

A b s c h l u s s b e r i c h t

des Landeskirchenamtes

betr. Konsultationsprozess zum Berufsbild der Diakonin bzw. des Diakons in der
hannoverschen Landeskirche

Hannover, 11. Mai 2010

In der Anlage übersenden wir den Abschlussbericht des Landeskirchenamtes betr.
Konsultationsprozess zum Berufsbild der Diakonin bzw. des Diakons in der
hannoverschen Landeskirche.

Das Landeskirchenamt
Günta

Anlage

Konsultationsprozess zum Berufsbild Diakon/Diakonin in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannovers

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vorbemerkung	3
II. Einführung	4
III. Situation Diakone und Diakoninnen in den Gliedkirchen der EKD	5
IV. Fragen der Ausbildung (Fachhochschule, Berufspraktikum, Aufbauausbildung)	7
a) Perspektiven der doppelten Qualifikation	9
b) Berufspraktikum – Anerkennungsjahr	10
c) Berufsprofil und Curriculum	10
d) Berufsbild und Kompetenzprofil	11
- Erwartungen und mögliche Konsequenzen	11
e) Aufbauausbildung für Diakonen und Diakoninnen	12
- Erwartungen und mögliche Konsequenzen	14
V. Einsatzmöglichkeiten von Diakonen und Diakoninnen im Bereich diakonischer Arbeit	
a) Situation	15
b) Erwartungen und mögliche Konsequenzen	17
VI. Einsatzmöglichkeiten von Diakonen und Diakoninnen in der Schule	18
VII. Bedeutung der Diakoniegemeinschaften	20
- Erwartungen und mögliche Konsequenzen	21
VIII. Einsegnungsfragen	
a) Ausgangssituation und Diskussion	22
b) Erwartungen und mögliche Konsequenzen	25

IX. Fragen der Anstellungsträgerschaft	
a) Allgemeines	26
b) Anstellung auf Ebene der Kirchengemeinde	26
c) Anstellung durch einen Förderverein	27
- Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts	27
- Zusatzversorgung	28
- Kündigungsschutz, Mitarbeitervertretungsrecht	28
- Anforderungen an die Qualifikation	28
- Wahrnehmung der Dienstaufsicht durch den Förderverein	28
d) Anstellung auf Ebene des Kirchenkreises	29
e) Anstellung auf Ebene der Landeskirche	30
f) Ergebnis	32

Anhänge und Materialien

Aufbauausbildung für Diakoninnen und Diakone	
1. Konfirmandenarbeit	33
2. Diakonische Gemeinde	34
Formen und Möglichkeiten der Weiterbildung	35
Beauftragung von Schulseelsorgerinnen und Schulseelsorgern	37

Abschlussbericht

I. Vorbemerkung

Im Herbst 2008 begann ein Konsultationsprozess zum Berufsbild des Diakons/der Diakonin in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers. Auf Einladung des Landeskirchenamtes nahmen für die Landessynode Frau Antje Stoffregen und Herr Superintendent Michael Thiel sowie für den Bischofsrat Herr Landessuperintendent Hans-Hermann Jantzen teil. Die Beauftragte für Diakone und Diakoninnen in der Landeskirche Frau Kerstin Dede und der Beauftragte für das Integrierte Berufspraktikum, Fakultät V, Fachhochschule Hannover, Herr Siegfried Rupnow waren ebenfalls beteiligt. Die Moderation der Konsultation wurde vom zuständigen Dezernenten im Landeskirchenamt Herrn Oberlandeskirchenrat Rainer Kiefer wahrgenommen.

Zu den einzelnen Themenschwerpunkten wurden jeweils weitere Fachleute eingeladen.

Ziel des Konsultationsprozesses war die Verständigung über eine Reihe offener Fragen hinsichtlich der Zukunft dieses kirchlichen Berufes und seiner inhaltlichen Ausrichtung in den kommenden Jahren.

Die besondere Bedeutung des Diakonenberufes angesichts der aktuellen Herausforderungen der Landeskirche (Bericht des Perspektivausschusses – Zukunft gestalten – Perspektiven und Prioritäten für das Handeln der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers – Aktenstück 98 der 23. Landessynode) ist im Laufe des Konsultationsprozesses deutlich geworden.

Folgende Themen wurden im Laufe von 15 Monaten diskutiert:

- Situation von Diakonen und Diakoninnen im EKD-weiten Kontext
- Fragen der Ausbildung
 - BA-Studium und Integriertes Berufspraktikum
 - Anerkennung weiterer Ausbildungsgänge
 - Aufbauausbildung
- Einsatzmöglichkeiten für Diakone und Diakoninnen in der Diakonie
- Einsatzmöglichkeiten für Diakone und Diakoninnen in der Schule
- Bedeutung der Diakonie-Gemeinschaften
- Einsegnung von doppelt qualifizierten Absolventen im Bereich Sozialer Arbeit in diakonischen Einrichtungen
- Anstellungsformen für Diakone und Diakoninnen (landeskirchliche Anstellung)

Im Bericht werden Statements zu einzelnen Themen und die Ergebnisse der jeweiligen Diskussionen dargestellt. Erwartungen und mögliche Konsequenzen für die jeweiligen Akteure sind formuliert worden.

II. Einführung

Im Jahr 2009 waren im Bereich der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers etwa 650 Diakone und Diakoninnen angestellt; eine zunehmende Zahl dabei auf Teilstellen¹⁾. Diakone und Diakoninnen sind in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig, aber auch in der Arbeit mit Frauen und Männern aus unterschiedlichen Generationen. Sie begleiten ehrenamtlich engagierte Menschen in Gemeinden und arbeiten gruppen- und projektbezogen.

Inhaltliche Schwerpunktsetzungen, aber vor allem Einsparnotwendigkeiten in Gemeinden und Kirchenkreisen bedeuten eine große Herausforderung auch für den Beruf des Diakons und der Diakonin in den vor uns liegenden Jahren.

Natürlich werden Diakone und Diakoninnen in den klassischen Bereichen der Kinder- und Jugendarbeit und in der Arbeit mit Konfirmanden weiterhin gebraucht und eingesetzt werden, um eine qualifizierte Arbeit sicherzustellen. Allerdings bringen Vertreter dieser Berufsgruppe – insbesondere mit einer doppelten Qualifikation als Religions- und Sozialpädagogen – Befähigungen und Begabungen mit, die auch in anderen Feldern kirchlicher und diakonischer Arbeit eingesetzt werden können. Dies sollte in Zukunft deutlicher wahrgenommen und genutzt werden.

So können zum Beispiel im Bereich schulnaher Jugendarbeit Erfahrungen aus der Sozial- und Gemeinwesenarbeit fruchtbar gemacht werden. Ebenso ist es möglich und sinnvoll, doppelt qualifizierte Diakone und Diakoninnen in den nun entstehenden Familienzentren einzusetzen.

Diakone und Diakoninnen können hier aber auch in anderen Bereichen profiliert tätig sein und an den Schnittstellen zwischen Kirchengemeinde und Kommune eine wichtige Aufgabe übernehmen; ggf. können und müssen Zusatzqualifikationen erworben werden (siehe Anhang).

Die Chancen dieses kirchlichen Berufes, der unterschiedliche Traditionen kirchlicher Arbeit verbindet (diakonisches Engagement, Verkündigung, Unterricht und Soziale Arbeit) sind im Rahmen des Konsultationsprozesses noch einmal deutlich geworden und sollen im vorliegenden Abschlussbericht vorgestellt werden.

¹⁾ am 31.12.2009: 38,4 %

III. Situation von Diakonen und Diakoninnen in den Gliedkirchen der EKD

In den Gliedkirchen der EKD gibt es eine Vielzahl und Vielfalt an Ausbildungsstätten für Diakone und Diakoninnen, die sich in ihren Prägungen und Unterrichtsinhalten z. T. sehr unterscheiden. Diese Vielfalt hat geschichtliche Gründe, die hier nicht gesondert aufgeführt werden sollen.

Es können vier Gruppierungen von Ausbildungsstätten mit unterschiedlicher Ausrichtung benannt werden:

- Ausbildungsstätten im Bereich des „Verbandes Evangelischer Diakonen-, Diakoninnen- und Diakonatsgemeinschaften in Deutschland e.V.“ (VEDD);
- Evangelische Fachhochschulen und entsprechende Fakultäten an staatlichen Fachhochschulen;
- Missionarische Ausbildungsstätten;
- Biblisch-theologische Ausbildungsstätten.

Obwohl in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers das doppelte Diplom (bzw. ein Doppel-Bachelor (BA)) oder ein einfaches Diplom in Religionspädagogik als Regelausbildung für den Beruf des Diakons/der Diakonin vorgesehen ist, werden auch Absolventen und Absolventinnen anderer Ausbildungsstätten anerkannt, wenn sie eine mindestens 3-jährige Diakonenausbildung nachweisen können oder eine abgeschlossene pädagogische Grundausbildung (z. B. Erzieher/in oder Sozialpädagoge/in) mit einer zweijährigen Diakonenausbildung. Zur Anerkennung in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers müssen sie an einer Aufbauausbildung teilnehmen.

Die Berufsbezeichnungen für Diakone und Diakoninnen sind in den Gliedkirchen der EKD ebenfalls sehr unterschiedlich.

- In Württemberg und Baden wird z. B. von Gemeindediakonen und -diakoninnen gesprochen. Die beiden Landeskirchen haben vom Berufsbild her trotz einiger Unterschiede eine größere Nähe zu den Diakonen und Diakoninnen aus Hannover, Oldenburg und Braunschweig; allerdings sind Gemeindediakone und -diakoninnen in Baden mit einem Stundenanteil verpflichtet an Schulen zu unterrichten.
- Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) kennt nur den Begriff des Gemeindepädagogen.

Andere Landeskirchen kennen beide Berufsbezeichnungen: Diakon und Diakonin bzw. Gemeindepädagoge und -pädagogin, ordnen die beiden Berufsgruppen jedoch unterschiedlich zu:

- In der Nordelbischen Evangelisch-lutherischen Kirche sind Gemeindepädagogen und -pädagoginnen in der Regel Fachschulabsolventen/innen. Diakone und Diakoninnen sind im allgemeinen Fachhochschulabsolventen/innen und haben die Verpflichtung einer Diakoniegemeinschaft anzugehören.
- Im Rheinland und in Westfalen sind die Gemeindepädagogen und -pädagoginnen eher Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen und Diakone und Diakoninnen Fachschulabsolventen und -absolventinnen.

Das sind nur einige Beispiele. Jede Landeskirche hat ihre eigenen Regelungen. Eine Angleichung auf EKD-Ebene ist trotz verschiedener Versuche in den vergangenen 30 Jahren nicht gelungen. Da sich alle Landeskirchen mit der Frage der Berufsprofile auseinander setzen, ist es sinnvoll, eine Angleichung konkreter und zielgerichteter voranzutreiben.

In der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers wird ein diakonisch-pädagogisches Berufsprofil erwartet (siehe Rechtsverordnung über Ausbildung und Dienst der Diakonin und des Diakons (DiakVO); Aktenstücke 45 F und H der 22. Landessynode). Angesichts der sich verändernden Anforderungen an den Beruf muss eine Ausbildung Grundlagen vermitteln, die berufsqualifizierend sind. Fort- und Weiterbildungsangebote müssen vorgehalten werden, um für die sich zunehmend differenzierenden Arbeitsfelder und für eine berufliche Weiterentwicklung weiter zu qualifizieren.

Erwartungen und Konsequenzen:

- Anstrengungen zur Angleichung des Berufsprofils auf EKD-Ebene bei gleichbleibendem Niveau sind wünschenswert.
- Die Doppelqualifizierung (Diplom bzw. BA) hat sich bewährt und soll beibehalten werden.
- Solange es keine EKD-weite Angleichung gibt, sollen auch weiterhin Fachschulabsolventen und -absolventinnen mit entsprechender Aufbauausbildung in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers tätig werden können.
- Listen für Studierende aus der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers sollten eingeführt werden (vgl. Seite 21 – Diakoniegemeinschaften).
- Fort- und Weiterbildungsangebote sollen gemäß den aktuellen Erfordernissen und für berufliche Weiterentwicklungen vorgehalten werden.

IV. Fragen der Ausbildung

Bis zur Aufgabe der Evangelischen Fachhochschule Hannover (EFH) im Jahr 2007 wurde die Abstimmung über Lehrinhalte im Studiengang Religionspädagogik im Gespräch mit Vertretern der Fachhochschule im Kuratorium der EFH geleistet. Seit 2007 fanden entsprechende Gespräche mit der Studiendekanin und dem Dezernat 6 im Landeskirchenamt statt; weitere Gesprächspartner (etwa die Beauftragte für Diakone und Diakoninnen) wurden konsultiert.

Vor allem im Zuge der Einführung der Doppelqualifizierung (Doppel-Diplom Sozialarbeit/Religionspädagogik – seit 2007 Doppel-BA-Religionspädagogik/Sozialarbeit, wahrscheinlich ab 2010 Zwei-Fächer-BA) hat die Frage nach den Studienschwerpunkten eine wichtige Rolle gespielt; ermöglicht die Doppelqualifizierung Religionspädagogik/Sozialarbeit verbesserte Bedingungen auf dem (kirchlichen) Arbeitsmarkt und darüber hinaus, so muss es immer im Interesse der Landeskirche liegen, dass Diplom-Religionspädagogen und -pädagoginnen bzw. BA-Absolventen und BA-Absolventinnen nach Studium und Integriertem Berufspraktikum für den Beruf des Diakons oder der Diakonin ausreichend qualifiziert sind (siehe dazu auch „Berufspraktikum“ S. 10).

Dementsprechend ist in den zurückliegenden Jahren von Seiten der Landeskirche stets auf theologisches Grundwissen, religionspädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, KU-Arbeit und Arbeit mit Gruppen Wert gelegt worden. „Die Ausbildung soll dazu befähigen, einen diakonisch-pädagogischen Dienst im Rahmen des Verkündigungsauftrages der Kirche mit einem Schwerpunkt in der Arbeit mit Einzelnen und Gruppen wahrzunehmen“ (§ 2.1 DiakVO).

Nach Einführung der Bachelor-Studiengänge kann festgestellt werden, dass der Doppel-BA (Religionspädagogik/Sozialarbeit) vor allem im Bereich Theologie, im Vergleich zum Doppel-Diplom, ein erweitertes Angebot an Modulen bietet; verstärkt sind in den vergangenen Jahren auch Diakoniewissenschaftliche Module dazu gekommen.

Der nun zur Akkreditierung anstehende Zwei-Fächer-Bachelor Religionspädagogik und Soziale Arbeit ermöglicht einen zweifach berufsqualifizierenden Abschluss nach acht Semestern; zur beruflichen Anerkennung (staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter oder Sozialarbeiterin und kirchliche Anerkennung als Diakon oder Diakonin) ist ein von 18 auf 12 Monate verkürztes Integratives Berufspraktikum im Gespräch. Die kürzere und damit in finanzieller Hinsicht attraktivere Studienzeit wird nur möglich, in dem die Studiengänge Religionspädagogik/Diakoniewissenschaften und Sozialarbeit noch stärker als bei den Vorgängermodellen miteinander verschränkt werden.

Gleichzeitig ist der Polyvalenzbereich¹⁾, der für den doppelten Studienabschluss angelegt ist, breiter geworden. Für unsere Beurteilung ist es wichtig, die einzelnen Module auf ihre inhaltliche Ausrichtung zu befragen.

Nicht immer ist hier auf den ersten Blick deutlich, welche religionspädagogisch relevanten Angebote sich hinter allgemein gültigen Überschriften für die Module verbergen. So werden etwa im geplanten zweisemestrigen polyvalenten „Projektmodul“ von den Lehrenden der Abteilung Religionspädagogik eigene Projekte angeboten, die sich auch auf kirchliche und diakonische Arbeitsfelder und religionspädagogische Fragestellungen beziehen.

Die Diskussion im Rahmen des Konsultationsprozesses: Berufsbild Diakon/Diakonin hat gezeigt, dass **Kinder-** und **Jugendarbeit** sowie **Konfirmandenarbeit in Gemeinden und Kirchenkreisen** neben der Arbeit mit anderen Zielgruppen weiterhin wichtige Arbeitsfelder für Diakone und Diakoninnen darstellen. Daneben und darüber hinaus wurde die Erwartung formuliert, dass Diakone und Diakoninnen u. a. auch für Gemeinde-diakonische Aktivitäten und für Gemeinwesenarbeit (z. B. Familienzentren) qualifiziert sein sollten. Im Blick auf das diakonische Profil diakonischer Einrichtungen wurde die Erwartung geäußert, dass Diakoniewissenschaftliche Grundlagen Teil des Curriculums sein sollen. Berufliche Fort- und Weiterbildung schafft dann die Voraussetzung für attraktive Stellenangebote auch im Bereich der Diakonie. Schulbezogene Jugendarbeit wird Teil des Pflichtprogramms für alle Studierenden sein. Der schulische Religionsunterricht ist allerdings in einem freiwilligen Wahlmodul untergebracht; hier sind weitere Kooperationen mit dem Religionspädagogisches Institut in Loccum (RPI) notwendig.

Ein Zwei-Fächer-BA kann, trotz breitem Polyvalenzbereich, nicht alle Erwartungen an ein qualifiziertes, ausschließlich auf Religionspädagogik ausgerichtetes Fachhochschulstudium vollkommen erfüllen; dafür bietet die doppelte Qualifikation für die einzelne Person und ihre berufliche Laufbahn, für die Attraktivität des Studienganges an der Fachhochschule Hannover (FHH) im bundesweiten Vergleich und auch hinsichtlich des Berufsbildes des Diakons und der Diakonin in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers viele Chancen. Gleichzeitig nimmt sie die aktuellen Herausforderungen an die kirchlichen Berufsgruppen (z. B. Regionalisierung) auf, indem entsprechende Kompetenzen ausgebildet werden.

¹⁾ hierbei handelt es sich um Studienangebote, die sowohl für den BA Relpäd. als auch für den BA Sozpäd. angerechnet werden können.

Siehe auch http://www.fakultaet5.fh-hannover.de/fileadmin/media/doc/f5/studium/abteilung_religionspaedagogik/bachelor_religionspaedagogik/Modulhandbuch_BRD-Stand_Juli_2009.pdf

Durch den Übergang in die Verantwortung des Landes stellen sich aus Sicht des Studienganges Religionspädagogik und Diakonie neue Herausforderungen:

- Durch die staatliche Trägerschaft, kann sich in Zukunft jeder für das Studium bewerben, unabhängig von Konfession bzw. Kirchenmitgliedschaft. Es kann also keine Quotierung für Interessenten und Interessentinnen aus den Kirchen Hannovers, Braunschweigs und Oldenburgs mehr geben. Bisher wird das Integrierte Berufspraktikum für Absolventen und Absolventinnen aus der Landeskirche landeskirchlich finanziert. Nun stellt sich die Frage, wie Studierende aus den anderen Landeskirchen, und es ist erkennbar, dass es zunehmend Studierende aus dem gesamten Bereich der EKD geben wird, zu einem jeweils landeskirchlich anerkannten Berufsabschluss kommen können. Hier ist mit Blick auf die jeweiligen Diakonenverordnungen eine Regelung auf der Ebene der EKD notwendig.
- Der Studiengang konkurriert jetzt mit den anderen Studienstandorten im EKD-Bereich.
 - Durch die Doppelqualifizierung dauert das Studium in Hannover derzeit 6 Jahre (andere Hochschulen 4,5 – 5 Jahre): 6 Semester Religionspädagogik plus 3 Semester Soziale Arbeit plus 18 Monate Integriertes Berufspraktikum. Dies ist im Vergleich zu lang. Mit einem nun beantragten 2-Fächer BA und damit der Kürzung um 1 Semester wird das Studium in Hannover konkurrenzfähiger.
 - Studiengebühren in Niedersachsen führen natürlich ebenfalls dazu, dass Bewerberinnen und Bewerber, wenn Sie sich mehrfach beworben haben, abschließend wahrscheinlich einen günstigeren Studienstandort wählen.

a) Perspektiven der doppelten Qualifikation

Wer nach dem Erfolg der doppelten Qualifikation fragt, kann feststellen, dass die Absolventen und Absolventinnen vom Arbeitsmarkt aufgenommen werden; auch im Bereich der Diakonie werden sie angefragt. Dort allerdings mit ihrer staatlichen Qualifikation. Die Diakonie hat die Qualifikation als Religionspädagogen und -pädagoginnen noch nicht in der Weise gewürdigt, dass sie in Stellenausschreibungen ausdrücklich erwartet und benannt wird.

- Gespräche mit Einrichtungsleitungen der Diakonie haben ergeben, dass Diakone und Diakoninnen auch in der mittleren Leitungsebene eingesetzt werden könnten.
- Für die mittlere Leitungsebene bietet sich an, gezielte Weiterbildungsmaßnahmen zu entwickeln, z. B. Kenntnisse im Bereich des Sozialmanagements oder betriebswirtschaftliche Kompetenz.

- Andere Hochschulen halten bereits Masterstudiengänge vor. An der FHH ist zurzeit nur ein Masterstudiengang in Sozialer Arbeit vorgesehen.

b) Berufspraktikum – Anerkennungsjahr

Hier stellt sich vor allem die Frage, wie der kirchliche Nachwuchs mit Blick auf den kirchlichen Dienst, seine Erwartungen und Anforderungen, „einsozialisiert“ wird. Bisher erfüllt diese Funktion ein anschließendes Berufspraktikum, das allerdings in Form und Umfang verändert wird. Die Palette der möglichen weiteren Modelle ist groß, z. B.

- ein 12-monatiges integratives Modell - hier besteht die Sorge, dass die gemeindepädagogischen Arbeitsfelder, insbesondere die Konfirmandenarbeit in hohem Maße unberücksichtigt bleiben
- ein überlappendes Modell wie es z. Zt. in 18 Monaten durchgeführt wird: 100 Tage Religionspädagogik, 100 Tage überlappend, 100 Tage Sozialpädagogik
- ein 12-monatiges additives Modell (100 Tage Sozialpädagogik, 100 Tage Religionspädagogik)
- und weitere Möglichkeiten

Nicht denkbar ist zurzeit in Praktikumssemester, da das Land Niedersachsen auf ein anschließendes Berufspraktikum besteht.

Die Entscheidung für eines der möglichen Modelle fällt aus unterschiedlichen Gründen nicht leicht, denn für eine staatliche Anerkennung müssen die Vorgaben des Landes Niedersachsen erfüllt werden. In jedem Fall muss es zu einer Einigung zwischen Fachhochschule, dem Land und der Landeskirche kommen.

c) Berufsprofil und Curriculum

Weitere Veränderungen zeichnen sich ab:

- Das Studium qualifiziert nicht ausschließlich für den Bedarf der Kirchengemeinden, sondern vermittelt Kompetenzen, um in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern zu arbeiten (siehe dazu auch S. 8). Auch das Diakonische Werk ist ausdrücklich als möglicher Arbeitgeber in den Blick genommen. Es müssen Kernkompetenzen vermittelt werden, die ermöglichen, dass die Absolventen und Absolventinnen in der Lage sind, die entsprechenden Arbeitsfelder im Bereich der Religionspädagogik oder der Sozialen Arbeit zu gestalten und sich beruflich weiter zu entwickeln.

- Eine Einflussnahme auf das Curriculum des Studienganges durch die Landeskirche ist nur möglich im Prozess der (Re-)Akkreditierung des Studienganges. Das allerdings ist vertraglich zwischen Fachhochschule und Landeskirche geregelt. Eine landeskirchliche Beteiligung und Einflussnahme ist an diesem Punkt wahrgenommen worden. Ein Re-Akkreditierungsverfahren erfolgt alle 5 – 10 Jahre. Der BA-Studiengang ist durch die Akkreditierung curricular stark festgelegt. Es wird in den künftigen curricularen Planungen des Studienganges deshalb eine offenere Modulstruktur angestrebt, um innerhalb der Module mehr Flexibilität zu ermöglichen.

d) Berufsbild und Kompetenzprofil

Es lässt sich in einem Zweifächer-BA Studiengang fachlich nicht mehr alles, was wünschenswert wäre, abbilden und lehren. Ein Zweifächer-BA-Studium muss sich deshalb auf die Vermittlung von Grundkompetenzen konzentrieren, die sich auf verschiedene Handlungsfelder übertragen lassen.

Darüber hinaus geht es um die Frage, was spezifisch für die Landeskirche notwendig ist. Grundständigkeit ist wichtig mit Blick auf die Wissenschaftlichkeit der Theologie, reflektierte Frömmigkeit, Sprachfähigkeit im Glauben, gelebte Kirchlichkeit und „Einsozialisierung“ in die jeweilige kirchliche Praxis. Die Ausbildung muss wissenschaftlich verantwortet sein, die Absolventen und Absolventinnen müssen in der volksskirchlichen Wirklichkeit bestehen können. Die Diakonie muss einbezogen werden, auch mit Blick auf die sozialen Kontexte der Kirchengemeinden und Kirchenkreise. Denkbar ist nicht nur eine Kombination mit Sozialer Arbeit. Es liegen aber für diese Kombination curricular die meisten Erfahrungswerte vor. Es gäbe aber auch andere Kombinationsmöglichkeiten, z.B. Kirchenmusik oder Heilpädagogik.

- Erwartungen und mögliche Konsequenzen

- Ein regelmäßiger Austausch zwischen der Abteilung Religionspädagogik und Diakonie der FHH und der Landeskirche ist hilfreich und müsste auch für die Zukunft organisiert werden.
- Zum Berufspraktikum sind Absprachen auf EKD-Ebene notwendig.
- Schule als religionspädagogisches Handlungsfeld: Konzeptionell eröffnen sich wichtige und bedeutsame Verknüpfungsmöglichkeiten mit der Gemeindepädagogik - im Religionsunterricht und im Sinne schulbezogener und schulnaher Konzeptionen.

- Elementarpädagogik als sinnvolles und notwendiges Handlungsfeld im Kontext auch der Diskussionen um religiöse Sozialisation; wurde aber nach Osnabrück ausgelagert; Kooperationsmöglichkeiten zu prüfen wäre hier wünschenswert.
- Fort- und Weiterbildung erhält im Anschluss an die Ausbildung ein noch größeres Gewicht, sowohl im Bereich der Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA) als auch der berufsqualifizierenden Weiterbildung, z. B. Sozial- und Projektmanagement, Stadtteilmanagement, Medien- und Kulturpädagogik, Öffentlichkeitsarbeit, Fundraising, Freiwilligenmanagement.
- Kirchlichkeit und Verkündigung. Der jetzt wieder grundständige Bachelorstudiengang vermittelt von Anfang an mehr Theologie als dies vorher im Zusatzstudium des Diplomstudienganges möglich war. Er kann aber curricular auch nicht so intensiv religionspädagogisch ausgerichtet sein wie ein Einfach-BA Studiengang, der sich ausschließlich auf Religionspädagogik und Diakonie konzentrieren kann. Deshalb kann es gegebenenfalls nötig sein, dass die Landeskirche ergänzend weitere inhaltliche Angebote macht und sich selbst für einen Teil dieser Inhalte in die Verantwortung nimmt, z. B. Einsegnungsrüstzeiten, Möglichkeiten der spirituellen Begleitung in den ersten Berufsjahren, obligatorische FEA-Kurse oder gesonderte Fortbildung (analog zum Oberkurs im Bereich Schulpädagogik) im Bereich Konfirmandenarbeit oder Kindergottesdienst.

e) Aufbauausbildung für Diakone und Diakoninnen

In den Kursen der Aufbauausbildung lernen Diakone und Diakoninnen aus unterschiedlichen Ausbildungsstätten innerhalb der EKD ohne Fachhochschulabschluss (incl. Rauhes Haus) gemeinsam. Sie bringen in der Regel eine „missionarische“ Prägung mit. Sie stehen am Anfang ihrer Berufstätigkeit, d.h. sie haben bereits berufliche Verantwortung übernommen und bringen z. T. in geringem und z. T. in größerem Umfang berufliche Erfahrung mit.

Die Themen „Konfirmandenarbeit“ und „diakonische Gemeindearbeit“ sind ein wesentlicher Bestandteil der Aufbauausbildung, damit eine Angleichung an die Regelausbildung unserer Landeskirche und die beruflichen Erfordernisse im weitesten Sinne ermöglicht wird (siehe § 5 DiakVO).

Die Dauer der berufsbegleitenden Aufbauausbildung beträgt mindestens 18 Monate. Sie soll den Zeitraum von drei Jahren nicht überschreiten. Sie besteht aus der Teilnahme an den vom Landeskirchenamt festgesetzten Fortbildungskursen, aus dem Anfertigen einer schriftlichen Hausarbeit und aus einem Anerkennungskolloquium. In der Regel beträgt die Gesamtdauer der Fortbildungskurse 42 Tage (§ 5.4 DiakVO). Diese Unterrichtstage werden zum einen durch Kursangebote in der Verantwortung der Beauftragten für

Diakone und Diakoninnen durchgeführt (pro Jahr 10 Unterrichtstage; insgesamt 2 Kurse à 10 Tagen pro Diakon/-in in der Aufbauausbildung). Die restlichen Unterrichtstage können aus dem FEA-Programm gewählt werden. Finanzmittel für weitere Kurse in der Verantwortung der Beauftragten für Diakone und Diakoninnen stehen zur Zeit nicht zur Verfügung.

Fragen und Problemanzeigen

Die Regelausbildung für Diakone und Diakoninnen in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers ist die Fachhochschulausbildung mit einem (zwei) Diplom(en) / BA in Religions- (und Sozial)pädagogik. Es gibt in unserer Landeskirche keine Ausbildungsstätten, für die eigens eine Aufbauausbildung angeboten werden muss.

- Die Anzahl derjenigen, die verpflichtet sind an der Aufbauausbildung teilzunehmen ist nicht planbar und kann sich kurzfristig verändern, je nach Stellenbesetzungen im Raum der Landeskirche.
- Kurse werden nicht angeboten, wenn weniger als 6 Diakone und Diakoninnen Kurse der Aufbauausbildung wahrnehmen sollen. Dann müssen Alternativen angeboten werden.
- Die Fortbildungsangebote können nur begrenzt auf die Ausbildungs- und Berufs- (bzw. Lebens-)erfahrung der einzelnen Teilnehmenden abgestimmt werden. Individuelle Gespräche zwischen den Teilnehmenden und der Beauftragten für Diakone und Diakoninnen am Beginn der Aufbauausbildung sollen auf die bereits erworbenen Kompetenzen in der Aufbauausbildung eingehen und Kursthemen für die Einzelnen empfehlen. Es ist zu prüfen, in wie weit Supervision und kollegiale Beratung Elemente der Aufbauausbildung sein können.
- Die Teilnehmenden haben manchmal das Gefühl, dass ihre gesamte Ausbildung nicht anerkannt ist und sie Diakone und Diakoninnen 2. Klasse sind, da je nach Ausbildungsstätte und Landeskirche, aus der sie stammen, andere Regelungen bestehen. Dem kann nur durch wertschätzende Anerkennung der bereits erworbenen Kompetenzen begegnet werden, da die Strukturen zur Zeit nicht verändert werden können.
- Die Angleichung an die Regelausbildung, wie es die Diakonenverordnung vorsieht, bedeutet nicht den Erwerb eines Diploms oder etwa von Leistungspunkten (ECTS) für den Erwerb eines BA. Die Kollegen/innen bleiben damit auf der Ebene der Fachschulausbildung. Sie erwerben aber die Anstellungsfähigkeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers bzw. in den meisten Gliedkirchen der EKD.

In allen Landeskirchen gibt es Angebote für die Aufbauausbildung. In der Regel ist der Umfang ähnlich wie in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers. Die landeskirchlichen Gegebenheiten unterscheiden sich jedoch.

Das Kolloquium: Es werden qualitativ sehr unterschiedliche schriftliche Hausarbeiten eingereicht. Den meisten Diakonen und Diakoninnen in der Aufbauausbildung sind die wissenschaftlichen Kriterien zur Erstellung schriftlicher Arbeiten nicht vertraut. Es stellt sich die Frage, ob diese Qualifikation durch eine besondere Kooperation mit der Fachhochschule Hannover erworben werden kann. Da alle Diakone und Diakoninnen in der Aufbauausbildung im Bereich der gesamten Landeskirche bereits beruflich tätig sind, könnte diese Qualifizierung allerdings an der Fachhochschule nur in Blockkursen geschehen. Für eine berufsbegleitende Ausbildungsmöglichkeit an der FHH liegt noch kein Konzept vor.

- Erwartungen und Konsequenzen:

Im Rahmen der Diskussion ist keine fundamentale Kritik an der Aufbauausbildung geäußert worden. Die heutige Form der Aufbauausbildung ist relativ kostengünstig. Das derzeitige System ist einfach durchzuführen und bezahlbar.

- Die Nähe der Beauftragten zu den Diakonen und Diakoninnen in der Aufbauausbildung soll beibehalten werden.
- Die Zusammenarbeit mit Institutionen, z. B. RPI und Diakonischem Werk, hat sich bewährt und soll fortgeführt werden.
- Die Fachhochschule des Landes kann die Anforderungen an eine Aufbauausbildung für die Landeskirche wahrscheinlich nicht erfüllen, dennoch soll eine punktuelle Zusammenarbeit geprüft werden. Einzelne Module müssten an der Fakultät V der Fachhochschule Hannover im Rahmen eines individuellen Studienplans angeboten werden. (Dafür müsste an der Fakultät V ein Dozent/eine Dozentin oder die Beauftragte für das Berufspraktikum als Kontaktperson zur Verfügung stehen.)
- Eine Woche „Einführung in die Landeskirche“ kann ein Zusatzmodul für die Aufbauausbildung werden; das kann ggf. auch als Orientierungskurs für alle Diakone und Diakoninnen am Berufsanfang angeboten werden. Dafür müssten allerdings entsprechende Finanzmittel vorgehalten werden.
- Der Anstellungsträger sollte den Diakon oder die Diakonin während der Aufbauausbildung qualifiziert begleiten. Das könnte auf einen dokumentierten Prozess hinauslaufen, in den der Mentor oder die Mentorin stärker eingebunden sein müsste. Für das Kolloquium sollte eine Praxisbeurteilung des Mentors oder der Mentorin angefordert werden.

V. Einsatzmöglichkeiten von Diakonen und Diakoninnen im Bereich diakonischer Arbeit

a) Situation

Das Berufsbild der Diakonin und des Diakons hat sich in den vergangenen Jahren weiter ausdifferenziert. Mit dem Abschluss eines doppelten Diploms/BA ist es möglich, in diakonischen Arbeitsfeldern verstärkt tätig zu werden. Allerdings ist zu beobachten, dass die diakonisch/kirchliche Qualifikation in diesen (refinanzierbaren) Arbeitsfeldern in der Diakonie vielfach nicht abgefordert wird (siehe auch S. 9 „Perspektiven der doppelten Qualifikation“).

Vertreter diakonischer Einrichtungen haben auf Anfrage das Engagement von Diakonen und Diakoninnen etwa im Bereich der Krankenhausseelsorge positiv hervorgehoben. Neben der beruflichen Qualifikation spielt die persönliche Ausstrahlung der Mitarbeitenden auch hier eine besondere Rolle.

Im Gespräch mit den Vertretern des Diakonischen Werkes wurde allerdings deutlich, dass das Doppeldiplom bzw. der Doppel-BA in der herkömmlichen Form für Einsatzmöglichkeiten in der Diakonie als nicht ausreichend angesehen wird. Betriebswirtschaftliche Kompetenzen und nachweisbare Managementfähigkeiten sind z. B. für Leitungsaufgaben in der Diakonie erforderlich (siehe dazu auch S. 11 „Erwartungen und mögliche Konsequenzen“).

In der verfassten Kirche gibt es bisher nur wenige Stellenausschreibungen, in denen die doppelte Qualifikation ausdrücklich gewünscht wird. Die meisten Anstellungsträger suchen Diakone und Diakoninnen für Kinder- und Jugendarbeit.

Die „Brückenfunktion“ dieses Berufes zwischen Kirche und Diakonie wird noch nicht im ausreichenden Maße wahrgenommen.

Die Ausbildung der Diakone und Diakoninnen (Studium und Berufspraktikum) muss mit dem „Stellenmarkt“ noch besser abgestimmt werden. Für das diakonische Engagement in Kirchenkreisen und -gemeinden reicht die im Studium erworbene Kompetenz aus. Für die Geschäftsführung von Diakonischen Werken auf Kirchenkreisebene müssten aber Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen betriebswirtschaftliche Qualifikationen nachweisen. Die Tätigkeit im Bereich der Diakonie setzt auch eine persönliche Prägung und Überzeugung voraus; kirchliche Mitarbeitende müssen ein „diakonisches Profil“ ausstrahlen und leben. Somit ist es wünschenswert, Bausteine der Persönlichkeitsentwicklung (zum „Botschafter und Botschafterin der Diakonie“) in die Curricula aufzunehmen. Folgende Aufgabenfelder sind zukünftig denkbar:

Familienzentren

An vielen Orten werden Kindertagesstätten zu Familienzentren ausgebaut; hier ist der Einsatz von Diakonen und Diakoninnen möglich. Diakone und Diakoninnen können als „Netzwerker“ fungieren, da Familienzentren in enger Zusammenarbeit mit Kirchengemeinden und diakonischen Einrichtungen arbeiten.

Leitung einer Kindertagestätte

Als spezielle Qualifikation für diesen Arbeitsbereich kann der Abschluss Kindergartenfachwirtin oder der Kindergartenfachwirt erworben werden. Für die Leitung großer Kindertagesstätten könnte eine Trainee-Ausbildung hilfreich sein.

Bisher hat die Fachberatung des Diakonischen Werkes auf die vom Diakonischen Werk angebotene Langzeitfortbildung für Führungskräfte als spezielle Qualifikation hingewiesen. Die Qualifikation zum Kindergartenfachwirt oder zur Kindergartenfachwirtin wird ausschließlich durch externe Anbieter durchgeführt. (Weitere Informationen hält das Diakonische Werk bereit.)

Altenheime

Für die Leitung von Altenheimen ist eine zusätzliche betriebswirtschaftliche Qualifikation unverzichtbar. In der seelsorgerlichen und spirituellen Begleitung von Bewohnern und Bewohnerinnen ist die Berufsgruppe der Diakone und Diakoninnen auch mit einfachem Diplom einsetzbar.

Gemeinwesendiakonie / Gemeindediakonie

Die Tätigkeitsfelder in der Diakonie, von der allgemeinen Sozialarbeit über die Familienhilfe, der Jugendhilfe, der Behindertenhilfe bis zur Altenhilfe stehen vor der Aufgabe, ihre Arbeit sozialräumlich und bürgerschaftlich auszurichten. In diesem Prozess begegnen sich Kirchengemeinden und diakonische Einrichtungen wieder ganz neu und werden Bündnispartner. Die Entwicklung, diakonische Arbeit wieder stärker im Sozialraum zu verorten, benötigt Personen, die eine Brückenfunktion zwischen Kirche und Diakonie wahrnehmen können. In dieser Funktion können Diakone und Diakoninnen mit doppelter Qualifikation eine wichtige Aufgabe übernehmen. In der Gemeinwesendiakonie bieten Kirchengemeinden und diakonische Einrichtungen im Sozialraum Lebensbegleitung und Lebenshilfe, die durch Diakone und Diakoninnen in einem „Bürger-Profi-Mix“ koordiniert werden.

b) Erwartungen und mögliche Konsequenzen

- Allgemein:
Die „Brückenfunktion“ dieses Berufes zwischen Kirche und Diakonie wird noch nicht im ausreichenden Maße wahrgenommen.
- Erwartungen an diakonische Einrichtungen:
Tätigkeitsfelder für Diakone und Diakoninnen im Bereich diakonischer Einrichtungen sollten identifiziert werden und notwendige Zusatzqualifikationen sollten für die Berufsgruppe dargestellt und berufsbegleitend angeboten werden.
- Erwartungen an BA-Studiengänge:
Berücksichtigung der Diakoniewissenschaften und betriebswirtschaftlicher Kompetenzen, Prägung einer „diakonischen“ Persönlichkeit.
- Erwartungen an Diakone und Diakoninnen:
Bereitschaft zur Weiterbildung in diakonischen Arbeitsfeldern und Qualifikationen für besondere Aufgaben.

VI. Einsatzmöglichkeiten von Diakonen und Diakoninnen in der Schule

Situation im Unterrichtsbereich:

Trotz eines erhöhten Bedarfs an Religionsstunden hat das Land Niedersachsen die Gestellungsgelder für Religionslehrer und -lehrerinnen nicht erhöht. Das hat zur Folge, dass immer weniger Religionsstunden aufgrund von Tarifierhöhungen durch das Gestellungsgeld finanziert werden können. Auch aus diesem Grund fällt insgesamt zu viel Religionsunterricht an den Schulen aus¹. Ein Mangel an geeigneten Lehrkräften herrscht vor allem an den Gymnasien und den Förderschulen: dies führt zu hohen Unterrichtsausfällen.

Da weiterhin Stunden gekürzt und Gestellungsverträge seitens des Landes gekündigt werden, ist die Landeskirche gezwungen, im Falle betriebsbedingter Kündigungen Abfindungssummen an die Mitarbeitenden zu finanzieren, die im Rahmen des Gestellungsvertrages nicht vom Land ersetzt werden.

Eine andere Situation herrscht an den eigenverantwortlichen Schulen. Auf Grund der Budgetierung können Schulträger die Gehälter frei aushandeln. Diakone und Diakoninnen, die dort tätig sind, werden zunächst für ein Jahr als „Feuerwehkräfte“ angestellt. Sollten sie danach weiterbeschäftigt werden, müssen sie einen Dienstvertrag auf Dauer erhalten. Dies geschieht aber sehr selten (in 5-7 Fällen pro Jahr). Diese Situation ist für an der Schule interessierte Diakone und Diakoninnen nicht ermutigend. Für Fachhochschulabsolventen ist ein Quereinstieg im Bereich Grund-, Haupt und Realschule nur in Ausnahmefällen möglich und ist auch finanziell wenig attraktiv. Aufgrund der durch die Landeskirche bisher angebotenen „Oberkurse“ im RPI sind zur Zeit genügend Diakone und Diakoninnen qualifiziert, evangelischen Religionsunterricht im Rahmen des Gestellungsvertrages zu erteilen. Allerdings kann aus finanziellen Gründen längst nicht allen, die interessiert sind, ein Stundenkontingent angeboten werden; es gibt im Bereich der Landeskirche insgesamt 13 Schuldiakonenstellen. Dennoch besteht seitens der Diakone und Diakoninnen weiterhin ein Interesse an diesen Kursen.

Seelsorge in der Schule

In den zurückliegenden Monaten wurde ein Konzept für die Schulseelsorge unter Federführung des RPI in Loccum erarbeitet; in diesem Zusammenhang wird auch die Qualifizierung von geeigneten Personen für diese Aufgabe bedacht. Schule ist ein zentraler Lern- und Lebensort von Kindern und Jugendlichen.

¹ Kein Religionsunterricht an 234 Schulen in Niedersachsen in 2009.

Daraus ergibt sich für kirchliche Arbeit die Notwendigkeit, an einem solchen zentralen Ort verstärkt und profiliert präsent zu sein. Seelsorge geht hier vom schulischen Alltag der Kinder und Jugendlichen aus und bezieht auch Lehrkräfte und Eltern mit ein. Für die geplante Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahme „Schulseelsorge“ sind sowohl Pastoren und Pastorinnen, Diakone und Diakoninnen im Schul- und eventuell im Gemeindedienst, als auch Religionslehrkräfte vorgesehen. Mittlerweile werden bzw. wurden 3 Gruppen von etwa 10 Personen aus diesem Kreis seit 2008 für ca. zwei Jahre am RPI fortgebildet (vgl. dazu Anhang).

Arbeit mit Kindern und Jugendlichen schulnah

Die Konstruktion des Doppel-Diploms bzw. Doppel-BA erlaubt es Absolventen und Absolventinnen der FHH nach einem Integrierten Berufspraktikum, die staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter oder Sozialarbeiterin sowie die kirchliche Anerkennung als Diakon oder Diakonin zu erwerben. Dies eröffnet auch die Möglichkeit, sich auf Sozialarbeiterstellen im Schulbereich zu bewerben.

Schulnahe Kinder- und Jugendarbeit wird in der Landeskirche zur Zeit über Projektstellen finanziert oder über Honorarverträge zwischen den kirchlichen Mitarbeitenden und dem Land Niedersachsen. Hier bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten. Eine Präsenz von kirchlich Mitarbeitenden an den Schulen sollte weiter ausgebaut werden.

- Erwartungen an das Land:
Berücksichtigung von doppelt qualifizierten Religions- und Sozialpädagogen oder -pädagoginnen im Schulbereich
- Erwartungen an die Landeskirche:
Berücksichtigung von Diakonen und Diakoninnen bei der Vergabe von Stundenkontingenten und Gestellungsverträgen an Schulen.
Angebote von Weiterbildungsmaßnahmen für die Arbeit an Schulen im RPI.

VII. Bedeutung der Diakoniegemeinschaften

Zahlreiche Diakone und Diakoninnen engagieren sich in einer der beiden Diakoniegemeinschaften in unserer Landeskirche: im Diakoniekonvent Lutherstift Falkenburg oder in der Diakoniegemeinschaft Stephansstift.

Der Diakoniekonvent Lutherstift in Falkenburg hat ca. 200 Mitglieder. Nicht nur Diakone und Diakoninnen, sondern auch Menschen mit anderen Berufen können Mitglied werden. Zusammen mit den Rotenburger Werken ist der Diakoniekonvent Gesellschafter der „Lutherstift in Falkenburg gemeinnützige GmbH“. Der Diakoniekonvent unterhält die Begegnungsstätte Laurentiushaus und führt im Rahmen der Versöhnungsarbeit ökumenische Projekte durch. Ein aktuelles Projekt zielt auf die Arbeit mit Alleinerziehenden. Die „geistliche Wohngemeinschaft“ Refugium ist verantwortlich für den Gemeindegottesdienst in Falkenburg. Die Mitglieder treffen sich beim Generalkonvent und beim Konventsfest (je 1 x jährlich) und bei Regionalkonventen, in denen die Gemeinschaft stärker gelebt werden kann.

Der Diakoniekonvent versteht sich als ein Ort, an dem Kirche und diakonisches Handeln sich existenziell begegnen und daraus konkrete Projekte entstehen.

Der Diakoniekonvent bietet ein Mentoring-Programm für Studierende der Fakultät V der Fachhochschule Hannover an. Jüngere Mitglieder haben einen diakonie- und berufspolitischen Arbeitskreis gegründet. Neue Kollegen und Kolleginnen werden durch die Mitglieder der Regionalkonvente angesprochen und geworben.

Die Diakoniegemeinschaft Stephansstift hat ca. 560 Mitglieder, von denen etwa 230 in der hannoverschen Landeskirche arbeiten. Ein Jahrestreffen für alle wird durchgeführt, darüber hinaus treffen sich ca. 20 regionale Konvente ungefähr 4 – 6 mal im Jahr. Die Diakoniegemeinschaft führt punktuell Projekte durch und beschäftigt sich derzeit auch mit der Aufarbeitung der Vorkommnisse in den evangelischen Erziehungsheimen in den vergangenen Jahrzehnten. Kürzlich ist eine „Kompetenzbörse“ ins Leben gerufen worden. Die Mitglieder sind gebeten worden mitzuteilen, welche speziellen Kenntnisse und Fähigkeiten Kollegen und Kolleginnen bei ihnen abrufen können.

Für beide Gemeinschaften gilt, dass sich hier Menschen engagieren, die auch jenseits landeskirchlicher Grenzen arbeiten und leben.

Die Diakoniegemeinschaften sind an den Einsegnungsrüstzeiten beteiligt, die die landeskirchliche Beauftragte für Diakone und Diakoninnen durchführt. Es ist auch denkbar, die Gemeinschaften bei der Planung und Durchführung der Sprengelkonferenzen für Diakone und Diakoninnen zu beteiligen. Sie können einen wichtigen Beitrag leisten für die Ausbildung einer diakonischen Berufsidentität bei Berufsanfängern.

- Erwartungen und Konsequenzen

- Erwartung an die Landeskirche:
Förderung der Diakoniegemeinschaften und Identifikation von neuen Aufgaben, z. B. Begleitung von Berufsanfängern und Berufsanfängerinnen. Es ist zu prüfen, inwieweit nicht schon im Studium Listen für potentielle Diakone und Diakoninnen eingerichtet werden können, über die geistliche und berufsrelevante Angebote gemacht werden können (vgl. Seite 6). Hier sind Kooperationen mit den Gemeinschaften denkbar.
- Erwartungen an die FHH:
Suche nach neuen Formen von Kooperationen bzw. von Angeboten für die Studierenden über das Curriculum hinaus.
- Erwartungen an Diakone und Diakoninnen:
Engagement bzw. Mitgliedschaft in einer Diakoniegemeinschaft, um eine geistliche Heimat zu finden und geistliche Gemeinschaft zu leben.
- Erwartungen an die Diakoniegemeinschaften:
Engagement und kritisches Gegenüber.

VIII. Einsegnungsfragen

a) Ausgangssituation und Diskussion

Im Jahr 1999 hat sich die 22. Landessynode im Aktenstück 45 mit dem Berufsbild der Diakone und Diakoninnen befasst. Das Aktenstück 45 h erläutert ausführlich, warum eine Veränderung des Studienganges hin zu einem doppelt qualifizierten Abschluss in den Bereichen Religionspädagogik/Diakonie und Sozialwesen für das Berufsbild von Diakoninnen und Diakonen sinnvoll und wünschenswert ist.

Im Blick auf die mögliche Einsegnung von Absolventinnen und Absolventen, die im Bereich der Sozialarbeit tätig werden, werden auch mit Hinweis auf das Aktenstück 45 inzwischen Erwartungen formuliert, die das Landeskirchenamt zur Zeit nicht erfüllen kann.

Nach der Rechtsverordnung über Ausbildung und Dienst des Diakons und der Diakonin (DiakVO) ist die Einsegnung eine Voraussetzung zum Dienst des Diakons und der Diakonin in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers.

- Die Einzusegnenden verpflichten sich dabei, den Dienst des Diakons oder Diakonin nach dem Wort Gottes gemäß dem Bekenntnis der evangelisch-lutherischen Kirche in Treue wahrzunehmen und in der Nachfolge Jesu Christi zu leben.
Die Landeskirche nimmt diese Bereitschaft an und verpflichtet sich, die Eingesegneten in ihren Rechten und Pflichten zu unterstützen und zu schützen.
- Die Einsegnung in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers setzt voraus, dass ein Anstellungsverhältnis als Diakon oder als Diakonin in der Landeskirche oder im Bereich des Diakonischen Werkes in Aussicht steht. Über Ausnahmen entscheidet das Landeskirchenamt.
- Die Einsegnung findet alsbald (in der Regel innerhalb von sechs Wochen) nach erfolgreich abgeschlossenem Berufspraktikum (bzw. bei Absolventen und Absolventinnen anderer anerkannter Ausbildungsstätten nach Abschluss der Ausbildung) statt.
Der Antrag auf Einsegnung muss dem Landeskirchenamt mindestens sechs Wochen vor dem geplanten Termin vorliegen. Der Antrag ist auf dem Dienstweg über den Superintendenten oder die Superintendentin und den Landessuperintendenten oder die Landessuperintendentin zu stellen.

- Die Einsegnung wird von dem zuständigen Landessuperintendenten oder der zuständigen Landessuperintendentin, dem Superintendenten oder der Superintendentin, dem Pastor oder der Pastorin einer Diakoniegemeinschaft vorgenommen. Das Landeskirchenamt veranlasst die Einsegnung und entscheidet über begründete Ausnahmen.
- Die Einsegnung erfolgt mit Zustimmung des Landeskirchenamtes
 - a) in einem öffentlichen Gottesdienst in einer Kirchengemeinde oder
 - b) in einem öffentlichen Gottesdienst der Diakoniegemeinschaft Stephansstift bzw. des Diakoniekonvents Lutherstift oder
 - c) ausnahmsweise in einem öffentlichen Gottesdienst in Verbindung mit einer Ausbildungsstätte.
- Die Einsegnung wird nach der Agende für Ev.-luth. Kirchen und Gemeinden, Band IV (Einsegnung eines Diakons) mit den dort vorgesehenen Möglichkeiten einer abweichenden Gestaltung, besonders im Blick auf zu lesende Texte und Gebete, vorgenommen.

Sie setzt grundsätzlich die Teilnahme an einer Einsegnungsrüstzeit voraus und findet in der Regel in der zweiten Hälfte des Berufspraktikums statt.

Während der Ausbildung zum Diakon oder zur Diakonin ist von Anfang an auf die Bedeutung der Einsegnung hinzuweisen. Das wird in der Regel nicht umgesetzt.

Das Landeskirchenamt erreichen immer wieder Anfragen von Mitarbeitenden in diakonischen Einrichtungen, die „doppelt qualifiziert“ (Diplom-Sozialarbeit/Diplom-Religionspädagogik) in diakonischen Einrichtungen oder in den Diakonischen Werken in den Kirchenkreisen tätig sind. Diese Mitarbeitenden sind auf refinanzierten Stellen für Sozialarbeit tätig und unterstreichen, dass sie auf einer Sozialarbeiterstelle mit „diakonischen Profil“ arbeiten. Dies wird von den zuständigen Superintendenten und Superintendentinnen in den entsprechenden Fällen bestätigt und die gewünschte Einsegnung wird befürwortet.

Wenn Diakonie eine Lebensäußerung von Kirche ist und sie als solche Anteil am kirchlichen Verkündigungsauftrag hat, so erscheint es sinnvoll, beruflich und persönlich qualifizierte Personen auf Wunsch für diesen Dienst einzusegnen, auch wenn sie zurzeit nicht auf einer Diakonenstelle tätig sind.

Im umgekehrten Falle, wenn also ein Diakon oder eine Diakonin (doppelt qualifiziert) aus dem Gemeindebereich in eine diakonische Einrichtung wechselt und dann als

Sozialarbeiter oder Sozialarbeiterin arbeitet, bleibt er/sie gemäß Einsegnung und wahrscheinlich gemäß ihrem Selbstverständnis Diakon oder Diakonin.

Die Studierenden der Religionspädagogik/Sozialarbeit an der früheren Evangelischen Fachhochschule verstanden sich in vielen Fällen nicht als Religions- oder Sozialpädagogen, sondern relativ bald als angehende Diakone und Diakoninnen. Dies gilt auch für viele Studierende der Religionspädagogik im Fachbereich V der FHH.

Dieser persönliche Wunsch allein ist allerdings kein stichhaltiges Argument für die zu verändernde Praxis, auch eine Einsegnung ist ja mit einem konkreten Auftrag verbunden. Unter Umständen hilft hier die Argumentation im Zusammenhang: Abendmahlsdarreichung durch Diakone und Diakoninnen (Aktenstück 71-23 LS).

Die Einsegnung von Diakonen und Diakoninnen (auf Sozialarbeiterstellen) und ihre Mitarbeit in diakonischen Einrichtungen kann ein Aspekt sein, um das kirchliche Profil diakonischer Einrichtungen zu stärken und hätte Ausstrahlungskraft für die Mitarbeiterschaft und die Öffentlichkeit. Das unterstreichen auch Voten aus dem Bereich diakonischer Einrichtungen. So kommt es immer wieder zu Anfragen von Superintendenten und Superintendentinnen, die gern Doppeldiplomierte mit einer Anstellung als Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen einsegnen würden.

Eine Einsegnung ist mehr als eine Einführung in den konkreten Dienst; sie gilt aber für den konkreten Dienst in Diakonie und Kirche.

Eine entsprechende Einsegnung bezieht sich nicht auf das Prädikantenamt (freie Wortverkündigung, Abendmahlsdarreichung). Hier gelten eigene Regelungen (Ordnung für den Dienst der Prädikanten).

Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen, die auch Religionspädagogen und Religionspädagoginnen sind, - nur um diese Personen geht es hier - und in einem bestimmten Rhythmus z. B. Andachten halten, sollten eingesegnet werden.

Eine Voraussetzung für die Einsegnung ist der festgestellte Bedarf in dem jeweiligen Arbeitsbereich und die Übertragung einer konkreten Aufgabe.

Es bleibt wichtig, den Unterschied zwischen einer Einsegnung (auf Lebenszeit, Übertragung eines Dienstes) und Ordination (Verleihung des Rechtes der freien Wortverkündigung und der Darreichung der Sakramente) deutlich zu machen.

Wenn durch die Einsegnung die Teilhabe am Amt der Verkündigung deutlich wird, ist zu klären, wo im diakonischen Arbeitsfeld Elemente der Verkündigung wahrgenommen werden. Die Debatte über die Einsegnung sollte unserer Meinung nach auch im Diakonischen Werk geführt werden. Die diakonischen Einrichtungen müssten sich

entscheiden, ob sie Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen einstellen wollen oder (ggf. doppelt qualifizierte) Diakone und Diakoninnen, die das diakonische Profil stärken.

b) Erwartungen und mögliche Konsequenzen

- Doppeldiplomierte bringen eine Qualifikation als Religionspädagoge oder Religionspädagogin, Diakon oder Diakonin mit und arbeiten in Arbeitsfeldern des Diakonischen Werkes.
- Ein christliches Selbstverständnis allein reicht als Begründung für eine mögliche Einsegnung nicht aus; es müssen auch Tätigkeiten wahrgenommen werden, die zum Handlungsfeld eines Diakons oder einer Diakonin gehören. In diesem Sinn müssten dann allerdings bereits die Stellenausschreibungen formuliert werden.
- Wenn die in Nr. 3 Buchstabe a) der Handreichung für die Einsegnung zum Diakon oder zur Diakonin in der Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers¹⁾ aufgeführten Voraussetzungen ausreichen, sind schon heute im Einzelfall auch Einsegnungen im Bereich diakonischer Einrichtungen möglich.
- Im Zuge einer neuen Annäherung zwischen der verfassten Kirche und der Diakonie könnte auch die Einsegnung doppelt qualifizierter Sozial- und Religionspädagogen oder -pädagoginnen von Interesse sein. Selbstverständlich bezieht sich die mögliche Einsegnung nur auf Arbeitsfelder in Kirche und Diakonie und nicht auf Arbeitsfelder in der freien Wohlfahrt.
- Für eine diakonische Einrichtung ergeben sich daraus allerdings auch neue Möglichkeiten, weitere Mitarbeitende in besonderen Arbeitsfeldern einzusetzen.
- Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Konsultationsprozesses sprechen sich für die Einsegnung der doppelt diplomierten Mitarbeitenden, die in diakonischen Einrichtungen tätig sind, aus. Grundlage für die Einsegnung muss neben dem persönlichen Anliegen des oder der Mitarbeitenden der Bedarf vor Ort und ein identifizierbarer Auftrag sein.

¹⁾ 3a) Die Einsegnung in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers setzt voraus, dass ein Anstellungsverhältnis als Diakon oder als Diakonin in der Landeskirche oder im Bereich des Diakonischen Werkes in Aussicht steht. Über Ausnahmen entscheidet das Landeskirchenamt.

IX. Fragen der Anstellungsträgerschaft

a) Allgemeines

Seitens der Landessynode, der Diakone und Diakoninnen aber auch z. B. des Pfarrervereins ist die Frage der Anstellung von Diakonen und Diakoninnen auf der Ebene der Landeskirche in den vergangenen Jahren stärker in den Mittelpunkt des Interesses gerückt.

Versprechen sich die einen eine höhere Flexibilität hinsichtlich der Einsatzmöglichkeiten von landeskirchlich angestellten Diakonen und Diakoninnen, erhoffen sich die anderen einen auf Dauer gesicherten interessanten Arbeitsplatz als kirchlicher Mitarbeiter oder kirchliche Mitarbeiterin der Landeskirche.

Eine landeskirchliche Anstellung von Diakonen und Diakoninnen wird z. B. in den evangelischen Landeskirchen in Baden, in der Pfalz und in Oldenburg praktiziert. Die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Bayern kennt sogar die Anwendung des Beamtenrechts auf Diakone und Diakoninnen.

In der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers sind Diakone und Diakoninnen privatrechtlich beschäftigt. Die Anstellung wird auf Kirchenkreis- und Gemeindeebene, vereinzelt aber auch durch Fördervereine, die z. B. zur Förderung der Jugendarbeit gegründet worden sind, vorgenommen.

Das Landeskirchenamt genehmigt die Dienstverträge für Diakone und Diakoninnen und berät in arbeitsrechtlichen Fragen und bei Konfliktfällen. Konzeptionen zu Berufsprofil und Aufgabenfeldern liegen in landeskirchlicher Verantwortung.

b) Anstellung auf Ebene der Kirchengemeinde

Viele Kirchenvorstände favorisieren nach wie vor eine Anstellung von Diakonen und Diakoninnen auf Gemeindeebene, u. a. um von „ihrem“ Diakon oder „ihrer“ Diakonin zu 100 % profitieren zu können.

Die Veränderungen aufgrund der Einsparvorgaben und die entsprechenden Auswirkungen insbesondere durch Regionalisierungsprozesse haben jedoch dazu geführt, dass die Anstellung auf Ebene der Kirchengemeinde zunehmend schwieriger wird. Die

Stellenkürzungen haben einen Anstieg von Teilzeitstellen sowie befristeten Dienstverhältnissen zur Folge.

Zudem schränkt die Anstellung auf der Gemeindeebene eine berufliche Flexibilität, die zunehmend wichtiger geworden ist, erheblich ein. Ein erweitertes oder verändertes Aufgabenfeld ist im Kontext einer einzelnen Gemeinde nur selten möglich; ist z. B. ein Diakon oder eine Diakonin in der Kinder- und Jugendarbeit tätig, wird eine Gemeinde – auch nach einer Reihe von Jahren – selten die (finanzielle) Möglichkeit haben, ein neues Aufgabenfeld anzubieten. Für eine Veränderung bleibt oft nur der Weg der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Stellenwechsel ggf. auch durch den Ausspruch einer Kündigung. Das Problem zunehmender Unflexibilität verstärkt sich mit dem Eintritt der Unkündbarkeit nach einer Beschäftigungsdauer von 15 Jahren sowie Vollendung des 40. Lebensjahres.

c) Anstellung durch einen Förderverein

In manchen Kirchengemeinden sind Vereine zur Förderung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen o. ä. gegründet worden, die sich nicht nur für die Finanzierung einer Personalstelle einsetzen, sondern im Einzelfall auch als Anstellungsträger auftreten. Grundsätzlich ist ein solches Engagement zu würdigen, da auf diese Weise besondere Bereiche kirchlicher Arbeit finanziert und Beschäftigungsmöglichkeiten für kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geschaffen werden. Da es sich bei einem Förderverein nicht um einen Anstellungsträger der verfassten Kirche handelt, sind allerdings folgende Probleme und Fragen, insbesondere im Hinblick auf das kirchliche Arbeitsrecht, zu beachten:

• Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts

Ein Verein ist grundsätzlich nicht verpflichtet, kirchliches Arbeitsrecht anzuwenden. Da er kein Anstellungsträger ist, der unter den Geltungsbereich des Mitarbeitergesetzes und der Dienstvertragsordnung fällt, bedeutet dies u. a.:

- die Anstellungsvoraussetzungen gem. § 4 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes (ev.-luth. Bekenntnis) gelten nicht,
- die allgemeinen und besonderen Pflichten aus einem kirchlichen Dienstverhältnis nach der Dienstvertragsordnung, besondere kirchliche Regelungen wie z.B. der Kirchenaustritt als Kündigungsgrund oder die Vergütungsregelungen nach der Dienstvertragsordnung gelten nicht.

- **Zusatzversorgung**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kirchlicher Anstellungsträger erhalten eine Zusatzversorgung durch die Zusatzversorgungskasse in Detmold. Ein bei einem Verein als privatrechtlicher nichtkirchlicher Arbeitgeber Beschäftigter erhält keine Zusatzversorgung, da der Verein nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse werden kann.

- **Kündigungsschutz, Mitarbeitervertretungsrecht**

Da der Verein nur eine Person beschäftigt, sind gemäß § 23 Kündigungsschutzgesetz die Vorschriften des Kündigungsschutzes nicht anwendbar, d. h. die bei dem Verein angestellten Personen genießen z. B. bei auftretenden finanziellen Schwierigkeiten des Vereins keinen Kündigungsschutz.

Da keine Mitarbeitervertretung bzw. kein Betriebs- oder Personalrat gebildet werden müsste, entfielen auch dieser Schutz.

- **Anforderungen an die Qualifikation**

Da landeskirchliches Recht keine Anwendung findet, sind die Vereine nicht grundsätzlich verpflichtet, die landeskirchlichen Qualifikationsanforderungen z. B. an die Ausbildung von Diakonen und Diakoninnen zu erfüllen. Dies bedeutet, dass auch – um z. B. Personalkosten zu sparen – Personen mit anderen Qualifikationen angestellt werden könnten.

- **Wahrnehmung der Dienstaufsicht durch den Förderverein**

Für den Förderverein als Arbeitgeber übt der oder die Vorsitzende das Weisungsrecht aus. Somit bestehen Weisungsbefugnisse außerhalb einer kirchlichen Körperschaft für einen Dienst, der sich als Teilhabe an der Verkündigung versteht. Vor diesem Hintergrund kann es zu unklaren Situationen kommen, wenn es in der Kirchengemeinde oder im Verein Diskussionen über die Ausrichtung der inhaltlichen Arbeit des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin kommt.

Deshalb werden folgende Möglichkeiten vorgeschlagen:

Bei Anstellung durch einen Verein:

- a. Sicherstellung tariflicher Bezahlung durch Verpflichtung hierzu in einer schriftlichen Vereinbarung.

- b. Delegation der Dienstaufsicht an den Kirchenvorstand.
- c. Einvernehmliche feste Vereinbarungen zwischen Verein und Kirchenvorstand über Stellenbesetzungsverfahren, Dienstanweisung und Dienstaufsicht.
- d. Klärung der Teilnahme an Sitzungen des Kirchenvorstandes, Diakonenkonferenzen und ggf. Kirchenkreiskonferenzen.
- e. Soweit an den Förderverein kirchliche Zuweisungsmittel fließen, muss dies mit Auflagen verbunden werden, da kirchliche Mittel auch für kirchliche Zwecke verwendet werden müssen.

Bei Anstellung durch die Kirchengemeinde und Finanzierung durch einen Verein:

- a. Schriftliche Vereinbarung zur verlässlichen Finanzierung (ggf. auch über die Höhe der notwendigen Rücklagen etc.).
- b. Einvernehmliche feste Vereinbarungen zwischen Kirchenvorstand und Verein über Stellenbesetzungsverfahren, Dienstanweisung und Dienstaufsicht.
- c. Die Kirchengemeinde ist verpflichtet, das Mitarbeitervertretungs-Gesetz und das landeskirchlichen Arbeitsrecht zu beachten und anzuwenden.

Eine Anstellung von Diakonen und Diakoninnen durch einen Verein im Bereich der kirchengemeindlichen Arbeit sollte die begründete Ausnahme bleiben. Verabredungen zwischen Kirchenkreis, Gemeinde und Verein im Vorfeld einer Anstellung werden dringend empfohlen.

d) Anstellung auf Ebene des Kirchenkreises

Das Landeskirchenamt hat in der Vergangenheit deutlich gemacht, dass eine Anstellung auf Kirchenkreisebene einer Anstellung auf Gemeindeebene vorzuziehen ist. (Die Anstellung auf Kirchenkreisebene wurde bereits vor einigen Jahren im Aktenstück 45 F der 22. Landessynode empfohlen.) Lediglich für ca. 50 % der Stellen gibt es zum gegenwärtigen Zeitpunkt allerdings eine Anstellung auf Kirchenkreisebene. Auch unter den Diakonen und Diakoninnen selbst sind immer wieder Vorbehalte gegen eine Anstellung auf Kirchenkreisebene zu beobachten.

Die Anstellung auf Kirchenkreisebene hat den Vorteil, dass der Kirchenkreisvorstand als Anstellungsträger sein Direktionsrecht dahingehend ausüben kann, dass er den Diakonen und Diakoninnen in seinem Kirchenkreis verschiedene Arbeitsbereiche in verschiedenen Kirchengemeinden zuweisen kann. So können z. B. auch älter werdende Diakone und Diakoninnen, die in der Kinder- und Jugendarbeit tätig waren, in Regionen im

Kirchenkreis auf anderen Arbeitsfeldern sinnvolle Arbeit tun und notwendige Aufgaben übernehmen, ohne dass ein Arbeitgeberwechsel erforderlich ist.

Das Studium an der FHH qualifiziert heute zu Aufgaben, die nicht nur im klassischen Kinder- und Jugendbereich liegen; Zusatzqualifikationen für andere Arbeitsbereiche (Öffentlichkeitsarbeit, Fundraising, Seniorenarbeit, Ehrenamtlichen Engagement, Krankenhausseelsorge etc.) sind möglich.

e) Anstellung auf Ebene der Landeskirche

Im Blick auf eine stellen- und aufgabenbezogene Bedarfs- bzw. Finanz(ierungs)planung hat eine Anstellung auf landeskirchlicher Ebene offensichtliche Vorteile.

Zunächst ist anzumerken, dass die Anstellung von Diakonen und Diakoninnen auf landeskirchlicher Ebene vordergründig tatsächlich den Vorteil hat, dass durch die Bildung eines großen „Pools“ arbeitsrechtliche Eingriffe in die bestehenden Arbeitsverhältnisse (Kündigung, Änderungskündigung) noch mehr vermieden werden könnten.

Neben dem hierdurch notwendig werdenden erheblichen zusätzlichen Verwaltungsaufwand (im LKA oder einer anderen landeskirchlichen Einrichtung z. B. HKD) und der entstehenden Kosten für die Personalverwaltung (eine Stelle gehobener Dienst, EG 9, ca. 42.000 € Arbeitgeberkosten pro Jahr) und die Bildung einer landeskirchlichen Mitarbeitervertretung, birgt die Anstellung auf landeskirchlicher Ebene aus arbeitsrechtlicher Sicht aber eher Nachteile.

So wäre erforderlich, dass Vereinbarungen oder andere verbindliche Regelungen mit den einzelnen Kirchenkreisen und Kirchengemeinden getroffen werden, die vorgeben, dass Tätigkeiten des Diakons oder der Diakonin (Teil des Verkündigungsdienstes in der Kirchengemeinde) von Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen der Landeskirche wahrgenommen werden.

Die **Versetzung** eines Diakons oder einer Diakonin zu einem anderen Anstellungsträger ist nach dem Inkrafttreten des neuen Tarifrechts nicht mehr möglich. Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin kann nur zu einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers oder Anstellungsträgers versetzt werden. Bei den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen handelt es sich um rechtlich selbständige Körperschaften, die keine Dienststellen der Landeskirche sind.

Die **Abordnung** eines Diakons oder einer Diakonin zu einem anderen Arbeitgeber oder Anstellungsträger ist zwar möglich; die Abordnung ist grundsätzlich jedoch nur vorübergehender Natur.

Bei der Anstellung des Diakons oder einer Diakonin auf landeskirchlicher Ebene ist arbeitsrechtlich zunächst aber wohl davon auszugehen, dass der Einsatz des Diakons oder der Diakonin beim Kirchenkreis X oder der Kirchengemeinde Y auf Dauer – jedenfalls nicht nur vorübergehend – vorgesehen ist. Wenn dieses Anstellungsmodell gewählt werden sollte, wird es hier sicherlich zu arbeitsrechtlichen Streitigkeiten kommen.

Bei einer Abordnung von mehr als drei Monaten zu einem Anstellungsträger außerhalb des bisherigen Dienstortes ist zudem der Mitarbeiter zu hören. Die Mitarbeitervertretung hat das Recht zur Mitbestimmung. Wobei noch zu regeln wäre, welche Mitarbeitervertretung zu beteiligen ist – eine örtliche oder eine noch zu bildende Mitarbeitervertretung für die Landeskirche. Eine solche landeskirchliche Mitarbeitervertretung wäre dann für die Belange der Dienstverhältnisse an sich (wie Einstellung, Kündigung) noch zu bilden.

Nicht unerhebliche Probleme können aber auch außerhalb des Arbeitsrechts entstehen. Durch die rechtliche Selbstständigkeit der Körperschaften und die „räumliche Ferne“ der Anstellungsträgerin ist von Schwierigkeiten für die Landeskirche, die Diakone und Diakoninnen bei den einzelnen Körperschaften einzusetzen, auszugehen. Dies kann der Fall sein, wenn z. B. die betreffende Kirchengemeinde nicht mit der vorgesehenen „unterzubringenden“ Person einverstanden ist. Das Landeskirchenamt ist diesbezüglich gegenüber der Kirchengemeinde nicht weisungsberechtigt. Entsprechende diesbezügliche Vereinbarungen abzuschließen, wird man mit einer Vielzahl von Kirchenkreisen und Kirchengemeinden nicht erreichen.

Auch das Verfahren der Umstellung auf die landeskirchliche Anstellung erfordert einen größeren Verwaltungsaufwand im Landeskirchenamt und bedeutet einen längeren (jahrelangen) Prozess der Umgestaltung. Ein sofortiger Wechsel auf die Ebene der Landeskirche wäre nur möglich, wenn sämtliche zur Zeit beschäftigten Diakone und Diakoninnen mit einer einvernehmlichen Änderung ihres Dienstvertrages einverstanden wären. Zu prüfen wäre, ob durch den Erlass einer gesetzlichen Regelung erreicht werden könnte, dass zu einem bestimmten Zeitpunkt alle Dienstverhältnisse auf die Landeskirche übergehen. Ein solches Gesetz würde jedoch erheblich in die Personalhoheit der Kirchengemeinden und Kirchenkreise eingreifen.

f) Ergebnis

Die bevorstehenden Überlegungen führen dazu, dass eine Anstellung von Diakonen und Diakoninnen auf landeskirchlicher Ebene aus dienstrechtlichen Erwägungen eher nicht zu befürworten ist. Stattdessen sollte die Anstellung auf Kirchenkreisebene forciert werden. Hierfür könnte überlegt werden, finanzielle Anreize für Kirchengemeinden zu schaffen, die bereit sind, ihre Diakonenstelle aufzugeben und eine Anstellung auf Kirchenkreisebene zu ermöglichen.

Anhänge und Materialien:**Aufbauausbildung für Diakone und Diakoninnen –****1. Konfirmandenarbeit****1.1. Kompetenzen**

- Konzepte von Konfirmandenarbeit auf ihre theologischen, anthropologischen und soziologischen Voraussetzungen hin befragen, und für die eigene Arbeit entwickeln und einsetzen können.
 - Theologische Kriterien bezogen auf Konfirmandenarbeit und Konfirmation gewichten können und entscheidungsfähig sein.
 - Typische Lebenssituationen von Konfirmanden/-innen im Blick haben und diese analysieren können.
 - Konfirmandenarbeit als integralen Bestandteil gemeindlicher und kirchlicher Arbeit wahrnehmen und gestalten können.
 - Die eigene (Leitungs-)Rolle reflektieren können (z.B. Umgang mit Konflikten, Störungen, etc.).
- In dieser Zeit wurden 42 Unterrichtstage gleichgesetzt mit 6 Seminarwochen. 2 mal 2 Seminarwochen wurden in der Verantwortung der Beauftragten für Diakone und Diakoninnen organisiert (s.u.). 1 FEA-Kurs betrug ebenfalls 2 Seminarwochen.

1.2. Lerninhalte

- die eigenen Erfahrungen in der Konfirmandenarbeit reflektieren und eigene Handlungsspielräume z.B. durch kollegiale Beratung erweitern,
- Rahmenrichtlinien, Konzepte und Modelle der Konfirmandenarbeit erarbeiten, kennen lernen bzw. benennen und diskutieren,
- die Kontext der Konfirmandenarbeit erfassen,
- neue Methoden dazu gewinnen und
- Bausteine für die Arbeit mit nach Hause nehmen.

1.3. Umfang

- 2 Seminarwochen; entspricht ca. 70 Unterrichtsstunden (Ustd.)

2. Diakonische Gemeinde

2.1. Kompetenzen

- Diakonisches Handeln im Kontext christlicher Begründungszusammenhänge reflektieren können.
- Diakonisches Handeln als Bestandteil gemeindlicher und kirchlicher Arbeit wahrnehmen und gestalten können.
- Diakonisches Handeln in einen Bezug zur eigenen Berufsrolle setzen können.

2.2. Lerninhalte

- Der Begriff der Nächstenliebe im Alten Testament.
- Diakonie im Neuen Testament, Begriffsbestimmung und Ursprungsbedeutung.
- Zum Ethos diakonischen Handelns.
- Zum Begriff der Barmherzigkeit.
- Diakonische Gemeindeprojekte in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers.
- Exemplarisches Kennen lernen und Reflexion eines Projektes in Entstehung, Organisation und Durchführung.
- Konzeptentwicklung mit Blick auf diakonische Herausforderungen aus dem eigenen Gemeinde-/Arbeitsumfeld.

2.3. Umfang

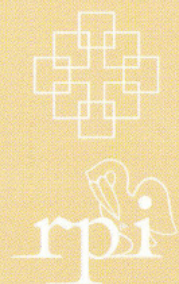
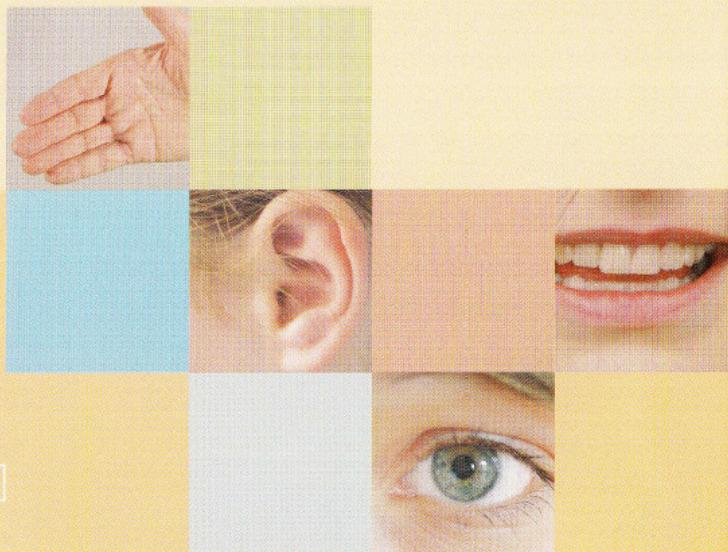
- 2 Seminarwochen; entspricht ca. 70 Ustd.

	Arbeitsfelder von Diakonen und Diakoninnen: Aus-, Fort- und Weiterbildungsanforderungen					
	Fachschulausbildungen				Fachhochschulausbildungen	
	Diakon/in FS (z.B. Johanneum, Malche alt)	Diakon/in FS und Erzieher/in (z.B. Marburger Bibelseminar und Malche neu)	Diakon/in FS und HEP	Diakon/in FS und Dipl.-Sozpäd. (z.B. Rauhes Haus)	Diakon/in FH (Dipl.-Relpäd. oder BA)	Diakon/in FH (Dipl.-Relpäd. o. BA) und Dipl.-Sozpäd. o. BA o. Zweifach-BA
Arbeitsfelder von Diakonen/innen						
Gemeindediakon	ja, mit Aufbauausbildung	ja, mit Aufbauausbildung	ja, mit Aufbauausbildung	ja, mit Aufbauausbildung	ja	ja
Besondere Predigtaufgaben	Prädikantenfort- bildung und Beauf- tragung durch Lasuptur	Prädikantenfort- bildung und Beauftragung durch Lasuptur	Prädikantenfort- bildung und Beauftragung durch Lasuptur	Prädikantenfort- bildung und Beauftragung durch Lasuptur	Prädikantenfort- bildung und Beauftragung durch Lasuptur	Prädikantenfort- bildung und Beauftragung durch Lasuptur
Besuchsdienst	Sinnvoll KSA oder entsprechende FB	Sinnvoll KSA oder entsprechende FB	Sinnvoll KSA oder entsprechende FB	Sinnvoll KSA oder entsprechende FB	Sinnvoll KSA oder entsprechende FB	Sinnvoll KSA oder entsprechende FB
KU-Berater/in	Fortbildung im rpi zum/zur KU- Berater/in	Fortbildung im rpi zum/zur KU- Berater/in	Fortbildung im rpi zum/zur KU- Berater/in	Fortbildung im rpi zum/zur KU- Berater/in	Fortbildung im rpi zum/zur KU- Berater/in	Fortbildung im rpi zum/zur KU- Berater/in
Gemeindeberater/-in	FB Gemeindeberatung	FB Gemeindeberatung	FB Gemeindeberatung	FB Gemeindeberatung	FB Gemeindeberatung	FB Gemeindeberatung
Ehrenamts- management	FB Ehrenamtlichen- management	FB Ehrenamtlichen- management	FB Ehrenamtlichen- management	FB Ehrenamtlichen- management	FB Ehrenamtlichen- management	FB Ehrenamtlichen- management
Fundraising	FB Fundraising	FB Fundraising	FB Fundraising	FB Fundraising	FB Fundraising	FB Fundraising
Öffentlichkeitsarbeit	Fortbildung im Gemeinschaftswerk ev. Publizistik (GEP)	GEP	GEP	GEP	GEP	GEP
Seniorenarbeit						

Kirchenkreis-Jugendwart	ja, mit Aufbauausbildung	ja, mit Aufbauausbildung	ja, mit Aufbauausbildung	ja, mit Aufbauausbildung	ja	ja
Krankenhaus u. a. Seelsorge	Fortbildung KSA	Fortbildung KSA	Fortbildung KSA	Fortbildung KSA	Fortbildung KSA	Fortbildung KSA
KiTa		ja	ggf.	ja		ja
KiTa-Leitung				ja		ja
Schule Religionsunterricht						
Schulseelsorge						
Schulnahe Jugendarbeit						
Schulsozialarbeit						
Heimleitung Jugendhilfe						
Heimleitung Behindertenhilfe						
Heimleitung Altenheim						
KK-Sozialarbeiter						
Hospizarbeit						
Ehe- und Lebensberater						
Suchtberatung						
Schuldnerberatung						
Bildungsreferent						

- Konzeption und Ziele
- Weiterbildung und Fachtag
- Informationen und Kontakte

SchulSeelSorge in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers



Weiterbildung Schulseelsorge

Die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers bietet zertifizierte Weiterbildungskurse im Religionspädagogischen Institut Loccum an. Das Angebot richtet sich an Lehrkräfte für Ev. Religion, Schulpastorinnen und Schulpastoren sowie Schuldiakoninnen und Schuldiakone aller Schulformen im Bereich der Landeskirche.

Die Weiterbildung erstreckt sich über einen Zeitraum von etwa einem Jahr, umfasst fünf Seminare à 2 1/2 Tage, begleitende regionale Supervisionssitzungen und die Abfassung eines Reflexionsberichtes über die Seelsorgearbeit an der eigenen Schule.

Die Supervisionssitzungen unterstützen die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle und Lebensgeschichte, um persönliche Stärken und Grenzen wahrzunehmen. Zudem dienen sie der Reflexion eigener seelsorgerlicher Begegnungen in der Schule. Die Sitzungen finden regional bei ausgewählten Pastoralpsychologinnen und Pastoralpsychologen oder systemischen Beraterinnen und Beratern statt und unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

Die Teilnahme an allen Bestandteilen der Weiterbildung ist verbindlich und wird durch ein Zertifikat bestätigt.

