a. in der in Federführung von Direktor Beck jährlich stattfinden und thematisch arbeitenden AG Ausbildungsstätten (Themen der letzten Jahre: „Wesentlich reden“; „Spätberufene in den Ausbildungsstätten – besondere Herausforderungen“; Am Potenzial der Studierenden anknüpfen – Selbstverantwortung fördern. Aufgaben der Ausbildungsstätten“), in Kontaktbesuchen in den Ausbildungsstätten, Telefonaten und der Einbindung von Dozentin Heß in die erste Dienstprüfung in Unterweissach

<sup>4</sup> Zahlen zur Berufsbegleitenden Qualifizierung siehe Tabelle 2

<sup>5</sup> Zahlen zu Geistlich-Theologischer und Fachlicher Fortbildung siehe Tabelle 3

### **3. Beratung (von Kirchenbezirken, Einrichtungen und Personen)**

- **Kirchenbezirke**

*Insgesamt neun Kirchenbezirke wurden seit 2015 durch Direktor Beck (acht Kirchenbezirke) und Ute Schütz (ein Kirchenbezirk) begleitet, in zwei Kirchenbezirken sind die Prozesse noch nicht abgeschlossen: die Palette reicht von grundlegenden Informationen zum Diakonat, über Vorüberlegungen bis hin zur Erarbeitung eines Diakonatsplanes für den Kirchenbezirk. Die Intensität der Begleitung reicht von einem Informationstermin (im Dekanat, im KBA, ...) bis hin zur Begleitung und Steuerung eines komplexen zweijährigen Prozesses (in Arbeitsgruppe, KBA, Kirchenbezirkssynode).*

*Erkennbar wird, dass der Diakonat als eigenständige und wichtige Berufsgruppe verstärkt in den Blick kommt, dass im Zuge von Pfarrplanentscheidungen und den anstehenden Kooperationen / Verbundgemeinden / Fusionen „Gemeindepläne“ in den Blick genommen werden und dabei die Zusammenarbeit der Verschiedenen (Berufsgruppen) ein wichtiges Element wird.*

*Die externe Unterstützung der Kirchenbezirksverantwortlichen ist hilfreich; über das Zentrum Diakonat können Erfahrungen aus anderen Kirchenbezirken genützt werden, die externe Beratung / Prozessbegleitung oder -moderation ermöglicht gleichzeitig den Bezirksverantwortlichen ihre Interessen deutlich einzubringen. Solche Prozessbegleitung und -steuerung ist zeitintensiv.*

- **Teilprojekt Gelebtes Evangelium**

*Das Teilprojekt wurde federführend von Direktor Beck begleitet. Das bedeutet zunächst Beratung der Antragsteller – sofern gewünscht, nach Entscheidung zur Förderung Unterstützung der Antragsteller / Verantwortlichen in Kirchenbezirken / Gemeinden sowie der Stelleninhabenden (mehr dazu unter Teilprojekt Gelebtes Evangelium (Antrag Nr. 33/13).*

- **Personen**

*Die Vollerhebung unter Diakoninnen und Diakonen im Zuge des Teilprojektes LPED ergab zum einen, dass das ZD als Ansprechpartner sehr breit bekannt ist, weckte zum anderen auch Erwartungen.*

*Die Zahl der Beratungsprozesse von einzelnen Diakoninnen und Diakonen nimmt zu (es geht um Stellenfragen ebenso wie um persönliche Fragen, zunehmend auch Konfliktberatung); ebenso wenden sich – deutlich weniger – Anstellungsträger ans ZD (im Blick auf Stellenbesetzungen oder auch in Konfliktfragen).*

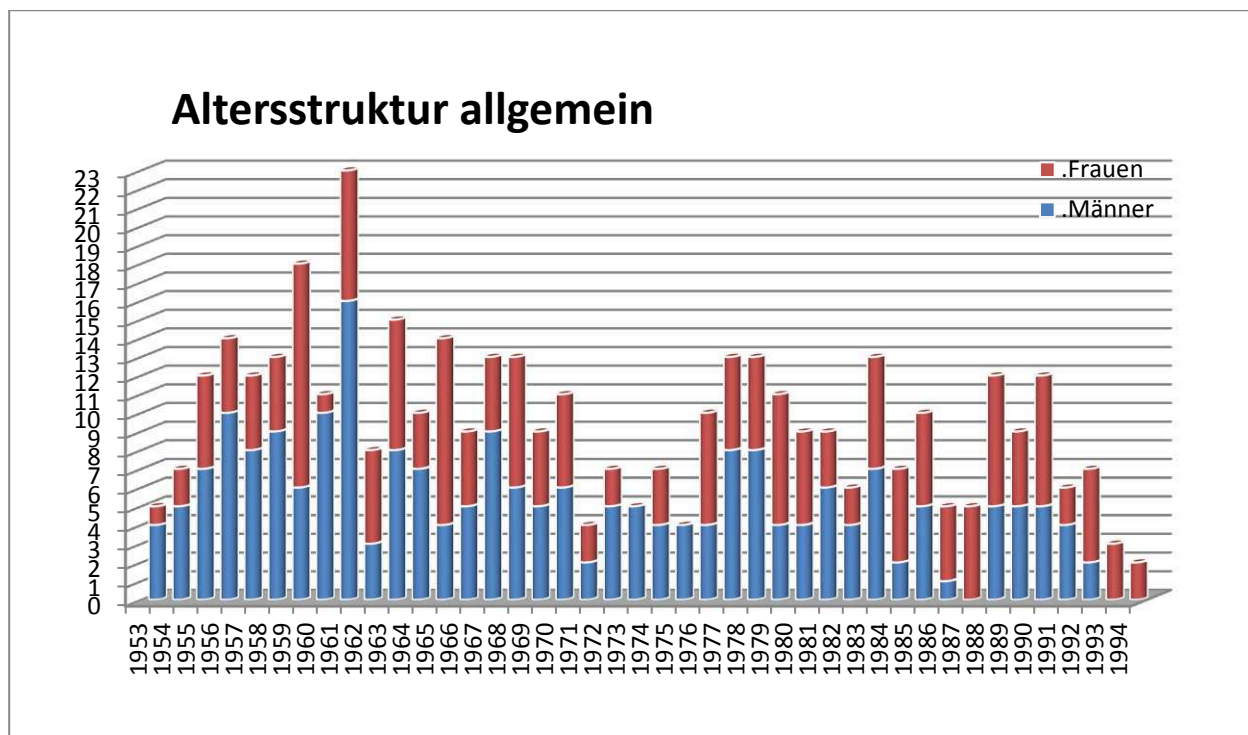
*Folgende Punkte beziehen sich auf den Antrag Nr. 32/13 Zukunftsfähigkeit des Diakonats – Themenbereich Anstellung: Personalentwicklung/Stellenwechsel/Umstieg*

### **III. Personalstrukturübersicht**

*Das Instrument einer Personalstrukturübersicht (PSÜ) für Diakoninnen und Diakone (Religionspädagoginnen und Religionspädagogen werden über die Personalstrukturplanung erfasst) steht noch immer am Anfang und bedarf einer kontinuierlichen Weiterentwicklung. Klärungen sind u.a. bei der dezentralen Dateneinpfehlung notwendig, aktuell ist die Auswertung deshalb noch immer mit Unschärfen verbunden.*

*Die PSÜ kann lediglich Entwicklungen abbilden, ein Steuerungsinstrument ist sie nicht, da die Stellen in der Regel in den Kirchenbezirken und damit in deren Stellenhoheit sind.*

*Die aktuelle Altersstrukturübersicht der PSÜ hat sich nicht wesentlich verändert seit dem vergangenen Jahr.*



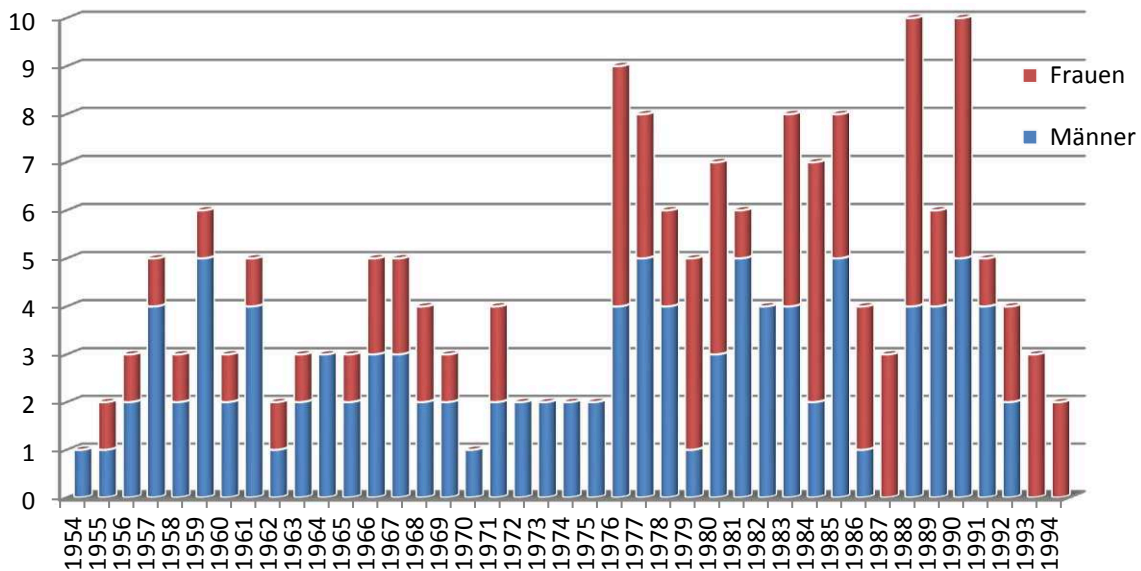
*Wir haben auch bei Diakoninnen und Diakonen eine vergleichbare Altersstruktur wie im Pfarrdienst oder im Bereich der Religionspädagoginnen und Religionspädagogen und die anstehenden Ruhestandsentwicklungen mit die damit verbundenen Personalbedarfe verlaufen analog.*

*Die aktuellen Zahlen im Blick auf die Gesamtpersonenzahl ist 406 (2017:433). Da es keine bekannten Stellenkürzungen gab, dürfte sich hier die Zahl der aktuell unbesetzten Stellen zumindest teilweise wiederfinden, wie auch Mutterschutz- und Erziehungszeiten.*

*Wie bereits im Zwischenbericht aufgezeigt bleiben die berufsbioграфischen Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Anschlussperspektiven, zum Beispiel an eine Tätigkeit als Jugendreferentin/Jugendreferent, offen. Dies ist sowohl für Anstellungsträger, Diakonin oder Diakon und die Landeskirche im Blick auf Beratung und das Angebotsspektrum berufsqualifizierender Fortbildung von Interesse. Für den Diakonat bleibt die Personalgewinnung und Personalbindung eine wichtige Aufgabe. Neben regelmäßig stattfindenden verschiedenen Werbemaßnahmen für „kirchliche Berufe“ gehören attraktive Stellen und verlässliche Anstellungsperspektiven wie auch die berufsbioграфische Weiterentwicklung dazu. Die Angebote, die über das landeskirchliche Personalentwicklungskonzept gemacht werden können, sind ein wichtiges Signal in die Berufsgruppen hinein.*

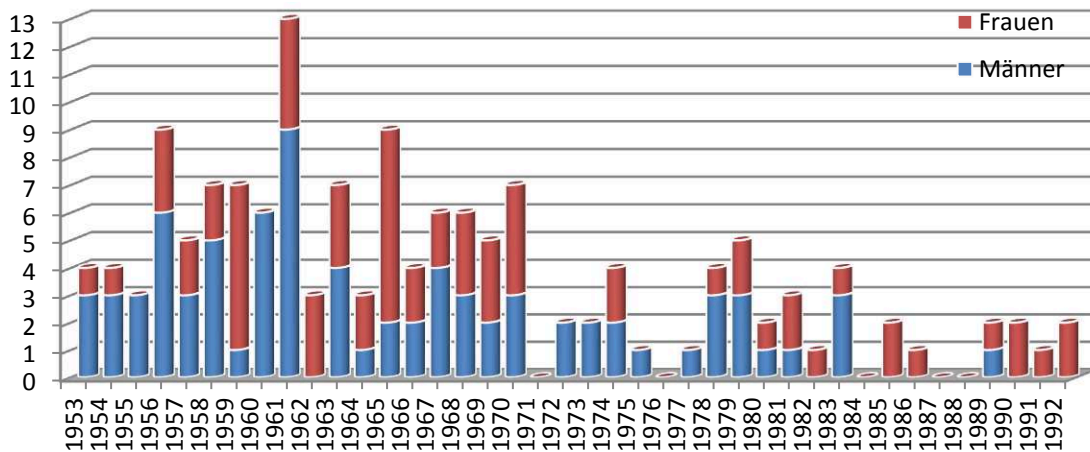
## Altersstruktur nach Geburtsjahr und Geschlecht

### JugendreferentInnen

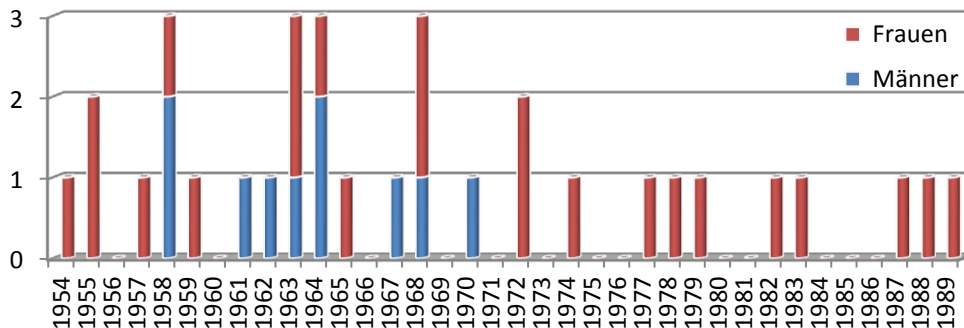


## Altersstruktur nach Geburtsjahr und Geschlecht

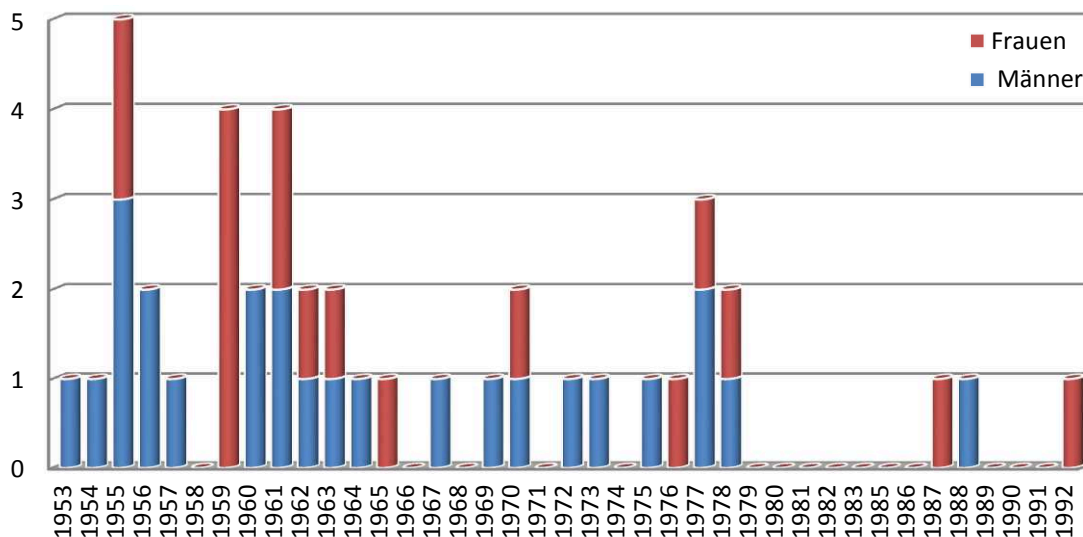
### Gemeindediakonat



## Altersstruktur nach Geburtsjahr und Geschlecht - Soziale Diakonie



## Altersstruktur nach Geburtsjahr und Geschlecht - Sonderdienste



Darüber hinaus verweisen wir auf die Ausführungen im Zwischenbericht zu Perspektiven, die auf der Grundlage der Prinzipien zur Durchführung des Pfarrplans 2024 unter dem Begriff „Zusammenwachsen“ aufgebaut wurden und nach wie vor aktuell die Situation und Herausforderungen beschreiben.

### IV. Landeskirchliches Personalentwicklungskonzept für Diakoninnen und Diakone (LPED) 1. Ausgangslage

Das Projekt „LPED“ entstammt dem Synodalantrag Nr. 32/13, Ziffer 3-5. Das Projekt hat eine Laufzeit von 5 Jahren und wurde mit einer Projektstelle (Diakon Matthias Ihlein) im Umfang von 75 % ausgestattet. Es ist im Referat 2.3 Diakonat unter Leitung von Frau Kirchenrätin Elvira Feil-Götz<sup>6</sup> angesiedelt. In der vom Kollegium des OKR und den Synodalausschüssen Diakonie und

<sup>6</sup> bis 31.12.2015 Kirchenrat Dieter Hödl

*Bildung und Jugend beschlossenen Projektkonzeption wurden drei Projektziele für das Projekt festgelegt:*

- 1. Im Jahr 2019 hat die Evangelische Landeskirche in Württemberg ein Personalentwicklungskonzept für die von ihr berufenen Diakoninnen und Diakone, das diesem Personenkreis eine Begleitung, Erhaltung und Förderung in unterschiedlichen berufsbiografischen Phasen ermöglicht.*
- 2. Aktuelle Herausforderungen der Personalentwicklung von Diakoninnen und Diakonen, auch in schwierigen beruflichen Situationen, sind bis 2019 analysiert und werden präventiv und lösungsorientiert bearbeitet.*
- 3. Strukturelle Fragen über die Zuständigkeiten bei der Personalentwicklung von Diakoninnen und Diakonen sind am Ende des Projektes geklärt.*

*Die Projektziele wurden in drei Projektteilen bearbeitet. So wird derzeit das zukünftige PE-Konzept verschriftlicht, das ausgehend von den Ergebnissen der laufenden synodalen Beratungen dann zum 01.12.2019 in Landeskirche und Diakonie veröffentlicht werden soll. Zur Umsetzung von Ziel 2 wurde im Projektverlauf ein modellhafter Personalentwicklungsfonds zur Unterstützung der Anstellungsträger von Diakoninnen und Diakonen entwickelt. In diesem konnten PE-Maßnahmen im Rahmen einer 50:50 Finanzierung<sup>7</sup> zwischen Landeskirche und Dienstgeber ermöglicht werden, die mit den örtlichen Ressourcen in vielen Fällen nicht zu realisieren gewesen wären. In den beiden Ausschreibungsphasen für den PE-Fonds konnten im Projektzeitraum insgesamt 18 PE-Maßnahmen unterstützt werden, die teilweise noch laufen. Begleitet wurden die Maßnahmen durch die Projektstelle im Oberkirchenrat. Im Vorfeld der beiden Ausschreibungsphasen wurden von der Projektstelle darüber hinaus 13 weitere Anstellungsträger beraten. Zur Bearbeitung von Projektteil 3 wurde im Jahr 2017 von Kirchenrätin Feil-Götz ein Prozess „Zuständigkeiten im Diakonat“ eingeleitet, um zu klären, welche Institutionen im Diakonat für welche Aufgaben in der Personalentwicklung zukünftig beauftragt und zuständig sein sollen.*

*Begleitet wurde das Projekt über die gesamte Laufzeit von einer interdisziplinären Projektbegleitgruppe.*

*Ein weiterer Baustein des Projektes war eine umfangreiche wissenschaftliche Begleitung und Evaluation<sup>8</sup> durch die Evangelische Hochschule Ludwigsburg unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Claudia Schulz und Frau Dr. Bernhardt-Gravinghoff. Im Rahmen dieser wurde im Winter 2016/2017 eine umfangreiche Personalentwicklungs- und Weiterbildungsbedarfserhebung der württembergischen Diakoninnen und Diakone durchgeführt mit einer beachtlichen Teilnehmerzahl von 427 Personen. Außerdem wurden die 18 PE-Maßnahmen im Rahmen des PE-Fonds durch Interviews mit Anstellungsträgern und Diakoninnen und Diakonen umfangreich wissenschaftlich begleitet.*

*Im Vergleich zu anderen landeskirchlichen Projekten, wurden bei der Entwicklung von PE-Konzept und PE-Fonds immer Anstellungsträger im Bereich der Landeskirche und im Bereich der Diakonie in den Blick genommen und damit modellhafte Verbindungen der beiden Systeme ermöglicht.*

## **2. Besonderheiten der Personalentwicklung im Diakonat**

*Diakoninnen und Diakone werden von der Württembergischen Landeskirche in den kirchlichen Dienst der Diakonin und des Diakons berufen. Ihre Anstellungsverhältnisse sind aber sehr unterschiedlich.<sup>9</sup> Diese Pluralität von Anstellungsformen verhindert eine zentrale Personalsteuerung und -entwicklung von Seiten des Oberkirchenrats, was in den vergangenen Jahrzehnten z. B. unter dem Stichwort: „Weiterentwicklung älterer Hauptamtlicher in der Jugend- und Gemeindegearbeit“*

---

<sup>7</sup> bei verpflichtender Freistellung durch den Dienstgeber

<sup>8</sup> Der Ergebnisbericht der Ev. Hochschule Ludwigsburg über die wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation ist im Anhang des Berichtes.

<sup>9</sup> z.B. Kirchenbezirke oder diakonische Träger



zu Herausforderungen geführt hat. Andererseits wird durch die Pluralität deutlich, dass sich Personalentwicklung im Diakonat immer in einem Dreieck zwischen den Interessen und Zuständigkeiten der Landeskirche, des Dienstgebers und der jeweiligen Diakonin, dem jeweiligen Diakon bewegt. So hat z. B. die Dienstaufsicht vor Ort das jährliche Personalentwicklungsgespräch zu führen, während die Landeskirche ein attraktives Fort- und Weiterbildungsprogramm organisiert. Doch nicht nur strukturell ist die Personalentwicklung im Diakonat als hybride anzusehen, sondern auch in fachlicher Hinsicht. Sie bewegt sich zwischen fachlicher und diakonischer Weiterentwicklung der Diakoninnen und Diakone, die in der doppelten Qualifikation als Spezifikum dieser Berufsgruppe begründet liegt. Daher unterscheidet sich ein landeskirchliches PE-Konzept Diakonat auch von dem eines direkten Anstellungsträgers. Im Projekt wurden PE-Dimensionen entwickelt, die durch landeskirchliche Angebote und Zuständigkeiten auch bearbeitet und verantwortet werden können. Diese sind:

- Fachliche Fort- und Weiterbildung
- Persönliche Weiterentwicklung im Amt als Diakonin / als Diakon
- Anstellung / Stellenwechsel / Berufsbiografie
- Führungskräfteentwicklung / wissenschaftlicher Nachwuchs
- Personalberatung und -begleitung.

### **3. Konsequenzen für den Diakonat insgesamt und die zukünftige Gestaltung der Personalentwicklung im Diakonat**

#### **3.1 Grundlegende Konsequenzen für den Diakonat**

Die Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation zeigen, wie übrigens auch die Ergebnisse aus den Vorgängerprojekten im Diakonat, dass es in den kommenden Jahren wichtig sein wird, das Amt der Diakonin und des Diakons genauer zu definieren und zu klären, welche Aufgaben diese in der Württembergischen Landeskirche und ihrer Diakonie übernehmen sollen. Dabei sollten die Herausforderungen und Veränderungsprozesse der kommenden Jahre und die Anforderungen, die sich daraus an den Diakonat ergeben, berücksichtigt werden. Abgeleitet von den Aufgaben können dann auch die grundlegenden Kompetenzen für die Berufsausübung identifiziert und in Ausbildung und Personalentwicklung implementiert werden. Ratsam wäre es, hierfür zusammen mit den Verantwortlichen und Berufsgruppen einen Leitbildprozess mit einem gemeinsamen Verständnis des Diakonats einzuleiten, und daran anknüpfend ein Kompetenzmodell für den württembergischen Diakonat zu erarbeiten. Dieses sollte an die aktuellen Entwicklungen in der EKD und dem VEDD<sup>10</sup> anschlussfähig sein. Ein solcher Prozess ist insbesondere im Hinblick auf die in Zukunft stärkere Zusammenarbeit der verschiedenen Berufsgruppen in der Landeskirche und das Miteinander von Pfarrdienst und Diakonat in Kirchenbezirken und -gemeinden von großer Wichtigkeit. So ist die multiprofessionelle Zusammenarbeit im angelaufenen Großprojekt „Vernetzt denken - gemeinsam gestalten“ ein zentrales Element. Dafür müssen, wie in der Evaluation dargestellt, die Rollen zwischen Pfarrdienst und Diakonat geklärt werden und dies braucht in den kommenden Jahren Begleitung und Unterstützung in Fort- und Weiterbildungsangeboten.

#### **3.2 Zukünftiges erstes landeskirchliches Personalentwicklungskonzept Diakonat**

Das erste landeskirchliche Personalentwicklungskonzept, das im Dezember 2019 in der Landeskirche eingeführt werden soll, ordnet die bereits vielfältigen vorhandenen PE-Angebote systematisch, zeigt die PE-Perspektiven im Diakonat, bündelt Informationen und benennt die Ansprechpartner im Diakonat mit klar abgegrenzten Zuständigkeiten. Damit wird die in der Evaluation dargestellte große Verantwortungszuschreibung der Diakoninnen und Diakone an die Landeskirche und der Wunsch nach Steuerung des Oberkirchenrats in den Grenzen der dezentralen Anstellungsstruktur umgesetzt. Und damit verbunden wird sicherlich auch die Attraktivität im Blick auf die Nachwuchsgewinnung erhöht.

---

<sup>10</sup> Verband Evangelischer Diakonen-, Diakoninnen- und Diakonatsgemeinschaften

*Mit zwei zusätzlichen Leitfäden für PE-Gespräche, sowohl für Diakoninnen und Diakone in Arbeitsfeldern der Landeskirche als auch empfehlend, für den Bereich der Diakonie, werden die Verantwortlichen auf Anstellungsträgerebene in ihrer Verantwortung gestärkt und der Informationsfluss gewährleistet. Die jährlichen Personalentwicklungsgespräche können so durch die tatsächlichen Entwicklungsperspektiven im Diakonat ergänzt und ein Ineinander von Personal- und Organisationsentwicklung angestrebt werden.*

*Nachfolgend einige mit dem PE-Konzept verbundene Veränderungsvorschläge und Empfehlungen in der PE im Diakonat, orientiert an den thematischen Dimensionen des Projektes:*

### **3.2.1 PE-Dimension Fort- und Weiterbildung**

*Das heute schon breit aufgestellte Fort- und Weiterbildungsprogramm, auf das Diakoninnen und Diakone innerhalb aber auch außerhalb der Landeskirche zurückgreifen können, sollte in den kommenden Jahren verstärkt an Kompetenzfeldern ausgerichtet werden. Dabei werden die von Anstellungsträgern in der wissenschaftlichen Begleitforschung thematisierten Schlüsselkompetenzen „Flexibilität und Veränderungsbereitschaft“ genauso wie der Themenbereich multiprofessionelle Zusammenarbeit zu berücksichtigen sein. Durch die PfarrPläne 2024 und 2030 und die damit verbundenen Aufgaben, die von anderen Berufsgruppen<sup>11</sup> übernommen werden sollen, wird es ebenfalls Handlungsbedarf im Bereich der Fort- und Weiterbildung geben. Erste Anzeichen sind hier im Bereich der Klinischen Seelsorge-Ausbildung bereits absehbar.*

*Bei der Planung von Fort- und Weiterbildungsformaten sollten die verschiedenen Bildungslogiken von Diakoninnen und Diakonen, die Schulz & Rehm-Kordese (2017) aus biografischen Interviews herausgearbeitet haben, berücksichtigt werden. So bleibt gewährleistet, dass die Bildungsprozesse als nützlich empfunden werden und Resonanz finden.*

*Von Seiten der Diakoninnen und Diakone wird außerdem in der Evaluation gewünscht, auch stärker über außerkirchliche Fortbildungsangebote informiert zu werden.*

*Wichtig ist bei den Zugängen zum Diakonat auf generalistische Ausbildungs- und Studiengänge zu achten, die Menschen für die Breite der Aufgabenfelder qualifizieren. Durch eine kontinuierliche Personalentwicklung mit möglichst zertifizierten Weiterbildungsmöglichkeiten, werden darauf aufbauend Möglichkeiten der Anschlussfähigkeit und der Spezialisierung geschaffen, die von den Diakoninnen und Diakonen ebenfalls eingefordert werden. Hier sollte in Zukunft bei Langzeitfortbildungen auch die Anrechenbarkeit auf weiterbildende Masterstudiengänge im Blick behalten werden, was durch CAS-Zertifikate (Certificate of Advanced Studies) umgesetzt werden kann.*

*Strukturell ist durch das Zentrum Diakonat<sup>12</sup> ein adäquater Ort für die Umsetzung von Personalentwicklungsangeboten im Diakonat geschaffen worden. Trotz seiner jungen Geschichte ist es bei den Diakoninnen und Diakonen, wie die Personalentwicklungs- und Weiterbildungsbedarfserhebung zeigt, schon sehr bekannt.*

### **3.2.2 PE-Dimension persönliche Weiterentwicklung im Amt als Diakonin / als Diakon**

*In diesem Bereich wird die geistlich-theologische Fortbildung, die mittlerweile von verschiedenen Anbietern in einer Variabilität der zeitlichen Formate angeboten wird, das zentrale Angebot bleiben. Neben dem „zweckfreien Auftanken“, das Diakoninnen und Diakonen gut tut und ihnen Stärkung für den Alltag gibt, sind hier alle, unabhängig von ihrem Anstellungsträger, im zweijährlichen Rhythmus zur Teilnahme eingeladen. Weiter gehört zu diesem Bereich das jährliche Diakonenjubiläum, das zukünftig verstärkt als bewusster Reflexionsraum nach 10, 20, 30, 40, ... Jahren im Dienst wahrgenommen werden soll.*

---

<sup>11</sup> u.a. auch von Diakoninnen und Diakonen

<sup>12</sup> Vgl. Teilbericht zum Zentrum Diakonat

*Für die Identität, die Gemeinschaft und die seelsorgerliche Begleitung der Diakoninnen und Diakone spielen die beiden Gemeinschaften im Diakonenamt eine zentrale Rolle. Deren gemeinschaftsinterne Angebote könnten in das PE-Konzept einbezogen werden.*

### **3.2.3 PE-Dimension Anstellung / Stellenwechsel / Berufsbiografie**

*In den zwei Erprobungsphasen des PE-Fonds konnten 18 exemplarische Maßnahmen auf den Weg gebracht werden und vereinzelt neue Perspektiven für Diakoninnen und Diakone, zumeist aus den Bereichen Jugend- und Gemeindearbeit, gefunden werden. Trotzdem bleibt über das Projekt hinaus die Frage, welche berufsbiografischen Entwicklungsmöglichkeiten es für sie innerhalb der Landeskirche in Zukunft geben wird. Die derzeit vielfältigen Perspektiven über das Projekt: „Vernetzt denken - gemeinsam gestalten“ sind wie andere Möglichkeiten, z. B. im Bereich der Flüchtlingsarbeit, befristet und werden bis in die 2030er Jahre laufen. Zusätzlich werden mit langfristig sinkenden Kirchensteuereinnahmen auch weniger Regelstellen in der Jugend- und Gemeindearbeit zu besetzen sein. So stellt sich auch über das Projekt hinaus die Frage, wo Diakoninnen und Diakone eine berufsbiografische Perspektive im Raum der Landeskirche finden können.*

*Im PE-Konzept werden Modelle der berufsbiografischen Entwicklung aufgezeigt, um Diakoninnen und Diakone Anregungen für die Gestaltung der eigenen Berufsbiografie zu geben. Dabei wird auch die Perspektive eines Wechsels zwischen den Berufsgruppen im Diakonat hervorgehoben und die bereits heute schon vorhandenen Wege dargestellt.*

*Ein Wunsch aus der Personalentwicklungs- und Weiterbildungsbedarfserhebung ist, langfristig eine zentrale übersichtliche Stellenbörse einzurichten, in der alle Stellen für Diakoninnen und Diakone ausgeschrieben werden.*

### **3.2.4 PE-Dimension Führungskräfteentwicklung / wissenschaftlicher Nachwuchs**

*In diesem Bereich sollte mit den Leitungsstrukturen bzw. Verantwortlichen geklärt werden, ob und welche Leitungsaufgaben neben der Gemeinde- und Jugendarbeit im Bereich der Landeskirche (z. B. bei Werken und Diensten, im EBZ oder in Einrichtungen) zukünftig mit Diakoninnen und Diakonen besetzt werden sollen. Führungskräfteentwicklung wird auch von den Anstellungsträgern in der Evaluation als Entwicklungsbedarf formuliert. Dabei sind Weiterbildungen wie „Debora - Einstieg in Führung“<sup>13</sup> und „Debora - Führung in Spitzenpositionen“ des Diakonischen Werks Württemberg oder „Verantwortlich leiten“ des Ev. Jugendwerks Württemberg in Kooperation mit dem Zentrum Diakonat der richtige Weg, einen Pool an qualifizierten Personen zu entwickeln. Zukünftig müssen Diakoninnen und Diakone, die solche oder ähnliche Weiterbildungen absolviert haben, aber zentral erfasst werden, um sie bei entsprechenden Stellenausschreibungen informieren zu können. Gute Erfahrungen konnten im Projekt mit der Erprobung eines Assessments zur Identifizierung von Führungskräften gemacht werden. Auch hier sollen geeignete Personen zukünftig ermutigt und unterstützt werden.*

*Daneben sind Diakoninnen und Diakone, die eine akademische Weiterbildung in Form eines Masterstudiums oder einer Promotion anstreben, finanziell zu unterstützen. Allerdings sollte bei den Masterstudiengängen darauf geachtet werden, dass diese später auch eine berufsbiografische Entwicklungsperspektive erschließen.*

---

<sup>13</sup> Angebot speziell für an Führung interessierte Frauen

### **3.2.5 PE-Dimension Personalberatung und -begleitung**

*Auf Ebene der Landeskirche werden Dienstgeber wie Diakoninnen und Diakone mit dem PE-Konzept zentrale Ansprechpartner erhalten, die ihnen bei fachlichen Fragen, der Beratung in berufsbiografischen Fragen oder bei der Planung von umfangreicheren Weiterbildungen zur Seite stehen. Diese Aufgabe wird zukünftig institutionalisiert von den Berufsgruppenbeauftragten im Diakonat wahrgenommen und damit punktuell eine landeskirchliche Begleitung ermöglichen, die auch die Spezifika der unterschiedlichen Berufsgruppen berücksichtigt. Vergleichbare Standards in der Beratung und ein regelmäßiger interner Austausch der Beauftragten mit der Referatsleitung Diakonat im Oberkirchenrat werden dafür sorgen, dass zukünftig auch berufsgruppenübergreifende Entwicklungen gut begleitet werden können.*

*Wichtig bleibt in dieser Dimension auch die Begleitung am Berufseinstieg, da sich hier Diakoninnen und Diakone besonders viel Orientierung und Unterstützung wünschen. Hier könnten auch neuere Formate und Erprobungsräume, sogenannte „Labs“, bei denen sich Diakoninnen und Diakone zuerst kollegial austauschen und dann einen Input erhalten, erprobt werden.*

### **3.3 Implementierung des Personalentwicklungskonzepts**

*Nach Inkrafttreten des ersten Landeskirchlichen Personalentwicklungskonzepts Diakonat werden die neuen Angebote und Zuständigkeiten in den Regelstrukturen des Diakonats intern implementiert und die relevanten Zielgruppen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit informiert. Weiter ist geplant, das PE-Konzept auch digital über eine Homepage zur Verfügung zu stellen.*

## **4. Geplante Schwerpunkte auf landeskirchlicher Ebene ab 2020**

*Personalentwicklung ist eine Daueraufgabe und trotzdem kontinuierlichen Veränderungen und Herausforderungen unterworfen. Aus den Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation, den gegenwärtigen Veränderungsprozessen in der Landeskirche (PfarrPläne, Strukturveränderungen ...) und den Bedarfen des Großprojekts: „Vernetzt denken - gemeinsam gestalten“ wurden für den Zeitraum der 2020er Jahre drei Schwerpunkte identifiziert und eine Projektverlängerung eingeleitet<sup>14</sup>. Diese nimmt die Linie des PE-Konzepts auf und führt die begonnene Verantwortungsübernahme der Landeskirche weiter. Die konkreten Maßnahmen für den zweiten Projektabschnitt sind:*

- 1. Die Fortführung des Landeskirchlichen Personalentwicklungsfonds Diakonat zur finanziellen Unterstützung und Beratung von Anstellungsträgern im Bereich von Landeskirche und Diakonie.*
- 2. Eine inhaltliche Schwerpunktsetzung in der Konzeption von Fort- und Weiterbildungsformaten zur multiprofessionellen Zusammenarbeit durch eine auf 5 Jahre angelegte Projektstelle (50 %) mit dem Ziel: Stärkung und Begleitung der in Kirchenbezirken und -gemeinden entstehenden multiprofessionellen Teams.*
- 3. Ein Personalentwicklungsbudget für das Referat Diakonat im Oberkirchenrat, um auf die vielfältigen personalentwicklerischen Herausforderungen der 2020er Jahre, insbesondere auch im Blick auf die bereits abzusehenden Verschiebungen im Zuge der PfarrPläne, durch entsprechende Bildungs- und Unterstützungsmaßnahmen reagieren zu können.*

## **V. Berufsgruppe „Soziale Diakonie“**

*(Begleiten und Vernetzen der Diakoninnen und Diakone in Diakonischen Einrichtungen und Diensten)*

*Die Stelle der Beauftragten für Diakoninnen und Diakone in Diakonischen Einrichtungen und Diensten ist seit Januar 2018 auf Dauer angelegt. Zu den zentralen Aufgaben der Beauftragten gehört es, Netzwerke für Diakoninnen und Diakone zu schaffen.*

---

<sup>14</sup> Vgl. Antrag zur Mittelfristigen Finanzplanung Nr. 1347-4

### **Kontaktgespräche mit den Diakonischen Einrichtungen und Diensten**

Um die Vernetzung zu ermöglichen, finden Kontaktgespräche mit den Vorständen bzw. Geschäftsführungen der Diakonischen Träger statt. Schwerpunktmäßig sind dabei zwei Themenkreise im Fokus:

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgrund ihrer Fachlichkeit angestellt. In den diakonischen Einrichtungen ist die Wahrnehmung ihrer Diakoninnen und Diakone sehr unterschiedlich. Während manche bewusst Anstellungsträger von ins Amt berufenen Diakoninnen und Diakonen sind, zeigt sich bei anderen, dass nicht bekannt und transparent ist, wer als berufene Diakonin bzw. als berufener Diakon in der Einrichtung tätig ist.
- Auch von Seiten der Diakoninnen und Diakone sind die Wahrnehmungen sehr unterschiedlich. Viele wünschen sich Klärung wie sie als Amtsträgerinnen und Amtsträger benötigt und gewollt sind. Künftig soll das jährliche Personalentwicklungsgespräch diesen Aspekt stärker aufnehmen. Der derzeit in Arbeit befindliche Leitfaden soll die Vorgesetzten dabei unterstützen.

### **Zahlen und Aspekte:**

Aktivitäten der Beauftragten für Diakoninnen und Diakone in Diakonischen Einrichtungen und Diensten

- Kontaktgespräche bei 20 Diakonischen Einrichtungen
- Kontaktgespräche mit 6 Kreisdiakonieverbänden, Bezirksstellen
- Mitwirkung bei 6 einrichtungsinternen Konventen von Diakoninnen und Diakonen
- Exemplarische Umsetzung: 5 ganztägige Konventstreffen sowie 4 Begegnungstermine für die Diakoninnen und Diakone im Diakonischen Werk Württemberg

Regelmäßige Gespräche mit den Gemeinschaften Karlshöher Diakonieverband und Gemeinschaft der Haller Diakoninnen und Diakone und Mitwirken bei der Mitgliederversammlung der Haller Diakoninnen und Diakone.

Die Beauftragte lädt als Geschäftsführung 3 x jährlich zu Sitzungen des Leitungskreises ein. Mitarbeit in diversen Gremien.

Aufbau einer Adressdatei der Diakoninnen und Diakone in Diakonischen Einrichtungen und Diensten.

### **Aufgaben von Diakoninnen und Diakonen**

Um Diakonischen Einrichtungen Anregungen für Aufgabenfelder für Diakoninnen und Diakone geben zu können, hat der Verbandsrat des Diakonischen Werkes Württemberg am 12. Dezember 2013 „Empfehlungen“ verabschiedet. Diese „Empfehlungen zur Reflexion der Rolle und zur Weiterentwicklung der Beauftragung von Diakoninnen und Diakonen in Diakonischen Einrichtungen und Diensten“ listen Oberbegriffe auf, die jeweils gefüllt werden müssen.

Spezifische Aufgaben von Diakoninnen und Diakonen in Diakonischen Einrichtungen und Diensten haben darüber hinaus Kirchenrat Joachim L. Beck, Direktor – Zentrum Diakonat und Dr. Joachim Rückle, Abteilungsleitung Theologie und Bildung - Diakonisches Werk Württemberg (seit 01.01.2019 Geschäftsführer des Reutlinger Diakonieverbands) und die Beauftragte vertiefend erarbeitet. Es wurden mögliche Themenfelder zusammengestellt, für die Diakoninnen und Diakone sehr gute Voraussetzungen mitbringen. Die Zusammenstellung ergänzt die „Empfehlungen des Verbandsrats des Diakonischen Werkes Württembergs“.

### **Resonanz betroffener Diakoninnen und Diakone**

Nach inzwischen vier Jahren Tätigkeit der Beauftragten gibt es zunehmende Resonanz aus dem Kreis der Diakoninnen und Diakone. Dabei geht es häufig um berufliche Weiterentwicklung, strukturelle Fragen, Rolle und Aufgaben der Diakoninnen und Diakone, um Anstellungsfragen oder um Erfahrungsaustausch.

Die Weiterentwicklung des spezifischen Auftrages und Beitrags der Diakoninnen und Diakone in den Diakonischen Einrichtungen und Diensten ist als berufspolitische Aufgabe ein zentrales Thema, das sich als roter Faden durch die Arbeit der Beauftragten zieht.

Neben der persönlichen Beratung werden Angebote im Bereich der Geistlich-theologischen Fortbildung entwickelt in denen anhand biblischer Texte am diakonischen Auftrag der Personen, aber auch der Institutionen gearbeitet wird.

### **Organisationsstrukturen der Diakoninnen und Diakone**

*Derzeit arbeiten etwa 110 Diakoninnen und Diakone in Gesundheit, Alter, Pflege in Diakonischen Einrichtungen und Diensten sowie 300 Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in Diakonischen Einrichtungen und Diensten.*

*Es wurde ein Leitungskreis gewählt aus Vertreterinnen und Vertretern der Berufsgruppen Soziale Diakone und Diakoninnen und Diakone aus Gesundheit, Alter, Pflege. Die Geschäftsführung des Leitungskreises liegt bei der Beauftragten. Beim jährlichen Forum sind zentrale Themen: Fragen zur diakonischen Identität und Vernetzung und Kooperation mit Gemeinschaften im Diakonenamt und anderen Berufsgruppen im Diakonat.*

### **Zentrum Diakonat und Diakonisches Werk**

*Im Halbjahresrhythmus finden Gespräche statt zwischen dem Zentrum Diakonat und dem Diakonischen Werk Württemberg. Hier werden unter anderem Überlegungen zur Nachwuchsgewinnung, zur diakonischen Bildung, zur berufsbegleitenden Qualifizierung zur Diakonin bzw. zum Diakon oder zu den Ergebnissen der Online-Erhebung im Rahmen des Projekts „Landeskirchliches Personalentwicklungskonzept für Diakoninnen und Diakone“ diskutiert.*

*Die Beauftragte für Diakoninnen und Diakone arbeitet mit einem weiteren 50 Prozent Auftrag in der Landesgeschäftsstelle Stuttgart als Referentin für ambulante Pflege. In der Landesgeschäftsstelle, sowie auch im Gespräch mit Mitgliedseinrichtungen, zeigen sich Synergien der zwei Stellenanteile der Beauftragten (Kurzkontakte mit Trägern „zwischen Tür und Angel im DWW“).*

*Folgende Punkte beziehen sich auf den Antrag Nr. 33/13: Zukunftsfähigkeit des Diakonats – Themenbereich Anstellung: Stellenschaffung/Flexibilisierung von Anstellungen*

## **VI. Zentrale Anstellung**

*Das mit Datum vom 30.05.2017 veröffentlichte Rundschreiben AZ 59.0 Nr. 27.0-01-06-V22/6 zur „Anstellung von Diakoninnen und Diakonen bei der Landeskirche, Hier: Erprobung der Zentralanstellung“ vom Evangelischen Oberkirchenrat hat die arbeitsrechtliche Möglichkeit der Zentralanstellung auf Zeit für Diakoninnen und Diakone bei der Landeskirche eröffnet.*

*Es gab auch in den weiteren Beratungsgesprächen keine Anstellungsträger die die Möglichkeit in Anspruch genommen haben. Die Schwierigkeiten dieser Personalfälle (Bedarf an neuen Stellen, meist im gleichen Kirchenbezirk) können über diese Anstellungsform nicht verwirklicht werden.*

## **VII. Projekt Gelebtes Evangelium**

### **Ziele des Gesamtprojektes Gelebtes Evangelium sind:**

- *Das diakonisch-missionarische Engagement der Kirche, ihrer Gemeinden und Diakonischen Einrichtungen im Gemeinwesen werden gestärkt, der Diakonat im Sozialraum verortet*
- *Konkrete Herausforderungen im Nahbereich / Quartier werden angenommen*
- *Innovative Handlungsmöglichkeiten im ländlichen Raum werden erprobt*
- *Konzepte für kirchliches Handeln angesichts der demografischen Veränderungen werden entwickelt*
- *Gesellschaftspolitische Aufgaben werden wahrgenommen.*

*Die Konzeption und die Ausschreibung des Projektes wurden in einer Arbeitsgruppe unter Leitung von Prälat Prof. Dr. Rose entwickelt. Als Ziel wurde formuliert: Die Schaffung neuer Stellen bzw. Umwidmung vorhandener Stellen soll Impulse setzen zur konzeptionell-innovativen Arbeit im Diakonat.*

*Dabei waren alle Dimensionen und Ebenen, in denen der Diakonat angesiedelt sein kann, im Blick: Gemeinde, Distrikt, Kirchenbezirk, Landeskirche, gesellschaftspolitische Dimensionen ebenso wie*

*individuelle Hilfe. Die Projekte sollten Parochie übergreifend angelegt sein, die Diakoninnen und Diakone sollten in multiprofessionelle Teams eingebunden und von einem Beirat begleitet/unterstützt werden.*

*Die Dekanate wurden durch Flyer und Post auf das Förderprogramm aufmerksam gemacht.*

*In der Ausschreibung wurden die Förderkriterien und exemplarisch gesellschaftlich relevante Handlungsfelder (ländlicher Raum, Flüchtlinge, Demografie) benannt.*

*Über das Teilprojekt „Gelebtes Evangelium“ werden 50 % der anfallenden Personalkosten finanziert, die restlichen Personalkosten sowie Sachkosten werden entweder über Kirchensteuermittel, freie Mittel oder Dritte (z. B. Kommunen) finanziert.*

**27 Anträge**<sup>15</sup> kamen aus 23 Kirchenbezirken, sowie dem Evangelischen Jugendwerk in Württemberg und der Evangelischen Jugend Stuttgart.

*In einem Beirat unter Leitung von KR Beck wurden die eingegangenen Anträge beraten und Fördersummen in Abstimmung mit Ref 2.3 und der Geschäftsstelle Dez. 2 beschlossen.*

*11 Teilprojekte wurden in einem ersten Durchgang ausgewählt.*

- *Zwei Projekte im Bereich Flüchtlingsarbeit*
  - o *Flüchtlingsbeauftragter in den Kirchenbezirken Blaufelden und Crailsheim (in Zusammenarbeit mit dem Kreisdiakonieverband):*
    - *Beratung und Begleitung von Kirchengemeinden, sowie Betreuung der ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Flüchtlingsarbeit*
    - *Gemeinwesenorientierte Netzwerkarbeit unter / mit Freundeskreisen in Kommunen und zivilgesellschaftlichen Akteuren und Institutionen*
    - *Kontakt- und Ansprechperson für geflüchtete Menschen*
    - *Geistliche Impulse*
  - o *Besigheim: Betreuung geflüchteter Menschen*
    - *Zusammenarbeit von vier Kommunen und Kirchengemeinden*
    - *Netzwerkarbeit mit Jugendhäusern, Evang. Jugendarbeit, Türkisch-Islamischem Kulturverein ...*
    - *Begleitung von ehrenamtlich Engagierten und geflüchteten Menschen*
- *Vier Projekte im Bereich Jugendarbeit*
  - o *Munderkingen / Rottenacker: Aufbau von Schulbezogener Jugendarbeit und einem Angebot für Kinder (und ältere Menschen) in Gemeinschaft zu essen*
    - *Schulbezogene Jugendarbeit im Schulzentrum Munderkingen*
    - *Ganzheitliche Angebote für Schülerinnen und Schüler und ältere Menschen in Rottenacker („Oifach essa“ mit Hausaufgabenbetreuung)*
    - *Netzwerkarbeit mit / in Schulen, Kommunen und Kirchengemeinden*
  - o *EJUS: Internetberatung für Jungen, die suizidgefährdet sind*
    - *Aufbau einer Peergroup für Internetberatung*
    - *Aus- und Weiterbildung der Peergroup*
    - *Politische Arbeit: Suizid als Thema von Jungen in das Blickfeld bringen*
    - *Transfer der Erfahrungen aus der online-Beratung von Mädchen*
  - o *Distriktsjugend- und Konfirmandenarbeit, Distrikt Süd Dekanat Vaihingen*
    - *Vernetzung von Konfirmandenunterricht, Schulangeboten, kirchlicher Gruppenarbeit im Distrikt Süd*
    - *Zusammenarbeit von vier Distriktgemeinden im Bereich Konfirmandenarbeit*
    - *Förderung eines Distriktsbewusstseins und einer Distriktsarbeit*
  - o *EJW / CVJM Esslingen: Mach was aus Dir. Rap – Werte – Glaube*<sup>16</sup>
    - *Rapmusik als Möglichkeit, Werte und Glauben zu thematisieren*

<sup>15</sup> Drei Anträge aus dem Themenfeld „Demografie“, zehn aus dem (zur Antragszeit aktuell-drängenden) Themenfeld „Flüchtlingsarbeit“, sechs zu (neuen) „Formaten in der Jugendarbeit“; im engeren Sinne „sozialdiakonisch“ waren drei Anträge ausgerichtet – der Rest ist breit gestreut.

<sup>16</sup> Das Projekt wurde frühzeitig beendet. Es gelang nicht, eine bereits an anderer Stelle funktionierende Arbeit breiter aufzustellen. Die Personalressource war zu gering, die Kommunikation des Angebotes über das EJW blieb ohne Resonanz. Die Interessen der Kooperationspartner waren zu unterschiedlich.

- *Über Musikprojekte Jugendliche integrieren und Möglichkeiten zum Engagement bieten*
- *Ausweitung eines bereits bestehenden Angebotes*
- *Zwei Projekte im Bereich Demografie*
  - *Distrikt Süd – Dekanat Marbach: Auszeit für Menschen mit Demenz und deren Angehörige*
    - *Familienentlastende Angebote: Angehörige stabilisieren und entlasten*
    - *Politische Arbeit: Thema Demenz ins Bewusstsein bringen*
    - *(Geistliche) Angebote für Menschen mit Demenzerkrankung: Gottesdienste, Nachmittage ...*
  - *Öhringen: Mehrgenerationenhaus*
    - *Begegnungsmöglichkeiten für Schülerinnen/Schüler, Ältere Menschen, Eltern ... im Café, beim Mittagessen, in Gruppen*
    - *Generationsübergreifende Angebote*
- *Ein Projekt im Bereich Ehrenamt*
  - *Ludwigsburg (in Zusammenarbeit mit Besigheim, Ditzingen, Marbach): Aufbau einer Ehrenamtsakademie für vier Kirchenbezirke*
    - *Konzeption für Ehrenamt in Kirchengemeinden*
    - *Ehrenamtliche qualifizieren, begleiten, unterstützen*
- *Zwei Projekte im Sozialdiakonischen Feld*
  - *Fasanenhof (Degerloch)<sup>17</sup>: Zukunftsfähiger Stadtteil - Beteiligung von Menschen mit geminderten Teilhabechancen*
    - *Sozialdiakonische Stadtteilarbeit „Diakonische Gemeinde“*
    - *Gemeinwesen-diakonische Arbeit im Stadtteil*
    - *Vernetzung mit Kommune, Handwerk, Handel, Kirchengemeinde, Kreisdiakonie*
    - *Weiterentwicklung der lokalen Netzwerke*
  - *Leonberg: Gemeinde am Glemseck - Personalgemeinde „Seehaus“<sup>18</sup>*
    - *Gründung einer Personalgemeinde im Kontext „Seehaus“*
    - *Zielgruppen: Straffällige, Migranten, Flüchtlinge, Bildungsferne Menschen, junge Menschen*
    - *Verbindung zu den Angeboten für Biker*
    - *Zusammenarbeit / Verbindung mit Kirchengemeinde Leonberg Nord*

*Bei zwei geförderten Projekten wurden vorhandene Dienstaufträge aufgestockt und inhaltlich erweitert; zwei vorhandene Dienstaufträge wurden verändert, den Diakoninnen und Diakonen wurden neue Aufgaben übertragen.*

*Da nicht alle ausgewählten Projekte wie geplant realisiert werden konnten, wurden die frei gewordenen Mittel für ein Projekt im Bereich Tourismus – Freizeit – Spiritualität eingesetzt.*

- *Diakonat für Freizeit und Tourismus (Balingen)*
  - *Zusammenarbeit mit Tourismusgemeinschaften im Kirchenbezirk Balingen, Wirtschaftsförderung, lokalen Initiativen; Familienferiendorf Tieringen, Tagungsstätte Haus Bittenhalde*
  - *Angebote für „Randgänger des Glaubens“*
  - *Entwicklung von spirituellen Angeboten in der Natur*
  - *Kooperation / Andocken an die lokalen Initiativen (Landesgartenschau, Schäfer, Radwege ...)*

---

<sup>17</sup> Die Projektförderung wurde beendet, da die Stelle nach dem Wechsel der Stelleninhaberin nicht mit einer Diakonin / einem Diakon besetzt werden konnte. Die aufgebaute sozialdiakonische Arbeit wird nun mit einer Sozialarbeiterin weiter geführt.

<sup>18</sup> Die Stelle für die Personalgemeinde „Seehaus“ konnte nicht mit einer Diakonin / einem Diakon besetzt werden, so dass hier keine Förderung stattfand.



## 1. Erfolgsmeldungen

Die Projekte führen dazu, dass Kirche als Akteurin im Gemeinwesen wahrgenommen und wertgeschätzt wird. Eine Voraussetzung zur Förderung war/ist die **Zusammenarbeit** über die Parochiegrenze hinaus, insbesondere mit Kommune, Schule, Vereinen. Die Liste der Kooperationspartner in den Projekten dokumentiert eindrücklich, wie breit diese Zusammenarbeit und Vernetzung angelegt ist.<sup>19</sup> Ganz neue Netzwerke entstehen.

Dort, wo sich mehrere Kirchengemeinden auf den Weg gemacht haben, gemeinsam ein Thema anzupacken, ist ein „**Wir-Gefühl**“ befördert worden und entstanden.

**Tabuisierte Themen**<sup>20</sup> werden öffentlich / veröffentlicht – und dadurch werden Menschen ermutigt, sich nicht zu verstecken, sondern Hilfe zu suchen und in Anspruch zu nehmen.

Nicht nur die in der Regel engagierten Ehrenamtlichen engagieren sich, weitere und mehr **Menschen werden zu Akteuren**<sup>21</sup> und stellen ihr Wissen und ihre Erfahrungen anderen zur Verfügung.

## 2. Faktoren des Gelingens

**Beziehungsarbeit** ist Basis jeder (Projekt-)Arbeit.

Mehrfach wird benannt, dass bereits vorhandene **Netzwerke** und **Strukturkenntnis** die Arbeit immens erleichtern. Diese Netzwerke können durch die Kooperationspartner zur Verfügung gestellt werden oder sie resultieren aus bisheriger Arbeit der Stelleninhabenden in der jeweiligen Region. Dort, wo neu begonnen wird, als Person oder in einem Themenfeld, ist sehr viel Zeit und Kraft in die Kontakt- und Kommunikationsarbeit zu investieren<sup>22</sup>.

Es ist nichts Neues: **Kommunikation** ist das A und O. Das gilt für die vorausgehende Konzeptions- und Antragsphase ebenso wie für den Projektstart und Verlauf. Dort wo Anstellungsträger und Stelleninhabende breit informieren, öffnen sich Türen. Dazu gehört auch Transparenz: offener Umgang mit den Interessen und auch mit den Begrenzungen.

Nach wie vor gilt: **Mitarbeitende der Kirche** bzw. der Diakonie zu sein bringt einen großen Vertrauensvorschuss.

Nicht zu unterschätzen sind die vorhandenen und nutzbaren **Ressourcen**:

- Gemeindehäuser, die unproblematisch belegt und bespielt werden können
- Büroräume, die leicht erreichbar sind
- Kolleginnen und Kollegen zum Austausch und Beratung, ebenso multiprofessionelle Teams vor Ort, die gemeinsam denken und gestalten wollen
- Technische Ausstattung (Handy, Telefon ...)

Auch Ehrenamtliche und deren Engagement sind – technisch gesprochen – eine Ressource. Das Verhältnis von Ehrenamt und Hauptamt ist in der Projektarbeit besonders wichtig.

Last but not least: Projektarbeit braucht **Begleitung** und **Unterstützung**. Die Stelleninhabenden benennen durchgängig als unterstützende und ermöglichende Faktoren für ihre Arbeit

- die Unterstützung durch Anstellungsträger; eine wichtige Rolle haben hier geklärte Strukturen / Zuständigkeiten (eigentlich eine Selbstverständlichkeit) und Begleitgremien
- die Möglichkeit zu Supervision und/oder Coaching
- die kollegiale Beratung der Stelleninhabenden im Projekt Gelebtes Evangelium

---

<sup>19</sup> Kooperationspartner in den Projekten sind (u.a.): Kommunale Einrichtungen (Bürgermeisteramt, Schulen, ...), Landratsämter und deren Einrichtungen (Gesundheitsamt), Kindergärten und Schulen

Diakonische Einrichtungen/Initiativen: Kreisdiakonieverbände, Hospiz, Vereine, weitere Kirchengemeinden

<sup>20</sup> Dies wird z.B. beim Demenzprojekt im Kirchenbezirk Marbach mehrfach so benannt, ebenso beim Thema Suizidalität bei Jungen (NetHelp4Boys), auch beim Thema Armut (Fasanenhof) oder beim Thema Migration und Flucht.

<sup>21</sup> Sowohl im Bereich Geflüchtete, als auch im Bereich Angehörige Demenzerkrankter wird beschrieben, dass „Betroffene“ ihre Kompetenz in Beratungs- und Unterstützungsarbeit einbringen.

<sup>22</sup> Sechs bis neun Monate sind dafür zu veranschlagen!

- die Fortbildungs(halb)tage<sup>23</sup>, die vom Zentrum Diakonat organisiert wurden.

### 3. Schwierigkeiten / Stolpersteine

Ganz oben stehen offene oder verdeckte **Konkurrenzen**: wo parochieübergreifend gearbeitet wird, wo unterschiedliche Akteure der Zivilgesellschaft (Kommune, Vereine, Schule, Kirchengemeinde, ...) miteinander unterwegs sind, taucht immer wieder die Frage auf: Was hat meine Einrichtung / Kirchengemeinde davon? Oder anders formuliert: Wem wird der Erfolg der Arbeit zugeschrieben?<sup>24</sup>

Projekte sind **zusätzliche Arbeit**, das gilt für Hauptamtliche und für Ehrenamtliche. Für Konzeptentwicklung, Antragsstellung, Begleitgremien, Unterstützung und Reflexion sind im Regelbetrieb einer Kirchengemeinde keine Zeitkontingente frei. Die Konsequenz kann nicht sein, keine Projekte mehr zu machen, sondern Projekte müssen sorgfältig geplant, begleitet und nachhaltig verstetigt werden, wenn sie Wirkung haben sollen. Und sie müssen mit der „Regelarbeit“ (Gottesdienste, Kasualien, Kreise und Gruppen, Diakonische Initiativen, Seelsorge) vernetzt werden. Projekte intendieren **Veränderung**, denn Projekte reagieren auf die Herausforderungen, die gesellschaftlichen Rahmendaten, die sich verändern. Veränderung löst immer wieder einen Widerstandsreflex aus.

Die Diakonatsprojekte stehen im Kontext der derzeitigen Veränderungen in Gesellschaft (Demografie, Migration, Inklusion, Diversity, ...) und Kirche (Pfarr- und Gemeindeplandebatten, Bedeutungswandel von Religion und Kirche, ...) und werden entsprechen konnotiert (Abbau, Bedeutungsverlust von Religion/Kirche).

Eine Veränderung im Bereich Ehrenamt: Es geht zukünftig weniger um eine Angebotsorientierung der Gemeinde („Das muss doch eine Kirchengemeinde bieten“) sondern es geht hin zu einer Orientierung an den Gaben und Fähigkeiten sowie den Interessen der Ehrenamtlichen; ganz im Sinne der Ermöglichungsdidaktik.

Manche Projekte greifen **Tabuthemen** auf (Suizidalität von Jungen / Mädchen, Demenzerkrankung, Armut) oder das Thema ist hochemotional besetzt und wird politisch genutzt (Migration und Flüchtlingsarbeit).

Die **Dauer der Förderung** ist (zu) kurz<sup>25</sup>, um einen Arbeitsbereich komplett neu aufzusetzen, die dafür notwendigen Strukturen zu schaffen, die Netzwerke zu stabilisieren, das Projekt in den Regelbetrieb zu überführen und damit nachhaltige Veränderungen zu bewirken.

### 4. Wirkungsgeschichte(n) – oder: Welche Veränderungen sind erkennbar?

Kirche wird als **zivilgesellschaftlicher Akteur** wahrgenommen – als Teil eines Netzwerkes im Quartier, als „Sorgende Gemeinschaft“. Im Schlagwort: „Kirche ist nah bei den Menschen“. Und: Gemeinschaft wächst, zwischen Kirchengemeinden, zwischen Gemeinden und Kommunen, zwischen den verschiedenen Kreisen und Gruppen, Initiativen in einer Stadt.

**Neue Netzwerke** entstehen – innerhalb der Gemeinden und weit darüber hinaus. Eine genannte Formulierung: Aus „Ich“ wird „Wir“!

**Tabuisierte Themen** werden „veröffentlicht“ – und Menschen werden damit ermutigt!<sup>26</sup>  
Menschen engagieren sich **ehrenamtlich** – sie erleben Hauptamtliche als „Ermöglicher“.<sup>27</sup>

<sup>23</sup> Themen: Gemeinwesenarbeit; Projektmanagement; Umgang mit Widerstand in Change-Prozessen; Kollegiale Beratungsrunden

<sup>24</sup> Konkurrenzdenken wird beschrieben anhand der Sorge, Ehrenamtliche könnten „abgeworben“ werden; in der „eigenen“ Kirchengemeinde gibt's keine Jugendarbeit mehr; andere – nicht im Netzwerk eingebundene – Akteure sorgen sich, dass ihre Bedeutung schwindet (Schulsozialarbeit; Einrichtungen der Wohlfahrt; ...); von „Kirchturmsdenken“ wird geredet. Konkurrenz kann auch zwischen „Regelarbeit“ und „Projekt“ entstehen.

<sup>25</sup> Bei einer Förderdauer von 3 Jahren sind zunächst 6-9 Monate der „Orientierung“ angesagt, die letzten 6 Monate sind oft durch Stellensuche der Stelleninhabenden so besetzt, dass die Verstetigung und Überführung in den Regelbetrieb – oder die Beendigung des Arbeitsbereiches – darunter leidet.

<sup>26</sup> Insbesondere im Bereich Arbeit mit Geflüchteten wird benannt, dass das Thema „in der Kirche“ angekommen ist.

**Wahrnehmung** der „Anderen“ und **Kommunikation** miteinander verändern sich.

Im Bereich Jugendarbeit werden **gemischte Dienstaufträge** zunehmen: Jugendarbeit ist im Kontext Schule zu denken – und durch einen RU-Teilauftrag werden hier Brücken gebaut.

## 5. Wie geht es weiter? Was kommt?

Eine abschließende Beurteilung ist im Moment nicht möglich, da einige der Teilprojekte gerade Halbzeit haben. Insofern ist hier eine knappe Skizze nur möglich.

Projektarbeit hat ein Ende: die Förderung läuft aus, die Anstellung ist befristet. Von Anfang an wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass die Verstetigung des durch die Projektförderung angestoßenen (neuen) Arbeitsbereiches Teil der Arbeit ist.

Bei allen Teilprojekten wird die Frage der **Folgefiananzierung** diskutiert, die Suche nach Geldgebern beschäftigt die Anstellungsträger und Stelleninhabenden.

Einzelne Maßnahmen / Angebote / Veranstaltungsformate sind oder werden weitergeführt<sup>28</sup> und **Dienstaufträge** werden teilweise angepasst / verändert.

Die **Sorge**: was wird aus meiner Arbeit, die ich bisher geleistet habe? Ist alles umsonst, da das Arbeitsfeld nicht mehr finanziert wird, da die aufgebauten Beziehungen und Strukturen nicht weiter gepflegt werden können.

## 6. Lessons learned: Folgerungen / Konsequenzen

Die **Bedarfe / Interessen der Menschen** sind entscheidend: Was brauchen die konkreten Menschen vor Ort? Was erleichtert ihnen das Leben? Diese Menschen müssen im Mittelpunkt aller kirchlichen (Projekt)Arbeit stehen – nicht Institutions- oder Organisationsinteressen.<sup>29</sup>

**Projektlaufzeiten** von drei Jahren sind zu kurz: Beziehungen, Netzwerke und Strukturen ganz neu aufzubauen braucht Kontaktarbeit, Kommunikation und vertrauensbildende Maßnahmen, damit Zeit und Raum!

Projektarbeit lebt von den **Kompetenzen und Persönlichkeiten** der Stelleninhabenden. Dort, wo komplexe und kritische Situationen zu gestalten sind, sind Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger eher überfordert. Allerdings bewirbt sich kaum jemand mit Berufs- und Lebenserfahrung aus einer unbefristeten Festanstellung auf eine befristete Projektstelle. Eine landeskirchliche Anstellung von Diakoninnen und Diakonen wäre wahrscheinlich für Stellenwechsel in die Projektarbeit attraktiver.

Projektarbeit braucht **Unterstützung und Begleitung**: Kollegiale Beratung, fachliche Fortbildung, Supervision/Coaching müssen integraler Bestandteil sein – und brauchen die entsprechenden personellen und finanzielle Ressourcen.

Projektarbeit beginnt lange vor dem Dienstbeginn einer Diakonin / eines Diakons. Die **Aufgabenklärung** muss lange vorher begonnen werden. Alles in dieser Phase Ungeklärte erschwert die Arbeit der Stelleninhabenden. Deshalb sind Strukturen und Verantwortlichkeit ebenso zu entscheiden wie die Situation vor Ort, das (ehrliche) Interesse an Zusammenarbeit und Engagement anderer Institutionen. Die Rahmenbedingungen der Arbeit müssen geklärt sein.

---

<sup>27</sup> Da gibt es auch die Kehrseite: „Jetzt haben wir ja eine Diakonin/einen Diakon – die machen das jetzt.“

<sup>28</sup> Themenabende, Taize-Gebete, Kreise-Gruppen, gemeinsame Konfirmandenarbeit mehrerer Gemeinden, ...

<sup>29</sup> „Eine Kirche, die sich nur um den Selbsterhalt kümmert, ist unfähig, Trägerin des versöhnenden und erlösenden Wortes zu sein.“  
Dietrich Bonhoeffer

**Beratung der Interessenten an einer Projektförderung vor Antragsstellung durch landeskirchlich Verantwortliche erscheint unabdingbar.**<sup>30</sup> Bereits bei der Konzeption eines Projektes muss die Frage bedacht werden, was nach der Projektförderung sein soll, um die Ressourcen nachhaltig einzusetzen.

Gemeinde- / parochieübergreifende Arbeit braucht **hauptamtliche Kümmerer**; Koordinationsaufgaben und Konzeptionsarbeit sind nur bedingt an Ehrenamtliche zu delegieren.<sup>31</sup>

## **VII. Beratungskonzept zur Sicherung von Drittmitteln für den Diakonat und die Unterstützung von Förder- und Trägervereinen**

Auf der Grundlage der Anträge Nr. 33/13 (Punkt 4) und 33a/13 wurde der Oberkirchenrat in der Sommersynode am 5. Juli 2013 beauftragt „ein umfassendes Beratungskonzept zur Sicherung von Drittmitteln für den Diakonat und die Unterstützung von Förder- und Trägervereinen auszuarbeiten“. „Für diese Maßnahmen notwendige Mittel und Stellen können nach Abschluss der konzeptionellen Arbeit und Akzeptanz des Konzepts durch Oberkirchenrat und Landessynode ab dem Haushaltsjahr 2014 bereitgestellt werden“.

Eine vom Oberkirchenrat beauftragte Arbeitsgruppe unter der Leitung von KR Hödl hat mehrfach getagt und dem Kollegium Empfehlungen vorgelegt. Diese sahen vor:

- Aufbau eines Notfonds
- Einrichtung einer Stelle
- Festlegung von Beratungsempfehlungen

Das Kollegium hat den Beratungsempfehlungen zugestimmt:

- **Priorität 1** Anstellung im verfasst kirchlichen Bereich
- **Priorität 2** Anstellung bei CVJM und Vereinen
- **Priorität 3** Anstellung bei sonstigen Anstellungsträgern

Der Aufbau eines landeskirchlichen Notfonds entspricht nicht den Verteilungsgrundsätzen, alternativ wird der Aufbau einer Personalkostenrücklage bei den jeweiligen kirchlichen Körperschaften die Anstellungsträger sind, empfohlen. Ggf. wären auch die Härtefonds der Kirchenbezirke denkbar (Anpassung der Bezirkssatzung).

Eine befristete Stelle für die Beratung könnte noch einmal eingebracht werden.

Siehe dazu auch Zwischenbericht zum Maßnahmenpaket in der Landessynode am 30. November 2017, Top 27.

### **Aktueller Stand**

Für Kirchengemeinden besteht die Möglichkeit Diakoninnen und Diakone direkt anzustellen. Die Anstellungen werden vom Arbeitsrechtsreferat gemeinsam mit Ref. 2.3 bewilligt. Es ist eine Zunahme der Anträge in den letzten Jahren zu beobachten. Dies ist grundsätzlich unkritisch, da nur anstellungsfähige Personen ins System genommen werden können und die Tarifbindung gewährleistet ist.

Als Probleme können benannt werden:

- Eine befristete Anstellung ist entweder 2 Jahre sachgrundlos oder 5 Jahre als Projekt möglich. Dadurch häufiger Wechsel auf den Stellen, Kontinuität ist nicht gegeben, die Stellen sind meist nur für Berufseinsteiger attraktiv

---

<sup>30</sup> Bei „Vernetzt denken – gemeinsam gestalten“ wird dies umgesetzt und führt zu deutlich besserer Qualität der Anträge – und sicher auch der Ergebnisse in den geförderten Projekten.

<sup>31</sup> Das bedeutet – außerhalb von Projekten gedacht – eine deutliche Veränderung der bisherigen Arbeitsweise im Pfarrdienst und Diakonat: neben Aufgaben in einer Gemeinde sind Aufgaben in Regionen, Raumschaften, Distrikten im Dienstauftrag auszuweisen.

- Kirchenbezirke stimmen in der Regel einer unbefristeten Anstellung nicht zu, selbst wenn die Finanzen vorhanden sind

Anstellungen bei Fördervereinen und CVJMs laufen ohne Genehmigung und Mitwirkung des Oberkirchenrat. Die Zahlen scheinen nicht anzuwachsen, sie sind eher leicht rückläufig. Motivationen für derartige Anstellungen können sein:

- Anstellung über Kirchenbezirk/Kirchengemeinde kommt nicht zu Stande oder ist aus Gründen der Arbeitnehmerüberlassung nicht möglich
- Umgehung der kirchlichen Vergütungsgruppenpläne (Anstellung) bzw. Gehaltsstrukturen

Folgende Probleme mit Anstellungen bei Fördervereinen und CVJMs ergeben sich aus kirchlicher Sicht:

- Anstellungsfähigkeit muss nicht erbracht werden: Mitarbeitende können berufsbiographisch in Sackgassen landen, wenn sie im kirchlichen Regelsystem nicht anstellungsfähig sind
- Tarifbindung besteht nicht und die Zusatzversorgung kann über das Regelsystem nicht gewährt werden
- Fort- und Weiterbildung kann vom Arbeitnehmer nicht eingefordert werden
- Häufig Dienstaufträge, die ausschließlich die konkrete Jugendarbeit vor Ort haben (Gruppenleitung, ggf. Mitarbeiterbegleitung, Gottesdienste); der Blick für die kirchliche Zusammenarbeit und das Bezirksjugendwerk fehlt dabei häufig bzw. ist explizit nicht gewünscht
- Arbeitnehmerüberlassung ist nicht immer klar abgegrenzt bzw. geklärt

### **Zukünftige Möglichkeiten**

#### **Unterstützungsmöglichkeiten durch das EJW in Zusammenarbeit mit der ZGASt DWW:**

CVJMs und Fördervereinen, die mit Ihren Anstellungen nicht die kirchlichen Anstellungsvoraussetzungen bzw. Gehaltsstrukturen umgehen möchten, wird in Zusammenarbeit des EJW und der ZGASt des DWW ein Paket zur Übernahme der Personalwirtschaft angeboten. Dabei erfolgt die Anstellung in Anlehnung an die KAO. Weiter soll über Rahmenverträge mit den Anstellungsträgern sichergestellt werden, dass die Mitarbeitenden über Fortbildungen und Stellenanteile für die überörtliche Zusammenarbeit in die kirchlichen Strukturen eingebunden sind.

#### **Unbefristete Anstellung bei Kirchengemeinden - Finanzierung von Stellen:**

Nach Haushaltsrecht ist es möglich, Stellen für Jugendreferenten/Diakone dauerhaft zu schaffen wenn:

- Die Deckung der Personalkosten muss gewährleistet sein
- Die Stelle muss im Haushalt der Kirchengemeinde aufgenommen sein
- Der KBA muss den Haushalt mit der Stelle genehmigen, hierbei hat er auf die Gleichbehandlung zu achten

Nach § 43 und Nr. 68 AVO KGO kann der Kirchenbezirk eine unbefristete Anstellung verhindern

- Durch Genehmigung des Haushalts durch den KBA kann die Anstellung erschwert bzw. verhindert werden. Ggf. muss der KBA einen rechtsbehelfsfähigen Bescheid ausstellen
- Kirchengemeinde kann bei einer negativen Entscheidung Widerspruch beim Oberkirchenrat einreichen, dieser kann dann neu entscheiden oder er bestätigt die Entscheidung. Wenn dies passiert, ist der Weg zum Kirchlichen Verwaltungsgericht eröffnet, das abschließend über die Genehmigung des Haushalts entscheidet

#### **Weg zur Anstellung:**

Anstellung der Diakonin/ des Diakons für 2 Jahre (sachgrundlose Befristung), in dieser Zeit müsste eine Personalkostenrücklage durch Spenden aufgebaut werden (mind. ½ Jahresgehalt), dann könnte die unbefristete Anstellung erfolgen. Basis hierfür kann auch eine Vereinbarung mit einem Förderverein sein, der sich zur Zahlung verpflichtet und die finanzielle Leistungsfähigkeit des Vereins gesichert ist.

*Haftung, wenn die Finanzierung wegbriecht:*

*Die Kirchengemeinde bzw. der Anstellungsträger „haftet“ für die Personalkosten, ggf. muss eine betriebsbedingte Kündigung in Erwägung gezogen werden (in der Regel mit Sozialauswahl und mit MAV-Beteiligung). Oder die Kirchenbezirke übernehmen die Haftung aus dem Härtefonds.*

*Einsatz von Kirchensteuermitteln für Diakonenstellen*

*In der Bezirkspraxis gilt gebundenes Ermessen, d.h. es ist generell möglich freie Mittel für Diakonenstellen einzusetzen.*

*Umsatzsteuer – Steuerpflichten*

*Bei Fördervereinen besteht die Möglichkeit, dass Umsatzsteuer (19 %) anfällt, wenn nicht die unentgeltliche Freistellung für die Kirchengemeinde erfolgt.*

## **Zusammenfassung**

- *Die Anstellungsformen werden weiterhin im Bereich der verfassten Kirche priorisiert*
- *Kirchenbezirke sollten ermutigt werden, bei bewährten und verlässlichen Finanzierungsstrukturen unbefristete Anstellungen in Kirchengemeinden oder die Anstellung beim Kirchenbezirk zu ermöglichen. Sie würden damit auch Wertschätzung den Spendern gegenüber zum Ausdruck bringen, denn Fördervereine, die ausschließlich für die Spendengewinnung zuständig sind, sind in der Kirchengemeinde verortet und tragen dazu bei, dass die gemeindliche Arbeit gefördert wird.*
- *Für Fördervereine und CVJMs, die weiterhin selbst anstellen, soll unterstützend ein Paket zur Übernahme der Personalwirtschaft des EJW und der ZGASSt des DWW unter definierten Bedingungen angeboten werden*
- *Die Problematik der Arbeitnehmerüberlassung und der Umsatzsteuer werden in den nächsten Jahren sicher nicht einfacher sondern verschärfen sich eher*
- *Die Personalsituation wird sich in den nächsten Jahren nicht entspannen. Personalgewinnung im Gesamtfeld des Diakonats und kontinuierlicher Stellenausbau im Bereich der Jugendarbeit sind nach Einschätzung des Dezernats 2 und des EJW längerfristig nicht leistbar, weil neben dem demographischen Faktoren insbesondere im Bereich der Jugendarbeit zu beobachten ist, dass rückläufiges ehrenamtliches Engagement durch hauptamtliche Jugendreferentinnen und Jugendreferenten kompensiert werden soll. Sowohl im Blick auf die Professionalität, die Personalsituation als auch die finanziellen Bedarfe ist dies in der Fläche nicht zukunftsfähig.*
- *Der rückläufigen Entwicklung im Bereich der ehrenamtlichen (meist jugendlichen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollte mit Anreizen für Jugendliche/ Studierende begegnet werden in dem ihnen beispielsweise attraktive Fortbildungsangebote finanziert werden, aber auch der Gewinnung neuer Mitarbeiterzielgruppen, dabei kann auch eine Aufwandsentschädigung in Betracht kommen.*
- *Die aktuelle Situation bzw. Entwicklung sollte in den nächsten beiden Jahren beobachtet werden und bei sich abzeichnendem Bedarf darüber hinaus sollte geprüft und ggf. entwickelt werden, ob und in wieweit durch Qualifikation weitere Professionen (z. B. Erzieherinnen/Erzieher, Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen) für praktische Aufgaben in der Kirchengemeinde eingesetzt werden können. Eine angemessene personelle Ausstattung für Qualifikationsmaßnahmen wäre dafür erforderlich.*
- *Bezirksarbeit und örtliche Arbeit haben sich teilweise auseinanderentwickelt. Vernetzung sollte wieder stärker in den Blick kommen, auch im Kontext der Pfarrpläne und Ausbau der Distrikte.*

**Tabelle 1: Zahlen Aufbauausbildung**

|                    | TN | TN ab-<br>/unter-<br>brochen | KW<br>ab<br>Okt.<br>2014 | KW<br>in<br>2015 | KW in<br>2016        | KW in<br>2017        | KW in<br>2018        | KW in<br>2019       | KW in<br>2020        |
|--------------------|----|------------------------------|--------------------------|------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
| 2014-<br>2016      | 11 | plus 2                       | 2                        | 3                | 1 + Kol-<br>lo-quium |                      |                      |                     |                      |
| 2015-<br>2017      | 16 | minus 1                      |                          | 2                | 3                    | 1 + Kol-<br>lo-quium |                      |                     |                      |
| 2016-<br>2018      | 16 | plus 1,<br>minus 1           |                          |                  | 2                    | 3                    | 1 + Kol-<br>lo-quium |                     |                      |
| 2017-<br>2019      | 16 | minus 2                      |                          |                  |                      | 2                    | 3                    | 2 + Kollo-<br>quium |                      |
| 2018-<br>2020<br>A | 16 |                              |                          |                  |                      |                      | 2                    | 3                   | 1 + Kol-<br>lo-quium |
| 2018-<br>2020B     | 16 |                              |                          |                  |                      |                      | 1                    | 4                   | 1+ Kollo-<br>quium   |

**Tabelle 2: Zahlen Berufsbegleitende Qualifizierung zur Diakonin / zum Diakon**

|                              | TN Be-<br>ginn | Abbruch/<br>Einstieg | KW in<br>2014 | KW in<br>2015 | KW in<br>2016       | KW in<br>2017 | KW in<br>2018 | KW in<br>2019 |
|------------------------------|----------------|----------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|
| 2014 –<br>2016 <sup>32</sup> | 12             | Plus 1               | 2             | 6             | 1 + Kollo-<br>quium |               |               |               |
| 2016 –<br>2019               | 8              |                      |               |               | 2                   | 5             | 4             | Kolloquium    |

<sup>32</sup> Die Kursgruppe begann mit zwei Kurswochen in der Verantwortung der Stiftung Karlshöhe

### Tabelle 3: Zahlen zu Fortbildungen

#### Fachliche Fortbildungen<sup>33</sup>:

|      | Anzahl geplant | abgesagt | Teilnehmende |
|------|----------------|----------|--------------|
| 2015 | 1              |          | 2            |
| 2016 | 4              | 1        | 35           |
| 2017 | 7              | 2        | 71           |
| 2018 | 7              | 3        | 62           |
| 2019 | 5              |          |              |

#### Geistlich-Theologische Fortbildungen<sup>34</sup>:

|      | Anzahl geplant | abgesagt | Teilnehmende | Warteliste |
|------|----------------|----------|--------------|------------|
| 2015 | 3              |          | 28           | 2          |
| 2016 | 4              | 1        | 33           | 8          |
| 2017 | 4              |          | 45           | 2          |
| 2018 | 5              | 1        | 56           |            |
| 2019 | 6              | 1        |              | 8          |

---

<sup>33</sup> Mit dem Format „Themen der Theologie“ haben wir den Wunsch nach zweckfreier theologischer Fortbildung aufgegriffen: pro Jahr wurden ab 2016 Studientage angeboten, die leider nicht im gewünschten Maße genutzt werden. Themen der Studientage: Psalmen; Theologische Konzepte der Eschatologie; Sind wir nicht alle Papst (Ekklesiologie); Wir haben hier keine bleibende Stadt (abgesagt); Gottesbilder in der Bibel (abgesagt); Glaube – Neutestamentliche Wurzeln eines alttestamentlichen Begriffs; Heiliges Lesen – Die Bedeutung der Bibel im Protestantismus (abgesagt); Johannesevangelium (abgesagt); Gottesbilder im Wandel (in Zusammenarbeit mit Diak Hall); Die Würde des Menschen.

Zu den fachlichen Fortbildungen gehört auch der alle zwei Jahre angebotene Abendmahlskurs für Diakon\*innen. Studientage zu „Trauerfeiern“ und „Suizid“ sind nachgefragt.

<sup>34</sup> Diakoninnen/Diakone haben das Recht alle zwei Jahre bis zu 5 Tage an einer Geistlich-Theologischen Fortbildung (zusätzlich zu den Fachlichen Fortbildungen) teilzunehmen. Bei Geistlich-Theologischen Fortbildungen, die auch vom EJW, Karlshöher Diakonieverband, Aidlinger Schwesternschaft verantwortet werden, geht es um die eigene Berufung, den derzeitigen Auftrag, biblisch-theologische Vergewisserung und persönliche Stärkung. Themen der von uns verantworteten Geistlich-Theologischen Fortbildungen: Gottesbilder im Wandel; Lebensquellen – Kraftquellen; Du stellst meine Füße auf weiten Raum; Alltag gestalten; Freiheit eines Christenmenschen; Psalmen; Ruhestand; Reich Gottes; Letzte berufliche Phase; Spiritualität; Lebenskunst.



Tabelle 3

## **1 Empfehlungen der wissenschaftlichen Begleitforschung (Prof. Dr. Claudia Schulz & Dr. Kerstin Bernhardt-Grävinghoff)**

In den nachfolgenden Ausführungen werden zentrale Erkenntnisse der Personalentwicklungs- und Weiterbildungsbedarfserhebung der württembergischen Diakoninnen und Diakone (Schulz, 2017), einer Studie zu Bildungsdispositionen in Diakonat und Pfarrdienst (Schulz & Rehm-Kordese, 2017) und die Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung (Schulz, Bernhardt-Grävinghoff & Bartz, 2018) des Personalentwicklungsfonds gebündelt dargestellt.

Bei den Weiterbildungen des Personalentwicklungsfonds bildeten sich vier Teilnehmer in den Bereichen Seelsorge und biblische Themen, sechs in Beratung, Supervision, Coaching, fünf in Führen, Management, Promotion und weitere drei in Gemeindearbeit und Mission weiter.

Nachfolgend werden die Ergebnisse aus den drei oben genannten Studien unter folgenden vier Gesichtspunkten betrachtet:

- 1) Wechsel zwischen den Berufsgruppen im Diakonat
- 2) Diakonische Aspekte weiterentwickeln
- 3) Strukturelle Fragen zum Personalentwicklungsfonds
- 4) Zukünftige strukturelle Ausrichtung im Diakonat

### **Wechsel zwischen den Berufsgruppen im Diakonat**

In der PE-Bedarfserhebung (Schulz 2017) wurde erfragt, in welchem Arbeitsbereich des Diakonats die Befragten im Laufe ihrer Berufstätigkeit schon einmal beschäftigt waren. Dabei zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Befragten (58 %) im Lauf der Berufsbiografie Erfahrungen in mehr als einem Bereich gesammelt hat. Eine Hypothese, um diesen Sachverhalt zu erklären, ist die Annahme, dass für Diakoninnen und Diakone die Berufsgruppen bei der Gestaltung des eigenen Berufslebens eine weniger wichtige Rolle spielen als günstige Arbeitskontexte oder attraktiv erscheinende Zielgruppen. So kann eine Arbeit mit Kindern und Familien als Jugendreferentin möglich sein, ebenso in der Gemeindediakonie oder in der Kinder- und Jugendhilfe eines diakonischen Trägers oder einer Kommune.

Danach befragt, ob sie sich zukünftig vorstellen können, in einem anderen Arbeitsbereich tätig zu werden, antworteten über 60 % der Befragten mit „Ja“.

Diese Personengruppe wünscht sich eine Unterstützung in ihrer beruflichen Entwicklung von Vorgesetzten (78 %), dem Zentrum Diakonat (57%), dem Referat Diakonat im Evangelischen Oberkirchenrat (50 %) sowie einem externen Supervisor oder Coach (47 %). Auch kollegiale Beratung (38 %), die Berufsgruppenbeauftragten im Diakonat (32 %) sowie die Gemeinschaften im Diakononat (25 %) wurden hier genannt.

Die Analyse der narrativen Interviews (Schulz / Rehm-Kordese 2017) zeigt, dass sich Diakoninnen und Diakone in ihrer Bildungs- und Berufsbiografie zum Teil von eigenen fachlichen Interessen leiten lassen und einen Stellenwechsel unternehmen, um diese besser verfolgen zu können. Ziele hierbei können sein, bei einem attraktiveren Arbeitgeber oder in einem passenderen Team zu arbeiten oder auch nach einer Weiterbildung oder Jahren der Erfahrung die erworbene Kompetenzen besser nutzen zu können. Zum Teil sind die Befragten aber auch darauf angewiesen, dass andere, etwa Vorgesetzte oder erfahrene Fachkräfte, ihnen Hinweise auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten geben und sie ermutigen sich weiterzuentwickeln. Ob damit ein Wechsel zu einer anderen Berufsgruppe im Diakonat verbunden ist, ist zunächst einmal nebensächlich. Als wichtig erscheint jedoch, dass die Betroffenen die nötige Anregung und Unterstützung erhalten, um das eigene Berufsprofil zu entwickeln und zu schärfen, auch im Miteinander verschiedener kirchlicher Berufsgruppen.

### **Diakonische Aspekte weiterentwickeln**

In der Studie zu Bildungsdispositionen im Diakonat (Schulz & Rehm-Kordese 2017) hatte sich schon gezeigt, dass Entwicklungsformate genau an den Bedarfen der Teilnehmenden anschließen und gut mit dem vereinbar sein müssen, was diese für sinnvoll halten. Das spezifisch „Diakonische“ in der Arbeit wird von den Befragten als wichtig befunden und anhand der eigenen Anschauungen gefüllt: Ausgehend von der Chance, religiöse bzw. theologische Aspekte der Arbeit überhaupt bemerken, reflektieren und aufgreifen zu können, bis hin zu konkreten Optionen, etwa Verknüpfungen zwischen sozialen Anliegen und Kirche (und Gemeinden) zu bieten oder spezifisch religiöse Angebote entwickeln zu können, benennen die Diakoninnen und Diakone verschiedene Dimensionen des Diakonischen.

Mit Blick auf die Zukunft äußern sie den Wunsch nach weiterer Unterstützung dabei, das Diakonische weiter und noch intensiver fachlich zu begleiten und damit zu profilieren. Generell sehen sie die Landeskirche in der Verantwortung, diese Begleitung zu gewährleisten, und sie erhoffen sich durch diese auch Unterstützung dabei, diakonische Arbeit zu stärken und ihre Leistungsfähigkeit in verschiedenen Arbeitskontexten zu verdeutlichen – auch dort, wo in der Sozialdiakonie die Bedeutung der kirchlichen Beauftragung im Diakonat einmal in den Hintergrund rücken mag. Insgesamt gesehen sind die Diakoninnen und Diakone sowie die Anstellungsträger damit zufrieden, dass bei den Fortbildungen der Landeskirche der diakonische Aspekt gut aufgegriffen wird. Die Befragten wünschen sich auch zukünftig diakonische Fortbildungen.

### **Strukturelle Fragen zum Personalentwicklungsfonds**

Das Angebot des Personalentwicklungsfonds wird positiv beurteilt und es wird wahrgenommen, dass nun etwas geschieht, da lange Zeit die Bedarfe der Diakoninnen und Diakone der verschiedenen Berufsgruppen nicht beachtet wurden. Die Diakoninnen und Diakone fühlen sich durch die Verantwortungsübernahme und die Finanzierung durch den Oberkirchenrat wertgeschätzt. Es wird wahrgenommen, dass bei diesem Fonds sowohl die Bedürfnisse der angestellten Diakoninnen und Diakone als auch die der Arbeitgeber, bspw. in fachlicher Hinsicht, gesehen werden. Es besteht bei den Diakoninnen und Diakonen der Wunsch, regelmäßig auch über außerkirchliche Fortbildungen informiert zu werden. Eine kompetente, objektive Ansprechperson wünschen sich sowohl die Diakoninnen und Diakone als auch die Anstellungsträger, und zwar unabhängig davon, ob diese Person vor Ort erreichbar oder auf der Ebene der Landeskirche verortet ist.

Die Anstellungsträger wägen die Finanzierung gegenüber dem Verwaltungsaufwand ab. Hier sollte zukünftig der Aufwand zur Beantragung möglichst gering gehalten werden. Es besteht der Wunsch, den Fonds dauerhaft zu etablieren. Der Fonds kann „Best-Practice-Modelle“ erarbeiten und präventiv helfen, um eine Berufsunfähigkeit zu vermeiden oder auch um geeignete Führungskräfte auszubilden und auszuwählen.

### **Zukünftige strukturelle Ausrichtung im Diakonat**

Mit dem Personalentwicklungsfonds wird für Diakoninnen und Diakone ebenso wie für die befragten Anstellungsträger das Engagement der Landeskirche für eine profilierte diakonische Arbeit deutlich. Diese erweist sich als hilfreich für eine klare Definition und Abgrenzung des Berufsfeldes von Diakoninnen und Diakonen oder wird als zukünftig hilfreich vermutet, um eine Identifikation mit dem Beruf, eine Herausarbeitung der zur Berufsausübung wichtigen Kompetenzen und eine Repräsentation des Berufsbildes nach innen und außen zu erreichen. In diesem Kontext erscheinen Verhältnisbestimmungen notwendig, beispielsweise zum Berufsbild der Pfarrerrinnen und Pfarrer. Dass der Oberkirchenrat unter anderem Verantwortung mit dem Fonds für die Weiterentwicklungen der Diakoninnen und Diakone übernimmt, beschreiben diakonische Fachkräfte wie Anstellungsverantwortliche als klar wahrnehmbar. Dies wird im positiven Sinn als normbestimmend interpretiert: Die Landeskirche positioniert sich mit dem Programm, beobachtet aufmerksam und steuert mit Blick auf die Zukunft, welche Maßnahmen gefördert werden. Dadurch kann auch dafür gesorgt werden, dass die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und die Bedarfe des Anstellungsträgers zusammengeführt werden. Auch kann aufgrund des guten Überblicks – der breiter ist als der vor Ort beim Anstellungsträger – eine perspektivische Beratung der Einzelnen dahingehend erfolgen, welche Weiterbildung zukünftig für die gewünschte berufliche Richtung und aufgrund der gesell-

schaftlichen Entwicklungen sinnvoll ist. Zusammenfassend wird eine zentrale Stelle mit Know-how und Weitblick begrüßt. Dies ist sowohl im institutionellen Sinne als Service- und Anlaufstelle zu sehen, als auch personell in Form einer oder mehrerer Personen, die als kompetente Ansprechpartner fungieren.

Die Diakoninnen und Diakone sind der Überzeugung, dass ein flexibles und nachhaltiges Personalentwicklungskonzept auch den Beruf für junge Personen attraktiv mache. Auf Seiten der Anstellungsträger wird ein Nachwuchsführungskräfteprogramm angeregt. Es erscheint den Diakoninnen und Diakonen als wichtig, das Gefühl zu bekommen, dass für sie gesorgt wird und sie dennoch an den Entwicklungsprozessen beteiligt werden oder hier eine Stimme haben. Generell wünschen sich die Diakoninnen und Diakone mehr strukturell angelegte fachliche Klärung, eine (je nach Berufsgruppe) klarere Anbindung an die Landeskirche und einen stärkeren Kontakt zu Personen, die für sie zuständig sind.

Auch ist auf Anstellungsträgerseite die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (Flexibilität und Veränderungsbereitschaft), angepasst an die aktuelle Tätigkeit, wichtig. Hier scheint das Programm des Personalentwicklungsfonds genau die Bedürfnisse der Diakoninnen und Diakone und der Anstellungsträger im Speziellen zu treffen. Dadurch, dass nun Personalentwicklungsmaßnahmen in Angriff genommen werden und dafür geworben wird, sollten sich auch die Veränderungsbereitschaft der Diakoninnen und Diakone und ihre Mobilität in andere Arbeitsfelder hinein erhöhen. Eine langfristige Etablierung des Fonds wird von beiden Seiten gewünscht.

## **2 Literatur**

SCHULZ, Claudia (2017). Personalentwicklungs- und Weiterbildungsbedarfe unter Diakoninnen und Diakonen. Online-Erhebung im Rahmen des Projekts „Landeskirchliches Personalentwicklungskonzept für Diakoninnen und Diakone“ der Evangelischen Landeskirche in Württemberg [Online-Quelle]. Ludwigsburg [Zugriff am 05.11.2018]. Verfügbar unter: <https://kidoks.bsz-bw.de/frontdoor/index/index/docId/1042>

SCHULZ, Claudia, & REHM-KORDESEE, Maria (2017). Lebenslanges Lernen in Diakonat und Pfarramt. Biografische Rekonstruktion von Bildungsdispositionen und Analysen zu deren Nutzung für die Personalentwicklung und Weiterbildung, Münster.

SCHULZ, Claudia; BERNHARDT-GRÄVINGHOFF, Kerstin; BARTZ, Angelina (2018). Evaluation und wissenschaftliche Begleitung im „Landeskirchlichen Personalentwicklungskonzept für Diakoninnen und Diakone“ (LPED): Empfehlungen für einen zukünftigen Personalentwicklungsfonds und die Aus- und Weiterbildung von Diakoninnen und Diakonen. Unveröffentlichter Bericht.