
EKD

Herausgegeben
vom Kirchenamt der
Evangelischen
Kirche in Deutschland
(EKD)
Herrenhäuser Straße 12
30419 Hannover

TEXTE

118

Perspektiven für diakonisch- gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile

Tätigkeiten – Kompetenzmodell – Studium

Perspektiven für diakonisch- gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile

Tätigkeiten – Kompetenzmodell – Studium

Evangelische Kirche in Deutschland (EKD)
Herrenhäuser Str. 12 · 30419 Hannover
Telefon: 05 11/27 96-0
Bestellung: versand@ekd.de
www.ekd.de

ISBN 978-3-87843-032-2

Download: www.ekd.de/EKD-Texte

September 2014



Inhalt

Vorwort	6
Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile – eine Zusammenfassung	8
1 Auftrag des Rates, Ziele der Arbeit, Arbeitsprozess der Kommission	10
2 Gegenwart und Zukunft diakonisch-gemeindepädagogischer Dienste und Berufe	16
2.1 Kommunikation des Evangeliums als Aufgabe verschiedener kirchlicher Berufe	16
2.2 Berufliches Handeln in diakonisch-gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern – Grundformen und Kerntätigkeiten	20
2.2.1 Komplexität als Grundgegebenheit	20
2.2.2 Theoretische Perspektiven	24
Theologisch-kirchliche Zugänge	24
Professionstheoretische Zugänge	26
2.2.3 Empirische Zugänge – Profile diakonisch-gemeindepädagogischer Beruflichkeit	31
Die „Grundberufs Idee“	32
Spezialisierungen	35
Bilden – Unterstützen – Verkündigen als Modi der Kommunikation des Evangeliums	38
Zusammenfassung: Herausforderungen der Beruflichkeit für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungsgänge	39
2.3 Das Kompetenzmodell im diakonisch-gemeindepädagogischen Aufgabenfeld	41
2.3.1 Einführung	41
2.3.2 Prämissen	41
2.3.3 Referenzsysteme für ein Kompetenzmodell für berufliche Tätigkeiten im diakonisch-gemeindepädagogischen Aufgabenfeld	42

2.3.4	Kompetenzbegriff	43
2.3.5	Verhältnis zum Deutschen Qualifikationsrahmen	44
2.3.6	Normative Entscheidungen	44
2.3.7	Berufsbezogene Handlungskompetenz im diakonisch-gemeindepädagogischen Aufgabenfeld	46
2.3.8	Kompetenzmodell	48
2.4	Ausbildung: Merkmale von Studiengängen, Kernmodule und Niveaustufen	54
2.4.1	Ergebnisse der Erhebung zu den Ausbildungs- und Studiengängen mit diakonischem und gemeindepädagogischem Berufsprofil	54
	Konvergenzen: Absolventinnen- und Absolventenzahlen, Qualifikationsniveaus, angestrebte Arbeitsfelder, Profilschwerpunkte, Amts- und Dienstbezeichnungen	56
	Divergenzen: Doppelte Qualifikation, Varianten der staatlich anerkannten Beruflichkeit im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen, Varianten der Trägerschaften von Hochschulen und Ausbildungsstätten	60
	Strukturtypen der Studien- und Ausbildungsgänge mit diakonischem und gemeindepädagogischem Berufsprofil	63
	Schlussbemerkungen	70
2.4.2	Profilbildende Merkmale in den Studien- und Ausbildungsgängen – Systematik zur Vergleichbarkeit von Studien- und Ausbildungsgängen	71
	Ziel und Gegenstand der Systematik	71
	Erläuterung der Systematik und exemplarischer Vergleich	74
2.5	Rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen	83
2.5.1	Welche Berufsbezeichnung /-en wird / werden verwendet?	84
2.5.2	Umfasst die berufliche Tätigkeit in der Regel auch die Erteilung von Religionsunterricht?	85
2.5.3	Wer fungiert üblicherweise als Anstellungsträger, und in welchem Anstellungsverhältnis wird die Tätigkeit ausgeübt?	85
2.5.4	Wer nimmt die Dienstaufsicht wahr?	86
2.5.5	Welche Art von Ausbildung bzw. Studium wird üblicherweise vorausgesetzt?	86

3	Empfehlungen der Ad-hoc-Kommission	88
3.1	Einleitung	88
3.2	Empfehlungen	89
3.2.1	Zur Ausbildung der diakonisch-gemeindepädagogischen Berufe	89
3.2.2	Zur Beruflichkeit der diakonisch-gemeindepädagogisch Tätigen	91
3.2.3	Zu Organisationsformen und Aufgaben für die weitere Umsetzung	92
	Anhang	95
1	Fragebogen zur Erhebung (zu 2.4.1)	96
2	Exemplarische Darstellung von Studien- und Ausbildungsgangstypen (zu 2.4.2)	104
3	Tabellarische Übersicht über die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen für die berufliche Tätigkeit in diakonisch-gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern in den Gliedkirchen der EKD (zu 2.5)	124
	Mitglieder und Gäste der Ad-hoc-Kommission	152

Vorwort

Ob Jugendreferent in der Kirchengemeinde, gemeindepädagogische Mitarbeiterin in der Erwachsenenbildung oder Diakon als Begleiter der Hospizgruppe: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsfeld sind in vielen kirchlichen Arbeitsbereichen unverzichtbar. Sie unterstützen ehrenamtlichen Dienst und stehen mit ihrer eigenen Professionalität für die Qualität der Auftragserfüllung ein, auch im Gegenüber zu staatlichen und kommunalen Trägern oder anderen Initiativen im sozialen Bereich.

Die Entwicklung der diakonischen und gemeindepädagogischen Berufe war, historisch gesehen, meist klar an konkreten Herausforderungen orientiert, z. B. an den sozialen Notlagen im 19. Jahrhundert oder am Aufbruch in der Bildungsdiskussion in den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts. Heute wird von diesen Berufen eine große Flexibilität in der Erfüllung ihrer Aufgaben erwartet, und sie zeichnen sich durch eine Nähe zu besonderen Zielgruppen kirchlichen Handelns aus.

Das hat Folgen für die Ausbildungs- und Studiengänge im diakonisch-gemeindepädagogischen Feld. Angesichts der Reformen, die im europäischen Bildungsraum erfolgt sind, ist es dringlich, dass – neben dem Studium zum Pfarramt und zum Lehramt Evangelische Religion – nun auch in diesem Feld kirchlicher Ausbildung eine gemeinsame Neuausrichtung vollzogen wird, welche die veränderten Rahmenbedingungen in den Blick nimmt.

Dies wird zugleich ein Beitrag dafür sein, den bisherigen ausgeprägten Partikularismus der Ausbildungswege zu überwinden. Vor allem um junge Menschen in der Berufsfindungsphase zu gewinnen, bedarf es einer Perspektivbeschreibung von Ausbildung und Arbeitsfeld der diakonisch-gemeindepädagogischen Dienste, die die Evangelische Kirche in Deutschland als einen gemeinsamen Bildungsraum begreift.

Die vorliegende Veröffentlichung der Ad-hoc-Kommission „Perspektiven für die diakonisch-gemeindepädagogischen Ausbildungs- und Berufsprofile. Tätigkeiten – Kompetenzmodell – Studium“ bietet darum nicht nur eine Übersicht über die gegenwärtige Situation in Ausbildung und Berufsfeld, sondern auch Instrumente und Modelle, die eine weitere Verständigung im Blick auf die Ausbildung und die Tätigkeit der diakonisch-gemeindepädagogischen Dienste zwischen den Gliedkirchen der EKD erleichtern können. Die hier vorgestellten Ergebnisse wurden abgesichert und überprüft in Konsultationen mit Verantwortlichen aus den Gliedkirchen in der Konferenz der Referentinnen und Referenten für die gemeindebezogenen Dienste sowie der Konferenz der Beauftragten für die gemeindebezogenen Dienste, mit Vertreterinnen und Vertretern aus den kirchlich getragenen evangelischen Hochschulen und Ausbildungsstätten sowie mit Vertreterinnen und Vertretern von Ausbildungseinrichtungen in freier evangelischer Trägerschaft.

Der Rat der EKD dankt der Ad-hoc-Kommission für die Erarbeitung der vorliegenden Veröffentlichung. Die Empfehlungen der Kommission (vgl. Abschnitt 3) markieren Aufgaben für die Weiterarbeit in der Gemeinschaft der Gliedkirchen und ihrer Diakonie.

Um den Gliedkirchen Grundlagen für einen gemeinsamen Arbeitsprozess im Bereich der Ausbildung und Beruflichkeit der diakonisch-gemeindepädagogisch Tätigen zu bieten, hatte der Rat die Ad-hoc-Kommission eingesetzt. Denn die kirchliche Aufgabe der Kommunikation des Evangeliums mit jungen Menschen und weiteren besonderen Zielgruppen, die durch die diakonisch-gemeindepädagogischen Dienste geschieht, ist im Wechsel der Zeiten eine bleibend wichtige Aufgabe unserer Kirche.

Hannover, im September 2014



Dr. h. c. Nikolaus Schneider
Vorsitzender des Rates
der Evangelischen Kirche in Deutschland

Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile – eine Zusammenfassung

Das Aufgabenfeld der diakonisch-gemeindepädagogisch in Kirche und ihrer Diakonie Tätigen ist im Blick auf Zielgruppen, Kernaktivitäten und Arbeitsformen vielfältig. Oft wuchs es aus innovativen Aufgabenfeldern der Kirche heraus und kommt dort heute noch zum Einsatz.

Die Grundidee für die diakonisch-gemeindepädagogischen Berufe orientiert sich am Bild des Generalisten / der Generalistin, der / die über vielfältige Kompetenzen aus mehreren Bezugswissenschaften verfügen muss (besondere Form der Interdisziplinarität). Durch Spezialisierungen können bestimmte Kompetenzbereiche besonders ausgebaut werden.

Kernaktivitäten und Modi in der Kommunikation des Evangeliums sind für die diakonisch-gemeindepädagogisch Tätigen Bilden – Unterstützen – Verkündigen.

Für das professionelle berufliche Handeln benötigen die diakonisch-gemeindepädagogisch Tätigen eine berufliche Handlungskompetenz, die als pädagogisch-diakonisch-theologische Kompetenz zu beschreiben ist und die alle Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Haltungen umfasst, die die auftragsgemäße und fachgerechte Ausübung beruflicher Tätigkeit ermöglichen. Diese Kompetenz ist anschlussfähig an den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) und die EKD-Kompetenzprofile für den Pfarrdienst und das Lehramt Evangelische Religion beschreibbar.

Entlang des Kompetenzmodells für die diakonisch-gemeindepädagogisch Tätigen lässt sich die Ausbildung an Hochschulen und Fachschulen sichten und qualitativ weiterentwickeln. Diese Aufgabe muss prozess- und beteiligungsorientiert mit den Gliedkirchen der EKD und den Ausbildungsstätten organisiert werden. Die Strukturen dafür hat die Ad-hoc-Kommission vorbereitend erarbeitet, die die Errichtung einer Fachkommission für die Ausbildung im diakonisch-gemeindepädagogischen Bereich empfiehlt.

Langfristig kann so das Ziel erreicht werden, Module und Zertifikate kirchlicher, diakonischer und freier Ausbildungsstätten und deren Anerkennung durch die Gliedkirchen transparenter aufeinander abzustimmen und somit eine verbesserte bundesweite Mobilität der diakonisch-gemeindepädagogisch Tätigen und eine verbesserte Form der beruflichen Weiterqualifizierung zu ermöglichen. Studieninteressierte sollten erkennen können, mit welchem Abschluss welche berufliche Tätigkeit im Raum der Kirche und ihrer Diakonie möglich ist und welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten sich bieten.

Die Empfehlungen der Ad-hoc-Kommission beziehen sich daher auf die Bereiche Ausbildung, Beruflichkeit und Organisationsformen für die Annäherung an die oben genannten Ziele.

1 Auftrag des Rates, Ziele der Arbeit, Arbeitsprozess der Kommission

Im Raum der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) sind Mitarbeitende mit diakonischen und gemeindepädagogischen Berufsprofilen in zahlreichen kirchlichen Handlungsfeldern sowie in Arbeitsfeldern der Diakonie, der Entwicklungsarbeit und der Bildung tätig. Professionell gestalten sie diakonisch-gemeindepädagogische Aufgaben in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit, in Kinder- und Jugendgottesdiensten, in Besuchsdiensten, in der Hospiz- und Behindertenarbeit, in Kleider- und Tafelläden, in diakonischen Zentren und in der Erwachsenenbildung. Sie unterrichten an Schulen im Religionsunterricht, arbeiten in der Schulsozialarbeit oder in der schulnahen Jugendarbeit, sie bauen Brücken zu Kindertagesstätten oder zu diakonischen Unternehmen, bringen diakonische Projekte voran oder wenden sich zielgruppenorientiert der Arbeit mit Familien oder Menschen im dritten und vierten Lebensalter zu. Sie kommunizieren das Evangelium in Tat und Wort.

Ebenso vielfältig wie das Aufgabenfeld ist die Ausbildung, die in einer historisch gewachsenen, oft regional spezifizierten Ausbildungslandschaft erfolgt, deren Standards unterschiedlich sind und die eine ständige Klärung der Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen in den Gliedkirchen erzwingen. Dadurch erleben die in diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsprofilen Tätigen unzureichende Mobilitäts- und Entwicklungsmöglichkeiten. Für Studieninteressierte ist kaum zu erkennen, welches Studium oder welche Ausbildung in allen Gliedkirchen Anerkennung findet und welche beruflichen Weiterqualifizierungsoptionen es gibt. Diese Situation hat sich seit der Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge im Zuge des Bologna-Prozesses nochmals verschärft. Auch durch veränderte Anerkennungsverfahren entstanden neue Hochschulen und Studiengänge für die diakonischen und gemeindepädagogischen Berufsfelder auf einem internationalen Bildungsmarkt. Die mangelnde Transparenz in der Vergleichbarkeit von Studien- und Ausbildungsgängen, die erschwerte Mobilität innerhalb der EKD sowie die unzureichenden beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten beeinträchtigen die Attraktivität der diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsfelder und ihrer Studien- und Ausbildungsgänge.

Daher hat der Rat der EKD im Januar 2011 die Ad-hoc-Kommission „Diakonische und gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile“ eingesetzt, die im

Juni 2011 ihre Arbeit aufnehmen konnte. Der Rat hat der Kommission zuerst die Aufgabe gestellt, Module und Zertifikate kirchlicher und diakonischer Ausbildungsstätten und -gänge sowie deren Anerkennung durch die Gliedkirchen transparenter aufeinander abzustimmen und auf diese Weise Durchlässigkeit zu verbessern. Eine im Raum der EKD einheitlichere Standardisierung und Anerkennung für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungsabschlüsse sollte in den Blick genommen werden, um die qualitative Weiterentwicklung der diakonischen und gemeindepädagogischen Berufsprofile in der Kirche und ihrer Diakonie voranzubringen sowie die Mobilität der beruflich Tätigen und ihre berufliche Weiterentwicklung genauso wie die Nachwuchswerbung zu befördern. Denn angesichts des durch den demographischen Wandel verursachten Fachkräftemangels in den Pflege-, aber absehbar auch in den sozialen und pädagogischen Berufen sind die evangelische Kirche und ihre Diakonie darauf angewiesen, ihre Berufe attraktiver zu gestalten und die Nachwuchsförderung und Fachkräftegewinnung für kirchliche Berufe in den kommenden Jahren zu verstärken. Vor diesem Hintergrund verdichten sich die Handlungsnotwendigkeiten auch im Blick auf die Ausbildungen und das Studium für die diakonischen und gemeindepädagogischen Aufgabenfelder: Nur wenn Klarheit und Transparenz hinsichtlich der Anerkennung von Abschlüssen bzw. der Vergleichbarkeit von Studienleistungen geschaffen werden, wenn berufliche Entwicklungsperspektiven deutlich sind und berufliche Mobilität realisierbar ist, werden sich junge Menschen auch weiterhin für diakonisch-gemeindepädagogische Berufsprofile gewinnen lassen. Im Blick auf die Gestaltung und die Anerkennung von kirchlichen und diakonischen Ausbildungs- und Studiengängen bietet die Orientierung am Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) die Chance, bei professioneller Tätigkeit in der Kirche und ihrer Diakonie deutschlandweit und europäisch anschlussfähig zu sein.¹

Der Vergabe des Arbeitsauftrages an die Kommission vorausgegangen war im März 2010 ein Hearing in Kassel zum Thema „Berufsprofile und Abschlusszertifikate in Diakonie, Gemeinde- und Religionspädagogik“ unter breiter Beteiligung der Evangelischen Hochschulen, der Vertreterinnen und Vertreter der gemeindebezogenen Dienste aus den Gliedkirchen der EKD, des Verbandes evangelischer Diakoninnen und Diakone, der Diakonissen-Mutterhäuser und der missionarischen Ausbildungsstätten. Das Ergebnis dieses Hearings, die „Kasseler Erklärung“,

1 Vgl. zu diesem Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, hg. vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen, Berlin 2011 [online: www.deutscherqualifikationsrahmen.de].

wurde im Januar 2011 bei Einrichtung der Ad-hoc-Kommission im Rat der EKD diskutiert. Die Ad-hoc-Kommission sollte die Ziele der „Kasseler Erklärung“ aufgreifen.

Jährlich erwerben etwa 1.200 Absolventinnen und Absolventen aus diakonischen oder gemeindepädagogischen Ausbildungs- und Studiengängen im Bereich der EKD einen berufsqualifizierenden Abschluss für die Tätigkeit in der evangelischen Kirche und der Diakonie.² Diese Zahl entspricht in etwa der Anzahl derer, die jährlich in allen Gliedkirchen der EKD das Vikariat beginnen. Sie weist hin auf das große Potential besonders unter den jüngeren Menschen, die in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie im diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsfeld tätig werden wollen. Das ist angesichts des demographischen Wandels und des damit verbundenen Fachkräftemangels ein großer Schatz für unsere Kirche, der aber auch eine Herausforderung beschreibt für die Entwicklung der Berufsfelder wie der Ausbildungsgänge.

Damit die Kirche mit ihrer Diakonie auch in Zukunft nahe bei den Menschen das Evangelium in Wort und Tat kommunizieren und die befreiende und tröstende Kraft des Evangeliums von Jesus Christus durch konkrete Taten der Nächstenliebe und das Engagement für Bildungsgerechtigkeit erfahrbar machen kann, ist sie darauf angewiesen, dass sich die unterschiedlichen Berufsprofile in der Kirche gegenseitig ergänzen und bereichern. Das Spezifikum der diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsprofile ist die interprofessionelle Tätigkeit für wechselnde Zielgruppen oder Aufgabenfelder.³ Die Kommunikation des Evangeliums erfolgt dabei in den Modi des Lehrens, der Hilfe zum Leben und der Gestaltung zielgruppenadäquater gemeinschaftlicher liturgischer Feier.

Für diese Begleitung in spezifischen Lebenslagen und auf dem Weg des Glaubens fördern und integrieren diakonisch-gemeindepädagogisch Tätige die Expertise freiwillig Mitarbeitender.

2 Zu den Zahlen vgl. die Ergebnisse der im Zusammenhang der Arbeit der Ad-hoc-Kommission von der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg durchgeführten Erhebung, die in Abschnitt 2.4.1 auszugsweise vorgestellt werden.

3 Der Begriff ‚Interprofessionalität‘ wird in der vorliegenden Veröffentlichung abweichend von fachwissenschaftlichen Diskursen verwendet, um die unterschiedlichen Professionalitäten zu beschreiben, die Mitarbeitende im diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsfeld ausfüllen und die sich auch in ihrer Ausbildung abbilden.

Die Formen bildenden Handelns, die in Kirche und Diakonie nötig sind, um Menschen das Evangelium zu erschließen und seine Bedeutung für gelebtes Leben sowie für reflektierten und gelebten Glauben auch der nächsten Generation zu zeigen, sind auf theologische und pädagogische Kompetenz aus verschiedenen Fachwissenschaften angewiesen. Auch in allen Formen des unterstützenden bzw. helfenden Handelns profitiert die Kirche mit ihrer Diakonie von der Rezeption der Kompetenz und der Innovationen der Beratungs-, Pflege- und Sozialarbeitswissenschaften, um die biblische Tradition der Nächstenliebe mit der nötigen Professionalität zu aktualisieren. Kirche und Diakonie müssen hier im eigenen Interesse eine Interprofessionalität ihrer diakonisch-gemeindepädagogischen Mitarbeitenden fördern. Letztere ist durch den beachtlichen Anteil von doppelten Qualifikationen an den Studien- bzw. Ausbildungsabschlüssen inzwischen vielerorts umgesetzt. Allerdings erlaubt eben eine „doppelte Qualifikation“ alleine noch keine Aussage zum Niveau oder zum Umfang der diakonisch-gemeindepädagogischen Qualifikation,⁴ vielmehr ist stets kritisch nach den erworbenen Kompetenzen zu fragen.

Auch vor diesem Hintergrund haben die Verantwortlichen an den Evangelischen Hochschulen und Ausbildungseinrichtungen sowie in den Gliedkirchen der EKD und der Diakonie Deutschland die Arbeit der Kommission mit großer Aufmerksamkeit begleitet: Die Erwartung, die zukünftigen Erfordernisse für das diakonische und gemeindepädagogische Aufgabenfeld zu klären, haben in drei Konsultationen bzw. Fachtagen im Kontext des Arbeitsprozesses der Ad-hoc-Kommission ihren deutlichen Ausdruck gefunden.

Aufgrund der oben skizzierten Aufgabenstellung des Rates der EKD an die Kommission wie auch der mit ihrer Besetzung gewonnenen Expertise sind Grenzen des Arbeitsauftrages gezogen; hierzu gehören vor allem die Fragen nach einer eigenen Theologie der diakonischen bzw. gemeindepädagogischen Berufe in der evangelischen Kirche sowie die Diskussion um den Diakonat als geistliches Amt. Normative Setzungen zu den Berufsfeldern und ihrer Perspektive wie auch zu den Ausbildungs- und Studiengängen zu erarbeiten, war nicht Auftrag der Ad-hoc-Kommission. Ausgeklammert blieben ferner die in der „Kasseler Erklärung“

4 Vgl. Abschnitt 2.4.1 des vorliegenden Textes.

mit aufgenommenen Berufsfelder der Pflege und der Elementarpädagogik⁵ sowie die damit verbundenen Ausbildungs- und Studiengänge. Um diese Lücke zu schließen, wäre an eine fachlich mit der spezifischen Expertise zu besetzende Ad-hoc-Kommission ein entsprechender Arbeitsauftrag zu vergeben.⁶ Die Ad-hoc-Kommission „Diakonische und gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile“ entwickelte durch die Auswertung von aktuellen Dienstanweisungen und Arbeitsplatzbeschreibungen Perspektiven für die Profilierung des Berufsfeldes und der damit verbundenen Kerntätigkeiten. Zudem brachte sie die rechtlichen Ordnungen in den Gliedkirchen und diakonischen Einrichtungen, die den diakonisch-gemeindepädagogischen Dienst regeln, in einen systematischen Überblick. Insgesamt sind zurzeit mehr als 46 rechtliche Ordnungen in Geltung, die Ausbildung und Beruflichkeit regeln. Im Zusammenhang ihrer Empfehlungen zeigt die Kommission den Handlungsbedarf für den Bereich der EKD auf.

Über die Evangelische Hochschule Ludwigsburg wurde eine Gesamterhebung der diakonischen und gemeindepädagogischen Studien- und Ausbildungsgänge in Deutschland in Auftrag gegeben und durchgeführt, deren Ergebnisse in diesem Text in Auszügen dokumentiert sind. Aus den bestehenden Studien- und Ausbildungsgängen heraus erhob und beschrieb die Kommission Kriterien mit dem Ziel, eine Systematik zur Darstellung profilbezogener Merkmale von Studien- und Ausbildungsgängen zu entwickeln. Mit dieser Systematik können Studiengänge zügig überblickt und leichter eingeordnet werden.

Als Scharnier zwischen den Fragen der Beruflichkeit und denen der Ausbildung wird das diakonisch-gemeindepädagogische Kompetenzmodell vorgestellt. Dieses Kompetenzmodell zeigt sich als weitgehend anschlussfähig an Kategorien des DQR, geht allerdings insofern über ihn hinaus, als die Haltung gegenüber dem kirchlichen Auftrag als inhaltliche Kategorie mit einbezogen werden muss. Außerdem bleibt Niveau 6 des DQR für kirchlich-diakonische Ausbildungs- und Berufsprofile zu unscharf. Zugleich wurde auf eine Anschlussfähigkeit des

5 In der Erhebung zu den diakonisch-gemeindepädagogischen Studien- und Ausbildungsgängen, die im Rahmen der Arbeit der Ad-hoc-Kommission durchgeführt worden ist, sind auch Daten zur Pflege diakonie und zur frühkindlichen Bildung – und zwar spezifisch solche Studiengänge, die doppelt qualifizierend für diakonische und gemeindepädagogische Berufsfelder ausbilden – erhoben worden; vgl. Abschnitt 2.4.1 des vorliegenden Textes.

6 Insbesondere die Studien- und Ausbildungsangebote, die für die Einsegnung in den Diakonat als Pflege diakon/-in qualifizieren, sind hinsichtlich ihres Ausbildungsumfangs und der Vergleichbarkeit der Ausbildungsinhalte noch einmal gesondert in den Blick zu nehmen. Sie sind häufig berufsbegleitend angelegt und die Ausbildungsdauer differiert zum Teil deutlich im Vergleich zu den grundständigen diakonisch-gemeindepädagogischen Studien- und Ausbildungsgängen.

Kompetenzmodells für die diakonisch-gemeindepädagogisch Tätigen an Beschreibungen der theologischen sowie theologisch-religionspädagogischen Kompetenz im Pfarrdienst bzw. im Lehramt Evangelische Religion geachtet.⁷

Die Inhaltsbereiche der Kompetenzen und deren spezifischen Verknüpfungen machen das besondere Profil der diakonischen und gemeindepädagogischen Berufe deutlich. In ihrem Handeln im Dienst am Evangelium und an den Menschen, das sich aus dem kirchlichen Auftrag sowie den Bedarfen der Einzelnen und in Orientierung an den allgemein geltenden fachlichen Standards ableitet, weisen sie hin auf die Liebe und missio Gottes, die allem Volk gilt. Mit der Fachlichkeit und dem heterogenen Wissen aus verschiedenen Disziplinen verknüpft sind bei der beruflichen Handlungsfähigkeit deshalb auch berufsethische und religiöse Einstellungen und persönliche Haltungen.

Empfehlungen zur Beruflichkeit und zur Ausbildung der diakonisch-gemeindepädagogischen Dienste werden am Ende ausführlich vorgestellt. Zur Reform der diakonischen und gemeindepädagogischen Ausbildungs- und Berufsprofile und zu deren abgestimmter Weiterentwicklung ist die Einrichtung einer zunächst befristet tätigen Fachkommission zur vergleichenden Darstellung und Bewertung der für diese Beruflichkeit qualifizierenden Ausbildungs- und Studiengänge dringlich. Die dafür grundlegende, Vergleiche ermöglichende Darstellungssystematik für Ausbildungs- und Studiengänge hat die Ad-hoc-Kommission vorbereitet. Eine zukünftige Fachkommission für die Ausbildung im diakonisch-gemeindepädagogischen Bereich könnte über die Sichtung der Studien- und Ausbildungsgänge hinaus Schritte zur Umsetzung der Empfehlungen der Ad-hoc-Kommission begleiten.

7 Vgl. für das Pfarramt jetzt: Theologische Ausbildung in der EKD. Dokumente und Texte aus der Arbeit der Gemischten Kommission für die Reform des Theologiestudiums/Fachkommission I (Pfarramt, Diplom und Magister Theologiae) 2005–2013, hg. von Michael Beintker/Michael Wöller unter Mitarbeit von Michael Beyer/Alexander Dölecke, Leipzig 2014. – Vgl. für das Lehramt: Theologisch-Religionspädagogische Kompetenz. Professionelle Kompetenzen und Standards für die Religionslehrerausbildung. Empfehlungen der Gemischten Kommission zur Reform des Theologiestudiums (EKD-Texte 96), Hannover 2009.

2 Gegenwart und Zukunft diakonisch-gemeindepädagogischer Dienste und Berufe

2.1 Kommunikation des Evangeliums als Aufgabe verschiedener kirchlicher Berufe

Der gemeinsame Dienst am Evangelium von Jesus Christus verbindet die diakonisch-gemeindepädagogischen Berufe mit den anderen Berufen in der Kirche. So beschreibt Christian Grethlein die Kommunikation des Evangeliums in den Modi des Lernens und Lehrens, des Unterstützens und des gemeinschaftlichen gottesdienstlichen Feierns als Gesamtaufgabe der kirchlichen Beruflichkeiten.⁸

Diese Aufgabe erfüllen beruflich Tätige im Kontext der Kirche und ihrer Diakonie mit je anderen professionellen Kompetenzen und mit je anderen Schwerpunkten innerhalb ihrer Tätigkeitsfelder.

Im Bereich der diakonisch-gemeindepädagogisch Tätigen überschneiden sich die kirchlichen Arbeitsfelder markant mit solchen anderer sozialer Bezugssysteme (zum Beispiel von Schule oder kommunaler Jugend- und Seniorenarbeit), aus denen sich weitere Mandate für das berufliche Handeln ergeben. Auch wenn dies ähnlich für weitere kirchliche und diakonische Berufe gilt (zum Beispiel für das Lehramt), ergibt sich daraus für die diakonisch-gemeindepädagogischen Dienste doch eine spezifische Leistung für je verschiedene Zielgruppen und Aufgabenfelder. Diese Kompetenz ist in der sich weiterentwickelnden und an Bedarfen orientierten Berufslandschaft der Kirche mit ihrer Diakonie für eine menschnahe Verkündigung, ein lebensrelevantes religiöses Lernen und die Erfahrung gelebter Nächstenliebe unverzichtbar. Die diakonisch-gemeindepädagogisch Tätigen bringen diese Fähigkeiten in die Umsetzung von Gemeindekonzepten und diakonischen Zielen ein.

Der Leitgedanke der Gemeinschaft in Zeugnis und Dienst verbindet die Hauptamtlichen in der Kirche untereinander und mit den Ehrenamtlichen in dem einen gemeinsamen Auftrag. Im Zentrum steht dabei die Verbundenheit aller Mitarbeitenden, ja aller Getauften, in der Gestaltung der Welt im Licht des Evangeliums.

8 Vgl. Grethlein, Christian: *Praktische Theologie*, Berlin/Boston 2012, S. 253 – 326, der die Kommunikation über Gott (bilden und predigen), die Kommunikation mit Gott (feiern) und die Kommunikation von Gott her (unterstützen/helfen) unterscheidet.

Von daher qualifiziert dieser theologische Leitgedanke auch die Bedingungen beruflichen Handelns in Kirche und Diakonie.

Paulus verwendet das Sprachbild des einen Leibes mit den vielen Gliedern, der der Schaffung eines evangeliumsgemäßen Kommunikations- und Gemeinschaftsraums dient, in dem jeder Einzelne im Christsein „aufgebaut“ wird (1Kor 14,26)⁹ und selbst mit seinen Gaben der „Aufbauung“ dient. Das Bild vom Leib bietet einen Deutungsraum für die evangelische Zeugnis- und Dienstgemeinschaft: Sie entsteht aus der sakramentalen Erfahrung, im Abendmahl mit Christus verbunden zu sein und von Gott beschenkt das eine Brot zu teilen (1Kor 10,17). Der christliche Dienst in der Welt, für den das gemeinschaftliche Feiern und die hier erlebte Kommunikation des Evangeliums stärkt, wird unter anderem erkennbar in der Erfüllung des Taufbefehls (Mt 28,19–20). Der Dienst in der Kommunikation des Evangeliums gilt allen Menschen und ist der ganzen Gemeinde anvertraut. Dabei können einzelne Getaufte entsprechend ihrer Gaben besondere Aufgaben wahrnehmen (1Kor 10,17; Mt 28,19–20; 1Kor 12).

Die reformatorische Tauflehre vom allgemeinen Priestertum aller Gläubigen (1Petr 2,9) betonte die Berufung jedes Getauften in den Dienst am Evangelium. Damit wuchs die Verantwortung der Kirche dafür, Getaufte zu diesem Dienst zuzurüsten und darin zu begleiten.

Die Barmer Theologische Erklärung von 1934 hebt hervor, dass die Kirche sowohl durch ihre Botschaft als auch durch ihre Ordnung der Verkündigung des Evangeliums von Jesus Christus dient. Außerdem formuliert sie, dass in der Kirche nicht einer über den anderen herrscht, sondern alle gemeinsam zum Dienst berufen sind.¹⁰ Für eine gelingende Kommunikation des Evangeliums sind alle professionellen Dienste auf die Ergänzung ihres Teildienstes durch die in den

9 Oikodome (= Aufbauung) zielt hier auf die Gemeinde und den einzelnen Glaubenden.

10 Vgl. Barmer Theologische Erklärung (1934), These IV: „Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes.“ (zit. nach: Die Barmer Theologische Erklärung. Einführung und Dokumentation, hg. von Alfred Burgsmüller / Rudolf Weth, Neukirchen-Vluyn 1983, S. 30–40, hier: S. 37) – Der Theologische Ausschuss der Evangelischen Kirche der Union hat in seinem Votum zur vierten Barmer These festgestellt: „Der Dienst, den Jesus Christus der ganzen Gemeinde anvertraut hat, geschieht in vielfältiger Form. Die Ämter und Dienste in der Gemeinde können ehrenamtlich, nebenamtlich oder hauptamtlich wahrgenommen werden. Ihr Miteinander prägt das Erscheinungsbild der Kirche. Um der Glaubwürdigkeit der Kirche willen dürfen ihre Ämter und Dienste nicht in einem ungeklärten und konfliktträchtigen Verhältnis zueinander stehen.“ (Der Dienst der ganzen Gemeinde Jesu Christi und das Problem der Herrschaft, Bd. 2: Votum des Theologischen Ausschusses der Evangelischen Kirche der Union zu Barmen IV, hg. von Joachim Ochel, Gütersloh 1999, S. 111).

anderen Berufsprofilen Tätigen und durch den Dienst aller Christinnen und Christen angewiesen. Um der Auferbauung und damit letztlich um der einzelnen Menschen als von Gott Angesprochenen willen bildete die Kirche professionelle Dienste zur Kommunikation des Evangeliums in verschiedenen Aufgabenfeldern aus. Der Pfarrdienst, die diakonisch-gemeindepädagogischen Dienste, der Dienst im Religionsunterricht, in der Diakonie, in Schulen und Kindertagesstätten in evangelischer Trägerschaft sowie in der Kirchenmusik erfüllen den Auftrag am Wort Gottes in je spezifischer Weise.

Den steigenden Erwartungen, den immer vielfältigeren Herausforderungen kann die Volkskirche dann nachkommen, wenn Beruflichkeiten mit unterschiedlicher Kompetenz einander ergänzen und bereichern.¹¹ So entsteht innovative kirchliche und diakonische Arbeit in neuen und traditionellen Organisations- und Gemeindeformen sowie Aufgabenfeldern. Jeder Dienst von beruflich Tätigen in der Kirche und ihrer Diakonie bezieht sich und gründet sich auf das Wort Gottes als Auftrag, Gegenstand, Urteil und Ereignis, in dem Verkündigung zur wirklichen Verkündigung wird.¹² Professionelles Handeln bedeutet in der Kirche daher immer auch, um die Grenzen der eigenen Wirkungsmöglichkeiten in der Kommunikation des Evangeliums zu wissen und sich im Fragment der eigenen Arbeit von Gott und anderen Menschen in Beruf und Ehrenamt ergänzen zu lassen. In der Kommunikation des Evangeliums hat also jede kirchliche Beruflichkeit ihren besonderen Tätigkeitsbereich.

Profilprägend für den Pfarrdienst ist das Amt der öffentlichen Wortverkündigung und der Darreichung der Sakramente. Die dafür notwendige theologische Kompetenz dient der Orientierung im Binnenraum der Gemeinde genauso wie bei Anlässen, in denen Pfarrerrinnen und Pfarrer die Kirche nach außen vertreten.

Profilprägend für die religiöse Bildungsarbeit im Kontext kirchlicher Verantwortungs- oder Bildungsmitverantwortung ist der Modus des Lehrens und Lernens, den die Unterrichtenden in Kirche und Schule gestalten im Wissen um die Bedeutung der Selbstbildungsprozesse Lernender.

11 Vgl. Piroth, Nicole: Von Gatekeepern und Schlüsselberufen. Herausforderungen und Chancen für die Berufe des Gemeindepädagogen und der Diakonin. In: *Praktische Theologie* 44 (2009), H. 1, S. 31–37, hier: S. 36: „Die Berufe der Gemeindepädagogin und des Diakons stehen damit ebenso vor großen Herausforderungen wie der Pfarrberuf. Die Ausbildung und das Berufsbild werden sich verändern müssen. Vordringlich ist jedoch ein deutliches ‚Ja‘ der evangelischen Kirche zur Vielfalt ihrer Schlüsselberufe, da bestimmte Aspekte kirchlichen Handelns auch an eine dafür erforderliche Professionalität gebunden sind.“

12 Vgl. Barth, Karl: *Die Kirchliche Dogmatik*, Bd. I/1, München 1932, S. 89–97.

Das spezifische Profil der diakonisch-gemeindepädagogischen Dienste in der Kirche und ihrer Diakonie liegt in der interprofessionell gestalteten Orientierung an Zielgruppen, die auf diese Dienste im Bereich des Bildens und des Unterstützens sowie in der Gestaltung von Verkündigung und Feier besonders angewiesen sind. Diese Zielgruppen und zu bearbeitenden Aufgabenfelder sind im Zusammenhang mit dem kirchlichen und gesellschaftlichen Wandel immer wieder neu zu bestimmen. Dadurch waren in der Geschichte und Gegenwart diakonisch-gemeindepädagogisch Tätige oft in innovativen kirchlichen oder diakonischen Aufgabenfeldern tätig. Innovation ist ein unverzichtbares Element diakonisch-gemeindepädagogischer Tätigkeit. Die Modi der Kommunikation des Evangeliums durch Lehren und Lernen und durch Hilfe zum Leben spielen in der beruflichen Tätigkeit der diakonisch-gemeindepädagogischen Mitarbeitenden eine besondere Rolle. Damit stellen sich aus dem beruflichen Tätigkeitsfeld heraus besondere Anforderungen an die Entwicklung einer Professionalität, die den spezifischen Bedarfen im Aufgabenfeld gerecht wird.

Für die Erfassung des beruflichen Handelns der diakonisch-gemeindepädagogisch Tätigen erweist sich der Anschluss an die Diskussion in den Erziehungswissenschaften als hilfreich. Denn aus dieser heraus zeigt sich, dass die diakonisch-gemeindepädagogische Beruflichkeit von den konkreten Herausforderungen in den Handlungsfeldern her beschrieben werden muss, die jeweils professionell und kompetent zu bewältigen sind. Der für die Beschreibung der Dienste hilfreiche Begriff der Professionalität eignet sich, um sowohl die Qualität der personenbezogenen diakonischen und gemeindepädagogischen Arbeit zu beschreiben als auch die besondere Befähigung und Kompetenz derer, die damit beauftragt sind. Dabei ist bei einer kirchlichen Verwendung des Professionalitätsbegriffs die Dimension des Auftrags zum Zeugnis, wie er im für die diakonisch-gemeindepädagogischen Dienste wenig geeigneten Professionsbegriff angelegt ist, mit im Blick.¹³

Das Kompetenzmodell, das im Folgenden ausführlich vorgestellt wird, beschreibt daher, welche Fertigkeiten und Fähigkeiten Diakoninnen und Diakone / Gemeindepädagoginnen und -pädagogen benötigen, um die ihnen übertragenen Aufgaben zu erfüllen.

13 Vgl. ausführlicher Abschnitt 2.2.2 des vorliegenden Textes.

2.2 Berufliches Handeln in diakonisch-gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern – Grundformen und Kerntätigkeiten

2.2.1 Komplexität als Grundgegebenheit

Das diakonische und gemeindepädagogische berufliche Handeln ist von einem hohen Grad fachlicher und struktureller Differenzierung bestimmt. Das hängt zunächst und unmittelbar mit der Entstehung dieser Arbeitsfelder und Berufe zusammen.¹⁴ Die neueren Konzepte für diakonische, missionarische und pädagogische Berufe sind seit dem 19. Jahrhundert als Reaktion auf konkrete gesellschaftliche Wandlungen und Herausforderungen entstanden.¹⁵ Anlässe waren Entwicklungen im Zusammenhang mit der Industrialisierung und Urbanisierung, die auch besondere soziale Notlagen und Bildungsaufgaben sowie neue Herausforderungen der inneren Mission in Bezug auf das entstehende Proletariat mit sich brachten. Das aufkommende Vereinswesen wiederum bot den Rahmen für evangelische Akteure, Organisationsformen zu entwickeln für eigenständige missionarische und/oder diakonische Initiativen, Vereine, Werke oder andere zivilgesellschaftlich agierende, selbstorganisierte Initiativen. Dies gilt sowohl für den Bereich der Diakonie als auch für den der Kirchengemeinde, die sich im Kontext der Gemeindeförderung am Vereinswesen orientierte, um über die Gemeindeförderer und Gemeindepflegerinnen und -pfleger etc. Bildung, Geselligkeit und Hilfe zu organisieren.¹⁶

Seit dem 20. Jahrhundert werden Gemeindeförderer, Gemeindepflegerinnen und -pfleger bzw. Gemeindediakone nach verbindlichen Regeln ausgebildet, unter anderem um unter den Bedingungen des jeweiligen staatlichen Rechts auch Religionsunterricht zu erteilen.¹⁷ Erste vorsichtige Ansätze zur Standardisierung der Berufsbilder und Ausbildungen sowohl in Kirche und Diakonie als auch im Staat gab es schon in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Ein weiterer großer Schub der Professionalisierung ergab sich dann seit den 1970er Jahren im Zusammenhang der damaligen Bildungsreformen in Westdeutschland.

14 Vgl. hierzu Buttler, Gottfried: Art. Kirchliche Berufe. In: TRE 19 (1990), S. 191 – 213.

15 Vgl. Ausbildung für eine diakonische Kirche. Zeitzeugeninterviews zur Studienzeit von Diakonen und Gemeindefördererinnen 1945 – 1975 (Quellen und Forschungen zum evangelischen sozialen Handeln 20), hg. von Ernst Christoph Merkel, Hannover 2007, S. 10f.

16 Vgl. Pohl-Patalong, Uta: Gemeinde in historischer Perspektive. In: Gemeindepädagogik, hg. von Peter Bubmann u. a., Berlin 2012, S. 38 – 60, bes. S. 47 – 49.

17 Vgl. Keßler, Hiltrun: Gemeindepädagogische Berufstätigkeit zwischen Sozialarbeit und Pfarramt. In: Gemeindepädagogik (Anm. 16), S. 265 – 296, bes. S. 270 – 273.

Grundsätzlich ist festzustellen: Die Vielfalt dieser Berufe beruht wesentlich auf dem jeweiligen Situationsbezug ihrer Entstehung. Denn Anlass und Hintergrund für ihr Aufkommen waren konkrete, gesellschaftlich bedingte soziale oder religiöse Problemstellungen. Darauf reagierten evangelisch-christlich motivierte Akteure in Kirche, innerer Mission und diakonischen Handlungsfeldern. Zur Bewältigung dieser Problemstellungen wurden von ihnen Konzepte entwickelt und Rahmenbedingungen zur Anstellung sowie zur Ausbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschaffen. Die Konzepte für das berufliche Handeln sind, den Veranlassungen gemäß, in inhaltlicher wie zeitlicher Hinsicht ziel- und zeitbezogen, das heißt flexibel und durch permanente Veränderungen bzw. Weiterentwicklungen geprägt. Das führt unweigerlich zu einer starken Dynamik und Differenzierung.

Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit in den Berufsfeldern ist also zunächst ein Hinweis auf die Leistungs-, und das heißt hier auch Anpassungsfähigkeit der Akteure – sowohl der Träger als auch der Mitarbeitenden – in diesen Berufsfeldern. Darin liegt für die Kirchen ein hohes Potential, vor allem angesichts der aktuellen Diskussion um eine erweiterte Bezogenheit des Gemeindebegriffs auf kirchliche Arbeitsfelder jenseits der Parochie.¹⁸ Vielfalt und Unterschiedlichkeit kennzeichnen darum gerade die Stärke, auf unterschiedliche Anforderungen in Kirche, Diakonie, Bildungssektor und Gesellschaft reagieren zu können und darin eine vor allem der Diversität der Lebenslagen von Menschen angemessene Praxis zu entwickeln.

Zugleich aber stellen Vielfalt und Unterschiedlichkeit sich als Problem dar, weil die Steuerung sowie Profil- und Qualitätsentwicklung aufgrund der differenzierten Rahmenbedingungen erschwert werden und die beruflichen Profile kaum in einem Gesamtzusammenhang darstellbar sind. Vielfalt und Unterschiedlichkeit finden sich in den Berufsbezeichnungen und Berufskonzeptionen, den institutionellen, organisatorischen und berufsstrukturellen Rahmenbedingungen sowie in den beruflichen Referenz-, Auftrags- und Unterstützungssystemen.

18 Vgl. dazu Pohl-Patalong, Uta: Von der Ortskirche zu kirchlichen Orten. Ein Zukunftsmodell, Göttingen 2006 (2004); Hauschildt, Eberhard: Hybrid evangelische Großkirche vor einem Schub an Organisationswerdung. Anmerkungen zum Impulspapier „Kirche der Freiheit“ des Rates der EKD und zur Zukunft der Evangelischen Kirche zwischen Kongregationalisierung, Filialisierung und Regionalisierung. In: *Pastoraltheologie* 96 (2007), H. 1, S. 56 – 66; Hauschildt, Eberhard / Pohl-Patalong, Uta: Kirche (Lehrbuch Praktische Theologie 4), Gütersloh 2013.

Exemplarisch wird die Komplexität deutlich an den Handlungsebenen und Referenzsystemen:

Handlungsebenen

Berufliche diakonische und gemeindepädagogische Mitarbeitende in Kirche und Diakonie arbeiten zunehmend nicht allein einrichtungsbezogen oder nur in einer Kirchengemeinde oder einer anderen einzelnen Organisationsstruktur, sondern auf mehreren Handlungsebenen, beispielsweise auf

- der örtlichen Ebene in Ortsgruppen, Kirchengemeinden und Regionalgemeinden, bei Verbänden, Werken und Einrichtungen;
- der mittleren funktionalen Ebene als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Fachberater, Fortbildner und Leitungsverantwortliche in Bildungseinrichtungen, Geschäfts- oder Arbeitsstellen von Dekanaten, Kirchenkreisen, Landkreisen oder Bezirken sowie in überörtlichen themen- bzw. aufgabenspezifischen Arbeitsstellen und Bildungseinrichtungen;
- auf übergeordneter Ebene wie Landeskirchen, Bundesland oder Bund in Geschäftsstellen von Werken und Verbänden sowie in Bildungsstätten und Fort- und Weiterbildungseinrichtungen.

Diese Ebenen sind nicht immer trennscharf voneinander abzugrenzen. Aktuell werden vor allem aufgrund rückläufiger (personeller) Ressourcen Aufgaben an Mitarbeitende übertragen, die unterschiedlichen Ebenen zugeordnet werden können.

Referenzsysteme

Oft haben die kirchlichen und diakonischen Praxisfelder *hybride*, das heißt differenzierte oder gegensätzliche, Referenzsysteme:

- Als subsidiär, im gesellschaftlichen Auftrag wahrgenommene Tätigkeitsfelder sind sie Teil der gesellschaftlich verankerten, staatlich gesteuerten und öffentlich geförderten sozialen Arbeit und Bildung.
- Als kirchliche und diakonische Tätigkeitsfelder sind sie der kirchlichen Institution oder christlichen Organisation mit einem glaubensbezogenen Wertesystem und christlich motivierten Zielstellungen, kirchlichen Gesetzen und Ordnungen sowie eigenen Steuerungs-, Regel- und Unterstützungssystemen verpflichtet.

- Alle refinanzierten Tätigkeiten im Bereich von Bilden und Unterstützen, zum Beispiel in der Jugendarbeit, unterliegen zudem den Bedingungen des Wettbewerbs mit anderen Anbietern.

Mitarbeitende in hybriden Organisationen benötigen zur konstruktiven Gestaltung dieser Spannungen im Ineinander von Politik, Recht, Kirche, Markt, drittem Sektor, Wissenschaft und anderen entsprechende interprofessionelle Handlungskompetenzen und zur Vermittlung und Überschreitung der Referenzsystemgrenzen eine ausgeprägte Dialogfähigkeit.¹⁹

Auch innerhalb von Diakonie und Kirche herrschen durchaus unterschiedliche Referenzsysteme und Organisationsformen. Neben institutionellen finden sich solche Organisationsformen, die eher den Charakter von Bewegung oder Überzeugungs- bzw. Gesinnungsgemeinschaft („Gruppe“) haben. Die jeweiligen Handlungslogiken sind oft traditionell gewachsen und entfalten eine je eigene Dynamik. Beruflich Tätige sind deshalb damit konfrontiert, verschiedenen Referenzsystemen zugleich zugeordnet zu sein und mögliche Widersprüche in konstruktive Handlungsstrategien umzusetzen.

Dazu bedarf es auch entsprechender beruflicher Unterstützungssysteme, die die Mitarbeitenden zur Bewältigung der komplexen Aufgaben und aktiven Mitgestaltung der Bedingungsgefüge befähigen und sie fortlaufend begleiten. Anstellungsverhältnisse müssen so gestaltet sein, dass fachbezogene Kollegialität, interne und externe Fortbildung und Praxisberatung, Supervision bzw. Coaching sowie systematische Personalentwicklung gesichert sind. Nicht zuletzt stellt das hybride, komplexe berufliche Bedingungsgefüge auch an die Anstellungsträger bzw. Führungskräfte erhöhte fachliche, organisatorische und berufspolitische Anforderungen.

Personalentwicklung ist ein Bestandteil der Organisationsentwicklung und steht im Spannungsfeld zwischen den Fähigkeiten, Potentialen, Erwartungen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden einerseits und den Aufgaben, Zielen und

19 Der aus der Managementtheorie übernommene Begriff der ‚Referenzsystemgrenze‘ ist seit einiger Zeit für Kirche und Diakonie eingeführt und diskutiert. Vgl. hierzu Hauschildt: Hybrid evangelische Großkirche (Anm. 18); ders./Pohl-Patalong: Kirche (Anm. 18); Nächstenliebe und Organisation. Zur Zukunft einer polyhybriden Diakonie in zivilgesellschaftlicher Perspektive, hg. von Heinz Schmidt/Klaus D. Hildemann, Leipzig 2012; Haas, Hanns-Stephans/Wasel, Wolfgang: Hybride Organisationen – Antworten auf Markt und Inklusion. In: Mitarbeiter führen und Entscheidungen verantworten, FS Martin Sauer, hg. von Tim Hagemann, Lengerich 2013, S. 70–84 (dort auch Hinweise auf die Herkunft des Begriffs).

Anforderungen von Kirche und Diakonie andererseits. Personalentwicklung soll dazu beitragen, dass die Mitarbeitenden die an sie gestellten Aufgaben und Anforderungen gut erfüllen können. Personalentwicklung kann ein Instrument sein, um sowohl die Vielfalt und Komplexität der Aufgaben als auch die Vielfalt der Berufs- und Anforderungsprofile von diakonisch-gemeindepädagogischen Mitarbeitenden konstruktiv zu gestalten. Personalentwicklung ist insofern ein auf die Organisationsziele ausgerichteter Prozess. Konzepte von Personalentwicklung können mit der Schaffung der rechtlichen Rahmenbedingungen, mit der Erstellung von Arbeitsplatzbeschreibungen und Stellenausschreibungen sowie gegebenenfalls bei der Auswahl von Bewerbern und Bewerberinnen aus den unterschiedlichen Ausbildungsstätten beginnen. Sie können fortgesetzt werden durch eine nachhaltige berufliche Laufbahnbegleitung.

2.2.2 Theoretische Perspektiven

Um Kategorien zu entwickeln, die profilbildende Merkmale diakonischer und gemeindepädagogischer Berufe erfassen, ist zunächst nach der theologisch-kirchlichen Programmatik von Grundmustern beruflicher Tätigkeit zu fragen. Dann sind professionstheoretische Diskurse in den fachlichen Kontexten der entsprechenden Berufe einzubeziehen. Drittens ist auf die Praxis zu sehen mit der Frage, für welche beruflichen Tätigkeiten Mitarbeitende angestellt werden.

Theologisch-kirchliche Zugänge

Ein Leitbegriff für kirchliches Handeln in den unterschiedlichen Lebensäußerungen des christlichen Glaubens ist seit den 1970er Jahren die von Ernst Lange geprägte Formel „Kommunikation des Evangeliums“.²⁰ Ernst Lange hatte in seiner Formulierung den Inhalt des Begriffs Evangelium als bekannt vorausgesetzt. Sein Neuansatz bestand darin, die Begriffe „Verkündigung“ oder „Predigt“ des Evangeliums durch „Kommunikation“ zu ersetzen, „weil der Begriff das prinzipiell Dialogische des genannten Vorgangs akzentuiert und außerdem alle Funktionen der Gemeinde, in denen es um die Interpretation des biblischen Zeugnisses geht – von der Predigt bis zur Seelsorge und zum Konfirmandenunterricht – als Phasen und Aspekte ein und desselben Prozesses sichtbar macht“.²¹

20 Lange, Ernst: Versuch einer Bilanz. In: ders.: Kirche für die Welt. Aufsätze zur Theorie kirchlichen Handelns, hg. und eingeleitet von Rüdiger Schloz in Zusammenarbeit mit Alfred Butenuth, München/Gelnhausen 1981, S. 66 – 160, hier: S. 101 – 129.

21 AaO, S. 101.

Durch die Betonung des dialogischen Prozesses neben den Konstanten im Verhältnis zwischen Gott und Mensch erhalten die Variablen der jeweiligen sozialen, geschichtlichen, persönlichen Situation des Menschen vor Gott und in der Welt ihre Bedeutung. Für die diakonischen und gemeindepädagogischen Berufe ist dieser Ansatz Ernst Langes zu einem starken Impuls geworden.

Der Leitbegriff von der „Kommunikation des Evangeliums“ wurde seither vielfach aufgenommen und weiter differenziert.²² Anders als bisher oft übliche Aufteilungen des kirchlichen Handelns nach Handlungsfeldern (zum Beispiel Gottesdienst, Schule, Eingliederungshilfe) oder Zielgruppen (zum Beispiel Kinder- und Jugendarbeit) ist dieser auf eine Kernaktivität fokussierende Begriff besonders gut anschlussfähig an die aktuellen Diskurse um eine kompetenzorientierte Bildung.

Die Kommunikation des Evangeliums lässt sich für die Tätigkeit der diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsprofile ausdifferenzieren in die Modi ‚Bilden – Unterstützen – Verkündigen‘. Wolfgang Huber bezeichnete den Auftrag der öffentlichen Kommunikation des Evangeliums als „Außenseite“ des kirchlichen Handelns, „die von unmittelbarer gesellschaftlicher Relevanz sei. Diese Außenseite zeige sich vor allem in drei Kennzeichen kirchlichen Handelns [...]: der Bildungsverantwortung der Kirche, ihrem Eintreten für Gerechtigkeit und ihrer Verpflichtung auf Barmherzigkeit.“²³

Mit den Modi der Kommunikation des Evangeliums ‚Bilden – Unterstützen – Verkündigen‘ nimmt die vorliegende Veröffentlichung die von Huber beschriebenen Vollzüge kirchlichen Handelns auf. Das berufliche Handeln der diakonisch-gemeindepädagogisch Mitarbeitenden ist als je unterschiedener Modus der Kommunikation des Evangeliums an den Schnittstellen von Kirche und Gesellschaft zu verstehen:

- im Modus des bildenden Handelns mit dem Schwerpunkt religiöser Bildung,
- im Modus des unterstützenden, das heißt helfenden, fördernden, begleitenden, pflegenden und heilenden Handelns,

22 Vgl. im Überblick Grethlein: *Praktische Theologie* (Anm. 8), S. 8 – 11. 143 – 192.

23 Huber, Wolfgang: *Die Zukunft des Sozialen – Die Rolle der Kirchen als intermediärer Institutionen in der Gesellschaft* [Vortrag beim Symposium „Die Zukunft des Sozialen“ an der Humboldt-Berlin zu Berlin am 14. September 2000]. In: *epd-Dokumentation* 43/2001, S. 67 – 71, hier: S. 71.

- im Modus der Wortverkündigung des Evangeliums, wie sie in der zielgruppenorientierten Verkündigung, zum Beispiel bei Jugendgottesdiensten, in der Predigt, in der persönlichen Ansprache und in unterschiedlichen Formen gottesdienstlichen Feiern zu erleben sind.

Ulrich Fischer nimmt den theologischen Zugang zur diakonisch-gemeindepädagogischen Praxis ausgehend vom Taufbefehl Jesu Christi auf und betont dabei die „Verzahnung von Bildung und Diakonie“: „Der Mensch in seiner Lebenslage wird in den Mittelpunkt gestellt. Gelehrt und gelernt werden soll Lebenswissen, unterstützt werden soll würdiges Leben. Bildung und Diakonie wollen den Menschen auf seinem Weg stärken, sich eigenständig und verantwortlich zu entwickeln. Das bedeutet: Der im Taufbefehl Jesu gründende Bildungsauftrag ist immer zugleich ein diakonischer Auftrag. Das ‚Lehren‘ beinhaltet immer zugleich ein ‚Unterstützen‘, das Menschen befähigt, ihr Leben verantwortlich und eigenständig zu gestalten.“²⁴

Kommunikation des Evangeliums ist darum nicht zu reduzieren auf die Weitergabe von tradiertem Glaubenswissen, sondern zielt auf die Teilhabe aller an diesem Geschehen Beteiligten; hier zeigen sich die Subjektorientierung und die soziale Dimension evangelisch akzentuierter Bildung.²⁵

Die genannten Grundformen sind nicht trennscharf voneinander abzugrenzen, sondern wechselseitig verschränkt und aufeinander bezogen. Eine diakonische und gemeindepädagogische Berufskonzeption hat demnach beides einzubeziehen: die Spezialisierungen *zwischen* den Bereichen und *innerhalb* der Modi Bilden, Unterstützen und Verkündigen, außerdem muss sie die Querschnittsdimensionen dieser Grundformen der ‚Kommunikation des Evangeliums‘ berücksichtigen.

Professionstheoretische Zugänge

Die Frage nach der Erfass- und Beschreibbarkeit typischer Merkmale von pädagogisch oder sozial beruflich Tätigen ist auch für die allgemeine, insbesondere erziehungswissenschaftliche Professionstheorie nicht neu. Bereits seit der Professionalisierungswelle im Zusammenhang der Bildungsreformen in West-

24 Fischer, Ulrich: Gemeindepädagogik in der Kirche der Zukunft. Bildungs- und professionstheoretische Akzente aus kirchenleitender Perspektive. In: Praktische Theologie 47 (2012), H. 1, S. 48 – 57, hier: S. 53.

25 Vgl. Maße des Menschlichen. Evangelische Perspektiven zur Bildung in der Wissens- und Lerngesellschaft. Eine Denkschrift des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland, hg. vom Kirchenamt der EKD, Gütersloh 2003, S. 25 – 27. 60 – 65.

deutschland in den 1970er Jahren gibt es Bemühungen um Systematiken zur Darstellung typischer Merkmale und Arbeitsweisen beruflich Tätiger in pädagogischen (und sozialen) Berufen.²⁶

Auch die aktuelle erziehungswissenschaftliche Professionsforschung sucht nach Kategorien zur Beschreibung von profilbildenden Merkmalen. Dabei wird zunächst konstatiert, dass der ‚klassische‘ Professionsansatz für die pädagogischen und sozialen Berufskulturen nicht greift.²⁷

Strukturmerkmale von ‚klassischer‘ *Profession* sind unter anderem eine Monopolstellung für eine bestimmte personenbezogene Dienstleistung, eine mehr oder weniger eindeutige wissenschaftliche bzw. fachliche Bezugs- oder Leitdisziplin, ein speziell auf diese Profession bezogenes gesellschaftliches Mandat (Auftrag) sowie eine aufgrund klar definierter Ausbildung erteilte Lizenz (Qualifikation/Erlaubnis).²⁸ Diese Kategorien treffen auf die meisten pädagogischen und sozialen Berufe nicht zu.

In der aktuellen Forschung wird „die Adaption des Professionsbegriffs für die Felder pädagogischen Handelns kritisch eingeschätzt und mehr oder weniger deutlich für einen Abschied vom Professionsbegriff plädiert“²⁹. Diese Einsicht ist für die Überlegungen zu Zukunftsperspektiven diakonisch-gemeindepädagogischer Berufsprofile bedeutsam. Nicht die Orientierung an einem Professionsverständnis ist relevant, sondern an der *Professionalität*, die Mitarbeitende zur Lösung der an sie gestellten beruflichen Aufgaben benötigen.³⁰ Nahezu jede Tätigkeit und jeder Arbeitsvollzug in der pädagogischen und sozialen Praxis erfordert spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten (Handlungskompetenzen) zur

26 Vgl. etwa Giesecke, Hermann: Pädagogik als Beruf. Grundformen pädagogischen Handelns, Weinheim/München ¹2013 (1987), S. 72 – 104. – Vgl. zur gemeindepädagogischen Rezeption dieses Ansatzes Piroth, Nicole/Spenn, Matthias: Gemeindepädagogische Professionalität: berufliche Kompetenzen und Aufgaben. In: Gemeindepädagogik (Anm. 16), S. 297 – 323, bes. S. 300.

27 Vgl. Nittel, Dieter: Von der Profession zur sozialen Welt pädagogisch Tätiger? Vorarbeiten zu einer komparativ ausgelegten Empirie pädagogischer Arbeit. In: Pädagogische Professionalität (Zeitschrift für Pädagogik, Beih. 57), hg. von Werner Helsper/Rudolf Tippelt, Weinheim/Basel 2011, S. 40 – 59, hier: S. 42 – 44.

28 Vgl. ebd. – Isolde Karle hat die Kategorie der ‚Profession‘ für den Pfarrdienst aufgenommen; vgl. Karle, Isolde: Der Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft, Gütersloh ³2011 (2001).

29 Helsper, Werner/Tippelt, Rudolf: Ende der Profession und Professionalisierung ohne Ende? In: Pädagogische Professionalität (Anm. 27), S. 268 – 288, hier: S. 268 – 269.

30 Dieter Nittel beschreibt, dass sich in den Handlungsfeldern generell eine Tendenz zur Professionalisierung vollzieht. Immer mehr personenbezogene Handlungsvollzüge erfolgen in der modernen Gesellschaft durch Spezialisten bzw. entsprechende Dienstleister. Damit gehen starke gesellschaftliche Differenzierungsprozesse in Bezug auf Arbeitsteilung und fachliche Spezialisierung einher. Vgl. Nittel: Von der Profession zur sozialen Welt pädagogisch Tätiger (Anm. 27), S. 45; zum Folgenden vgl. aaO, S. 48 – 51.

Bewältigung und Lösung der Aufgaben. Dies gilt zunächst einmal unabhängig davon, ob die Handelnden beruflich oder ehrenamtlich tätig sind. So erfordern die ehrenamtliche Leitung einer Jugendfreizeit oder die berufliche Leitung eines Jugendzentrums ähnliche ‚professionelle‘ Handlungskompetenzen, weil die Verantwortlichen mit vergleichbaren pädagogischen Situationen zu tun haben können, in denen sie adäquat („professionell“) handeln können müssen. Professionalität in den diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsprofilen erfordert eine *interprofessionell* auszubildende Handlungskompetenz. So sind alle Formen bildenden Handelns auf erziehungswissenschaftliche und sozialpädagogische Kompetenz im weitesten Sinn angewiesen. Auch in allen Formen des unterstützenden bzw. helfenden Handelns bleiben sie auf die Kompetenz und die Innovationen der Beratungs-, Pflege- und Sozialarbeitswissenschaften angewiesen.

Zugleich ist die „Professionalität“ auch ein Differenzkriterium. Handelnde, aber auch Träger können markieren, welche ‚professionellen‘ Standards bzw. Qualitätskriterien für sie gelten und welche auch nicht gelten.

Die Beschreibung profilbildender Merkmale für pädagogische und soziale Berufe erfordert daher ein mehrperspektivisches, komplexes Instrumentarium. In der vergleichenden erziehungswissenschaftlichen Berufsgruppenforschung wird deshalb auf das von Anselm Strauss und anderen entwickelte Konzept der „sozialen Welt“ zurückgegriffen.³¹ Kategorien der „sozialen Welt pädagogisch Tätiger“ sind unter anderem Sinnquellen, berufsbiographische Dispositionen, Mandat und Lizenz, Kernaktivitäten, Arenen der Auseinandersetzung und Aushandlung (Innen- und Außenarenen) sowie pädagogische Technologien.³² Erst aus der zusammenhängenden Perspektive auf die Vielfalt der Merkmale ergibt sich ein Bild vom jeweiligen Profil.

Für unseren Zusammenhang sei exemplarisch auf die Kategorien *Kernaktivitäten* sowie *Mandat* und *Lizenz* hingewiesen. Dieter Nittel und andere identifizieren fünf Kernaktivitäten, die auch für diakonisch-gemeindepädagogisch Tätige zur Beschreibung der Tätigkeitsprofile fruchtbar gemacht werden können: Begleiten, Unterrichten, Beraten, Organisieren und Sanktionieren. Zur Veranschaulichung seien hier exemplarisch die Kernaktivitäten pädagogischer Tätigkeit genauer beschrieben:

31 Vgl. aaO, S. 51 – 57, sowie Nittel, Dieter/Schütz, Julia/Tippelt, Rudolf: Pädagogische Arbeit im System des lebenslangen Lernens. Ergebnisse komparativer Berufsgruppenforschung, Weinheim/Basel 2014, S. 28 – 31.

32 Vgl. Nittel/Schütz/Tippelt: Pädagogische Arbeit (Anm. 31), S. 29 – 31.

Begleiten meint jegliche informelle Unterstützungsaktivitäten mit Einzelnen, Familien, Gruppen, die unterhalb standardisierter Beratungstätigkeiten erfolgen. Begleiten bildet für viele spezielle Aktivitäten die Basis, weil über das Begleiten erst eine Kontaktaufnahme und eine soziale Beziehung hergestellt werden. „Das Begleiten kann zwischen einer kontemplativen bzw. passiven Haltung des bloßen Beobachtens der Entwicklungsprozesse einerseits und einer Akutintervention aufgrund eines vermittelten Hilfebedarfs oszillieren.“³³

Unterrichten steht für eine „Form der zielgerichteten und ritualisierten Kommunikation unter der Bedingung von körperlicher Anwesenheit [...], die den Zweck erfüllt, Wissensdifferenzen auszugleichen oder zu überbrücken“³⁴. Hauptaugenmerk liegt dabei nicht nur in der „Weitergabe von bloßem Wissen, sondern auf der Vermittlung von Fachkompetenzen“³⁵.

Beraten umfasst die fallbezogene fachliche Beratung Einzelner oder in Gruppen in der Sozialen Arbeit oder in Bildungszusammenhängen. „Pädagogische Beratung ist eine zielgerichtete Aktivität unter der Bedingung von Freiwilligkeit, die unter der Beteiligung einer Expertin dazu dient, sich von einem begrenzten Problem zu emanzipieren oder eine temporäre Krise zu überwinden.“³⁶

Organisieren meint das Entwickeln, Organisieren und Herstellen von (pädagogischen) Settings zur konkreten Arbeit (Arbeitsformen einschließlich der begleitenden, unterstützenden Arbeitsstruktur und organisatorischen Absicherung der Arbeit).³⁷

Sanktionieren meint etwa das „Evaluieren und Kontrollieren“, das in jeder pädagogischen Lizenz „implizit oder explizit“ enthalten ist. „Tatsache ist, dass pädagogische Arbeit ohne positive oder negative Sanktionen, Lob und Tadel, ohne das Fördern oder Fordern, das Gutheißen sowie das Signalisieren eines besseren oder schlechteren Zustands schlicht nicht denkbar ist.“³⁸

33 AaO, S. 83.

34 AaO, S. 78 f.

35 AaO, S. 79.

36 AaO, S. 86.

37 Vgl. aaO, S. 90–93.

38 AaO, S. 94 f.

Diese in der vergleichenden erziehungswissenschaftlichen Berufsgruppenforschung herausgearbeiteten Kernaktivitäten lassen sich auf diakonisch-gemeindepädagogische und andere bildungsbezogene berufliche Tätigkeiten in Kirche und Diakonie übertragen. Dabei treten in einer Beschreibung der diakonischen Kerntätigkeiten an die Stelle des Unterrichts Aktivitäten wie Assistieren, Fördern, Pflegen, Beraten und Betreuen. Diese Begriffe bezeichnen die Unterstützungsleistungen, die von Menschen in Anspruch genommen werden, die entsprechenden Bedarf in der Begleitung ihres alltäglichen Lebens haben, die der Stabilisierung ihrer Lebenssituation dienen und ihnen helfen, gegebenenfalls über die erfahrenen Grenzen einer Einschränkung hinauszukommen. Auch für die Tätigkeiten im Bereich der Verkündigung in Andachten, Predigten und der Gestaltung liturgischer Formate gilt, dass sie eingebettet sind und unterstützt werden durch andere Kerntätigkeiten wie Unterrichten und Unterstützen. Dieser systemische Blick auf die Zusammenhänge der Kernaktivitäten und ihre gegenseitige Durchdringung ist für die Referenzsysteme, aber auch für die Kontrolle der Wirksamkeit der professionellen Tätigkeit bedeutsam.

Hilfreich für die systematische Beschreibung diakonisch-gemeindepädagogischer Ausbildungs- und Berufsprofile sind die aus der Professionalitätstheorie übernehmbaren Kategorien „Mandat“ und „Lizenz“:³⁹

Mandat bezeichnet den durch die Gesellschaft, den Staat oder andere Akteure, bei den diakonisch-gemeindepädagogisch Tätigen besonders die Kirche, legitimierten Auftrag zu sozialen und pädagogischen Dienstleistungen. Das Mandat erweist sich für viele diakonische und gemeindepädagogische Tätigkeiten als ein mindestens doppeltes: ein kirchliches, das sich aus dem Auftrag zur Kommunikation des Evangeliums an alles und mit allem Volk ergibt, und ein gesellschaftliches, das durch Problemlagen und deren notwendige positive Veränderung entsteht und von der Kirche entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip übernommen wird. Das Mandat bezieht sich nicht unbedingt allein auf beruflich handelnde Personen, sondern zugleich auf eine Organisation, die für die Ausübung des Mandats entsprechende organisatorische und personelle Bedingungen schafft.

Lizenz meint die Erlaubnis, den Auftrag (das Mandat) auszuführen. Die Lizenz setzt Zertifikate über abgeschlossene Ausbildungen, andere Attribute und die Aneignung spezifischer Kompetenzen voraus. Aufgrund der Vielfalt der Aufga-

39 Vgl. Nittel: Von der Profession zur sozialen Welt pädagogisch Tätiger (Anm. 27), S. 42–44.

ben und Spezifik der erforderlichen Handlungskompetenzen sind auch die Lizenzen durchaus speziell. Für diakonisch und gemeindepädagogisch Handelnde sind Lizenzen auch immer mit einer bestimmten Bindung an die Institution Kirche bzw. mit glaubensbezogenen Inhalten und kirchlichen Mandaten verbunden.

2.2.3 Empirische Zugänge – Profile diakonisch-gemeindepädagogischer Beruflichkeit

In den Modi Bilden, Unterstützen und Verkündigen gestalten die diakonisch-gemeindepädagogisch Tätigen ihre besonderen Aufgaben zur Kommunikation des Evangeliums. Diese Ausdrucksformen setzen unterschiedliche Schwerpunkte, bilden aber einen wechselseitigen konzeptionellen Zusammenhang. Er ist plastisch in einem Modell konzentrischer Kreise darstellbar: In unterschiedlichen Anforderungskonstellationen bildet immer jeweils ein Element der Trias (Bilden oder Unterstützen oder Verkündigen) den ‚inneren Kreis‘ – also den Schwerpunkt –, die anderen Elemente sind aber ‚in einem weiteren Kreis‘ zugeordnet und haben ihre Auswirkungen auf die jeweilige Berufspraxis.

Dem entspricht, dass die Ausbildung in diakonisch-gemeindepädagogischen Berufen ihr Zentrum in der Kommunikation des Evangeliums hat. ‚Bilden‘, ‚Unterstützen‘ und ‚Verkündigen‘ sind immer wesentliche Bestandteile in den jeweiligen Ausbildungen. Allerdings sehen die jeweiligen Ausbildungsgänge bzw. Ausbildungsstätten eine unterschiedliche Gewichtung dieser drei Elemente in ihren Curricula vor. Damit besteht vom Grundsatz her die Möglichkeit, dass Absolventinnen und Absolventen dieser einander ähnlichen und sich dennoch unterscheidenden Ausbildungen für die je spezifischen Bedarfe der Anstellungsträger eingesetzt werden können. Die Auswertung der Dienstanweisungen zeigt jedoch, dass die Absolventinnen und Absolventen der Ausbildungsstätten und Hochschulen für die gesamte Breite und Vielfalt der Arbeitsfelder eingesetzt werden, unabhängig von dem jeweiligen (Hochschul-)Abschluss.

Die oben beschriebene große Vielfalt in den diakonischen und gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern ermöglicht und erfordert in der Ausbildung zugleich Ausdifferenzierungen und Spezialisierungen, zugleich aber auch einen konsequenten Bezug auf das Verbindende.

Der folgende Zugang gründet auf einer empirischen Analyse diakonisch-gemeindepädagogischer Berufe. Grundlage für die nachfolgende Darstellung ist

die Auswertung von insgesamt 140 Dienstabweisungen, Dienstbeschreibungen, Arbeitsplatzbeschreibungen bzw. Dienstplänen von diakonisch-gemeindepädagogisch Mitarbeitenden aus Gliedkirchen der EKD.

Aus dieser Auswertung ergibt sich eine Typik der Berufsprofile, die sich als Rekonstruktion der Konzepte der zugrundeliegenden Arbeitszusammenhänge versteht. Unter einer Typik wird hier ein vereinfachendes Ordnungsschema verstanden, das komplexe Sachverhalte auf ‚(ideal-)typische‘ Muster reduziert, um einen Überblick zu verschaffen und Verstehen zu ermöglichen.

Die Rekonstruktion ergab ein vielfältiges Spektrum hinsichtlich der *Zielgruppen*, *Kernaktivitäten* und *Arbeitsformen bzw. pädagogischen Technologien*. Bemerkenswert ist, dass in allen befragten Gliedkirchen die genannten Spektren faktisch oder potentiell deckungsgleich sind.

Die entwickelte Typik ist insgesamt nicht statisch und abgrenzend zu verstehen, sondern beschreibt ein dynamisches, bewegliches (und ausbaubares) System.

In vorliegendem Zusammenhang ist es sinnvoll, solch eine Typik mehrperspektivisch zu entwerfen. Darum werden auf die bunte Vielfalt der Berufsrealitäten drei Schablonen gelegt:

- Welches Grundkonzept diakonisch-gemeindepädagogischer Beruflichkeit liegt zugrunde?
- Was sind die Grundmuster für erforderliche Ausdifferenzierungen und Spezialisierungen in diesem Berufsfeld?
- Was sind die (theoriebildenden und) handlungsleitenden Tiefenstrukturen/Schwerpunktsetzungen und die daraus abgeleiteten Handlungslogiken?

Die Praxis zeigt, dass die Übergänge zwischen verschiedenen Perspektiven fließend sind und Merkmale einzelner idealtypischer Beschreibungen ausgetauscht werden können.

Die „Grundberufs Idee“

Diakonisch-gemeindepädagogische Beruflichkeit ist unter gegenwärtigen Bedingungen in hohem Maße ausdifferenziert. Dennoch können eine verbindende Grundberufs Idee bzw. Grundkonzepte identifiziert werden.

Die Grundberufs-idee von Gemeindepädagoginnen und -pädagogen/Diakoninnen und Diakonen äußert sich in der beruflichen Praxis zunächst als die von Generalisten, die für eine Vielfalt von Tätigkeitsfeldern zuständig sind und über entsprechend vielfältige Kompetenzen verfügen müssen. Kennzeichnend für dieses Grundkonzept ist auch die Aufgabe, die erforderlichen Strukturen selbst zu schaffen und zu gestalten und als Netzwerkerinnen und Netzwerker die Tätigkeitsfelder mit entsprechenden (Teil-)Systemen innerhalb der Kirchengemeinde bzw. der Region und darüber hinaus in kommunalen oder sozialräumlichen Zusammenhängen zu verorten und zu vernetzen.

Diese Grundberufs-idee kann sich durch Spezialisierungen und bestimmte Schwerpunktsetzungen ausdifferenzieren.

Generalist/-in in diakonischen und gemeindepädagogischen Berufsfeldern

Die Akteure dieser Grundberufs-idee tragen in den verschiedenen gliedkirchlichen und auf das Gemeinwesen bezogenen Kontexten unterschiedliche Berufsbezeichnungen (vornehmlich Gemeindepädagoge/-in, Gemeindediakon/-in, Gemeindeferent/-in); eine Vereinheitlichung dieser Berufsbezeichnungen ist allerdings wünschenswert. Der Zusatz „Gemeinde“ deutet darauf hin, dass die Tätigkeit grundsätzlich auf parochiale oder überparochiale Kontexte bezogen ist.

Der Generalist bzw. die Generalistin ist für allgemeine diakonisch-pädagogisch-theologische Aufgaben in der Kirchengemeinde ausgebildet und hat eine entsprechend breite professionelle Qualifikation mit Potential zur Spezialisierung. Er/sie verbindet die Modi der Kommunikation des Evangeliums ‚Bilden‘, ‚Unterstützen‘ und ‚Verkündigen‘ und bringt sie in eine den jeweiligen Erfordernissen geschuldete Balance. Er/sie kann prinzipiell in allen diakonisch-gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern in Kirche und Gemeinde eingesetzt werden. Seine/ihre jeweiligen Aufgabenstellungen können sich an bestimmten altersspezifisch, biographisch, lebensweltlich oder sozialräumlich definierten Zielgruppen orientieren, aber genauso an thematischen Schwerpunktsetzungen.

Auch wenn unter den Bedingungen der Realität niemand alle Arbeitsfelder tatsächlich gleichzeitig oder mit gleicher Intensität bewältigen kann, liegt es in der Grundidee, dass das Potential (Kompetenzen/Ausbildung) dazu vorhanden sein muss und der Generalist prinzipiell für alle potentiellen Aufgaben zur Verfügung steht und dafür eingesetzt werden kann.

Zu fragen ist, wie umfassend (extensiv und intensiv) die Inhalte dieser generalistischen Berufspraxis gefasst werden können und wo ihre Grenzen liegen – wo also in Zeiten gesellschaftlicher, kultureller und demographischer Entwicklungen, die aufgrund zunehmender Komplexität auch verstärkt Spezialisierungen und Diversifizierungen erfordern, für den Generalisten / die Generalistin die Grenzen des Machbaren und des Bewältigbaren und damit der Bandbreite seiner/ihrer Aufgabenstellungen erreicht sind.

Die Dynamik des Verhältnisses von generalistischer und spezialisierter Tätigkeit ist ein Merkmal der Akteure in diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsfeldern.

Strukturen und Vernetzungen gestalten und fördern

Die Veränderungsprozesse im kirchlichen Raum, wie zum Beispiel regionale Zusammenarbeit von Kirchengemeinden, haben direkte Konsequenzen auf die Anforderungsprofile der kirchlichen Berufsgruppen.⁴⁰ Die Konzepte der Veränderung unterscheiden sich. In der Regel entstehen jedoch größere Einheiten. Im Rahmen solcher Strukturveränderungen und auch für die sozialräumliche diakonische Arbeit im Gemeinwesen und in vernetzten Dienstaufträgen mit diversen Trägern aus Kirche, Diakonie und Gesellschaft sind Mitarbeitende notwendig, die die Fähigkeit besitzen, neue Strukturen (mit) zu gestalten sowie die unterschiedlichen Interessen der Beteiligten vereinbar zu machen und professionell zu kommunizieren. Es sind Managementfähigkeiten gefordert und die Fähigkeit, andere, auch interprofessionelle Teams aus Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen, in die Lage zu versetzen, innovative Aufgaben in Gemeinwesen und Gemeinde zu übernehmen. Daher muss die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und zur Vernetzung mit anderen Beteiligten in der Ausbildung erworben und im professionellen Handeln ausgeprägt sein.

Zunehmend werden darum auch in der beruflichen Tätigkeit des Generalisten bzw. der Generalistin übergreifende (infra)strukturelle Tätigkeiten erwartet. Dazu gehören in erster Linie Formen der Vernetzung und entsprechender Kommunikationsherstellung: zum Beispiel Vernetzungen innerhalb einer Kirchengemeinde, Vernetzungen mit anderen Organisationen und Trägern vergleichbarer Arbeits-

40 Vgl. auch Kirche im Raum – Kröte oder Märchenprinz. Erfahrungen und Einsichten mit Kooperation, Arbeitsteilung und Profilbildung in der Region, hg. vom Haus Kirchlicher Dienste der Evangelischen-Lutherischen Landeskirche Hannovers, Hannover 2006, S. 18ff.

formen, kommunale Vernetzungen, Gestaltung zum Beispiel der Jugendarbeit auf der nächst übergeordneten Ebene (Kirchenkreis).

Daneben sind zu nennen die Gestaltung von entsprechenden Strukturen für die Gewinnung, Ausbildung, Förderung und Begleitung von (ehrenamtlich) Mitarbeitenden sowie die Akquise von Finanz- und anderen Ressourcen.

Spezialisierungen

Die Grundberufs-idee des Generalisten bzw. der Generalistin ist in der Realität häufig durch Spezialisierungen ausdifferenziert. Die berufliche Arbeit richtet sich einerseits an Menschen in je spezifischen Lebenslagen, in bestimmten Sozialräumen und mit bestimmten Fragestellungen bzw. Lebensthemen. Andererseits erfordert das Berufsfeld in bestimmten Konstellationen fachlich-thematische Fokussierungen. Entsprechend reagieren die Fachkräfte durch Spezialisierungen auf die vielfältigen Herausforderungen bzw. wird von ihnen erwartet, dass sie entsprechende Kenntnisse besitzen oder sich aneignen können.

Auf der Basis einer Analyse der vorliegenden 140 Dienstanweisungen⁴¹ kristallisieren sich drei Formen von Spezialisierungen heraus:

- zielgruppenspezifische Spezialisierungen: Bezugsrahmen sind zum Beispiel das Lebensalter und die Lebenslagen von Zielgruppen;
- sozialräumliche Spezialisierungen: Bezugsrahmen sind zum Beispiel die Sozialräume, in denen Menschen leben, sowie deren Bedarfe und Ressourcen;
- thematische Spezialisierungen: Bezugsrahmen sind sachlich-thematisch konturierte Arbeitsaufträge wie zum Beispiel ‚Öffentlichkeitsarbeit‘.

Orientierung an Zielgruppen

Für die Beschreibung des Dienstes diakonisch-gemeindepädagogischer Mitarbeitender werden sehr häufig Zielgruppen mit bestimmten gemeinsamen Merkmalen benannt. Diese Beauftragungen werden zum Teil verbunden mit der Angabe von Arbeitsformen (Gruppen, Freizeiten, Feste etc.) und mit bestimmten Kernaktivitäten (Konzeptentwicklung, Seelsorge, bildungsbezogene oder diakonische Arbeit etc.).

41 Auch wenn die vorliegenden Daten nach Reichweite und Anzahl nicht den Kriterien wissenschaftlicher Exaktheit entsprechen, formen sie nach Auffassung der Ad-hoc-Kommission doch ein realitätsgerechtes Bild.

In dem vorliegenden Material werden mehr als 30 Zielgruppen benannt. Von den gut 300 Nennungen beziehen sich etwas mehr als 20 Prozent auf die Arbeit mit Jugendlichen. Bei knapp 20 Prozent geht es um (Klein-)Kinder, ebenso oft um die Arbeit mit Ehrenamtlichen. In mehr als 10 Prozent werden Konfirmandinnen und Konfirmanden, in gut 6 Prozent (junge) Erwachsene genannt. Die restlichen Zielgruppen reichen von Familien, Schülerinnen und Schülern sowie Lehrkräften über Senioren bis hin zu Menschen mit Behinderungen, Kranken, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und andere mehr.

Die Bandbreite der Adressatinnen und Adressaten lässt sich in folgende Kategorien einteilen:

- Lebenslaufbezug: Die Adressaten umfassen das gesamte Altersspektrum von der frühen Kindheit über das Schulkindalter, die Jugend, Erwachsene bis zum Seniorenalter. Allerdings liegt ein Schwerpunkt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, ein erkennbares Defizit besteht in der mittleren Lebensphase.
- Institutionsbezug: Die Adressaten finden sich in unterschiedlichen institutionellen Bezügen wie Kirchengemeinden, Verbänden und Werken sowie in Einrichtungen wie Tageseinrichtungen für Kinder, Schulen, Krankenhäusern, Altenheimen etc.
- Funktionsbezug: Die Adressaten nehmen sehr unterschiedliche Funktionen in den Praxiszusammenhängen wahr. Prägnantestes Merkmal ist dabei die Unterscheidung zwischen Beruflichen und Ehrenamtlichen bzw. freiwillig Engagierten.
- Geschlecht: Die Zielgruppen werden geschlechtsspezifisch differenziert: genannt wird zum Beispiel die Arbeit mit Jungen oder Mädchen, Frauen oder Männern.
- Milieu/Lebenslagen: Zielgruppen können anhand von sozialen und existentiellen Risiken identifiziert werden (zum Beispiel Armutsrisiken); besondere Lebenslagen wie Arbeitslosigkeit, Behinderung oder spezifische Milieus kommen vor, werden jedoch eher selten genannt.
- Adressaten in spezifischen Situationen: Einige genannte berufliche Tätigkeiten richten sich ausdrücklich an Menschen in besonderen Situationen bzw. bei situationsbezogenen Anlässen, zum Beispiel Messe, Flughafen usw.
- Kirchenferne: Eine besondere Erwähnung finden, gegebenenfalls auch in Kombination mit einem anderen Merkmal, nicht der Kirche angehörige Menschen (Konfessionslose).

Die/der diakonisch-gemeindepädagogische Mitarbeitende ist in der kirchlichen Ortsgemeinde, häufig aber auch überregional tätig; von daher sind Koordinierungs- und Kooperationskompetenzen wichtig.

Orientierung an sozialen Räumen bzw. Orten

Sozialraumorientierung wird als Strategie beschrieben, die auf die Erschließung von Ressourcen in sozialen Räumen zielt. Sie dient dazu, Menschen in der Entfaltung ihrer Interessen zu unterstützen und individuelle und soziale Veränderungsprozesse zu motivieren und zu begleiten.

Ein Sozialraum ist ein geographischer Raum (ein Gebäudekomplex, ein Stadtteil, ein Platz), aber darüber hinaus vor allem ein gesellschaftliches und soziales Konstrukt: ein Raum, der durch die vorhandenen Sozialstrukturen (zum Beispiel die sozialen Schichtungen und die ökonomischen Ressourcen, durch die Beziehungen und die funktionale Stellung ihrer Mitglieder untereinander, durch das in diesem Raum sich abspielende Geschehen und die dortigen Themen etc.) definiert wird.

Expertinnen und Experten für die Arbeit in bestimmten Sozialräumen orientieren sich an den örtlichen Gegebenheiten sowie an Lebensthemen, Bedarfen und Ressourcen der unterschiedlichen Menschen, die in einem geographisch oder politisch bestimmten Raum leben, und unterstützen sie bei der Bestimmung und Durchsetzung ihrer Ziele. Sie kommunizieren das Evangelium in diesen Räumen und Lebenswelten und übersetzen es in die jeweiligen Gegebenheiten (Beispiele: soziale Brennpunkte, touristische Zentren, Stadtteil, Krankenhaus, Behindertenhilfe, Diakonie).

Orientierung an speziellen Arbeitsaufträgen und Fachthemen

Expertinnen und Experten arbeiten mit einem bestimmten, klar umrissenen und spezifischen Arbeitsauftrag, für den eine adäquate Expertise bzw. entsprechende Kompetenzen erforderlich sind (zum Beispiel Öffentlichkeitsarbeit, Religionsunterricht, schulbezogene Arbeit, Kirchenpädagogik, Besuchsdienstarbeit im Kirchenkreis, Fundraising, Projektmanager/-in). Häufig haben „Expertinnen und Experten“ ihre in Ausbildung bzw. Studium erworbenen Kenntnisse nach beruflicher Erfahrung als „Generalist“ oder „Zielgruppenspezialist“ durch eine gezielte anforderungsbezogene bzw. themenspezifische Fortbildung ausgeweitet (Zusatzqualifikation). Entsprechende spezialisierende Fortbildungen eröffnen

auch Angehörigen anderer Berufsgruppen einen Zugang zu diesem Handlungsfeld; so sind auch Pfarrerinnen und Pfarrer oder Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter hier tätig. Mögliche Einsatzorte der diakonisch-gemeindepädagogisch Tätigen sind Fachstellen für besondere Aufgaben auf Gemeindeebene, meist aber in übergemeindlichen Diensten auf Kirchenkreis-(Propstei-, Dekanats-)Ebene. Dazu können auch besondere Einsatzorte gehören wie zum Beispiel Tourismuszentren.

Bilden – Unterstützen – Verkündigen als Modi der Kommunikation des Evangeliums

Als integraler Leitbegriff für kirchliches Handeln und der entsprechenden Berufsprofile gilt in vorliegendem Text der Begriff der „Kommunikation des Evangeliums“.⁴² Diese ist ausdifferenziert in die Modi des ‚Bildens‘, des ‚Unterstützens‘ und des ‚Verkündigens‘. Diese sind immer in ihrem Zusammenhang konstitutiv für berufliches Handeln, aber mit jeweils deutlich erkennbaren Schwerpunkten.

Bilden

Spezifischer Arbeitsauftrag eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin mit Schwerpunkt Bilden ist es, Bildungsprozesse zu initiieren bzw. durchzuführen, um Menschen die christliche Religion mit evangelischem Akzent oder andere Themenfelder zu erschließen. Das Arbeitsfeld der diakonisch-gemeindepädagogisch Tätigen liegt zum einen im Bereich der formalen Bildung in Schulen, an Hochschulen oder in der Fortbildung. Zum anderen werden in Kirchengemeinde, Diakonie oder Sozialraum vielfältige non-formale und informelle Bildungsprozesse im Rahmen von zielgruppenspezifischen Arbeitszusammenhängen (vor allem Kinder- und Jugendarbeit) geplant und gestaltet. Die Rolle der Mitarbeitenden variiert in einer großen Bandbreite: Sie reicht von der Begleitung der Selbstbildung Erwachsener in Erwachsenenbildung oder Diakonie über die Organisation der non-formalen Bildung in Konfirmandenarbeit oder Kindergottesdienst bis hin zu informellen Bildungsprozessen mit allen Alters- und Bezugsgruppen; im Kontext formaler Bildungsprozesse gehört die Arbeit als Religionslehrerin bzw. Religionslehrer in der Schule dazu.

42 Vgl. Abschnitt 2.1 des vorliegenden Textes sowie in Kapitel 2.2.2 den Abschnitt „Theologisch-kirchliche Zugänge“.

Unterstützen

Ein Arbeitsauftrag mit Schwerpunkt Unterstützen beinhaltet zunächst, die Verschiedenheit von Menschen und sozialen Gruppierungen in ihren Nöten und systematischen Benachteiligungen wahrzunehmen sowie sich gegebenenfalls im Sozialrecht bewegen zu können. Ziel der Mitarbeitenden ist es, zu unterstützen bzw. Unterstützungssysteme zu entwickeln und vernetzen zu können und somit Ausgrenzungen bzw. Stigmatisierungen entgegenzuwirken. Mitarbeitende mit diesen Schwerpunktsetzungen finden sich in den vielen Arbeitsfeldern kirchlicher sozialer Arbeit (gemeinwesendiakonische Arbeit, Tafelarbeit, Besuchsdienst, Arbeitsloseninitiativen, Dienstleistungen für und mit Menschen mit Behinderungen etc.). Sie setzen sich mit aktuellen Themen wie Diversity, Partizipation und Inklusion auseinander und entwickeln Konzepte, um diese Themen und damit verbundene Aufgaben in ihren Arbeitsbezügen umzusetzen. Hier werden die jeweiligen themenbezogenen Fachkenntnisse und Kompetenzen gebraucht. Eine unerlässliche Grundkompetenz ist es, im Sozialraum kommunikativ und vernetzend tätig zu werden.

Verkündigen

Bei einem Schwerpunkt Verkündigen ist es primärer Auftrag, (zumeist in diakonisch-pädagogischen Kontexten) missionarisch zu wirken: das Evangelium in verschiedenen Formen und bei verschiedenen Anlässen zu verkündigen und zu bezeugen. Der/die Mitarbeitende praktiziert Formen zielgruppenspezifischer Spiritualität (Hauskreise, Andachten für die Arbeit von Gruppen, Mitarbeitende in Einrichtungen und Schulen, aber auch Konfirmandenarbeit, zielgruppenbezogene Gottesdienste, ...). Er/sie entwickelt entsprechende Formen der (missionarischen) Glaubenserschließung und baut entsprechende Netzwerke auf. Er/sie gewinnt Mitarbeitende und bildet sie aus. Er/sie arbeitet dabei sowohl zielgruppenbezogen als auch sozialraumbezogen (Vesperkirchen etc.).

Zusammenfassung: Herausforderungen der Beruflichkeit für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungsgänge

Die Vielfalt der Aufgabenfelder, die diakonisch-gemeindepädagogische Mitarbeitende im Rahmen ihres Arbeitsauftrages übertragen bekommen und bewältigen, setzt eine entsprechende Breite von Kenntnissen, Fertigkeiten und Handlungskompetenzen voraus, um den Anforderungen entsprechen zu können. Die Kommunikation des Evangeliums als Leitbegriff dieses Arbeitsauftrages erfordert, wenn auch mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen, jeweils den Gesamtzusammenhang der Modi ‚Bilden‘, ‚Unterstützen‘ und ‚Verkündigen‘

sowie eine entsprechende Integration der entsprechenden Kompetenzen. Die rasanten Veränderungen, denen Kirche und Diakonie ausgesetzt sind und die sie mitgestalten wollen, erfordern darüber hinaus eine große Flexibilität ihrer Mitarbeitenden, die mit gleichbleibender Qualität ihrer Arbeit handeln müssen.

Nur eine gute und breit aufgestellte fachliche Ausbildung gewährleistet die nötigen Voraussetzungen für eine angemessene Professionalität. Viele Gliedkirchen folgen deshalb der Empfehlung zur doppelten Qualifikation, wie sie die Berufsbildungsordnung der EKD gegeben hat.⁴³ Ein Studium der Religions- bzw. Gemeindepädagogik in Verbindung mit einem Studium des Sozialwesens befähigt diakonisch-gemeindepädagogisch Tätige in besonderer Weise dazu, ihren Auftrag im Rahmen des kirchlichen und gesellschaftlichen Mandats professionell wahrzunehmen.

Der Blick über kirchliche Binnenlogiken hinaus, Sprachfähigkeit in und Anschlussfähigkeit an weitere Wissensgebiete mit ihren jeweiligen Handlungslogiken gewährleisten eine Vernetzung von Kirche und Diakonie mit anderen gesellschaftlichen Feldern.

In der Diskussion um die im Frühjahr 2014 vorgestellte fünfte Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung⁴⁴ wird die Notwendigkeit in den Vordergrund gestellt, für Kinder, Jugendliche und Familien eine stärkere Bindekraft an die Kirche zu entwickeln. Glaube kann wachsen durch die Beteiligung Einzelner am kirchlichen Leben und durch qualifizierte Begleitung von Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen und Lebensbezügen. Genau in diesen Feldern liegt bei aller Vielfalt der Arbeitsschwerpunkt diakonisch-gemeindepädagogisch Mitarbeitender. Genau hier brauchen Kirche und Diakonie Professionalität.

43 Vgl. Grundsätze einer kirchlichen Berufsbildungsordnung für die gemeindebezogenen Dienste. Eine Ausarbeitung im Auftrag des Rates der EKD, hg. vom Kirchenamt der EKD, Hannover 1996, S. 18–21.

44 Engagement und Indifferenz. Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis. V. EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, hg. vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland, Hannover 2014.

2.3 Das Kompetenzmodell im diakonisch-gemeindepädagogischen Aufgabenfeld

2.3.1 Einführung

Ein Kompetenzmodell für berufliche Tätigkeiten im diakonisch-gemeindepädagogischen Aufgabenfeld bezieht sich auf verschiedene Kontexte und hat unterschiedliche Aufgaben zu erfüllen. Im Folgenden werden deshalb zunächst die Prämissen, die dem Modell zugrundeliegen, und die Referenzsysteme beschrieben, die das Kompetenzmodell berücksichtigt und auf die es zurückwirkt. Es geht von den beruflichen Tätigkeiten in diesem Aufgabenfeld aus und wird anhand einer modifizierenden Verwendung des DQR entwickelt.

Die Modi „Bilden“, „Unterstützen“ und „Verkündigen“ als Formen der „Kommunikation des Evangeliums“ geben Orientierung bei der Festlegung eines Ensembles von Kompetenzbereichen und bei dessen Füllung und Entfaltung.

Der DQR stellt ein Kompetenzmodell zur Verfügung, das aus der Perspektive des Berufsfeldes, des Auftrags der evangelischen Kirche und der Ausbildung weiterzuentwickeln und produktiv in die Modellkonstruktion einzubringen ist. Denn: In der Perspektive einer guten Ausbildung und Berufsausübung gehen nicht alle Kompetenzen in Qualifikationen auf. Nicht alle wünschenswerten Kompetenzen sind in einem Kompetenzmodell abbildbar. Eine erfolgreiche Berufsausübung – in den genannten Aufgabenfeldern – ist auf mehr als Kompetenzen angewiesen.

Erst in der Anwendung des Kompetenzmodells (in Ausbildung, Gestaltung der Rahmenbedingungen und der beruflichen Praxis) und in seiner Reflexion aus mehrfacher Perspektive ist es letztendlich zweckdienlich.

Die Frage lautet also: Was sollen berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Aufgabenfeld können?

2.3.2 Prämissen

- Der Begriff „Aufgabenfeld“ ist gewählt worden, weil er eine höhere Anschlussfähigkeit verspricht als der Begriff „Handlungsfeld“, in dem der normative Aspekt nicht zureichend zum Ausdruck kommt.

- Das Kompetenzmodell dient als ‚Gelenkstelle‘ zwischen Berufsbildern/ Berufstätigkeiten auf der einen Seite und Ausbildungsgängen auf der anderen Seite. Deshalb ist es sinnvoll, dass in den Kompetenzbeschreibungen die verschiedenen Dimensionen des kirchlichen und diakonischen Handelns abbildbar sind.
- Ein Kompetenzmodell ist umfassender als ein Kompetenzprofil: Es nötigt dazu auszuweisen, in welchem strukturellen Zusammenhang die berufsrelevanten Kompetenzen untereinander, zu ihren Referenzsystemen und zu anderen Kompetenzen bzw. Kompetenzmodellen stehen.

2.3.3 Referenzsysteme für ein Kompetenzmodell für berufliche Tätigkeiten im diakonisch-gemeindepädagogischen Aufgabenfeld

Ein Kompetenzmodell für berufliche Tätigkeiten im diakonisch-gemeindepädagogischen Aufgabenfeld konstituiert sich von verschiedenen Referenzsystemen her und wirkt auf diese zurück:

- Die Individuen bringen aus ihrer (Bildungs-)Biographie bestimmte Voraussetzungen mit, die zu den Grundlagen für ihr berufliches Handeln gehören. Diese Voraussetzungen können in den Bereichen formaler und non-formaler Bildung sowie auf dem Weg informellen Lernens erworben sein. Hier ist an Erfahrungen zu denken, die Studierende und beruflich Tätige als Kinder/ Jugendliche /junge Erwachsene erworben haben, indem sie entsprechende Angebote wahrnahmen oder in entsprechenden Handlungsfeldern mitwirkten.
- Die institutionellen Erwartungen, Bedarfe, Aufträge, Ziele der Einrichtungen und Unternehmen von Kirche und Diakonie, also ihr Mandat, gehen ein sowohl in die konkreten Handlungsanforderungen als auch in entsprechende Befugnisse. Beide Ebenen sind zu berücksichtigen.
- Die benachbarten Berufe (wie bei den diakonisch-gemeindepädagogischen Berufen die Pfarrerinnen und Pfarrer, die Lehrerinnen und Lehrer in Evangelischer Religion, die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, die Erzieherinnen und Erzieher) gehören in mehrfacher Hinsicht mit zum System: In einem bestimmten Umfang sind Tätigkeiten identisch oder ähnlich, es wird kooperiert und zugearbeitet, es gibt Weisungsbefugnisse und Aufsichtsverpflichtungen. Die einen sind für die Rahmenbedingungen für das Handeln der anderen zuständig. Diesen benachbarten Berufen ist gemeinsam, dass sie alle theologisch qualifiziert sind. Umfang und Inhalt dieser Qualifikation unterscheidet sich in berufsspezifischer Weise voneinander.

- Ausbildungs-/Qualifizierungs- und Unterstützungssysteme sorgen für das Vorhandensein bestimmter Kompetenzen oder entwickeln sie (nach Abschluss der Ausbildung) berufsbegleitend weiter.
- Qualifikationsstrukturen (allgemein und berufunspezifisch formuliert im DQR, berufsspezifisch formuliert zum Beispiel durch die Arbeitsgemeinschaft Evangelischer Jugend⁴⁵) sind an der Regulierung von Zugängen, Positionszuweisungen, Übergängen, Tätigkeits- und Arbeitsplatzwechsel beteiligt; sie geben den Rahmen für Weiterbildung oder Berufswechsel ab. Über Qualifikationen mit den an sie gebundenen Berechtigungen werden Personen mit ihren Kompetenzen auf der einen Seite und Institutionen mit ihren Bedarfen und Ressourcen auf der anderen Seite miteinander vermittelt.

Für diese Referenzsysteme dient ein Kompetenzmodell als ein Dreh- und Angelpunkt.

2.3.4 Kompetenzbegriff

Für den kirchlich-gemeindlichen Kontext liegt es nahe, einen Kompetenzbegriff zugrunde zu legen, „der auch affektive und motivationale Komponenten einschließt, am Ideal einer umfassenden Handlungsfähigkeit orientiert ist und in Sach-, Selbst- und Sozialkompetenzen untergliedert wird“⁴⁶. Kompetenzen sind im vorliegenden Zusammenhang auf berufliches Handeln zu beziehen und beinhalten „in Entwicklungsprozessen entstandene, generalisierte Selbstorganisationsdispositionen“, die „zu reflexivem, kreativem Problemlösungshandeln befähigen“ – mit ihnen wird „die Handlungsfähigkeit in offenen, unsicheren, komplexen Situationen erst ermöglicht“⁴⁷.

45 Die Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Deutschland (aej) hat im Jahr 2010 ein „Kompetenzprofil für zukünftiges professionelles Handeln von Fachkräften in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit und zukünftige Anforderungen an die Aus- und Fortbildung“ verabschiedet, das in wesentlichen Punkten mit den folgenden Überlegungen korrespondiert, zum Beispiel in den Überlegungen zur Persönlichkeit als Teil der Profession oder in der Darstellung von grundlegenden und profilierenden Modulen zum Erwerb der Kompetenzen, vgl. www.evangelische-jugend.de/fileadmin/user_upload/aej/Mitarbeit/Downloads/100420_Kompetenzprofil.pdf.

46 Jude, Nina / Klieme, Eckhard: Einleitung. In: Kompetenzerfassung in pädagogischen Handlungsfeldern. Theorien, Konzepte und Methoden (Bildungsforschung 26), hg. von Nina Jude / Johannes Hartig / Eckhard Klieme für das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin 2008, S. 9 – 13, hier: S. 9.

47 Erpenbeck, John / von Rosenstiel, Lutz: Vorbemerkung zur 2. Auflage. In: Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis, hg. von dens., Stuttgart 2007, S. XI f.

2.3.5 Verhältnis zum Deutschen Qualifikationsrahmen

Der DQR weist eine Qualifikationsstruktur und ein Kompetenzmodell aus, die sich an Anforderungsniveaus orientieren. Das Kompetenzmodell kann als substantielle Grundlage für die Qualifikationsstruktur verstanden werden. Unterschiedlichen Qualifikationsniveaus werden unterschiedliche Kompetenzen und/oder unterschiedliche Niveaus gleicher Kompetenzen zugeordnet.⁴⁸ Der DQR bietet Verlässlichkeit und Transparenz und kann Mobilität in unterschiedliche Richtungen ermöglichen: hin zu verschiedenen Anstellungsträgern, verschiedenen Regionen/Gliedkirchen, hin zu beruflicher Weiterentwicklung (vertikal wie horizontal), hin zur verbesserten Passung von Vorgaben der Anstellungsträger und zur variablen Nutzung der Möglichkeiten und der Grenzen von Ausbildung. Seine Rezeption für ein Kompetenzmodell des diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsprofils ist sinnvoll.

2.3.6 Normative Entscheidungen

Das Kompetenzmodell des DQR ist trotz seiner Vorteile und seiner Brückenfunktion hin zu außerkirchlich-diakonischen Berufen für die beruflichen Tätigkeiten im diakonisch-gemeindepädagogischen Aufgabenfeld an drei Stellen unzulänglich:

- Fachkompetenz und Sozialkompetenz können – wie auch für andere pädagogische und soziale Berufe! – nicht so strikt unterschieden und getrennt werden, wie es nahegelegt wird. Die Sozialkompetenz für berufliche Tätigkeiten im diakonisch-gemeindepädagogischen Aufgabenfeld weist unvermeidlich eine große Schnittmenge zur Fachkompetenz auf.
- Eine Reihe von Merkmalen geht über die Kategorien des DQR-Kompetenzmodells hinaus, das wegen seines allein auf berufliche Qualifikation zielenden Bildungsverständnisses zu Recht kritisiert wird⁴⁹ und doch den Vorteil hat, für Qualifizierung und Weiterqualifizierung mobile Durchstiege zu eröffnen. Dies wurde auch schon im Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit des

48 Unterschiedliche Abschlüsse sollten durch Qualifikationsniveaus beschrieben werden. Niveaus einer Kompetenz sind hilfreich zur Beschreibung des Erwerbs einer Kompetenz.

49 Die EKD sieht Bildung als lebensbegleitenden Prozess, in dem die einzelne Person sich als Geschöpf und Bild Gottes entfaltet und Subjekt wird; vgl. grundsätzlich: Maße des Menschlichen (Anm. 25) sowie Kirche und Bildung. Herausforderungen, Grundsätze und Perspektiven evangelischer Bildungsverantwortung und kirchlichen Bildungshandelns. Eine Orientierungshilfe des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland, hg. vom Kirchenamt der EKD, Gütersloh 2009.

Fachbereichstages Soziale Arbeit von 2008 deutlich.⁵⁰ Insbesondere das berufliche Selbstverständnis ist wichtig einerseits im Blick auf die Erwartungen, die diakonisch-gemeindepädagogisch Tätige an sich, an die eigene berufliche Entwicklung sowie an die Institution haben; andererseits ist es von Bedeutung, wenn es darum geht, die Erwartungen, die an diese beruflich Tätigen gerichtet werden, umzusetzen bzw. sich mit ihnen auseinanderzusetzen. Zwischen den Anforderungen/Aufgaben/erwarteten Tätigkeiten (zum Beispiel „eine Jugendgruppe leiten“) und der Ebene der Kompetenzkategorien des DQR klafft eine Lücke, die durch die Beschreibung von ‚aufgabenbezogenen Kompetenzen‘ („eine Jugendgruppe leiten können“) gefüllt werden muss. Diese sind aus dem Auftrag der Institution funktional zu definieren und stellen in ihrer Gesamtheit die „umfassende berufliche Handlungskompetenz“ dar. Beruflich Handelnde bilden sie aus den Kompetenzen der vier Kategorien des DQR-Kompetenzmodells („Wissen“, „Fertigkeiten“, „Sozialkompetenz“, „Selbständigkeit“) sowie weiteren persönlichen Faktoren.

- Der DQR fokussiert auf bestimmte Kompetenzkategorien und ist in seiner Begrenztheit für eine breite Anwendungsmöglichkeit entwickelt worden. Für bestimmte Berufsbilder und auch Bildungsgänge sind weitere Kompetenzkategorien über die vier genannten hinaus erforderlich. Außerdem gehen in die Handlungskompetenz und -performanz weitere Personenmerkmale ein. Letztere können vorhanden sein oder müssen entwickelt/erworben werden. Erst in diesem Fall sind sie für Bildungsgänge bzw. für die Kultur von Ausbildungseinrichtungen von Bedeutung. Ob messbar oder nicht – für die Feststellung der Qualifikation sind sie nicht heranzuziehen. Für die Ausbildung, bei der Stellenbesetzung sowie bei der beruflichen Begleitung können sie wichtig werden. Ihr Bezug zu Curricula oder Dienstanweisungen wird eher gering sein.

50 Vgl. Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit, Version 5.1, erarbeitet von Ulrich Bartosch/Anita Maile/Christine Speth u. a., verabschiedet vom Fachbereichstag Soziale Arbeit in Lüneburg am 4. Dezember 2008 [online: www.fbts.de/fileadmin/fbts/Aktuelles/QRSArb_Version_5.1.pdf].

2.3.7 Berufsbezogene Handlungskompetenz im diakonisch-gemeindepädagogischen Aufgabenfeld

Analog zu den Berufsgruppen Pfarrer/-in sowie Lehrer/-in Evangelische Religion kann festgelegt werden:

Berufsbezogene Handlungskompetenz im diakonisch-gemeindepädagogischen Aufgabenfeld als pädagogisch-diakonisch-theologische Kompetenz umfasst alle Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Haltungen, die die auftragsgemäße und fachgerechte Ausübung beruflicher Tätigkeiten in diesem Feld ermöglichen.

Analog zum Kompetenzverständnis, das die EKD für Religionslehrkräfte zugrundelegt, ist diese Handlungskompetenz als Gesamtheit der beruflich notwendigen Fachkompetenzen (Wissen und Fähigkeiten/Fertigkeiten), Sozial- und Selbstkompetenzen sowie Bereitschaften und berufsethischen Einstellungen zu verstehen, die es den in diesem Feld beruflich Tätigen ermöglicht, mit der Komplexität von beruflichen Handlungssituationen konstruktiv umzugehen.⁵¹

Somit ist für die Bewältigung von bestimmten Aufgaben eine aufgabenbezogene Handlungskompetenz erforderlich, in die

- Fachkompetenzen (Wissen, Fähigkeiten, Methodenkompetenz)
- personale Kompetenzen (Sozial- und Selbstkompetenzen)
- und bestimmte personale Faktoren

einfließen.

Mit dem Kompetenzmodell entscheidet sich, was die Beruflichkeit der entsprechenden Tätigkeiten erforderlich macht und in welcher Beziehung sie zu anderen Berufen steht (Abgrenzungen, Schnittmengen, Hierarchien, notwendige strukturelle Kooperationen, ...).

Diese Kompetenzen sind in Anlehnung an den DQR mit Wissen, Fertigkeiten, Sozialkompetenzen, Selbständigkeit und persönlichen Faktoren zu beschreiben. Die Kompetenzformulierungen orientieren sich dabei an der Niveaustufe 6 (BA) des DQR.

51 Vgl. Theologisch-Religionspädagogische Kompetenz (Anm. 7), S. 16.

Kompetenzverständnisse werden aus den beruflich ausgeübten oder auszuübenden Aktivitäten abgeleitet – entweder aus den wünschenswerten, nicht durchgeführten Aktivitäten (normativ-prospektiv) oder aus den wünschenswerten, gegenwärtigen Aktivitäten (normativ-faktisch). Dafür eignet sich das Konzept von Kernaktivitäten in Aufgabenfeldern.

Für den infrage stehenden beruflichen Bereich ergibt sich eine *Breite* von Aufgabenfeldern, die meist von einer Person nicht vollständig ausgefüllt wird – zumindest nicht zu einem Zeitpunkt bzw. in einer Phase der Berufsbiographie. Da sich das individuelle Aufgabenfeld der diakonisch-gemeindepädagogischen Mitarbeitenden ändert, ist eine breite interprofessionelle Ausbildung zu realisieren. Diese Interprofessionalität sichert den Übergang von einem Handeln-Sollen zu einem Handeln-Können bzw. von Kompetenzen zur Performanz.

Aus den Modi der Kommunikation des Evangeliums, aus der Analyse der Aufgabenfelder und aus dem definierten Kompetenzbegriff lassen sich – wie oben erwähnt – drei Kompetenzfelder ableiten:

- pädagogische Kompetenz („Bilden“)
- diakonische Kompetenz („Unterstützen“)
- theologische Kommunikations- und Gestaltungskompetenz („Verkündigen“).

2.3.8 Kompetenzmodell

<i>DQR-Kompetenzmodell Niveau 6</i>		
	<i>Wissen</i>	<i>Fertigkeiten</i>
Auf die beruflichen Tätigkeiten im diakonisch-gemeinde-pädagogischen Aufgabenfeld bezogene Kompetenzen	<i>Tiefe und Breite</i>	<i>Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit</i>
	<i>Über ein breites und integriertes Wissen einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagen, der praktischen Anwendung eines wissenschaftlichen Faches sowie eines kritischen Verständnisses der wichtigsten Theorien und Methoden oder über ein breites und integriertes berufliches Wissen einschließlich der aktuellen fachlichen Entwicklungen verfügen; Kenntnisse zur Weiterentwicklung eines wissenschaftlichen Faches oder eines beruflichen Tätigkeitsfeldes besitzen; über einschlägiges Wissen an Schnittstellen zu anderen Bereichen verfügen</i>	<i>Über ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplexer Probleme in einem wissenschaftlichen Fach, weiteren Lernbereichen oder einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen; neue Lösungen erarbeiten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Maßstäbe beurteilen, auch bei sich häufig ändernden Anforderungen</i>

* In der Vielfalt der Aufgabenfelder und Dienstaufträge und aus dem Anspruch an wissenschaftlich anschlussfähiges Wissen und an informelles Lernen und Weiterentwickeln der Kompetenzen in der beruflichen Praxis ergibt sich, dass mit dem „oder“ im Kompetenzmodell markiert wird, dass hier zwei oder mehr Varianten als Alternativen (oft in Ergänzung zueinander) in den Blick zu nehmen sind. Die Alternativen resultieren aus der Annahme, dass Kompetenzen sowohl durch Studium/Ausbildung als auch durch berufliche Praxis samt Fortbildung angebahnt und erweitert werden.

Sozialkompetenz	Selbständigkeit	Weitere Personmerkmale
<p><i>Mit anderen zusammen lernen oder arbeiten, sich mündlich und schriftlich informieren und austauschen</i></p>	<p><i>Eigenständigkeit/Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz</i></p>	
<p><i>In Expertenteams verantwortlich arbeiten oder Gruppen oder Organisationen verantwortlich leiten; die fachliche Entwicklung anderer anleiten und vorausschauend mit Problemen im Team umgehen; komplexe fachbezogene Probleme und Lösungen gegenüber Fachleuten argumentativ vertreten und mit ihnen weiterentwickeln</i></p>	<p><i>Ziele für Lern- und Arbeitsprozesse definieren, reflektieren und bewerten und Lern- und Arbeitsprozesse eigenständig und nachhaltig gestalten</i></p>	<p>In die berufliche Handlungskompetenz und in das berufliche Handeln gehen nicht nur Kompetenzen ein, sondern weitere Personmerkmale.</p>

	<i>Wissen</i>	<i>Fertigkeiten</i>
Das eigene berufsbezogene Selbstverständnis und die eigene Rolle beschreiben und in den Diskurs einbringen können sowie Möglichkeiten und Grenzen des eigenen Handelns reflektieren können	Wissen über den Beruf, seine Rahmenbedingungen und seine kirchliche und gesellschaftliche Funktion sowie dessen Anforderungen	
Lebenslagen und Lebenswelten wahrnehmen	Wissen über Lebenswirklichkeiten von Adressatinnen und Adressaten des beruflichen Handelns, dazu gehören allgemeine und differenzierte Kenntnisse über die Lebenslagen und Lebenswelten, über die Milieus und Kulturen / Subkulturen und Lebensstile in all ihrer Heterogenität	In der sozialen Wirklichkeit Beobachtungen machen können, sich (aktuelle) Informationen sowohl über den in Frage kommenden Sozialraum als auch über gesellschaftliche Entwicklungen (zum Beispiel Individualisierung, Marginalisierung, Exklusion) verschaffen, sie analysieren und bewerten können
Reflexions-, Kommunikations- und Gestaltungskompetenz		
Theologische Reflexions-, Kommunikations- und Gestaltungskompetenz: Religion evangelischer Prägung initiieren und gestalten können, insbesondere das Evangelium situationsorientiert und dialogisch kommunizieren und seine Lebensrelevanz aufzeigen können	Grundwissen / exemplarisches Wissen: Biblisch-theologisches Wissen (biblische Theologie, Bibelkunde, Formen, Kontexte, christliche Spezifika); Kirchengeschichtliches Wissen (Urchristentum, Reformation, Entwicklung der Diakonie) Systematisch-theologisches Wissen: Dogmatik und Ethik (Christologie, Anthropologie und ethische Konzepte; Kirchentheorie und Religionswissenschaft); Religionssoziologisches und -psychologisches Grundwissen	Biblische Texte lesen, deuten und begründet nutzen können; Auslegungen bewerten und aneignen; biblische Texte / Themen situations- und adressatengerecht zugänglich machen, materialisieren bzw. Materialisierungen bewerten, aneignen und umsetzen (Erzählungen / Erzählen, Spiele, Bibliodrama, Lieder, ...); liturgisch-spirituelle Kompetenzen für formalisierte und informelle Praxis (Andachten konzipieren, durchführen; Beten, ...); Seelsorgekompetenz; anderen Glauben wahrnehmen, deuten, kritisch sichten und dialogisch einbeziehen können

<i>Sozialkompetenz</i>	<i>Selbständigkeit</i>	<i>Weitere Personmerkmale</i>
Umgang mit Berufserwartungen	Bereitschaft und die Fähigkeit, die eigene Lebensgeschichte, die eigene Person mit ihren Motiven und Lebenszielen, Stärken und Schwächen usw. zu reflektieren und den Anforderungen sowie den Berufsperspektiven gegenüberzustellen; Distanzierungsfähigkeit, Umgang mit Kontingenzerfahrungen, selbsttätig neue Aufgaben suchen und aktiv erschließen	Selbstbilder, Glauben, Weltansichten, Überzeugungen, Umgang mit und Deutung von Erwartungen von Stakeholdern aus Kirche und ihrer Diakonie sowie der Gesellschaft, Überzeugung von der Sinnhaftigkeit des eigenen Handelns, interpersonales Vertrauen, Selbstvertrauen, Zukunftsvertrauen, realistische Anspruchsniveaus und konstruktive Selbstreflexibilität, mit Angewiesensein und eigener Hilfsbedürftigkeit / Ohnmacht reflektiert umgehen können
Die in Frage stehenden Lebenslagen aufsuchen können	Selbstreflexion (eigener Sichten und Vorurteile), um Projektionen möglichst zu vermeiden	
Kommunikationsfähigkeit: Empathie, Umgang mit Pluralität / Heterogenität, Beziehung mit anderen herstellen können, Organisationsfähigkeit, Vertrauensbildung	Die eigene Religiosität (Glaube, Praxis, Zugehörigkeit und Biographie) reflektieren und die eigene religiöse Praxis begründen und gestalten können; den eigenen (persönlichen) Glauben zeigen können	

	<i>Wissen</i>	<i>Fertigkeiten</i>
Pädagogische Kompetenz		
Bildungsziele umsetzen können, denen sich die Kirche in den verschiedenen Aufgabenfeldern verpflichtet sieht , vor allem im Bereich ungeteilter evangelischer Bildungsverantwortung (zum Beispiel Konfirmandenarbeit, Kindergottesdienst / Kirche mit Kindern, gemeindebezogene Jugend- und Erwachsenenbildung) sowie in mit staatlichen Akteuren geteilter Verantwortung (zum Beispiel politische Jugendbildung, Erwachsenenbildung) sowie in gemeinsamer Verantwortung (in einigen Bundesländern: Evangelischer Religionsunterricht)	Wissen über Zielgruppen und Aufgabenfelder; Kenntnis verschiedener pädagogischer Strategien, Konzepte und Methoden; Wissen um Evaluationsverfahren zur Kontrolle von Kompetenzzuwachs und Wirksamkeit; lerntheoretische Kenntnisse	Formelle und non-formale pädagogische Prozesse didaktisch konzipieren, planen, organisieren, durchführen und auswerten können
Diakonische Kompetenz		
Unbeschadet des Eigenwertes von Verkündigen und Bilden sind diese beiden auch als Formen der Unterstützung anzusehen. Allerdings weist Unterstützen über diesen Rahmen hinaus.	Allgemeines Wissen über soziale und lebensgeschichtliche Problemlagen sowie Problemlagen des Gemeinwesens; Kenntnis von Unterstützungssystemen und Organisationsstrukturen in Kirche, Diakonie und Sozialstaat / freier Wohlfahrt; Grundwissen zum SGB; Methodenkompetenz (zum Beispiel Kasuistik, Gemeinwesenarbeit, Beratungsmethoden)	Fähigkeit zur Wahrnehmung, Analyse und Bewertung von Problemlagen (unter Berücksichtigung von Heterogenität und Exklusion / Selektion); Unterstützungsprozesse initiieren und umsetzen können, in denen sich Kirche und Diakonie verpflichten, um Menschen Teilhabe an relevanten sozialen und gesellschaftlichen Prozessen zu ermöglichen und so Exklusion aus welchem Grund auch immer (Lebenslagen, Milieu, Stigma, Geschlecht, Alter – auch Religion) mindern zu können, und zwar im gemischt-sozialrechtlichen Bereich (nach SGB), aber auch im informellen, sozialräumlichen und rechtlich nicht geregelten Bereich; Entdecken und Mobilisieren von Ressourcen (personell, finanziell, ...), insbesondere ein Gemeinwesen / Quartier / Sozialraum ressourcenorientiert wahrnehmen, erschließen und dort zielbewusst agieren können

<i>Sozialkompetenz</i>	<i>Selbständigkeit</i>	<i>Weitere Personmerkmale</i>
Gruppenleitung bzw. Moderation	Die eigene Rolle im Bildungsgeschehen (ermöglichend, instruierend) reflektieren können	
<p>Kommunikationsfähigkeit Beratungskompetenz Umgang mit Rollenasymmetrie und Tendenzen zur Etikettierung und Verfestigung Im Raum und Umfeld von Gemeinde (Quartier, Sozialraum und Kommune) über Organisations-, Institutions- und Milieugrenzen hinweg kooperieren und sozialräumlich handeln können; Fähigkeit zur Netzwerkbildung und Teamfähigkeit in Kirche und Diakonie</p>	Reflexion der Unterstützerrolle mit ihren mehrfachen, oft widersprüchlichen Mandaten (und Lizenzen)	

2.4 Ausbildung: Merkmale von Studiengängen, Kernmodule und Niveaustufen

Im folgenden Abschnitt werden Ergebnisse zweier empirischer Zugänge zu Ausbildungen und Studiengängen präsentiert, die für kirchliche Berufe qualifizieren. Diese beiden empirischen Zugänge haben auf den ersten Blick eine – unter Umständen irritierende – Ähnlichkeit. In beiden Fällen wurden die Ausbildungsinstitutionen um Angaben zu Studien- bzw. Ausbildungsgängen gebeten. Während die quantitative Befragung von Ausbildungs- und Studiengangleitenden darauf zielt, allgemeine Beobachtungen, Tendenzen und Trends bei der Ausbildung von Diakoninnen und Diakonen, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen festzustellen (Abschnitt 2.4.1), bietet der zweite Zugang als Ergebnis eine Systematik, anhand der Ausbildungs- und Studiengänge verglichen werden können (Abschnitt 2.4.2).⁵² Dieser idealtypischen Kategorisierung beugt sich die Realität von Ausbildung nicht widerstandslos. Dennoch bietet die Systematik Anhaltspunkte für mögliche gegenseitige Anerkennungen. Beide empirische Zugänge belegen die hohe Dynamik, mit der sich Ausbildungs- und Studiengänge ausdifferenzieren und weiterentwickeln. Dieser Befund korrespondiert mit der schon in Abschnitt 2.2.1 konstatierten komplexen Vielfalt der beruflichen Felder. Dabei betrifft die Buntheit nicht alleine die fachliche oder strukturelle Diversität, sondern auch die vielfältigen Weisen, in denen ‚freie‘ Werke und Verbände mit den Landeskirchen zusammenwirken. Diese Vielfalt soll nicht eingeschränkt werden, kommt in ihr doch auch die Geschichte der evangelischen Kirche und ihrer verschiedenen Bestrebungen und sozialen Formen fruchtbar zum Ausdruck. Sofern jedoch landeskirchliche Abschlüsse („Mandate“) berührt sind, sind Formen der kirchlichen Beteiligung für eine verlässliche Regelung zu bedenken.

2.4.1 Ergebnisse der Erhebung zu den Ausbildungs- und Studiengängen mit diakonischem und gemeindepädagogischem Berufsprofil

Im Rahmen der Arbeit der Ad-hoc-Kommission wurde eine Erhebung zu den Studien- und Ausbildungsgängen mit diakonischem und gemeindepädagogischem Berufsprofil in Auftrag gegeben und begleitet.⁵³ Die Erhebung sollte Daten zu

52 Im Anhang dieses Textes sind Beispiele für die Darstellung und den Vergleich von Ausbildungs- und Studiengängen auf der Grundlage der erarbeiteten Systematik aufgenommen (vgl. Anhang 2).

53 Die Ergebnisse der Erhebung, die vom Institut für angewandte Forschung der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg im Auftrag und unter Begleitung der Ad-hoc-Kommission durchgeführt worden ist, werden voraussichtlich 2015 in einer separaten Veröffentlichung vorgelegt werden: Diakonische und gemeindepädagogische Studien- und Ausbildungsgänge. Eine Erhebung im Raum der EKD, hg. von Annette Noller / Peter Höfflin.

Studien- und Ausbildungswegen, Ausbildungsprofilen und -länge, Trägerstrukturen, Absolventinnen- und Absolventenzahlen, Landeskirchenbezug und vieles mehr differenziert darstellen mit dem Ziel, Rahmendaten für Mobilität und berufliche Durchstiege zu erhalten.

Es wurden Daten erhoben von insgesamt 56 Studien- und Ausbildungsgängen, die in den drei Konferenzen KTRF, KAL und KMA organisiert sind.⁵⁴ Befragt wurden die Studiengangs- und Ausbildungsleitenden. Die 56 versandten Fragebögen wurden alle ausgefüllt, sodass von einer Vollerhebung mit Stand 2012 ausgegangen werden kann.⁵⁵

Die Ergebnisse der Umfrage geben die Wahrnehmungen der befragten Studiengangs- bzw. Ausbildungsleitenden wieder; die Angaben sind also aus der Perspektive der Ausbildungsstätten und Hochschulen formuliert. Die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse der Erhebung stellen eine Auswahl aus einem größeren Datensatz dar und werden im Blick auf die Problemlagen und Perspektiven dieser Veröffentlichung zu den diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsprofilen zusammengefasst und interpretiert. Die Ad-hoc-Kommission des Rates der EKD nimmt die folgende Vorstellung und Interpretation der Daten vor.

Die Auswertung der Daten ergab ein differenziertes Bild, das in einem Spannungsfeld zwischen Divergenzen und Konvergenzen beschrieben werden kann.

Divergenzen bestehen beispielsweise unter den Studien- und Ausbildungsgängen hinsichtlich der jeweiligen Organisation der doppelten Qualifikation, hinsichtlich des Umfangs des Bildungsangebots und der beruflichen Qualifikationen im Bereich des Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesens. Die hohe Varianz der Ausbildungswege ist historisch gewachsen und ein Merkmal der diakonischen und gemeindepädagogischen Berufsgruppen. Zugleich zeigte die Erhebung auch konvergente Daten. Trotz der Varianz in der Organisation wird von einem hohen Anteil der Ausbildungsstätten und Hochschulen *grundsätzlich* die Möglichkeit einer doppelten Qualifikation angeboten. Dabei kann ein (wie auch immer geariteter) Berufsabschluss im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen mit einer

54 KTRF: Konferenz der Theologisch-Religionspädagogischen Fachbereiche an Evangelischen Hochschulen [früher: Fachhochschulen]; KAL: Konferenz der Ausbildungsleiterinnen und -leiter [von Diakonenausbildungen] im Verband evangelischer Diakonen-, Diakoninnen- und Diakonatsgemeinschaften in Deutschland e.V. (VEDD); KMA: Konferenz Missionarischer Ausbildungsstätten.

55 Zur Grundgesamtheit: Berücksichtigt wurden nur eigenständige Studien- und Ausbildungsgänge, nicht studienbegleitende oder ergänzende Ausbildungsmodule.

(ebenfalls variantenreichen) gemeindepädagogischen, religionspädagogischen oder diakoniewissenschaftlichen Qualifikation kombiniert werden. Deutliche Konvergenzen zeigten sich auch in der gemeinsamen Verwendung von Dienst- und Amtsbezeichnungen und hinsichtlich gemeinsam angestrebter Arbeitsfelder im diakonischen und gemeindepädagogischen Berufsfeld. Es werden im Folgenden zunächst die konvergenten Daten dargestellt, daran anschließend die divergierenden. Beide Interpretationslinien zusammen ergeben das ganze Bild.

Konvergenzen: Absolventinnen- und Absolventenzahlen, Qualifikationsniveaus, angestrebte Arbeitsfelder, Profilschwerpunkte, Amts- und Dienstbezeichnungen

Absolventinnen- und Absolventenzahlen: Im Jahresdurchschnitt schließen nach Angabe der befragten Studiengangsleitenden 1.127 *Absolventinnen und Absolventen* die 56 diakonischen bzw. gemeindepädagogischen Studien- und Ausbildungsgänge ab. Bemerkenswert ist die große Spreizung: Der niedrigste Wert liegt bei vier Absolventinnen und Absolventen durchschnittlich pro Jahr, der höchste bei durchschnittlich 150 Absolventinnen und Absolventen pro Jahr.⁵⁶

Qualifikationsniveau (Mehrfachnennungen möglich): 71 Prozent der Absolventinnen und Absolventen gehen jährlich mit einem Bachelorabschluss (Niveau 6 des DQR) ab.⁵⁷ 21 Prozent der Absolventinnen und Absolventen schließen mit einem Masterabschluss ab (Niveau 7 DQR), 16 Prozent mit einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf (Niveau 6 DQR), 16 Prozent mit einer zertifizierten Zusatzqualifikation, 2 Prozent mit einer Weiterbildung ohne Zertifikat. Das Qualifikationsniveau der Studien- und Ausbildungsgänge liegt insgesamt ganz überwiegend bei Niveau 6 DQR und darüber (Niveau 7) und innerhalb von Niveau 6 mehrheitlich bei den Bachelorabschlüssen.

Kirchlicher Abschluss/Beruf: 58 Prozent der Absolventinnen und Absolventen jährlich erhalten mit ihrem Bildungsangebot einen kirchlich anerkannten Abschluss bzw. einen kirchlichen Beruf. Die Ausbildungspraxis ist folglich deutlich breiter als die kirchliche Anerkennungs- und Anstellungspraxis im gemeindepädagogischen und diakonischen Berufsfeld.

56 Niedrige Absolventinnen- und Absolventenzahlen ergeben sich zum Beispiel, wenn bei einer mehrjährigen Ausbildung immer erst nach Abschluss der gesamten Ausbildung wieder neu aufgenommen wird.

57 Hier und im gesamten folgenden Abschnitt sind die genannten Prozentangaben jeweils auf- bzw. abgerundet.

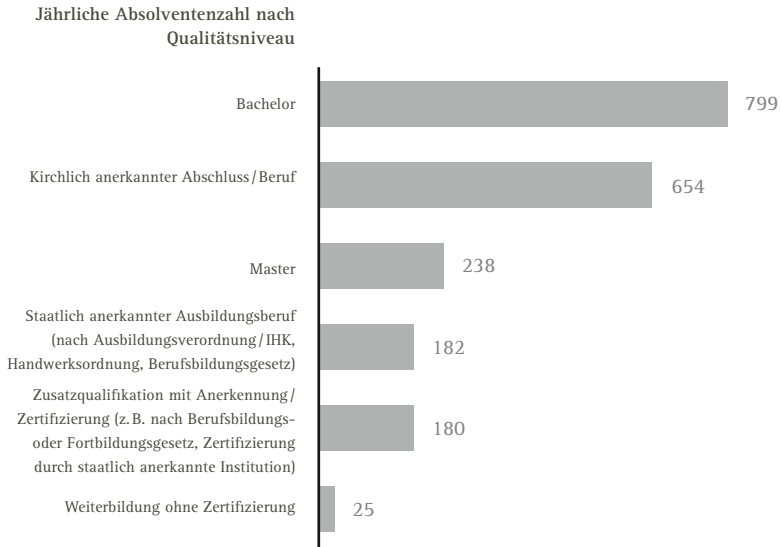
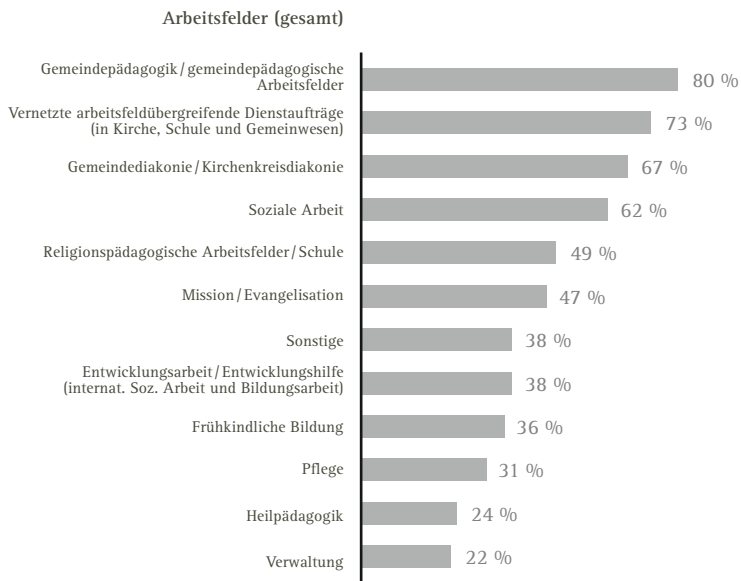


Abb. 1: Qualifikationsniveaus

N = 1127 Absolventen, Mehrfachnennungen möglich

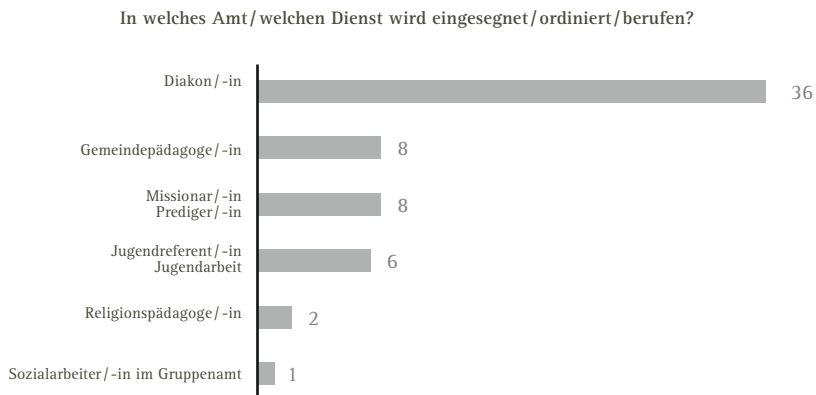
Arbeitsfelder/Aufgabenfelder (Mehrfachnennungen möglich): Auch für die Arbeitsfelder, auf welche die 56 Studien- und Ausbildungsgänge zielen, ergeben die Daten hohe Konvergenzen:

Am häufigsten wird mit 80 Prozent der Nennungen als späteres Arbeitsfeld die Gemeindepädagogik von den Studien- und Ausbildungsleitenden genannt. Auch die arbeitsfeldübergreifenden, vernetzten Dienstaufträge werden häufig gewählt (73 Prozent). Sie werden gefolgt von der Gemeindediakonie/Kirchenkreisdiakonie (67 Prozent) und – bemerkenswert häufig – der Sozialen Arbeit (62 Prozent) als staatlich anerkanntem, sozialberuflichem Abschluss. Deutlich wird in den großen Schnittmengen, dass die Studien- und Ausbildungsangebote weniger an spezifischen Domänen oder disziplinär organisierten Arbeitsfeldern orientiert sind. Vielmehr vermitteln sie ein breit gefächertes Spektrum an Wissen und Kompetenzen, das interdisziplinär für eine flexible Beruflichkeit in diversen vernetzten Arbeitsfeldern und für vielgestaltige Anstellungsverhältnisse in Kirche und Gesellschaft ausbildet. Auffällig ist die hohe Übereinstimmung im Arbeitsfeld Gemeindepädagogik angesichts differenzierter Ausbildungswege.



N = 56 Ausbildungs- und Studiengänge, Mehrfachnennungen möglich

Abb. 2: Arbeitsfelder



N = 47 Antworten von insgesamt 56 Studien- und Ausbildungsgängen, Mehrfachnennungen möglich

Abb. 3: Amts- und Dienstbezeichnungen differenziert

Amts- und Dienstbezeichnungen: Hinsichtlich der Amts- und Dienstbezeichnungen zeigen sich ebenfalls hohe Übereinstimmungen. Die Evangelische Kirche in Deutschland hat im Jahr 1996 in den „Grundsätzen einer kirchlichen Berufsbildungsordnung für gemeindebezogene Dienste“ den Vorschlag gemacht, künftig die Berufsbezeichnungen „Diakonin/Diakon“ und „Gemeindepädagogin/Gemeindepädagoge“ für die Berufsgruppen zu verwenden.⁵⁸ 47 der 56 Studien- und Ausbildungsleitenden haben eine selbst formulierte Angabe in das offene Antwortfeld zu den Amts- und Dienstbezeichnungen gemacht. 42 der 47 (89 Prozent) Studien- und Ausbildungsleitenden nannten eine Variante des Titels Diakon/-in oder Gemeindepädagoge/-in. Nur fünfmal wurde diese Amts- oder Dienstbezeichnung gar nicht genannt. Die beiden von der EKD 1996 vorgeschlagenen Termini werden also fast durchgehend, oft auch in Kombination untereinander und mit weiteren Dienst- und Berufsbezeichnungen, verwendet. Besonders häufig wird insbesondere eine Variante von „Diakon/-in“ genannt (36 x; 77 Prozent). 28 (60 Prozent) der 47 Nennungen wird „Diakon/-in“ bzw. „Gemeinmediakon/-in“ absolut, also ohne Mehrfachnennungen, eingetragen.⁵⁹ Die Berufsgruppen und Arbeitsfelder, die unter der Amts- und Dienstbezeichnung „Diakon/-in“ subsummiert werden, zeigen demgegenüber allerdings wiederum eine große Varianz.⁶⁰

Berufungspraxis: Bemerkenswert ist, dass die Berufungspraxis *insgesamt* breiter ist als die *verfasst-kirchliche* Berufungspraxis. Neben den Landeskirchen (38 von 56 Nennungen) segnen auch diakonische Gemeinschaften (13 x), diakonische Ausbildungsstätten (10 x) und Missionswerke (3 x) ein. Neben Berufung (14 x) und Einsegnung (36 x) werden auch die Vokation (16 x) und die Ordination (4 x) genannt. Die *Berufungspraxis* ist auch insgesamt breiter als die *kirchliche Anstellungspraxis*. In 89 Prozent der 56 Studien- und Ausbildungswege gibt es im Anschluss die Möglichkeit, in ein kirchliches Amt bzw. eine kirchliche Beauftragung berufen zu werden. Nur 58 Prozent haben jedoch – wie oben bereits dargestellt – angegeben, dass ihre Ausbildung kirchlich anerkannt ist. Es werden also auch Absolventinnen und Absolventen von Landeskirchen berufen, ohne dadurch eine kirchliche Anstellungsfähigkeit zu erhalten (zum Beispiel als Pflemediakon/-in mit Anstellungsmöglichkeit in der Pflege bei einem diakonischen Träger, aber nicht in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit).

58 Grundsätze einer kirchlichen Berufsbildungsordnung für die gemeindebezogenen Dienste (Anm. 43), 25.

59 Eine differenziertere Darstellung der Antwortvarianten, die auf die offen formulierte Frage gegeben worden sind, findet sich in der ausführlichen Version zur Erhebung, die die Evangelische Hochschule Ludwigsburg in einer separaten Veröffentlichung vorlegen wird (vgl. Anm. 53).

60 Vgl. Abschnitt 2.5 des vorliegenden Textes.

Divergenzen: Doppelte Qualifikation, Varianten der staatlich anerkannten Beruflichkeit im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen, Varianten der Trägerschaften von Hochschulen und Ausbildungsstätten

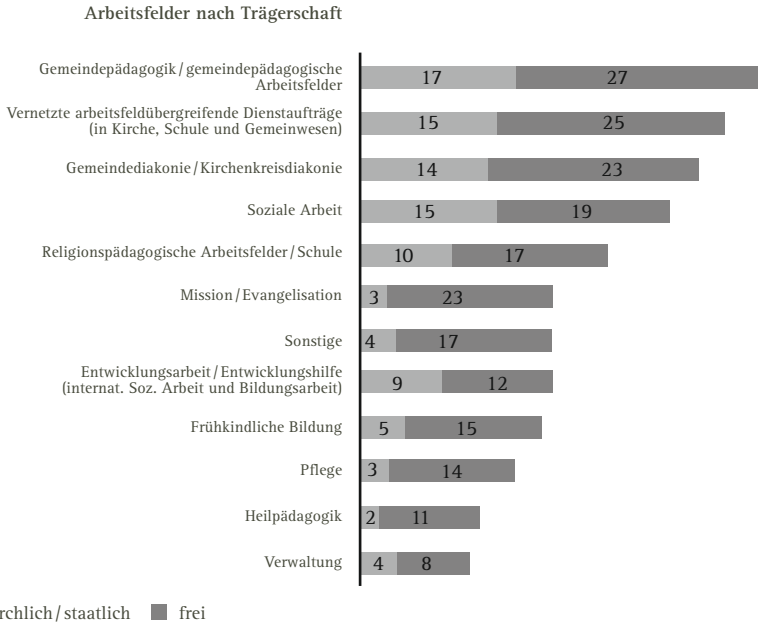
Betrachtet man die 56 Ausbildungs- und Studiengänge, zeigt sich im Feld der institutionellen Trägerschaft, der staatlich anerkannten Beruflichkeit und der doppelten Qualifikation eine Divergenz, die in einem auffallenden Gegensatz zur Konvergenz in den Bildungsniveaus, den Arbeitsfeldern und den Amts- und Dienstbezeichnungen steht.

Trägerschaften: Die historisch gewachsene Differenziertheit der Ausbildungslandschaft im Bereich der diakonischen und gemeindepädagogischen Berufsprofile spiegelt sich im Jahr 2012 in einer differenzierten Trägerlandschaft wider. Neben 21 Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft gibt es eine Hochschule in staatlicher Trägerschaft;⁶¹ 34 Hochschulen und Ausbildungsstätten geben an, in freier Trägerschaft in diesem Bildungssektor zu agieren. Dabei handelt es sich zum Beispiel um diakonische oder missionarische Hochschulen und Ausbildungsstätten.

Arbeitsfelder nach Trägerschaft: Die Arbeitsfelder verteilen sich ungleichmäßig zum Gesamtverhältnis zwischen den beiden Trägertypen (22 kirchliche und 34 Ausbildungsstätten in freier Trägerschaft, also im Verhältnis ca. 2:3). Nur in der Gemeindepädagogik, den vernetzten Dienstaufträgen und der Gemeinde-/Kirchenkreisdiakonie bildet sich das Verhältnis von 2:3 wieder ab. Deutlich zu Gunsten der kirchlichen Träger erhöht (15:19) ist das Verhältnis bei den Studiengängen im Arbeitsfeld Soziale Arbeit. Ebenso deutlich weicht die Verteilung im Arbeitsfeld Mission/Verkündigung ab: 23 Studien- und Ausbildungsgänge liegen in freier Trägerschaft und nur drei in kirchlicher, damit liegen 89 Prozent der Studien- und Ausbildungsgänge dieses Arbeitsfeldes in freier Trägerschaft. Hier ist insbesondere an die missionarischen Ausbildungsstätten zu denken.

Auch Ausbildungen, die auf Arbeitsfelder der frühkindlichen Bildung, der Heilpädagogik und der Pflege bezogen sind, finden sich signifikant häufiger bei den freien Trägern. Das Arbeitsfeld Heilpädagogik wird in 85 Prozent der Fälle von Studien- und Ausbildungsgängen in freier Trägerschaft angegeben. Für das Arbeitsfeld

61 Sie wird im Folgenden zusammen mit den Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft dargestellt und bei Differenzierungen nach Trägerschaft nicht gesondert aufgeführt.



N = 56 Ausbildungs- und Studiengänge, Mehrfachnennungen möglich

Abb. 4: Arbeitsfelder nach Trägerschaft

Pflege werden 82 Prozent aller Studien- und Ausbildungsangebote in freier Trägerschaft erbracht. Hier ist insbesondere an diakonische Träger zu denken.

Doppelte Qualifikation: Variantenreich ist auch die Organisation der ‚doppelten Qualifikation‘ der Studien- und Ausbildungsgänge. Diese wurde in den „Grundsätzen einer kirchlichen Berufsbildungsordnung für die gemeindebezogenen Dienste“ der EKD zusammen mit dem Fachhochschulabschluss als Standardniveau empfohlen.⁶² Durch die doppelte Qualifikation sollten ein breiteres Kompetenzprofil und höhere berufliche Mobilität für die Mitarbeitenden erreicht werden.

Unter dem Terminus ‚doppelte Qualifikation‘ werden Ausbildungsprofile zusammengefasst, die in einer ersten Qualifikation eine staatlich anerkannte Anstellungsfähigkeit in einem Beruf des Sozial- und Gesundheitswesens vermitteln

62 Vgl. Grundsätze einer kirchlichen Berufsbildungsordnung für die gemeindebezogenen Dienste (Anm. 43), S. 18–21.

und in einer zweiten Qualifikation einen Abschluss ermöglichen, der in einer kirchlich anerkannten, gemeinde- bzw. religionspädagogischen oder diakonischen Anstellungsfähigkeit bzw. in einer Qualifizierung zur Berufung besteht.⁶³

In der Erhebung wurde detailliert nach der doppelten Qualifikation gefragt. Vier Varianten der doppelten Qualifikation wurden im divergierenden Ausbildungsfeld differenziert:

Variante 1 geht von zwei grundständigen Vollzeitabschlüssen (mit gegenseitiger Anrechnung) aus (zum Beispiel BA Religionspädagogik und BA Soziale Arbeit).

Variante 2 geht von einer grundständigen, staatlich anerkannten Berufsausbildung oder Studium aus, auf den eine zweite, zum Beispiel theologisch-diakonische, Fort- und Weiterbildung aufbaut (zum Beispiel Ausbildung in einem sozialpädagogischen, heilpädagogischen oder pflegerischen Beruf, auf den eine berufsbegleitende diakonisch-theologische Fort- oder Weiterbildung folgt).

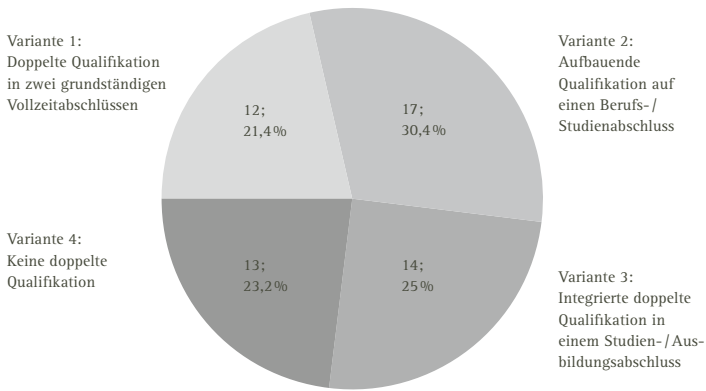
Variante 3 vermittelt integriert in einem Studien- oder Berufsabschluss sowohl einen staatlich anerkannten Abschluss als auch eine gemeindepädagogische oder diakonische Qualifikation (zum Beispiel Studiengang Soziale Arbeit und Diakonie in einem Bachelorabschluss).

Variante 4 ermöglicht keine doppelte Qualifikation, sondern nur eine Ausbildung/ein Studium in einem missionarischen, gemeindepädagogischen oder diakonischen Profil.

77 Prozent der Studiengangs- und Ausbildungsleitenden geben an, dass ihr Studium/ihre Ausbildung eine Variante der doppelten Qualifikation ermöglicht. Die in den „Grundsätzen einer kirchlichen Berufsbildungsordnung für die gemeindebezogenen Dienste“ präferierte doppelte Qualifikation in zwei grundständigen Vollzeitabschlüssen (Variante 1) wird zwölfmal angegeben (21 Prozent). 13 Studien- und Ausbildungsgänge (23 Prozent) geben an, ohne die Möglichkeit einer doppelten Qualifikation auszubilden.

63 In der Erhebung wurde der Begriff ‚religionspädagogisch‘ nicht differenziert. Es wurden – außer zur Vokation – keine Fragen gestellt, die sich spezifisch auf die Qualifizierung für den Religionsunterricht bezogen.

Doppelte Qualifikation



N = 56 Ausbildungs- und Studiengänge

Abb. 5: Varianten der doppelten Qualifikation

Die doppelte Qualifikation hat sich bei den Bildungswegen mit diakonischen und gemeindepädagogischen Berufsprofilen weitgehend etabliert. Insbesondere die Ausbildungen mit missionarischem Profil und in missionarischer Trägerschaft weisen das Merkmal ‚doppelte Qualifikation‘ nicht auf.

Staatliche Anerkennung: Trotz dieser hohen Anzahl von Studien- und Ausbildungsgängen mit doppelter Qualifikation beenden von den insgesamt 1.127 Absolventinnen und Absolventen jährlich 242 (20 Prozent) ihr Studium/ihre Ausbildung ohne einen staatlich anerkannten Berufsabschluss.

Strukturtypen der Studien- und Ausbildungsgänge mit diakonischem und gemeindepädagogischem Berufsprofil

In der Datenanalyse wurden Strukturmerkmale erkennbar, die eine Typenbildung möglich machten. Betrachtet man die Varianten der doppelten Qualifikation in Relation zu Ausbildungszeiten, Studienprofilen, Arbeitsfeldern und Trägerschaften, so können vier strukturell unterschiedliche Typen abstrahiert werden. In diesen vier Strukturtypen werden die diversen Zugänge zu den gemeinsamen Arbeitsfeldern und kirchlichen Anerkennungsverfahren (Berufung und kirchliche Anstellungsfähigkeit) kurz und anschaulich abgebildet.

Strukturtyp 1 (vgl. Variante 1): Zwei grundständige Vollzeitabschlüsse in gegenseitiger Anrechnung (Doppelter Bachelor- bzw. Berufsabschluss) mit doppelter staatlicher und kirchlicher Anerkennung

Studiengänge des Strukturtyps 1 schließen mit zwei kombinierbaren, polyvalenten Studiengängen ab. Die Absolventinnen und Absolventen können zwei Bachelorurkunden erhalten, die beide berufsqualifizierend sind. Die Abschlüsse vermitteln einerseits eine staatlichen Anerkennung in einem Beruf des Sozialwesens (zum Beispiel Soziale Arbeit) und andererseits einen kirchlich anerkannten Abschluss mit kirchlicher Anstellungsfähigkeit (zum Beispiel Religions- und Gemeindepädagogik oder Diakoniewissenschaft/Diakonik), damit verbunden ist die Möglichkeit zur Berufung (oder: Vokation). Doppelte Berufsausbildungen sind in dieser Variante selten.

Die Studiendauer ist in der Mehrzahl der Angebote dieses Strukturtyps mit insgesamt acht bis zehn Semestern für beide Abschlüsse (Spitzenwerte bis zu zwölf Semestern) in der Regel hoch. Kein Studiengang liegt unter 180 CPs (sechs Semester).⁶⁴ Der Durchschnitt liegt bei 240 CPs (acht Semester). Strukturtyp 1 wird zu 100 Prozent grundständig studiert, wenige Studiengänge ermöglichen auch berufsbegleitende und Teilzeitvarianten (jeweils 17 Prozent).

Strukturtyp 1 wird von – mehrheitlich in kirchlicher Trägerschaft befindlichen – Hochschulen angeboten, seltener von Ausbildungsstätten. Zu klären ist die kirchliche Anstellungsfähigkeit bzw. Berufung von Absolventinnen und Absolventen mit doppeltem Bachelorabschluss aus Ausbildungsstätten, die nicht in kirchlicher Trägerschaft sind.

Die Studiengangprofile liegen insbesondere im Bereich der Religions- und Gemeindepädagogik und in der Sozialen Arbeit/Sozialen Diakonie bzw. Diakoniewissenschaft und Gemeindediakonie. Die Studiengangprofile Mission/Verkündigung, frühkindliche Bildung sowie Pflegediakonie oder Heilpädagogik sind selten.

⁶⁴ Vgl. zum in Creditpoints (CP) angegebenen Workload Anm. 70.

Die Arbeitsfelder, für die die Absolventinnen und Absolventen ausgebildet werden, liegen im Bereich der Gemeindepädagogik, arbeitsfeldübergreifenden, vernetzten Dienstaufträgen, in der Gemeinmediakonie, in der Sozialen Arbeit sowie in religionspädagogischen Arbeitsfeldern/in der Schule. Proportional zur Trägerschaft werden auch häufig Entwicklungsarbeit/Entwicklungshilfe (internationale Soziale Arbeit/Bildungsarbeit) und Verwaltung angegeben.

Obwohl diese Studiengänge nur 21 Prozent aller Bildungsangebote ausmachen, entlässt dieser Strukturtyp dennoch jährlich eine vergleichsweise große Zahl an Absolventinnen und Absolventen in den Arbeitsmarkt. Unter ihnen ist auch eine nicht erhobene Zahl von Absolventen, die – trotz der angebotenen Möglichkeit – keine Doppelqualifikation erworben haben. Sie gehen nach dem ersten Abschluss ins Berufsfeld. Mit einer staatlichen Anerkennung können die Absolventinnen und Absolventen in freien (diakonischen) und öffentlichen (zum Beispiel kommunalen) Einrichtungen des Sozialwesens (zum Beispiel als Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter) und der internationalen Entwicklungsarbeit (zum Beispiel Brot für die Welt, EMS) arbeiten.

Die Studien- und Ausbildungsgänge dieses Strukturtyps liegen auf Niveau 6 des DQR.⁶⁵

Strukturtyp 2 (vgl. Variante 2): Aufbauende Qualifikation durch eine Fort- oder Weiterbildung auf einen Berufs- oder Studienabschluss

Strukturtyp 2 erwirbt die doppelte Qualifikation mit einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss mit staatlicher Anerkennung in einem Beruf des Sozialwesens (Soziale Arbeit/Sozialpädagogik, Frühkindliche Bildung/Erzieher/-in, Pflegewissenschaften, Krankenpflege oder Heilpädagogik, gelegentlich auch Nennungen wie zum Beispiel Verwaltung, Medizin, Pädagoge/-in). Auf diesen Abschluss baut eine zweite Fort- oder Weiterbildung (oder auch ein Vertiefungsstudium) auf, die oder das mit einer theologischen, gemeindepädagogischen oder diakonischen Qualifikation abschließt. Die zweite Qualifikation ist in diesem Typ nicht berufsqualifizierend und geht auch nicht unbedingt mit einer vollen

⁶⁵ Das gilt für die Studien- und Ausbildungsgänge mit Bachelorabschluss ebenso wie für solche mit Fachschulabschluss.

kirchlichen Anerkennung und Anstellungsfähigkeit einher. Die Absolventinnen und Absolventen können gleichwohl eingesegnet werden (zum Beispiel in das Diakonenamt als Pflagediakon/-in).

Strukturtyp 2 wird mit 82 Prozent überproportional häufig als Fort- oder Weiterbildung angeboten. Die Ausbildungs- bzw. Studiendauer ist im Vergleich zu den beiden anderen Varianten der doppelten Qualifikation sehr uneinheitlich: Der höchste Wert liegt bei elf Semestern, der niedrigste Wert bei einem Semester. Die Studiendauer ist in dieser Variante mit einem Durchschnitt von etwa 140 CPs (rund vier Semester) deutlich niedriger als in Variante 1 und 3. Auffällig sind die Spreizungen bei den Präsenzzeiten, sie reichen von 60 Stunden bis zu 1.400 Stunden. Der Durchschnitt liegt bei etwa 850 Stunden Präsenzzeit.

Mit 17 Studien- und Ausbildungsgängen deckt dieser Strukturtyp 30 Prozent aller Angebote im diakonischen und gemeindepädagogischen Berufsprofil ab. Die Absolventenzahlen liegen zwischen kleinen Kohorten (fünf bis zehn Absolventinnen und Absolventen pro Jahr, in der Regel Fachschulausbildungen und Fort- und Weiterbildungen) und großen Kohorten (150 Absolventinnen und Absolventen pro Jahr, in der Regel Bachelor- und Masterabschluss). Nur ein Teil der Absolventinnen und Absolventen wird für eine gliedkirchliche Anstellung in gemeindepädagogischen oder gemeindediakonischen Berufsfeldern ausgebildet und anerkannt. Insbesondere diakonische Arbeitsfelder/Anstellungsverträge werden angestrebt. Die Absolventinnen und Absolventen können mit ihren staatlich anerkannten Berufsprofilen auch in Arbeitsfeldern jenseits von kirchlichen und diakonischen Anstellungen im Sozialwesen arbeiten.

Strukturtyp 2 begegnet in allen Profilschwerpunkten der Studien- und Ausbildungsgänge. Eine hohe Anzahl von Diakonenausbildungen im Berufsfeld Pflege und Heilpädagogik findet sich darunter. Auch die Arbeitsfelder sind breit gestreut.

Die Studien- und Ausbildungsgänge dieses Strukturtyps liegen als Fachschul- und Fachhochschulausbildungen auf Niveau 6 des DQR, bei Masterabschlüssen (zehn Semester, 300 CPs) auf Niveau 7.

Strukturtyp 3 (vgl. Variante 3): Doppelte Qualifikation integriert in einen berufsqualifizierenden Studien- und Ausbildungsabschluss an Fachschulen oder Hochschulen

Strukturtyp 3 zeichnet sich dadurch aus, dass die doppelte Qualifikation in einem einzigen Studien- bzw. Ausbildungsabschluss integriert erworben werden kann. Dabei ist die theologisch-missionarische, gemeindepädagogische bzw. diakonische Qualifikation integriert in ein Studium des Sozialwesens mit staatlich anerkanntem Abschluss (zum Beispiel Studiengang Soziale Arbeit/Diakonik, oder: Studiengang Religionspädagogik und Soziale Arbeit). Im Unterschied zu Strukturtyp 1 erhalten die Absolventinnen und Absolventen dieser Studiengänge nur eine Bachelorurkunde. Dieser Strukturtyp begegnet auch in der Fachschulausbildung als ‚Sandwich-Modell‘, in dem, innerhalb einer Berufsausbildung des Sozialwesens (zum Beispiel Sozialpädagogik, Heilerziehungspflege, Erzieher/-in), eine (zum Beispiel einjährige) Praxis- und Ausbildungszeit mit diakonischem oder gemeindepädagogischem Profil integriert ist.

Strukturtyp 3 findet sich einerseits an Hochschulen, sowohl in kirchlicher als auch – in geringerem Umfang – in freier Trägerschaft (Fachhochschulen der Diakonie und missionarische Ausbildungsstätten/Hochschulen), ist aber andererseits auch in Fachschulausbildungen anzutreffen, insbesondere bei diakonischen Trägern, die für Berufe des Sozialwesens ausbilden und die auf diesem Bildungsweg Möglichkeiten zur Einsegnung in das Diakonien/-innenamt eröffnen. Mit 93 Prozent ist der Anteil der grundständigen Vollzeit-Studien- und -Ausbildungsgänge signifikant hoch. Ein kleinerer Teil kann auch berufsbegleitend oder in Teilzeit studiert bzw. erlernt werden.

Strukturtyp 3 wird von in 25 Prozent der Studien- und Ausbildungsgänge angeboten. Die Absolventinnen- und Absolventenzahlen der Fachschulausbildungen sind insgesamt niedriger als die der Bachelorstudiengänge. Insbesondere im Bereich der Hochschulausbildungen liegt die Zahl von Absolventinnen und Absolventen höher.

Die Studien- bzw. Ausbildungsdauer dieses Strukturtyps liegt sowohl im Durchschnitt der modularisierten Studienzeiten als auch im Durchschnitt der Präsenz-

zeiten im oberen Bereich, aber etwas unterhalb der Studienzeiten von Strukturtyp 1. Sieben der insgesamt 14 Studiengänge geben eine durchschnittliche Studienzzeit von acht Semestern an. Der Durchschnitt liegt bei etwa 230 CPs.

Strukturtyp 3 begegnet in allen Profilschwerpunkten der Studien- und Ausbildungsgänge gleichmäßig, am seltensten im Bereich der Pflegediakonie.

Strukturtyp 3 ist in der Regel auf Niveau 6 des DQR angesiedelt.

Die staatlich anerkannten Berufsabschlüsse bieten Möglichkeiten der Mobilität in staatlich anerkannte und diakonische Berufsfelder. Wo diese Abschlüsse in Verbindung mit missionarischen Profilen stehen, ist Mobilität auch in missionarische Berufsfelder möglich.⁶⁶

Strukturtyp 4 (vgl. Variante 4): Ausbildungs-, Berufs-, oder Studienabschluss ohne doppelte Qualifikation für kirchliche und freie oder missionarische Anstellungsträger

Strukturtyp 4 ist dadurch gekennzeichnet, dass er keine doppelte Qualifikation bietet. Der Abschluss ist jeweils im theologischen, gemeindepädagogischen, religionspädagogischen, gemeinlediakonischen oder missionarischen Studienprofil angesiedelt. Eine staatlich anerkannte Berufsausbildung bzw. ein staatlich anerkannter Studienabschluss in einem Beruf des Sozialwesens ist nicht intendiert.

In diesem Strukturtyp finden sich sowohl Studiengänge (zum Beispiel in der Religionspädagogik) als auch Fachschulausbildungen (zum Beispiel gemeindepädagogische Fachschulausbildungen) als auch Ausbildungen, die ohne staatlich anerkannten Studien- oder Berufsabschluss allein für kirchlich-missionarische Arbeitsfelder ausbilden.

66 Die integrierte Variante der doppelten Qualifikation ist nicht in allen Gliedkirchen der EKD gleichermaßen anerkannt. Anerkennungsfragen beziehen sich auf Umfang und Inhalt der diakonisch-gemeindepädagogischen Kompetenzen für eine kirchliche Anstellungsfähigkeit. – Vgl. dazu Piroth, Nicole: Expertise zur Anerkennung von Bachelorabschlüssen als Anstellungsvoraussetzung für Diakone und Diakoninnen in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, Hannover 2011 (unveröffentlichtes Manuskript).

Profilschwerpunkte dieser Studien- und Ausbildungsgänge liegen meistens im Bereich der Mission und Verkündigung, in der Gemeinde- und Religionspädagogik und zum Teil der Gemeindediakonie. Die Studien- und Bildungsangebote liegen mehrheitlich in der Trägerschaft von missionarischen Ausbildungsstätten. Aber auch Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft und gemeindepädagogische Fachschulen bieten Studien- und Ausbildungsgänge nach Strukturtyp 4 an.

Berufliche Mobilität in Arbeitsfelder der Mission und der freien, missionarischen Werke und Gemeinschaften ist intendiert. Aber auch kirchliche Anerkennungsverfahren und Anstellungsmöglichkeiten im Bereich der Religions-, Gemeindepädagogik und Gemeindediakonie sind in einzelnen Gliedkirchen geregelt, zum Teil sind Aufbauausbildungen notwendig. Berufungen werden durch Gemeinschaften und Ausbildungsstätten durchgeführt und kirchlich anerkannt oder durch die Gliedkirchen selbst durchgeführt. Eine berufsbiographische Mobilität in öffentliche Anstellungsverträge und in soziale Arbeitsfelder bei freien (diakonischen) Trägern ist nicht ohne Weiteres möglich.

Die Mehrzahl der Studien- und Ausbildungsgänge wird grundständig und als Vollzeitausbildungen angeboten (92 Prozent). Ein Teil kann auch berufsbegleitend oder in Teilzeit studiert werden.

Die Mehrzahl der Studien- und Ausbildungswege ist modularisiert. In der Studiendauer zeigt sich eine größere Spreizung (zwischen 90 und 240 CPs, zwischen drei und acht Semestern) als bei den Strukturtypen 1 und 3. Der Durchschnitt liegt mit 170 CPs unter dem Wert von Strukturtyp 1 und 3, aber leicht über dem des Strukturtyps 2. Die drei Ausbildungswege, die Präsenzzeiten angeben, liegen in einem einheitlich hohen Bereich (zwischen etwa 2.500 und etwa 4.000 Stunden).

Strukturtyp 4 wird von 23 Prozent der befragten Studien- und Ausbildungsgänge angegeben. Die Absolventenzahlen zeigen Spreizungen zwischen sehr kleinen und durchschnittlich großen Kohorten.

Eine Zuordnung zu Qualifikationsniveaus des DQR ist dort möglich, wo Fachschul- oder Fachhochschulabschlüsse vorliegen (Niveau 6).

Schlussbemerkungen

Die Erhebung bildet die historisch gewachsene Bildungslandschaft im Bereich der diakonischen und gemeindepädagogischen Berufsprofile in differenzierter Trägerschaft und variablen Ausbildungsprofilen ab.

Trotz dieser Differenziertheit zeichnen sich für die 1.127 Absolventinnen und Absolventen, die nach Angaben der Studiengangsleitenden jährlich die Ausbildungsstätten verlassen, konvergierende Arbeitsfelder ab. Die doppelte Qualifikation wird in der Regel in Kombination mit Berufen im Sozial- und Gesundheitswesen angeboten. Die Kombination mit religions- und gemeindepädagogischen oder diakonischen Ausbildungsprofilen wird in der Regel auf Niveau 6 oder seltener auf Niveau 7 des DQR organisiert. Hohe Konvergenzen zeigen sich insbesondere in gemeindepädagogischen, arbeitsfeldübergreifenden und gemeinmediakonischen Aufgabenfeldern. Große Übereinstimmungen in den Angaben der Ausbildungsleitenden zeigen sich auch in der Berufungspraxis, insbesondere unter der Amts- und Dienstbezeichnung als Diakon/-in und in geringerem Umfang als Gemeindepädagoge/-in.

Andererseits ist auch die Diversität ein Merkmal der Studien- und Ausbildungsgänge. Diese Diversität beruht auf vier unterschiedlichen Varianten der doppelten Qualifikation mit variablen, grundständigen, staatlich anerkannten Berufen im Sozial- und Gesundheitswesen einerseits und den gemeindepädagogischen, religionspädagogischen und diakonischen Fachdisziplinen andererseits. Diese variablen Ausbildungsmodule werden vielfältig kombiniert in unterschiedlichen Ausbildungslängen und -trägerschaften angeboten. Die Vielfalt und Kombinierbarkeit von interdisziplinären, arbeitsfeldübergreifenden Ausbildungsmodulen mit Möglichkeiten der Berufung und kirchlichen Anstellungsfähigkeit ist Ausdruck einer gewachsenen, an regionalen und professionstypischen Traditionen orientierten Pluralität, die insgesamt für Aufgaben mit spezifisch theologisch-diakonischen oder religions- und gemeindepädagogischen Kompetenzprofilen in Kirche und Gesellschaft qualifiziert.

In dieser Breite, Reichweite und Vielfalt, die in öffentliche, freie, internationale, ökumenische und missionarische Anstellungsverhältnisse hineinreicht, besteht die missionarische und gesellschaftsrelevante Chance dieser Studien- und Berufsprofile. Ihr ‚Mandat‘ reicht weit in das Gemeinwesen und seine sozialen

Berufe hinein. Zugleich werden Fragen nach Anerkennungsverfahren („Lizenz“)⁶⁷ aufgeworfen: Fragen hinsichtlich der kirchlichen Anerkennung von Studien- und Ausbildungsabschlüssen der unterschiedlichen, insbesondere nicht verfasst-kirchlichen Hochschulen und Ausbildungsstätten sowie der Berufung in kirchliche Ämter und Dienste. Die Klärung dieser Anerkennungsfragen ist Voraussetzung für berufliche Mobilität innerhalb der Gliedkirchen der EKD.

2.4.2 Profilbildende Merkmale in den Studien- und Ausbildungsgängen – Systematik zur Vergleichbarkeit von Studien- und Ausbildungsgängen

Ziel und Gegenstand der Systematik

Der vorliegende Abschnitt will einen Beitrag leisten zur horizontalen und vertikalen Durchlässigkeit von Ausbildungs- und Studiengängen. Durchlässigkeit entsteht durch die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen. Eine solche Anerkennungspraxis basiert auf dem Vergleich von Qualifikationen, die der Bewerber bzw. die Bewerberin in Ausbildung oder Studium erworben hat. Leitfrage ist dabei, welche Voraussetzung für die Zulassung etwa zu einem Studium oder für die Anstellungsfähigkeit ein Bewerber bzw. eine Bewerberin mitbringt und welche gegebenenfalls noch zu erwerben sind. Der Titel oder die Bezeichnung des jeweiligen Abschlusses allein ist im Bereich der diakonisch-gemeindepädagogischen Ausbildungen und Studiengänge nicht aussagekräftig genug, um Durchlässigkeit zu praktizieren. Denn innerhalb der EKD erworbene Abschlüsse können trotz erheblicher inhaltlicher Unterschiede in den Curricula den gleichen Namen tragen und unterschiedlich Bezeichnetes kann sehr ähnlich sein. Gleichartigkeiten sind weder möglich noch anzustreben, wohl aber muss die Vergleichbarkeit oder gar Gleichwertigkeit von Studien- und Ausbildungsabschlüssen sich so darstellen lassen, dass sie auch nach außen verständlich sind – zum Beispiel für junge Menschen, die sich für einen diakonischen oder gemeindepädagogischen Beruf interessieren, oder für Gemeinden oder Einrichtungen, die einen Absolventen oder eine Absolventin anstellen wollen.⁶⁸

67 Vgl. zur Unterscheidung von Mandat und Lizenz Abschnitt 2.2.2 des vorliegenden Textes.

68 Absehbar ist zudem auch, dass in den Gliedkirchen die personellen Ressourcen zur Prüfung im Einzelfall betreffend der Anerkennung von Ausbildungen für die Übernahme und Anstellung im kirchlichen Dienst enger werden und damit zugleich die Chancen, Anstellungsfähigkeiten immer wieder neu zu prüfen, schwinden.

Die vorliegende tabellarische Darstellungssystematik ist ein Instrument, das zum einen Vergleichbarkeit von Ausbildungen und Studiengängen herstellt. Zum anderen zeigt sie anhand von Beispielen⁶⁹ die Felder und das Ausmaß von Ähnlichkeiten und Unterschieden auf und ermöglicht es, einen Vergleich durchzuführen.

Ein eigenes Instrument für die vergleichende Darstellung ist erforderlich, weil sich Ausbildungs- und Studiengänge erheblich und in mehrerlei Hinsicht unterscheiden können: in ihrer Dauer (Semesterzahl), in ihrem Umfang (Workload in Creditpoints),⁷⁰ im Niveau (Niveaustufe nach DQR), in der inhaltlichen Gestaltung (Umfänge der theologischen, pädagogischen sowie human- und sozialwissenschaftlichen Anteile), in der Organisation (zum Beispiel Anlage der Praxisphasen), im Grad ihrer Interdisziplinarität und in den staatlich anerkannten Qualifikationen, die mit ihnen verbunden sind (Abschluss in einem Sozial- und Gesundheitsberuf und / oder Lehrerlaubnis für den Religionsunterricht).

Die Darstellungssystematik verhilft dazu, Vielfalt erkennbar zu machen und Auskünfte zu erteilen zu bedeutsamen Faktoren wie zum Beispiel der Qualifikation für den Religionsunterricht oder das Vorliegen einer staatlichen Anstellungsfähigkeit. Die Darstellungssystematik stellt insofern ein Instrument dar, das an der Schnittstelle von Ausbildung bzw. Studium einerseits und der Anstellungspraxis von Gliedkirchen und unternehmerischer Diakonie andererseits eine Überblick gebende Funktion hat.

Da die Systematik auf eine inhaltsbezogene vergleichende Darstellung von *einzelnen* Studien- und Ausbildungsgängen zielt, liegt ihr Schwerpunkt auf den inhaltlichen Merkmalen der Ausbildungs- und Studiengänge, aus denen das Kompetenzprofil der Absolventen und Absolventinnen zu erschließen ist.

69 Exemplarische Darstellungen verschiedener Ausbildungs- und Studiengänge finden sich im Anhang des vorliegenden Textes; vgl. Anhang 2.

70 Der Workload ist die Maßeinheit für den Arbeitsaufwand der Studierenden, den sie disziplinspezifisch aufwenden. Idealerweise ist der Workload proportional zu Tiefe und Breite von Wissen und Fertigkeiten, die disziplinspezifisch erworben werden; der Workload selbst ist jedoch eine quantitative, keine qualitative Maßeinheit. Der Workload setzt sich aus Präsenzzeit und Selbststudium zusammen. Ein BA-Studiengang hat in der Regel zwischen 180 und 240 Creditpoints (CP), ein MA-Studiengang hat in der Regel zwischen 60 und 120 CP; ein CP entspricht in Deutschland 25–30 Stunden Arbeitszeit. – Leistungspunkte (Creditpoints) werden nach dem European Credit Transfer And Accumulation System (ECTS) vergeben.

Eine Organisation von Durchlässigkeit etwa von einer Ausbildung zu einem Bachelor-Studiengang (vertikale Durchlässigkeit) oder die Durchlässigkeit zwischen Gliedkirchen (horizontale Durchlässigkeit) setzt einen Einblick in die jeweils erworbenen Kenntnisse voraus. Die Systematik nimmt auch die Durchlässigkeit für den pädagogisch-theologischen Bereich in den Blick, der für eine staatliche Anerkennungsfähigkeit nicht relevant ist. Vorausgesetzt ist dabei, dass die Organisation von Durchlässigkeit immer auch die speziell für den kirchlichen Bereich obligatorischen Kenntnisse und Fertigkeiten berücksichtigen muss. Deshalb quantifiziert die Systematik diese Anteile im Studium. Denn:

- Diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungen, die als zweite Qualifikation zusätzlich zu einer staatlich anerkannten Berufsausbildung erworben werden, sind nach Umfang und Inhalt unterschiedlich. Sie sollten vergleichbar werden.
- Es gibt Ausbildungen und Studiengänge an konfessionellen Ausbildungsstätten und Hochschulen, die zu einem staatlich anerkannten Abschluss führen und einen Kompetenzerwerb im Bereich der Theologie einschließen. Dieser sollte abgebildet werden.
- Es gibt Ausbildungen und Studiengänge, die zwar nicht direkt zu einer staatlichen Anstellungsfähigkeit führen, zu denen aber Module gehören, die bei dem Wunsch nach einem Erwerb einer staatlichen Anstellungsfähigkeit angerechnet werden können. Diese gilt es zu identifizieren und zu quantifizieren.
- Die Frage der Durchlässigkeit stellt sich auch im Blick auf die diakonisch-gemeindepädagogischen und/oder missionarischen Ausbildungs- und Studiengänge, die nicht gleichzeitig für staatliche Sozial- und Gesundheitsberufe qualifizieren.

Der Weg zur Systematik war induktiv: Ausgangspunkt war die Beschreibung von besonders unterschiedlichen Ausbildungs- und Studiengängen und die Identifikation der Felder von Unterschieden. Mit dem Ziel, Ausbildungs- und Studiengänge so abzubilden, dass ein möglichst differenziertes und dennoch einen Vergleich ermöglichendes Bild entsteht, wurde die Systematik durch Erprobung in mehreren Durchgängen weiterentwickelt.

Erläuterung der Systematik und exemplarischer Vergleich

1. Strukturelle Merkmale des Studiengangs bzw. der Ausbildung

Ausbildungseinrichtung / Hochschule

Bezeichnung des Ausbildungs- bzw. Studiengangs

Qualifikationsniveau des Abschlusses (DQR)

Für welche beruflichen Kernaktivitäten wird ausgebildet?
maximal zwei Nennungen, gegebenenfalls mit Zusätzen versehen („fakultativ“, „Wahlbereich“, „Zusatzbereich“)

[] Kirchliche Bildungsarbeit (ohne Religionsunterricht)
 [] Religionsunterricht
 [] Soziale Arbeit / Soziale Diakonie
 [] Verkündigung / Evangelisation
 [] Pflege / Pflegediakonie

Eine doppelte Qualifikation wird erworben

[] Ja
 [] Nein

Eine doppelte Qualifikation kann erworben werden

[] Ja
 [] Nein

Sie wird gegebenenfalls erworben durch

[] zwei grundständige (Studien-) Abschlüsse
 [] einen grundständigen (Studien-) Abschluss und eine aufbauende gemeindepädagogische oder diakonische Ausbildung
 [] einen integrierten (Studien-) Abschluss mit staatlich anerkanntem Abschluss *und* gemeindepädagogischer oder diakonischer Ausbildung.
[vgl. auch die Zeile ‚Bemerkungen‘]

Staatliche Anstellungsfähigkeit wird erworben mit dem Abschluss

Kirchliche Anstellungsfähigkeit wird erworben mit dem Abschluss

Form der Berufung in den kirchlichen Dienst
(zum Beispiel Beauftragung, Einsegnung, Ordination)

kontextuelle Hintergründe, motivationale und theologische Antriebsmomente und Leitideen der Ausbildungsstätte
(zum Beispiel Bezug zu freien kirchlichen Werken, diakonischen Gemeinschaften etc.)

2. Konzeptionell-thematische Merkmale des Curriculums

A. Theoretische Grundlegungen

Theologie
Pädagogik
Soziale Arbeit
Pflege / Pflegediakonie

B. Handlungsorientierung – Konzeption und Durchführung

von ...
(maximal fünf Nennungen pro Unterkategorie)
allgemeinen praktisch-theologischen Kernaktivitäten
pädagogischen Kernaktivitäten
sozialarbeiterischen / diakonischen Kernaktivitäten
pflegerischen / pflegediakonischen Kernaktivitäten

C. Management, Organisation und Leitung

D. Professionalität, Identität und Einstellung

Berufsgeschichte / -ethik / -recht
Amt und Ämter / Dienste

3. Organisatorische Merkmale des Studiengangs bzw. der Ausbildung

Umfang in CP

(Präsenzzeit / Selbststudium)

Semesterzahl

Praxissemester und Einsatzorte

Kontaktperson / Leitung des Studiengangs bzw. der Ausbildung

Bemerkungen

[Hier ist unter anderem der Studien- und Ausbildungsgang zu nennen, der aus der Konzeption der Ausbildung heraus mit dem in dieser Spalte dargestellten Studien- oder Ausbildungsgang zusammen absolviert wird. – vgl. hierzu die Zeilen zur ‚doppelten Qualifikation‘.]

Studium und Ausbildung für diakonisch-gemeindepädagogische Berufe zielen auf den Erwerb von *beruflichen Kompetenzen zur Kommunikation des Evangeliums in unterschiedlichen Gestalten*. Diese haben jeweils einen Schwerpunkt im Bereich

- der Bildung
- der Unterstützung/Beratung/Pflege
- oder der Verkündigung⁷¹

Die beruflichen Tätigkeiten sind in keinem Fall exklusiv einem der Bereiche zuzuordnen. Wie aus den empirischen Zugängen zum diakonisch-gemeindepädagogischen Aufgabenfeld hergeleitet worden ist, sind die drei Modi immer wesentliche Bestandteile sowohl der beruflichen Praxis als auch der jeweiligen Ausbildung zu diesen Berufen.

Gesellschaftliche und speziell kirchliche Rahmenbedingungen prägen die Studien- und Ausbildungsgänge für diakonisch-gemeindepädagogische Berufe. In der vorliegenden Systematik werden sie zu Beginn dargestellt. Zusammen mit den inhaltlichen, konzeptionell-thematischen Aspekten einerseits und den organisatorischen Aspekten andererseits stellen sie die wichtigsten Merkmale der Studien- und Ausbildungsgänge dar.

Teil 1: Strukturelle Merkmale des Studiengangs bzw. der Ausbildung

Die Systematik sieht vor, dass pro Studiengang eine Spalte ausgefüllt wird. Der erste Teil der Systematik „1. Strukturelle Merkmale des Studiengangs bzw. der Ausbildung“ bietet eine Grundorientierung über die *Institution*, die die Ausbildung bzw. das Studium anbietet, über das *Ausbildungsniveau* (orientiert an den Stufen des DQR) und die *Bezeichnung* des Studien- bzw. Ausbildungsgangs.

Die *Kernaktivitäten*, für die qualifiziert wird, sind Arbeitsprozesse, die in Kombination für den jeweiligen Beruf profilbildend sind. Es sind fünf Kernaktivitäten

⁷¹ Diese Dreiteilung greifen die „Grundsätze einer kirchlichen Berufsbildungsordnung für die gemeindebezogenen Dienste“ (Anm. 43) auf; diese unterscheiden einen „gemeindepädagogischen, diakonischen und missionarischen Schwerpunkt“ der Berufe (aa0, S. 15). Vgl. Abschnitt 2.2.3 des vorliegenden Textes.

vorgegeben, um eine Zuordnung zu Studiengangsprofilen zu ermöglichen. Diese sind:

- Kirchliche Bildungsarbeit (ohne Religionsunterricht)
- Religionsunterricht
- Soziale Arbeit/Soziale Diakonie
- Verkündigung/Evangelisation
- Pflege/Pflegediakonie

Unter ihnen sind drei Kernaktivitäten, für deren Ausübung mit dem Studien- bzw. Ausbildungsgang eine staatliche Anerkennung erworben wird:

- Religionsunterricht
- Soziale Arbeit
- Pflege⁷²

Die Auswahl von maximal zwei Kernaktivitäten pro Studien- bzw. Ausbildungsgang dient einer Gewichtung, die inhaltliche Studiengangsprofile direkt sichtbar macht. Die quantifizierten Angaben über die disziplinäre Ausrichtung ergänzen die Zuordnung eines Studiengangs zu einem Studiengangsprofil. Vier konzeptionell unterschiedliche diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- bzw. Studiengangsprofile seien hier vorgestellt:

- Die Verbindung aus „Kirchliche Bildungsarbeit (ohne Religionsunterricht)“ und der Lehrerlaubnis für den „Religionsunterricht“ ist typisch für gemeindepädagogische Ausbildungs- und Studiengangsprofile.
- Die Kombination von „Kirchliche Bildungsarbeit (ohne Religionsunterricht)“ mit einem Abschluss in „Soziale Arbeit“ ergibt das diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Studiengangsprofil.
- Wenn ausschließlich „Soziale Arbeit/Soziale Diakonie“ angekreuzt wird, weil dieser Schwerpunkt deutlich dominiert, handelt es sich um das sozialdiakonische Ausbildungs- und Studiengangsprofil.

72 Ausbildungs- und Studiengänge, die ausschließlich für Pflege und Heilerziehungspflege qualifizieren, werden hier nicht dargestellt, weil sie nicht zum Gegenstandsbereich der Ad-hoc-Kommission gehören. Wenn die Pflege dennoch in der Systematik aufgeführt wird, dann deshalb, weil auch solche pädagogisch-diakonische Ausbildungen bzw. Studiengänge darstellbar sein sollen, die Pflegekräfte zu Pflegediakonen/-innen qualifizieren.

- Die Kombination aus „Verkündigung/Evangelisation“ und „Kirchliche Bildungsarbeit (ohne Religionsunterricht)“ bildet das missionarisch-pädagogische Ausbildungs- oder Studiengangprofil.⁷³

Die Zeilen zu den doppelten Qualifikationen unterscheiden solche Studiengänge, die notwendig mit einer weiteren Qualifikation verbunden werden *müssen*, um eine Anstellungsfähigkeit in der – jeweils zu nennenden – Gliedkirche zu erwerben, von solchen, mit denen eine doppelte Qualifikation erworben werden *kann*, um weitere Anstellungsfähigkeiten (Staat und/oder Kirche) zu erwerben. So ermöglichen etwa die Evangelischen Hochschulen in Ludwigsburg und Freiburg, nach dem Studium des BA in Religions- und Gemeindepädagogik bzw. Religionspädagogik/Gemeindediakonie in zwei bzw. drei zusätzlichen Semestern einen BA Soziale Arbeit zu erwerben. Eine Voraussetzung für die Anstellungsfähigkeit ist diese doppelte Qualifikation unter anderem in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, zum Beispiel aber nicht in der Evangelischen Landeskirche in Baden; so erwerben die Mehrheit der Ludwigsburger Absolventinnen und Absolventen des BA Religions- und Gemeindepädagogik, aber die Minderheit des Freiburger BA Religionspädagogik/Gemeindediakonie den Abschluss in der Sozialen Arbeit. Die Mehrzahl der Ausbildungsstätten und Hochschulen ermöglicht eine Form der doppelten Qualifikation; in den Gliedkirchen werden für manche Berufe Doppelqualifikationen vorausgesetzt (s. o.), für andere qualifiziert eine Ausbildung bzw. ein Studium.⁷⁴ Es gibt grundsätzlich drei Formen, eine „*doppelte Qualifikation*“ im Zusammenhang eines berufsqualifizierenden Abschlusses zu erwerben:

- Bei der zweiten Qualifikation kann es sich um einen (weiteren) BA-Abschluss handeln; etwa können Absolventen und Absolventinnen eines BA Religionspädagogik/Gemeindediakonie in Freiburg innerhalb von drei Semestern ein BA-Studium Soziale Arbeit abschließen.
- Eine Doppelqualifikation kann auch als Studium in Verbindung mit einer zweiten Aus- oder Weiterbildung im pflegerischen oder pädagogischen Bereich verbunden sein. Der BA Diakonie der Evangelischen Hochschule Nürnberg ist dafür ein Beispiel, insofern eine berufsqualifizierende Ausbildung

73 Zu den genannten Ausbildungs- und Studiengangprofilen vgl. auch die exemplarischen Darstellungen im Anhang des vorliegenden Textes; vgl. Anhang 2.

74 Vgl. die Abschnitte 2.4.1 und 2.5 des vorliegenden Textes. – Den zweiten Abschluss können die Absolventinnen und Absolventen auch nachträglich, also nach einigen Jahren der Berufspraxis, erwerben. Anzumerken ist, dass auch die MA-Studiengänge eine Möglichkeit darstellen, sich im kirchlich-diakonischen Raum beruflich weiterzuentwickeln.

oder ein Studium im diakonisch-gemeindepädagogischen Bereich mit einem diakoniewissenschaftlichen Studium verknüpft wird.

- Mit einem Studienabschluss kann ein staatlicher Abschluss und ein kirchlicher Abschluss erworben werden. So kann etwa an der Fachhochschule Hannover mit einem Studiengang der Abschluss in Sozialer Arbeit und Religionspädagogik erworben werden.

Wer wissen will, was Absolventinnen und Absolventen mit einer doppelten Qualifikation können, erfasst dies durch den Blick auf beide (oder weitere) Spalten, die die abgeschlossenen Ausbildungen bzw. Studiengänge abbilden. Das ist an dieser Stelle ausdrücklich hervorzuheben, um auf das besonders breite Qualifikationsprofil derjenigen hinzuweisen, die mehrere Qualifikationen erworben haben. Als Beispiel für diese Breite sei auf eine Doppelqualifikation verwiesen, die die Evangelische Hochschule Ludwigsburg vorhält: Wer den BA Religions- und Gemeindepädagogik und einen BA Soziale Arbeit erworben hat, kann Religionsunterricht erteilen, kann gemeindepädagogisch arbeiten und hat eine staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter / -in.⁷⁵

Die Zeile „*Staatlich anerkannte Qualifikation*“ informiert darüber, ob mit dem dargestellten Studien- bzw. Ausbildungsgang die Möglichkeit einer staatlichen Anstellung bzw. staatlichen Refinanzierung der Stelle verbunden ist. Dies kann durch den Erwerb der Lehrerausbildung für den Religionsunterricht an staatlichen Schulen erfolgen, durch einen Abschluss in Sozialer Arbeit oder in einem Pflegeberuf. Entsprechend gibt „*Kirchlich anerkannte Qualifikation*“ an, zu welchem Beruf das Studium bzw. die Ausbildung führt.

Die *Formen der Berufung* differieren aufgrund der rechtlichen Ausgestaltung der beruflichen Tätigkeit und der jeweils gewachsenen Traditionen. Letztere werden zusammen mit dem Selbstverständnis der Institution unter dem Titel „*Kontextuelle Hintergründe*“ erfasst.

75 Die Zusammengehörigkeit von Ausbildungen und Studiengängen ist in der Zeile ‚Bemerkungen‘ entsprechend zu kennzeichnen.

Teil 2: Konzeptionell-thematische Merkmale des Curriculums

Der zweite Teil der Systematik ergänzt das Bild des Studien- bzw. Ausbildungsgangs mittels der Angaben über die Disziplinen, in denen Wissen und Fertigkeiten erworben werden.

Die Systematik ist inhaltsorientiert gestaltet, weil dies den Modulhandbüchern von Studiengängen bzw. den Darstellungen von Ausbildungen entspricht und die Titel von Veranstaltungen, Modulen und Studienbereichen inhaltsbezogen formuliert sind. Zudem lassen sich generalistische Ausbildungs- und Studiengänge besser vergleichen, wenn Informationen sowohl über strukturelle als auch über inhaltliche Merkmale vorliegen.

Wer die Systematik ausfüllt, zählt keine Modulnamen auf, sondern gibt breitere disziplinäre oder interdisziplinäre Themenbereiche an, in denen Kompetenzen erworben werden. Diese Darstellung auf einer mittleren Abstraktionsebene ermöglicht eine horizontale und vertikale Vergleichbarkeit der Studiengänge und Ausbildungen; einzelne Ausbildungsinhalte (und -ziele) will sie nicht erfassen.⁷⁶

Durch die Angabe des Workloads, der für eine Disziplin aufgewendet wird, werden zum einen die Kompetenzen sichtbar, die erworben werden, um den Kernaktivitäten nachzukommen; zum anderen ist zu erkennen, für welche Tätigkeiten über die zwei Kernaktivitäten hinaus qualifiziert wird.⁷⁷ Hier liegen vielfach ausbildungs- und studiengangsspezifische Merkmale, die unter anderem mit dem historisch bedingten Selbstverständnis der Hochschule zu tun haben. Insofern ergänzen die Angaben über die Inhalte des Studiums den Erstzugang über die Auswahl von Kernaktivitäten, für die qualifiziert wird: So zeigt der Blick auf die konzeptionellen Merkmale etwa,

- dass das Studium des BA Religionspädagogik / Gemeindediakonie (gemeinde- und schulpädagogisches Ausbildungs- und Studiengangsprofil) auch auf ge-

76 Detailliertere Informationen über Veranstaltungen sowie insbesondere über die Besonderheiten der Ausbildungs- und Studiengänge sind den Internetpräsenzen der Hochschulen bzw. Ausbildungsstätten zu entnehmen.

77 Vgl. zum Workload Anm. 70.

meindiakonische und gemeinwesendiakonische Kompetenzen der Studierenden abzielt;

- dass zum sozialdiakonischen Ausbildungs- und Studiengangsprofil im Falle des BA Soziale Arbeit und Diakonie der Fachhochschule der Diakonie Bielefeld auch der Erwerb von seelsorglichen sowie liturgisch-homiletischen Kompetenzen gehört;
- dass die Ausbildung im Fall der Prediger- bzw. Predigerinnenausbildung am Johanneum (missionarisch-pädagogisches Ausbildungs- und Studienprofil) auch einen Kompetenzerwerb im Bereich sozial-diakonischen Handelns vorsieht.

Nun ist für die erfassten Ausbildungs- und Studiengänge die Interdisziplinarität der Lehre typisch: Module und auch Lehrveranstaltungen werden von Vertreterinnen und Vertretern unterschiedlicher Disziplinen (Theologie, Soziologie, Psychologie etc.) gemeinsam gehalten. Dieses Merkmal führt bei einer disziplinbezogenen Darstellung von Umfängen des Workloads in manchen Fällen zu verschiedenen Möglichkeiten der Zuordnung. Dadurch entstehen Unschärfen. Diese sind unvermeidbar, weil die interdisziplinären Zugänge zu einem Gegenstand jeweils unterschiedlich organisiert werden; ein Verzicht auf eine disziplingebundene Darstellung der Studieninhalte wäre jedoch so differenziert und kleinteilig, dass Ausbildungen und Studiengänge gar nicht vergleichbar würden. Aufgrund der entstehenden Unschärfen sind die Angaben über den Workload als Größenordnungen zu verstehen. Diese Größenordnungen sind allerdings geeignet, in Verbindung mit den weiteren Angaben der Systematik das Profil der Ausbildung bzw. des Studiengangs zu schärfen und Anforderungen an die Organisation von Durchlässigkeit zu bestimmen.⁷⁸

Die Teile 2.A „*Theoretische Grundlegungen*“ und 2.B „*Handlungsorientierung – Konzeption und Durchführung*“ der Systematik sind analog aufgebaut: Theoretische und konzeptionell-methodische Perspektiven der Disziplinen entsprechen einander. Der Teil B.1 „Allgemeine praktisch-theologische Kernaktivitäten“ fällt aus der klaren Entsprechung heraus. Diese Abweichung ist der Situation geschuldet, dass die (schulische) Religionspädagogik und die Gemeindepädagogik in der universitären Theologie Teil der Praktischen Theologie sind; in der Darstellungssystematik sind sie aufgrund der Interdisziplinarität von Lehre und Studium der

78 Eine Äquivalenzprüfung, wie sie etwa bei Wechsel des Studienortes erforderlich ist, will die Systematik nicht ersetzen.

Pädagogik zugeordnet, sodass das homiletische, das liturgische und das seelsorgliche Handeln unter „allgemeine praktisch-theologische Kernaktivitäten“ gefasst wird.

Der Teil 2.C „*Management, Organisation und Leitung*“ ist gesondert aufgeführt und nicht als inklusives Element der unter 2.A genannten Disziplinen mitgeführt. Damit trägt die Systematik einer Entwicklung Rechnung, die die empirischen Zugänge zu den diakonischen und gemeindepädagogischen Aufgabenfeldern bestätigt hat und auf die die Hochschulen und Ausbildungsstätten reagieren: Für die diakonisch-gemeindepädagogischen Berufe ist es typisch, dass sie – vielfach selbstständig und verantwortlich – in, mit und zwischen kirchlichen, diakonischen und anderen Organisationen arbeiten.

Unter 2.D „*Professionalität, Identität und Einstellung*“ werden Module zusammengefasst, die auf den Erwerb einer professionellen Identität zielen. Dazu gehören solche zur Geschichte der Beruflichkeit, theologische, soziologische und pädagogische Debatten um Profession und Professionalisierung, die sich auch in der Berufsethik und dem Berufsrecht niederschlagen. Die Debatten um den Deutschen und den Europäischen Qualifikationsrahmen reflektieren kritisch, ob diese Kategorie funktional und strukturlogisch passend ist. Dass gerade für Studierende und Auszubildende, die sich für generalistische Berufe und insbesondere für diakonisch-gemeindepädagogische Berufe qualifizieren, die Entwicklung einer reflektierten beruflichen Identität eine besondere Herausforderung darstellt, hat großes Gewicht; dass sie dieser Herausforderung erfolgreich begegnen, ist auch im Interesse der kirchlichen Anstellungsträger, deren Profil durch das professionelle Selbstverständnis der beruflich Handelnden geprägt wird.

Teil 3: Organisatorische Merkmale des Studiengangs bzw. der Ausbildung

Abschnitt 3 bietet *organisatorische Basisinformationen* über den „Umfang in CP“ des Studiengangs bzw. der Ausbildung. Sie werden in Präsenzzeit und Selbststudium angegeben, weil auch solche Ausbildungen erfasst werden sollen, die noch nicht mit Angaben über den Workload arbeiten und deshalb nur Aussagen über die Präsenzzeit treffen können. Zudem ist das Verhältnis von Präsenz- und Selbststudium, das akkreditierte diakonisch-gemeindepädagogische Studiengänge ausweisen müssen, ein wichtiges Kriterium für ihre Qualität. Die

Dauer *der Studien- bzw. Ausbildungsgänge* ist vor allem abhängig von ihrem Niveau (DQR) und ihrer Organisationsform (berufsbegleitend oder Vollzeit; unabhängige oder doppelte Qualifikation). Deshalb ist die Angabe über die Semesterzahl verbunden mit einer Angabe des Workloads bzw. der Präsenzzeit.

Die Praxis ist in Studien- und Ausbildungsgängen sowohl in die Theoriephasen des Studien- bzw. Ausbildungsgangs integriert als auch als eigene(s) Praxissemester organisiert. Die Systematik fragt mit „*Praxissemester*“ speziell nach den Praxissemestern im engeren Sinne; Praxis während des theoretischen Studiums an Hochschule bzw. Ausbildungsstätte wird unter z.B. „*Handlungsorientierung*“ erfasst. Je nach Kernaktivitäten unterscheiden sich auch die Einsatzorte in den Praxissemestern: Manche Ausbildungen und Studiengänge haben *einen* Einsatzort (zum Beispiel „Suchtkrankenhilfe einer diakonischen Einrichtung“), andere haben *mehrere* (zum Beispiel Kirchengemeinde, Schule, diakonische Einrichtung).

2.5 Rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen

Diakonisch-gemeindepädagogische Mitarbeitende in den Gliedkirchen und Werken im Bereich der EKD arbeiten in sehr unterschiedlichen rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen. Die im Anhang zu findende tabellarische Übersicht listet die derzeit geltenden gesetzlichen Regelungen in den Gliedkirchen auf.⁷⁹ Dabei fanden neben Titel, Datum und Fundstelle des jeweiligen Rechtstextes folgende Bedingungen Berücksichtigung:

1. Welche Berufsbezeichnung / -en wird / werden verwendet?
2. Umfasst die berufliche Tätigkeit in der Regel auch die Erteilung von Religionsunterricht?
3. Wer fungiert üblicherweise als Anstellungsträger, und in welchem Anstellungsverhältnis wird die Tätigkeit ausgeübt?
4. Wer nimmt die Dienstaufsicht wahr?
5. Welche Art von Ausbildung bzw. Studium wird üblicherweise vorausgesetzt?

Diese Daten wurden zunächst aus den greifbaren Rechtssammlungen zusammengetragen und sodann von den Verantwortlichen aus den jeweiligen Glied-

79 Vgl. Anhang 3 des vorliegenden Textes.

kirchen ergänzt und aktualisiert. Dafür stand auch eine Spalte „Sonstiges“ zur Verfügung.

Nicht erfasst wurden die in den meisten Rechtstexten zu findenden Angaben zum Grundverständnis des diakonischen bzw. gemeindepädagogischen Dienstes sowie zu den Aufgabengebieten der Mitarbeitenden. Diese Daten lassen sich in einer Tabelle nicht sinnvoll systematisieren.

Generell ist zu sagen, dass der Begriff „Rahmenbedingungen“ in diesem Textabschnitt in einer eingeschränkten Weise verstanden wird, nämlich im Hinblick auf die in Gesetzestexten gegebenen Rahmenbedingungen. Darüber hinausgehende Aspekte konnten hier keine Berücksichtigung finden.

2.5.1 Welche Berufsbezeichnung /-en wird/werden verwendet?

Die am häufigsten in den Gesetzestexten und Verordnungen vorkommenden Berufsbezeichnungen lauten „Diakon /-in“ (in 17 von 20 Gliedkirchen genannt) und „Gemeindepädagoge /-in“ (in acht von 20 Gliedkirchen genannt). Sie werden nicht selten wechselweise für die gleiche Tätigkeit verwendet. So heißen die Mitarbeitenden in der Evangelischen Kirchen in Hessen und Nassau zum Beispiel Gemeindepädagogen /-innen, in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hingegen Diakone /-innen. Andererseits können beide Berufsbezeichnungen auch in einer Gliedkirche nebeneinander existieren, wie etwa in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, in der Evangelischen Kirche im Rheinland oder der Evangelische Kirche von Westfalen. Nicht selten handelt es sich dabei um eine sehr ähnliche Tätigkeit, die Varianz der Berufsbezeichnungen erklärt sich eher aus unterschiedlichen Ausbildungen, zum Teil auch aus der Differenzierung von Berufs- und Amtsbezeichnung. Beispielsweise sind in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens viele (aber nicht alle) Gemeindepädagogen /-innen zugleich Diakone /-innen, nämlich dann, wenn sie der Gemeinschaft Moritzburger Diakone und Diakoninnen angehören.

Teilweise wird versucht, dieser begrifflichen Unschärfe dadurch Herr zu werden, dass man beide Berufsbezeichnungen zu einer zusammenfügt und dann – wie etwa in der Bremischen Evangelischen Kirche – von diakonisch-pädagogischen Mitarbeitenden spricht. Oder man spricht von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit, wie in der Evangelischen Kirche

von Westfalen und in der Lippischen Landeskirche. In der Evangelischen Landeskirche in Baden oder der Evangelischen Kirche der Pfalz spricht man von Gemeindediakoninnen und -diakonen. Als weitere Varianten begegnen: Katechet/-in (zum Beispiel in der Evangelischen Landeskirche Anhalts), Religionspädagoge/-in (zum Beispiel in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern), Gemeindegewerkschaftshelfer/-in (zum Beispiel in der EKBO⁸⁰ oder in der Evangelischen Kirche im Rheinland), Jugendreferent/-in (zum Beispiel als eine unter mehreren möglichen Berufsbezeichnungen in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg)⁸¹ oder auch Sozialdiakon/-in (ebd.).

Aufs Ganze gesehen existieren somit im Bereich der EKD mindestens sechs verschiedene Berufsbezeichnungen, wobei die verschiedenen Varianten mit „Diakon/in“ zu einer zusammengefasst und unspezifische Bezeichnungen wie „Mitarbeiter/in“ nicht mitgezählt wurden: Diakon/-in, Gemeindepädagoge/-in, Gemeindegewerkschaftshelfer/-in, Jugendreferent/-in, Katechet/-in, Religionspädagoge/-in.

2.5.2 Umfasst die berufliche Tätigkeit in der Regel auch die Erteilung von Religionsunterricht?

Sofern die Durchsicht der Rechtstexte bzw. die Mitteilungen der Verantwortlichen in den Gliedkirchen eine Auskunft hinsichtlich der genannten Frage ermöglichen, lässt sich (nach derzeitigem Stand) sagen, dass die diakonisch-gemeindepädagogischen Mitarbeitenden in zwölf Gliedkirchen auch im schulischen Religionsunterricht tätig sind. Teilweise brauchen sie dafür aber noch eine Zusatzqualifikation. In fünf Gliedkirchen ist eine Mitwirkung im Religionsunterricht hingegen generell nicht vorgesehen.

2.5.3 Wer fungiert üblicherweise als Anstellungsträger, und in welchem Anstellungsverhältnis wird die Tätigkeit ausgeübt?

In der Mehrzahl der Gliedkirchen arbeiten die diakonisch-gemeindepädagogischen Mitarbeitenden in einem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis. Dieses wird zum Teil mit der jeweiligen Gliedkirche geschlossen (als Regelfall in der

80 In neueren Rechtstexten der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz wird dieser Begriff allerdings nicht mehr verwendet. Er bezieht sich offenbar auf Anstellungsverhältnisse, deren Beginn länger zurückliegt.

81 Zu unterscheiden sind hier die Aspekte Amtsbezeichnung und Berufsbezeichnung. Die Amtsbezeichnung ist – unabhängig von der Berufsbezeichnung – immer „Diakon/-in“.

Evangelischen Landeskirche in Baden und der Evangelischen Kirche der Pfalz, in bestimmten Fällen auch in anderen Gliedkirchen), häufiger aber mit einer Kirchengemeinde, mit diakonischen Einrichtungen oder einem Kirchenkreis. Ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis ist als Regelfall nur in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vorgesehen, teilweise kann es in bestimmten Fällen aber auch in anderen Gliedkirchen begründet werden, wie zum Beispiel in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland.

2.5.4 Wer nimmt die Dienstaufsicht wahr?

In Entsprechung zur Vielfalt der Anstellungsverhältnisse ist auch hinsichtlich der Dienstaufsicht von einer pluralen Situation zu sprechen. Grundsätzlich kann man drei Ebenen unterscheiden:

- Die Dienstaufsicht ist auf gliedkirchlicher Ebene organisiert.
- Die Dienstaufsicht wird regional wahrgenommen, zum Beispiel vom zuständigen Dekan bzw. der Dekanin.
- Die Dienstaufsicht liegt beim lokalen Anstellungsträger.

2.5.5 Welche Art von Ausbildung bzw. Studium wird üblicherweise vorausgesetzt?

In den meisten Gliedkirchen wird als Zugangsvoraussetzung für eine diakonisch-gemeindepädagogische Tätigkeit ein (Fach-)Hochschulstudium erwartet. Unterschiede bestehen hinsichtlich der Frage, in welchem Fachbereich dieses Studium zu erbringen ist. Eine Reihe von Gliedkirchen besteht dezidiert auf einer Doppelqualifikation, die allerdings nicht einheitlich verstanden wird. Die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Hannovers fordert zum Beispiel ein Doppeldiplom bzw. einen Doppelbachelor (Religionspädagogik und Soziale Arbeit). In der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau wird hingegen ein Studium entweder der Religionspädagogik, der Sozialpädagogik, der Sozialen Arbeit oder der Pädagogik erwartet und zusätzlich eine anerkannte gemeindepädagogische Qualifikation (unklar ist, ob diese an einer Hochschule erworben sein muss). In der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern studiert man entweder Diakonik (zuzüglich einer staatlich anerkannten Fachausbildung in einem sozialen Beruf) oder schulische Religionspädagogik. In der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens wird ein Bachelorstudium der Religionspädagogik erwartet, welches alternativ einen zusätzlichen Schwerpunkt in Sozialer Arbeit oder Musik hat.

Ergänzend zu den Studiengängen haben nicht wenige Gliedkirchen Verfahrenswege entwickelt, auch Fachschulabsolventinnen und -absolventen einen Zugang zum Arbeitsfeld zu eröffnen. Diese sind freilich recht unterschiedlich geregelt. In manchen Gliedkirchen scheinen Hoch- und Fachschulabschlüsse hinsichtlich der Zugangsmöglichkeiten in den Beruf recht gleichrangig nebeneinanderzustehen. Zudem gibt es unterschiedliche Verfahrenswege hinsichtlich der Anerkennung von Abschlüssen, die an Hoch- oder Fachschulen im Gebiet anderer Gliedkirchen erworben wurden.⁸²

Insgesamt zeigt die Durchsicht durch die relevanten Rechtstexte, dass hinsichtlich der Zugangsvoraussetzungen, der Berufsbezeichnungen und des Status der diakonisch-gemeindepädagogisch Mitarbeitenden die gliedkirchlichen Regelungen sehr unterschiedlich sind. Dieses steht konträr dazu, dass die Mitarbeitenden häufig die gleichen Aufgaben wahrnehmen. Erschwert wird dadurch einerseits die Entwicklung von erkennbaren Berufsbildern sowie andererseits die Gestaltung berufsbiographischer Übergänge der Mitarbeitenden (vor allem hinsichtlich des Wechsels zwischen den Gliedkirchen, aber auch hinsichtlich der beruflichen Weiterentwicklung in der je eigenen Gliedkirche). Perspektivisch verbindet sich damit die Frage der Attraktivität einer solchen beruflichen Tätigkeit für potentielle Studienbewerberinnen und -bewerber.

82 Zu den ergänzenden Informationen, welche aber nur schwer systematisierbar sind, gehören folgende Punkte:
a) In einigen Gliedkirchen nehmen diakonisch-gemeindepädagogische Mitarbeitende auch Aufgaben der öffentlichen Wortverkündigung wahr (zum Beispiel Bayern). b) Zum Teil erfolgt eine Einsegnung durch den Landesbischof.

3 Empfehlungen der Ad-hoc-Kommission

3.1 Einleitung

Abschließend werden Empfehlungen gegeben, die sich aus den Ausführungen zur Beruflichkeit wie zum Status der Ausbildungen im Bereich der EKD herleiten. Empfehlungen für die Gliedkirchen wie auch für das gemeinsame Handeln der EKD nehmen dabei ihren Ausgangspunkt in der oben beschriebenen Vielfalt des Aufgabenfeldes, auch wenn diese sich nur zum Teil aus theologischen Überlegungen begründet. In der etwa 150-jährigen Geschichte beruflicher Tätigkeit in Diakonie und Gemeindepädagogik entwickelten sich in den Gliedkirchen zum Teil unterschiedliche Sprachlogiken, um die diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsprofile zu beschreiben und ordnen zu können. So ergab beispielsweise die Analyse der aktuellen Rechtstexte, dass nahezu alle Gliedkirchen den Begriff „Diakon/-in“ (mit Varianten) gebrauchen. Entsprechend gibt auch eine sehr hohe Zahl von Hochschulen und Ausbildungsstätten an, für eine diakonische Beruflichkeit auszubilden. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich aber, dass der Begriff „Diakon/-in“ sowohl hinsichtlich der Ausbildung als auch der beruflichen Aufgaben und des Anstellungsverhältnisses unterschiedliche Varianten der gleichen Beruflichkeit bezeichnen kann. Hinzu kommt, dass nicht wenige Gliedkirchen daneben auch von gemeindepädagogischen Mitarbeitenden sprechen und damit gelegentlich dieselbe Tätigkeit bezeichnen, die auch der Begriff „Diakon/-in“ meinen kann. Deutlich wird daran, dass zum einen mit demselben Begriff Unterschiedliches bezeichnet, andererseits mit unterschiedlichen Begriffen dasselbe gemeint sein kann. Ähnliches begegnete an anderen Stellen der Analysen.

Die Empfehlungen gehen davon aus, dass die tradierten Berufsbezeichnungen und die damit verbundenen Aufgaben („Lizenzen“) nicht einfach außer Kraft gesetzt werden, sondern Traditionen in den Gliedkirchen und freien Werken in ihrem Eigenwert wahrgenommen und moderat weiterentwickelt werden können. Um Missverständnisse und Unklarheiten für diakonisch-gemeindepädagogisch Tätige und ihre Arbeitgeber zu vermeiden, um berufliche Weiterqualifizierung und vertikale wie horizontale Durchstiege und berufliche Wechsel im Raum der Gliedkirchen der EKD zu ermöglichen und damit das diakonisch-gemeindepädagogische Berufsfeld attraktiv zu halten, ist es notwendig, dass es

zu einem transparenten Abgleichen und einer gemeinsamen Weiterentwicklung von Berufsprofil und Ausbildung kommt. Dazu sind in dieser Ausarbeitung verschiedene Instrumente entwickelt worden, die in den Empfehlungen konkretisiert werden.

3.2 Empfehlungen

Die folgenden Empfehlungen beziehen sich deshalb auf die Weiterführung der Arbeit an einer transparenteren Ordnung der Ausbildung und Anerkennung von Studienabschlüssen mit dem Ziel einer größeren bundesweiten Mobilität und Attraktivität der diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsprofile sowie auf die beiden Felder Beruflichkeit und Ausbildung. Die Empfehlungen sind sowohl mit den Zuständigen der Gliedkirchen für die diakonischen und gemeindepädagogischen Ausbildungsgänge und Berufe als auch mit der Diakonie Deutschland beraten und zustimmend gewürdigt worden.

3.2.1 Zur Ausbildung der diakonisch-gemeindepädagogischen Berufe

1. Darstellung und Vergleich von Studiengängen nach DQR und ECTS

Die Ad-hoc-Kommission des Rates der EKD regt an, dass die Hochschulen und Ausbildungsstätten ihre Studien- bzw. Ausbildungsgänge in einem einheitlichen System nach ECTS und DQR-Niveaus darstellen. Damit sollen ein Vergleich ermöglicht sowie Unterschiede oder Gleichwertigkeiten erfasst werden. Als Regelform der diakonisch-gemeindepädagogischen Ausbildung ist dabei das Niveau 6 des DQR, wie es durch ein Hochschulstudium erworben wird, anzusehen. Der Komplexität der Arbeitsfelder und der beruflichen Herausforderungen wird entsprochen durch

- „... breites und integriertes Wissen einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagen, der praktischen Anwendung sowie eines kritischen Verständnisses der wichtigsten Theorien und Methoden“ („Wissen“),
- „... ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplexer Probleme“ („Fertigkeiten“),
- die Kompetenz, „Gruppen oder Organisationen verantwortlich zu leiten, die fachliche Entwicklung anderer anleiten und vorausschauend mit Problemen im Team umgehen“ zu können („Sozialkompetenz“), und

- die Kompetenz, „Ziele für Lern- und Arbeitsprozesse definieren, reflektieren und bewerten und Lern- und Arbeitsprozesse eigenständig und nachhaltig gestalten“ zu können.⁸³

2. Anerkennungs- und Anrechnungsverfahren für Ausbildungen nicht hochschulförmiger Ausbildungsstätten

Ausbildungsabschlüsse an staatlich anerkannten Fachschulen sind inzwischen auch dem Niveau 6 des DQR zugeordnet worden. Sie gelten nach DQR, der zuerst und vorrangig an Hochschulausbildungen orientiert ist, als gleichberechtigt, auch wenn sie nicht gleichartig sind. Entscheidend ist, dass durch diese Zuordnung im DQR im Sinn eines dynamischen Bildungskonzeptes, das auf lebenslanges Lernen ausgerichtet ist, Durchstiege und weitere Qualifikationen ermöglicht werden sollen.

Vor diesem Hintergrund werden Durchstiege durch Anerkennungs- und Anrechnungsverfahren von Fachschulausbildungen in Fachhochschulausbildungen empfohlen, um die Weiterqualifikation für das diakonisch-gemeindepädagogische Aufgabenfeld zu erleichtern und um ein einheitliches Qualifikationsniveau (DQR Niveau 6) perspektivisch zu gewährleisten. Dass inzwischen im staatlichen Bereich Anerkennungs- und Anrechnungsverfahren eingeführt sind, an denen sich die kirchliche Praxis ausrichten kann, unterstützt diesen Prozess.

3. Anerkennung von Ausbildungsgängen

Die Ad-hoc-Kommission empfiehlt den Gliedkirchen, sich bei Anerkennungsfragen zukünftig an Ausbildungsgängen zu orientieren. Diese Form der Anerkennung von Ausbildungsgängen sollte die komplette Anerkennung von Ausbildungsstätten ablösen, da diese der Weiterentwicklungsdynamik der Hochschulen und Ausbildungsstätten und dem kirchlichen Interesse an der Qualität von Ausbildungsgängen nicht gerecht wird.

Zur Anerkennung von Studiengängen bieten das in diesem Text beschriebene Kompetenzmodell wie auch die vergleichende Systematik zu den Ausbildungs- und Studiengängen bereits Kriterien und Instrumente.

83 Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (Anm. 1).

4. Kirchliche Mitwirkungsrechte

Die Ad-hoc-Kommission des Rates der EKD empfiehlt den Gliedkirchen, bei Ausbildungsstätten in freier Trägerschaft oder anerkannten kirchlichen Ausbildungsstätten das Mitwirkungs- und Aufsichtsrecht aktiv wahrzunehmen. Wo diese Rechte nicht gegeben sind oder wo sie nicht wahrgenommen werden können, kann eine kirchliche Anerkennung der Studien- und Ausbildungsgänge nicht vorgenommen werden. Absolventinnen und Absolventen solcher Studien- und Ausbildungsgänge können durch Aufbau- und Ergänzungsausbildungen für das diakonisch-gemeindepädagogische Aufgabenfeld weiterqualifiziert werden. Das Kompetenzmodell ermöglicht Orientierungen für den Umfang und die Standards derartiger Weiterqualifizierungen.

3.2.2 Zur Beruflichkeit der diakonisch-gemeindepädagogisch Tätigen

1. Perspektivenwechsel hin zur Professionalität

Interprofessionalität ist ein besonderes Merkmal der diakonisch-gemeindepädagogischen Beruflichkeit, die durch eine am Kompetenzmodell orientierte Aus- und Fortbildung abgesichert wird. Dadurch ergänzt die diakonisch-gemeindepädagogische Beruflichkeit mit ihrer Interprofessionalität die spezifische Professionalität anderer in der Kirche tätiger Berufsprofile. Daher wird empfohlen, diakonisch-gemeindepädagogische Berufsprofile an der Professionalität der beruflich Handelnden auszurichten. Die nötige Handlungskompetenz für die Professionalität in einem breiten Handlungsfeld muss in einer breit angelegten Grundausbildung gewonnen werden.

2. Modi der Kommunikation des Evangeliums:

„Bilden – Unterstützen – Verkündigen“

Es wird empfohlen, das berufliche Handeln der diakonisch-gemeindepädagogisch Tätigen unter der Trias „Bilden – Unterstützen – Verkündigen“ zu fassen. Die doppelte Qualifikation, wie sie in der Berufsbildungsordnung von 1996 benannt wird, ist im Sinne der genannten Trias zu interpretieren. Von „Bilden – Unterstützen – Verkündigen“ als Modi der Kommunikation des Evangeliums her zeigt sich dann, dass eine doppelte Qualifikation in verschiedener Gestalt gewonnen werden kann, die allerdings immer für diese Trias der Tätigkeiten zu qualifizieren hat. Dabei wird im jeweiligen Studiengang eine der Grundtätigkeiten schwerpunktmäßig auszubilden sein. Eine doppelte Qualifikation zielt auf professionelle Kompetenz der diakonisch-gemeindepädagogisch Mitarbeitenden im Bereich kirchlich-diakonischer Anstellungsverhältnisse und ermöglicht zugleich

mit einem staatlichen Abschluss auch Tätigkeiten im Bereich des nicht-kirchlichen Sozial-, Gesundheits- und Bildungswesens.

3. Berufsbezeichnung

Die Ad-hoc-Kommission bestärkt das Votum der Berufsbildungsordnung von 1996, in der als Berufsbezeichnungen „Diakonin“ bzw. „Diakon“ und „Gemeindepädagoge“ bzw. „Gemeindepädagogin“ empfohlen worden sind. Beide Berufsbezeichnungen bezeichnen beruflich Tätige in Gleichwertigkeit, geben aber keine Auskunft über die Qualifikation und das Niveau der Ausbildung. Beide Berufsbezeichnungen wurden in vorliegendem Text in einem Kompetenzmodell zusammengeführt. Entsprechend sind sie auch einer gemeinsamen Fachkommission für die Ausbildung in diesem Aufgabenbereich zuzuordnen.

4. Förderliche Rahmenbedingungen schaffen

Die beschriebene Professionalität der beruflich Tätigen erfordert in der beruflichen Praxis unterstützende Rahmungen durch die Arbeitgeber. Maßnahmen zur Personalentwicklung wie Personalentwicklungsgespräche, geordnete Fach- und Dienstaufsicht, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Weiterqualifizierung für spezifische Zielgruppenarbeit, spezielle Aufgabenfelder oder für die Breite der potentiellen Aufgabenfelder sind weiterzuentwickeln. Möglichkeiten der Anstellungsträgerschaft in einem größeren Kontext, zum Beispiel in einem Kirchenbezirk, in der Landeskirche oder in einem diakonischen Unternehmen sollten geprüft werden.

3.2.3 Zu Organisationsformen und Aufgaben für die weitere Umsetzung

1. Einrichtung einer Fachkommission für die Ausbildung im diakonischen und gemeindepädagogischen Bereich

Die Ad-hoc-Kommission empfiehlt die Einrichtung einer „Fachkommission für die Ausbildung im diakonischen und gemeindepädagogischen Bereich“. Diese Kommission soll die Aufgabe einer ständigen Abstimmung und EKD-bezogenen Weiterentwicklung von diakonisch-gemeindepädagogischen Ausbildungs- und Berufsprofilen übernehmen. Bei der Besetzung der vorgeschlagenen Fachkommission sind neben den Vertreterinnen und Vertretern der Ausbildungsstätten und der Hochschulen sowie der kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger auch Vertreterinnen und Vertreter der Berufsgruppen zu berücksichtigen.

2. Aufgaben der Fachkommission

Die vorgeschlagene Fachkommission soll auf der Grundlage des vorgelegten Kompetenzmodells in der Pluralität der Handlungsfelder von Kirche und Diakonie die Erfordernisse von Ausbildung und Studium beschreiben. Sie soll die zentrale Darstellung von Ausbildungs- und Studiengängen organisieren, sodass ein strukturierter Vergleich möglich ist, um die Gliedkirchen und Ausbildungsstätten bei der Anerkennung von Ausbildungs- und Studiengängen zu beraten. Dazu definiert sie Mindeststandards theologischer Qualifikationen nach Umfang und Inhalt, wobei sie die interdisziplinäre Ausrichtung der Lehre berücksichtigen wird, wie sie dem spezifischen Format der Qualifikation für diakonisch-gemeindepädagogische Berufe entspricht. Sie soll Standards und Kriterien entwickeln, wie die Gliedkirchen der EKD zu einer transparenten und EKD-weit verantworteten Anerkennungspraxis kommen können.

3. Erarbeitung einer Rahmenordnung zur Ausbildung

Perspektivisch ist zur Sicherung der Qualität und Vergleichbarkeit in den diakonisch-gemeindepädagogischen Ausbildungs- und Studiengängen die Erarbeitung einer weiten Rahmenordnung durch die EKD wünschenswert. Diese sollte die staatlich anerkannten Abschlüsse, die für dieses Berufsfeld qualifizieren, klären sowie die für die Kirche und ihre Diakonie bedeutsame theologische Kommunikations- und Gestaltungskompetenz beschreiben.

4. Harmonisierung der rechtlichen Ordnungen

Die Ergebnisse der Ad-hoc-Kommission zeigen eine hohe Pluralität der rechtlichen Regelungen für die Ausbildung wie die Berufsfelder sowohl zwischen den Gliedkirchen als auch innerhalb einzelner Gliedkirchen. Die Ad-hoc-Kommission des Rates der EKD empfiehlt den Gliedkirchen, ihre je eigenen rechtlichen Ordnungen zu sichten und für ihren Bereich und im Blick auf den EKD-weiten Kontext auf eine notwendige Harmonisierung hin zu überprüfen.

1 Fragebogen zur Erhebung (zu 2.4.1)

1. Bitte geben Sie hier Ihre Identifikationsnummer (siehe E-Mail) ein.
Bitte geben Sie hier den Studien-/Ausbildungsgang ein (siehe E-Mail).

2. In den ersten Fragen interessieren uns allgemeine Informationen zu Ihrer Ausbildungsstätte/Hochschule und strukturelle Gegebenheiten zur Ausbildung/zum Studium.

- Wie ist der Name Ihrer Ausbildungsstätte/Hochschule?
- Wie ist die Bezeichnung des Ausbildungs-/Studienabschlusses?
- In welchem Bundesland befindet sich Ihre Ausbildungseinrichtung/Hochschule?
- Ist Ihr Ausbildungs-/Studiumsangebot auf die Ordnungen einer oder mehrerer bestimmter Landeskirchen bezogen? Ja/Nein

3. Gibt es eine Landeskirche, für die Sie bevorzugt ausbilden?

- Bitte nennen Sie diese Landeskirche: ...
- Wir bilden für verschiedene Landeskirchen gleichermaßen aus.

4. Welche Trägerschaft trifft auf Ihre Ausbildungseinrichtung/Hochschule zu?

- Ausbildungsstätte/Hochschule in staatlicher Trägerschaft
- Ausbildungsstätte/Hochschule in kirchlicher Trägerschaft
- Ausbildungsstätte/Hochschule in freier Trägerschaft (zum Beispiel freigemeinnützige diakonische Einrichtung oder freies Werk innerhalb einer Landeskirche)
- Sonstige: ...

Welcher Kategorie von Ausbildungseinrichtung gehört Ihre Ausbildungseinrichtung/Hochschule an?

- Weiterbildungseinrichtung
- Ausbildungsbetrieb
- Fachschule
- Duale Hochschule
- „Hochschule für angewandte Wissenschaft“/Fachhochschule

- Universität
- Sonstiges: ...

5. Für wie viele Auszubildende/Studierende ist der gesamte Ausbildungs-/Studiengang maximal ausgelegt? (Bitte Anzahl angeben)

Wie viele Absolventinnen und Absolventen schließen durchschnittlich pro Jahr die Ausbildung/das Studium ab?

6. Wird die Ausbildung/das Studium in Kooperation mit einer anderen Einrichtung angeboten? Ja/Nein

7. In Kooperation mit welcher Einrichtung? Bitte nennen Sie uns Ihren Kooperationspartner: ...

8. Um Zugang zu der Ausbildung/dem Studium zu erhalten, benötigt man folgenden Bildungsabschluss (Mehrfachnennung möglich):

- Schulabschluss (Haupt- oder Realschulabschluss)
- Fachhochschulreife (oder gleichwertiger Abschluss)
- Hochschulreife (Abitur oder gleichwertiger Abschluss)
- Schulabschluss mit Berufsausbildung
- Schulabschluss mit Berufstätigkeit
- Hochschulabschluss
- Sonstiger Abschluss: ...

9. Im folgenden Fragenblock widmen wir uns der Art des Abschlusses und der Qualifikation, die durch die Ausbildung/das Studium möglich wird. Mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung/des Studiums erreicht man folgendes Niveau:

Aus-/Weiterbildung:

- Weiterbildung ohne Zertifizierung
- Zusatzqualifikation mit Anerkennung/Zertifizierung (zum Beispiel nach Berufsbildungs- oder Fortbildungsgesetz, Zertifizierung durch staatlich anerkannte Institution)
- staatlich anerkannter Ausbildungsberuf (nach Ausbildungsverordnung/IHK, Handwerksordnung, Berufsbildungsgesetz)

kirchlicher Abschluss:

- kirchlich anerkannter Abschluss/Beruf

akademischer Abschluss:

- Bachelor
- Diplom
- Master

10. In der Diakonenausbildung und Gemeindepädagogenausbildung hat sich eine Ausbildung mit „doppelter Qualifikation“ bzw. „doppeltem Abschluss“ entwickelt. Die doppelte Qualifikation wird in der Regel durch einen fachlich qualifizierenden Abschluss (zum Beispiel in Sozialer Arbeit/Sozialpädagogik, Heilerziehungspflege etc.) in Kombination mit einem theologisch qualifizierenden Abschluss (zum Beispiel in Diakonie, Diakoniewissenschaft, Religionspädagogik oder Gemeindepädagogik) erworben. Die doppelte Qualifikation kann integriert in einem Abschluss oder durch zwei Abschlüsse erworben werden. Wird mit Ihrem Angebot eine „doppelte Qualifikation“ (entweder integriert oder in Kombination mit einem anderen Abschluss) erreicht? Ja/Nein

11. In welcher Form wird diese „doppelte Qualifikation“ erlangt?

- integrierter Abschluss (zum Beispiel Bachelor soziale Arbeit/soziale Diakonie)
- doppelter Abschluss (zum Beispiel zwei Bachelorurkunden oder ein Berufsabschluss und eine kirchliche Abschlussprüfung)

Bitte nennen Sie uns die Bezeichnung(en) der Abschlüsse:

1. Abschluss:

2. Abschluss:

Kommentar zu den Abschlüssen: ...

12. Durch den erfolgreichen Abschluss des Ausbildungs-/Studienangebotes in doppelter Qualifikation erlangt man eine staatliche Anerkennung? Ja/Nein

Der erfolgreiche Abschluss des Ausbildungs-/Studienangebotes in doppelter Qualifikation ist Voraussetzung für eine kirchliche Anstellungsfähigkeit bei einer oder mehreren Landeskirchen? Ja/Nein

Durch den Abschluss erlangt man ein Zertifikat/eine Anerkennung durch ...

13. Bitte nennen Sie uns die genaue Bezeichnung, die man durch die staatliche Anerkennung erlangt.

14. Gibt es im Anschluss an die Ausbildung / das Studium die Möglichkeit einer Einsegnung / Berufung in ein kirchliches Amt oder eine kirchliche Beauftragung? Ja / Nein

Von wem wird die Beauftragung / Einsegnung / Ordination etc. vollzogen? (Bitte nennen Sie uns die jeweiligen Namen der Einrichtungen bzw. der Landeskirche – Mehrfachnennung möglich)

- durch die berufende(n) Landeskirche(n):
- durch die Ausbildungsstätte:
- durch eine diakonische Gemeinschaft:
- durch ein Missionswerk:
- durch andere Einrichtung:

In welches Amt / welchen Dienst wird eingesegnet / ordiniert / berufen? (Bitte nennen Sie die genaue Amts- bzw. Dienstbezeichnung – Mehrfachnennung möglich)

15.a Für welche Formen der Berufung ist Ihre Ausbildung / Studium eine Voraussetzung? (Mehrfachnennung möglich)

- Beauftragung für schulischen Religionsunterricht (vocatio)
- Berufung
- Einsegnung
- Ordination (durch welche Institution wird die Ordination vollzogen): ...
- Sonstige: ...

15.b Wird die Beauftragung bzw. Einsegnung in Absprache / im Rahmen einer Ordnung der Landeskirche vollzogen? Ja / Nein

16. Im folgenden Fragenblock richten wir unsere Aufmerksamkeit auf den Studienaufbau, die Profilschwerpunkte sowie auf die Arbeitsfelder. Wenden wir uns zunächst dem Studien- / Ausbildungsaufbau unter dem Aspekt der „doppelten Qualifikation“ zu. (Sie können unter drei Varianten auswählen – wenn Ihr Studi-

en-/Ausbildungsgang sowohl in Teilzeit als auch in Vollzeit angeboten wird, füllen Sie bitte beide Möglichkeiten aus. Das gilt auch für zertifizierte Weiterbildungen, Fortbildungen, berufsbegleitende Varianten, Vertiefungsstudiengänge, Aufbauausbildungen etc.)

Welche der folgenden Varianten trifft auf Ihren Ausbildungs-/Studiengang zu?

- Variante 1: Doppelte Qualifikation in zwei grundständigen Vollzeitabschlüssen in gegenseitiger Kombination und Anrechnung (zum Beispiel Religions-/Gemeindepädagogik und Soziale Arbeit)
- Variante 2: Doppelte Qualifikation nach bereits vorhandenem, abgeschlossenem (berufsqualifizierendem) Abschluss/Studium durch: Weiterbildung, Fortbildung, Vertiefungs- oder Aufbauausbildung, Vertiefungsstudium
- Variante 3: Doppelter Abschluss integriert in einem Studien-/Ausbildungsabschluss.
- keine, da sich unser Studien-/Ausbildungsangebot nicht an der doppelten Qualifikation orientiert.

17.

Variante 1

Doppelte Qualifikation in zwei grundständigen Vollzeitabschlüssen in gegenseitiger Kombination und Anrechnung (zum Beispiel Religions-/Gemeindepädagogik und Soziale Arbeit)

Wie viele Jahre/Semester werden bis zum Abschluss benötigt?

Semester/Jahre bis zum 1. Abschluss: ...

Semester/Jahre bis zum 2. Abschluss: ...

Semester/Jahre gesamt (1. und 2. Abschluss): ...

(Auswahl: 1, 2, 3, ..., 10 Semester oder mehr als 10 Semester)

- modularisiert (bitte Anzahl CP angeben)
- nicht modularisiert (bitte Anzahl Präsenzzeit in vollen Stunden angeben)

In welcher Form kann das Angebot studiert/absolviert werden?

(Mehrfachnennung möglich)

- grundständig in Vollzeit

- berufsbegleitend
- Teilzeit

Kommentar möglich: ...

Variante 2

Doppelte Qualifikation nach bereits vorhandenem, abgeschlossenem (berufsqualifizierendem) Abschluss/Studium

Dauer des Ausbildungs-/Studienganges/Fort- oder Weiterbildung:
Semester/Jahre bis zum Abschluss
(Auswahl: 1, 2, 3, ..., 10 Semester oder mehr als 10 Semester)

- modularisiert (bitte Anzahl CP angeben)
- nicht modularisiert (bitte Anzahl Präsenzzeit in vollen Stunden angeben)

In welcher Form kann das Angebot studiert/absolviert werden?
(Mehrfachnennung möglich)

- grundständig in Vollzeit
- berufsbegleitend
- Teilzeit

Variante 3

Doppelter Abschluss integriert in einem Studien-/Ausbildungsabschluss

Dauer des Ausbildungs-/Studienganges:
Semester/Jahre bis zum Abschluss
(Auswahl: 1, 2, 3, ..., 10 Semester oder mehr als 10 Semester)

- modularisiert (bitte Anzahl CP angeben)
- nicht modularisiert (bitte Anzahl Präsenzzeit in vollen Stunden angeben)

Wie lange dauert Ihr Studien-/Ausbildungsangebot, falls es sich nicht an der doppelten Qualifikation orientiert?

- modularisiert (bitte Anzahl CP angeben)
- nicht modularisiert (bitte Anzahl Präsenzzeit in vollen Stunden angeben)

In welcher Form kann das Angebot studiert/absolviert werden?
(Mehrfachnennung möglich)

- grundständig in Vollzeit
- berufsbegleitend
- Teilzeit

18. Welche thematischen Profilschwerpunkte kennzeichnen die Ausbildung/das Studium? (Mehrfachnennung möglich)

- Soziale Arbeit/Soziale Diakonie
- Gemeindediakonie
- Gemeindepädagogik
- Religionspädagogik
- Mission/Verkündigung
- Pflege/Pflegediakonie
- Frühkindliche Bildung (mit zum Beispiel Diakonie, Religionspädagogik, Theologie)
- weitere Nennungen: ...

19. In welchen Arbeitsfeldern können sich Ihre Absolventinnen und Absolventen nach einem doppelten bzw. integrierten Abschluss arbeiten? (Mehrfachnennung möglich)

- Soziale Arbeit
- Pflege
- Frühkindliche Bildung
- Heilpädagogik
- Verwaltung
- Gemeindediakonie/Kirchenkreisdiakonie
- Gemeindepädagogik/gemeindepädagogische Arbeitsfelder
- Religionspädagogische Arbeitsfelder/Schule
- Mission/Evangelisation
- Entwicklungsarbeit/Entwicklungshilfe
(internationale Soziale Arbeit und Bildungsarbeit)

- vernetzte arbeitsfeldübergreifende Dienstaufträge
(in Kirche, Schule und Gemeinwesen)
- Sonstige: ...

20. Widmen wir uns mit den letzten Fragen den Berufsperspektiven und professionellen Vernetzungen:

Werden durch die Ausbildung / das Studium weitere Zugangs- oder Qualifikationsmöglichkeiten erworben? (Mehrfachnennung möglich)

- Zugang zum höheren Dienst
- Promotionsmöglichkeit
- Sonstige: ...

Steht die Ausbildung / das Studium in Verbindung mit einer ... (Mehrfachnennung möglich)

- Diakonischen Gemeinschaft
- Missionswerk
- Sonstige: ...

21. Möglicherweise gibt es in Ihrer Ausbildungseinrichtung Besonderheiten, die bislang noch nicht zur Sprache gekommen sind.

Bitte nennen Sie uns diese. Danke.

An wen können wir uns bei Rückfragen zum Interview wenden? Bitte nennen Sie uns den Namen einer Ansprechperson (möglichst mit Telefonnummer und E-Mail-Adresse).

2 Exemplarische Darstellung von Studien- und Ausbildungsgangstypen (zu 2.4.2)

Im Folgenden werden – entsprechend der in Abschnitt 2.4.2 S. 77 f. genannten Profile – exemplarische Darstellungen von vier konzeptionell unterschiedlichen diakonisch-gemeindepädagogischen Ausbildungs- und Studiengänge, die sich aus der Systematik zu ihrer Vergleichbarkeit ergeben haben, vorgelegt. Diese dienen der Illustration der tabellarischen Darstellungssystematik und zielen auf eine bessere Verständlichkeit der mit ihr gegebenen Vergleichbarkeit von Studien- und Ausbildungsgängen. Die vorgestellten (und insofern bewusst ohne eine Zuordnung zu einer Ausbildungseinrichtung versehenen) Beispiele sind also aus Sicht der Ad-hoc-Kommission intentional nicht als Darstellung besonders guter Praxis, sondern allein als Mittel zur Veranschaulichung der oben vorgestellten Systematik zu verstehen.

1. Gemeinde- und schulpädagogisches Ausbildungs- und Studiengangsprofil

1. Strukturelle Merkmale des Studiengangs bzw. der Ausbildung	
Ausbildungseinrichtung/ Hochschule	Fachhochschule
Bezeichnung des Ausbildungs- bzw. Studiengangs	BA Religionspädagogik/Gemeindediakonie
Qualifikationsniveau des Abschlusses (DQR)	Niveau 6 (BA)
Für welche beruflichen Kernaktivitäten wird ausgebildet? (<i>maximal zwei Nennungen</i>)	<input checked="" type="checkbox"/> Kirchliche Bildungsarbeit <input checked="" type="checkbox"/> Religionsunterricht <input type="checkbox"/> Soziale Arbeit/Soziale Diakonie <input type="checkbox"/> Verkündigung/Evangelisation <input type="checkbox"/> Pflege/Pflegediakonie
Eine doppelte Qualifikation wird erworben	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Eine doppelte Qualifikation kann er- worben werden	<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein

Sie wird gegebenenfalls erworben durch	<input checked="" type="checkbox"/> zwei grundständige (Studien-)Abschlüsse <input type="checkbox"/> einen grundständigen (Studien-)Abschluss und eine aufbauende gemeindepädagogische oder diakonische Ausbildung <input type="checkbox"/> einen integrierten (Studien-)Abschluss mit staatlich anerkanntem Abschluss <i>und</i> gemeindepädagogischer oder diakonischer Ausbildung
Staatliche Anstellungsfähigkeit wird erworben mit dem Abschluss	a) Lehrerlaubnis für Religionsunterricht bis Sekundarstufe I b) mit drei Semestern zusätzlich BA Soziale Arbeit
Kirchliche Anstellungsfähigkeit wird erworben mit dem Abschluss	BA Religionspädagogik / Gemeindediakonie und bei zweiter Qualifikation BA Soziale Arbeit
Form der Berufung in den kirchlichen Dienst (zum Beispiel <i>Beauftragung, Einsegnung, Ordination</i>)	Beauftragung

kontextuelle Hintergründe, motivationale und theologische Antriebsmomente und Leitideen der Ausbildungsstätte

(zum Beispiel Bezug zu freien kirchlichen Werken, diakonischen Gemeinschaften etc.)

2. Konzeptionell-thematische Merkmale des Curriculums

A. Theoretische Grundlegungen

Theologie	46 CP (Workload: 600 h Präsenz; 795 h Selbststudium) <ul style="list-style-type: none"> ■ Wissenschaftstheorie, allgemeine Grundlagen und disziplinspezifische Methoden wissenschaftlichen Arbeitens ■ Exegese und Hermeneutik des Alten und Neuen Testaments ■ Dogmatik (exemplarische Grundlagen aus dem Bereich von Prolegomena, Christologie, Gotteslehre, Ekklesiologie, Pneumatologie, Diakonie) ■ Ethik (ethische Urteilsfindung, ausgewählte aktuelle sozioethische sowie medizinethische Fragestellungen)
-----------	--

Theologie	<ul style="list-style-type: none"> ■ Historische Theologie / exemplarische Querschnitte (zum Beispiel Geschichte der Hermeneutik biblischer Texte, Verhältnis Staat / Kirche) sowie Themen der Epochen (zum Beispiel Konzilien des vierten / fünften Jahrhunderts, „Entdeckung der Neuen Welt“, Reformation, Pietismus, Kirche in NS-Diktatur und in der DDR) ■ Kirchen- und Konfessionskunde ■ Diakoniewissenschaftliche Grundlagen (Diakonie, Geschichte helfenden Handelns; siehe bei Soziale Arbeit) ■ Kirchenrecht
Pädagogik	<p>14 CP (Workload: 150 h Präsenz, 270 h Selbststudium)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Bildungstheorie ■ Religionspädagogische Psychologie ■ Gemeindepädagogik (Geschichte und Theorien sowie methodische Standards der Disziplin; Themen aktueller Diskurse, Modelle)
Soziale Arbeit	<p>16 CP (Workload: 170 h Präsenz, 325 h Selbststudium)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Geschichte der Professionalisierung der Sozialen Arbeit, Geschichte der Diakonie, aktuelle Herausforderungen diakonischen Handelns ■ pädagogische, psychologische, soziologische, rechtliche Zugänge zum Menschen ■ Lebensphasen und -themen und ihre institutionelle Antworten ■ Diversity (Fremdheit, Interkulturalität, Interreligiosität, Gender) ■ Empirische Sozialforschung
Pflege / Pflegediakonie	- / -
B. Handlungsorientierung – Konzeption und Durchführung von ... (maximal fünf Nennungen pro Unterkategorie)	
allgemeinen praktisch-theologischen Kernaktivitäten	<p>17 CP (Workload: 195 h Präsenz; 315 h Selbststudium)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Grundlagen zielgruppenorientierten homiletischen und liturgischen Handelns in Theorie und Praxis ■ Geschichte, Theorie und Praxis seelsorglichen Handelns in gemeindlichen und Einrichtungskontexten

pädagogischen Kernaktivitäten	<p>56 CP (<i>Workload: 885 h Präsenz; 795 h Selbststudium</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ schulische Religionspädagogik Sekundarstufe I (Fachdidaktik und ins Studium integrierte Fachpraxis) ■ Gemeindepädagogik (Arbeit mit Ehrenamtlichen, mit Kindern und Jugendlichen in gemeindlichen und übergemeindlichen kirchlichen Kontexten; Arbeit mit erwachsenen und insbesondere älteren Menschen) ■ Kunstpädagogik, Medienpädagogik, wahlweise als Zusatzqualifikationen Sportpädagogik und Erlebnispädagogik ■ Gesprächsführung mit Einzelnen, mit Gruppen
sozialarbeiterischen / diakonischen Kernaktivitäten	<p>37 CP (<i>Workload: 555 h Präsenz; 555 h Selbststudium</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Analyse psychosozialer Lebenslagen und ihre multidisziplinäre Bewältigung) ■ Gesprächsführung mit Einzelnen und mit Gruppen ■ Sozialraumanalyse, sozialraumorientiertes Handeln in Theorie und Praxis ■ Gemeindediakonisches und gemeinwesendiaikonisches Handeln ■ Diversitymanagement
pflegerischen / pflegediakonischen Kernaktivitäten	- / -
C. Management, Organisation und Leitung	
	<p>9 CP (<i>Workload: 75 h Präsenz; 195 h Selbststudium</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Management in Kirche und Diakonie ■ Projektmanagement, Fundraising ■ Teamleitung
D. Professionalität, Identität und Einstellung	
Berufsgeschichte / -ethik / -recht Amt und Ämter / Dienste	<p>5 CP (<i>Workload: 60 h Präsenz; 105 h Selbststudium</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Berufsethik, Berufsrecht, Geschichte des Berufs ■ Berufe, Dienste und Ämter in Kirche und Diakonie ■ professionelle Identität (Reflexion und Gestaltung der eigenen Religiosität; berufliches Selbstverständnis; Supervision)

3. Organisatorische Merkmale des Studiengangs bzw. der Ausbildung

Umfang in CP (Präsenzzeit/Selbststudium)	210 (Präsenz: 2690 h/Selbststudium: 3610 h)
Semesterzahl	7
Praxissemester und Einsatzorte	ein Praxissemester = insgesamt 100 Tage in Schule, Gemeinde und diakonischer Einrichtung; Supervision (810 h)
Kontaktperson / Leitung des Studiengangs bzw. der Ausbildung	
Bemerkungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Typisch für diesen BA Religionspädagogik/ Gemein- dediakonie ist die Verzahnung von schulischer Religi- onspädagogik, Gemeindepädagogik und Diakonie. ■ Gemeindediakoninnen und -diakone im gemeind- lichen Dienst haben qua Amt Anteil an der Leitung der Gemeinde. ■ Workload von Praxissemester und BA-These (360 h) ist keiner Disziplin zugerechnet.

2. Diakonisch-gemeindepädagogisches Ausbildungs- und Studiengangprofil

1. Strukturelle Merkmale des Studiengangs bzw. der Ausbildung

Ausbildungseinrichtung/Hochschule	Fachhochschule
Bezeichnung des Ausbildungs- bzw. Studiengangs	Zwei-Fächer-Bachelorstudiengang Religionspädagogik und Soziale Arbeit
Qualifikationsniveau des Abschlusses (DQR)	Niveau 6 (BA)
Für welche beruflichen Kernaktivitä- ten wird ausgebildet? (<i>maximal zwei Nennungen</i>)	<input checked="" type="checkbox"/> Kirchliche Bildungsarbeit <input type="checkbox"/> Religionsunterricht <input checked="" type="checkbox"/> Soziale Arbeit/ Soziale Diakonie <input type="checkbox"/> Verkündigung/ Evangelisation <input type="checkbox"/> Pflege/ Pflegediakonie

Eine doppelte Qualifikation wird erworben	<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Eine doppelte Qualifikation kann erworben werden	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Sie wird gegebenenfalls erworben durch	<input type="checkbox"/> zwei grundständige (Studien-)Abschlüsse <input type="checkbox"/> einen grundständigen (Studien-)Abschluss und eine aufbauende gemeindepädagogische oder diakonische Ausbildung <input checked="" type="checkbox"/> einen integrierten (Studien-)Abschluss mit staatlich anerkanntem Abschluss <i>und</i> gemeindepädagogischer oder diakonischer Ausbildung
Staatliche Anstellungsfähigkeit wird erworben mit dem Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bachelorabschluss im Zwei-Fächer-Bachelor Religionspädagogik und Soziale Arbeit ■ Kolloquium zur staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiter /-in und Sozialpädagoge /-in nach 12-monatigem integrierten Berufspraktikum nach Studienabschluss
Kirchliche Anstellungsfähigkeit wird erworben mit dem Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bachelorabschluss im Zwei-Fächer-Bachelor Religionspädagogik und Soziale Arbeit ■ Kolloquium zur kirchlichen Anerkennung als Diakon /-in durch die Landeskirche nach 12-monatigem integrierten Berufspraktikum nach Studienabschluss [nur bei Vorliegen der evangelischen Konfessionszugehörigkeit; nicht-evangelische Studierende absolvieren ein rein sozialarbeiterisches Berufspraktikum]
Form der Berufung in den kirchlichen Dienst (zum Beispiel <i>Beauftragung, Einsegnung, Ordination</i>)	Einsegnung als Diakon /-in
kontextuelle Hintergründe, motivationale und theologische Antriebsmomente und Leitideen der Ausbildungsstätte (zum Beispiel <i>Bezug zu freien kirchlichen Werken, diakonischen Gemeinschaften etc.</i>)	

2. Konzeptionell–thematische Merkmale des Curriculums

A. Theoretische Grundlegungen

Theologie	<p>37,5 CP (450 Präsenzstunden; 675 Stunden Selbststudium)</p> <ul style="list-style-type: none">■ Biblische Theologie, Exegese und Hermeneutik von Altem und Neuem Testament, Bibelkunde■ Systematische Theologie, exemplarische Grundfragen der Dogmatik, Grundfragen christlichen Glaubens■ Grundfragen und neuere Entwicklungen der Praktischen Theologie■ Historische Theologie, exemplarischer Überblick über Epochen der Kirchengeschichte und Christentumsge- schichte, Grundkenntnisse ekklesiologischer Traditi- onsbildung■ Kirchen-, Konfessions- und Religionskunde, Chris- tentum in gesellschaftlicher Pluralität■ Christentum im Wandel: Christentum, Religiosität und Kirche im Kontext gesellschaftlicher Pluralität und Modernisierungsprozesse, kirchliche Milieus und Lebensstile■ Grundfragen der Anthropologie und Ethik
Pädagogik	<p>27,5 CP (330 Präsenzstunden, 495 Stunden Selbststudium)</p> <ul style="list-style-type: none">■ Grundlagen der Erziehung und Bildung■ Lern- und entwicklungspsychologische Grundlagen■ Gesellschaftliche Bedingungen von Erziehung und Bildung■ Geschichte und Organisation des Bildungssystems■ Bildungstheorie■ Kenntnis verschiedener Zielgruppen und Vielfalt von Lebensweisen■ Theoretische Grundlagen der Religions- und Gemeindepädagogik

Soziale Arbeit	<p>42,5 CP (510 Präsenzstunden; 765 Stunden Selbststudium) [davon 15 CP Recht mit 210 Präsenzstunden und 240 Stunden Selbststudium]</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Theoretische und konzeptionelle Grundlagen der Sozialen Arbeit und Diakonie ■ Überblick über Handlungsfelder und Arbeitsformen der Sozialen Arbeit ■ Geschichte und Funktion des bundesdeutschen Wohlfahrtssystems ■ Gesellschaftliche Bedingungen Sozialer Arbeit (soziologische, politologische, ökonomische und andere Theorien; Entstehungsdynamiken sozialer Ungleichheit) ■ Rechtliche Grundlagen (Rechtssystem der BRD, Privatrecht, Strafrecht, öffentliches Recht; Vertiefung von Rechtsgebieten, beispielsweise Familien-, Arbeits- oder Sozialrecht) ■ Ethische Grundfragen der Sozialen Arbeit ■ Leben in und Umgang mit einschränkenden Situationen (beispielsweise Exklusion, Behinderung, Umgang mit Sterben und Tod)
Pflege / Pflegediakonie	-/-
B. Handlungsorientierung – Konzeption und Durchführung von ... (maximal fünf Nennungen pro Unterkategorie)	
allgemeinen praktisch-theologischen Kernaktivitäten	<p>22,5 CP (270 Präsenzstunden; 405 Stunden Selbststudium)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Grundlagen homiletischen und liturgischen Handelns, exemplarisch: Gestaltung zielgruppenorientierter Gottesdienste und Andachten ■ Grundlagen von Konfirmandenunterricht und Konfirmandenarbeit, Gestaltung von Unterrichtseinheiten während studienbegleitendem Praktikum ■ Geschichte, Theorie und Praxis seelsorgerlichen Handelns ■ Verschiedene Wege der Lebens- und Glaubensgestaltung, beispielsweise spirituelle Wege

pädagogischen Kernaktivitäten	<p>32,5 CP (330 Präsenzstunden; 645 Stunden Selbststudium) [davon 15 CP Projekt = Wahlpflicht]</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Fachdidaktik Religion, Gestaltung von Lerneinheiten und Bildungsmaßnahmen ■ Kirchliche Bildungsarbeit in Gemeinde und kirchlichen Einrichtungen (exemplarisch beispielsweise evangelische schulbezogene Jugendarbeit, kirchliche Erwachsenen- und Familienbildung) ■ Vertiefung spezifischer Methoden: beispielsweise Gruppenpädagogik, Konflikte in Gruppen, Ästhetische Praxis, Erlebnispädagogik, interkulturelles und interreligiöses Lernen und anderes Projektstudium bspw. im Bereich „Bildungs-, Kultur- und Jugendarbeit“ [Wahlpflicht = alternativ zu oder in Kombination mit eher sozial-diakonischen Projekten, s. u.] ■ wahlweise als freiwillige Zusatzqualifikation: Modul „Schulische Religionspädagogik einschl. Schulpraktikum“
sozialarbeiterischen / diakonischen Kernaktivitäten	<p>37,5 CP (300 Präsenzstunden; 825 Stunden Selbststudium) [davon 15 CP Projekt = Wahlpflicht]</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Praktikum in einem Handlungsfeld der Sozialen Arbeit, Hospitation und Arbeitsfeldanalyse ■ Diakonische Arbeit in exemplarischen Handlungsfeldern Arbeitsfelder und Arbeitsformen der Diakonie (beispielsweise Kirchenkreissozialarbeit, Gemeinwesendiakonie usw.) ■ Vertiefung spezifischer Methoden: beispielsweise Freiwilligenmanagement, Sozialraum- und Stadtteilerkundung, Fachenglisch, Kommunikationstraining, diakonisches Lernen und anderes Projektstudium beispielsweise im Bereich „Kinder- und Jugendhilfe“ oder „Gesundheit, Krankheit und Behinderung“ [Wahlpflicht = alternativ zu oder in Kombination mit eher pädagogischen Projekten, s. o.]
pflegerischen / pflegediakonischen Kernaktivitäten	-/-

C. Management, Organisation und Leitung

7,5 CP (90 Präsenzstunden; 135 Stunden Selbststudium)

- Organisation und Gesellschaft, Funktion und Rolle gesellschaftlicher Organisationen
- Sozialmanagement, Fundraising, Leitbildentwicklung und Ähnliches

D. Professionalität, Identität und Einstellung

Berufsgeschichte /-ethik /-recht
Amt und Ämter /Dienste

32,5 CP (315 Präsenzstunden; 660 Stunden
Selbststudium)

- Geschichte und Gegenwart der sozialen, diakonischen und religions- /gemeindepädagogischen Berufe
- Gemeinsamkeiten und Unterschiede verschiedener Professionen der Sozial- und Bildungsarbeit
- Kennenlernen verschiedener Arbeitsfelder in Kirche, Diakonie und Sozialer Arbeit und Reflexion der unterschiedlichen Anforderungen an professionell Handelnde
- Gemeindepädagoginnen und Diakone innerhalb der kirchlichen Dienstgemeinschaft
- Berufsethik

3. Organisatorische Merkmale des Studiengangs bzw. der Ausbildung

Umfang in CP
(Präsenzzeit/Selbststudium)

240 CP (2490 Präsenzstunden; 4710 Selbststudium)

Semesterzahl

8

Praxissemester und Einsatzorte

- Kein Praxissemester, aber verschiedene studienbegleitende Praktika (zwischen zweitem und drittem Semester achtwöchiges Blockpraktikum Soziale Arbeit; viertes /fünftes Semester: studienbegleitendes Konfirmandenunterrichts- und Gottesdienstpraktikum; sechstes/siebentes Semester einjähriges studienbegleitendes Projektstudium)
- Nach dem Bachelorabschluss folgt ein mindestens zwölfmonatiges integriertes Berufspraktikum in Trägerschaft von Kirche bzw. Diakonie, das zur staatlichen und kirchlichen Berufsankennung führt; dieses wird von der Hochschule durch Studententage und Supervision begleitet.

Bemerkungen

- Typisch für diesen Studiengang ist es, dass sowohl unterschiedliche Bezugsdisziplinen (beispielsweise Theologie, Pädagogik, Sozialarbeitswissenschaft) nicht getrennt voneinander, sondern integriert vermittelt werden, als auch dass Theorie und Praxis in vielen Modulen explizit miteinander verwoben sind (beispielsweise ein Erstsemesterprojekt, in dem mittels der Methode des Problemorientierten Lernens sowohl in die theoretischen und konzeptionellen Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beiden Studienfächer ‚Religionspädagogik‘ und ‚Soziale Arbeit‘ eingeführt wird, als diese auch problembezogen mittels Fallarbeit und Stadtteilerkundungen auf ihre Praxisrelevanz hin untersucht werden).
 - In diesem Zwei-Fächer-Studiengang sind 120 von 240 CP polyvalente Studieninhalte bzw. gemeinsame Module, die sowohl für eine berufsqualifizierende Ausbildung in Religionspädagogik als auch für eine solche in Sozialer Arbeit relevant sind – dies lässt sich an obiger Matrix nur bedingt ablesen, da versucht wurde, die Inhalte eindeutig den vorgegebenen Kategorien zuzuordnen.
 - Im zweiten Studienabschnitt haben die Studierenden in einem gewissen Umfang die Möglichkeit einer individuellen Schwerpunktsetzung in einigen Modulen (Wahlpflicht). So kann beispielsweise die Gewichtung von eher (religions-)pädagogischen bzw. in eher sozial-diakonischen Akzenten im Einzelfall leicht von obiger Matrix abweichen.
 - Die Leistungspunkte für das Anfertigen der BA-Arbeit (15 CP, davon 30 Präsenzstunden) wurden nicht in die obige Tabelle einbezogen.
 - Zusätzlich zum Pflichtcurriculum kann ein freiwilliges Basismodul „Schulische Religionspädagogik“ mit Schulpraktikum absolviert werden (10 CP).
-

3. Sozialdiakonisches Ausbildungs- und Studiengangprofil

1. Strukturelle Merkmale des Studiengangs bzw. der Ausbildung	
Ausbildungseinrichtung/Hochschule	Fachhochschule
Bezeichnung des Ausbildungs- bzw. Studiengangs	Soziale Arbeit und Diakoniewissenschaft
Qualifikationsniveau des Abschlusses (DQR)	Niveau 6 (BA)
Für welche beruflichen Kernaktivitäten wird ausgebildet? (<i>maximal zwei Nennungen</i>)	<input type="checkbox"/> Kirchliche Bildungsarbeit <input type="checkbox"/> Religionsunterricht <input checked="" type="checkbox"/> Soziale Arbeit/ Soziale Diakonie <input type="checkbox"/> Verkündigung/ Evangelisation <input type="checkbox"/> Pflege/ Pflegediakonie
Eine doppelte Qualifikation wird erworben	<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Eine doppelte Qualifikation kann erworben werden	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Sie wird gegebenenfalls erworben durch	<input type="checkbox"/> zwei grundständige (Studien-)Abschlüsse <input type="checkbox"/> einen grundständigen (Studien-)Abschluss und eine aufbauende gemeindepädagogische oder diakonische Ausbildung <input checked="" type="checkbox"/> einen integrierten (Studien-)Abschluss mit staatlich anerkanntem Abschluss <i>und</i> gemeindepädagogischer oder diakonischer Ausbildung
Staatliche Anstellungsfähigkeit wird erworben mit dem Abschluss	staatlich anerkannter Sozialarbeiter
Kirchliche Anstellungsfähigkeit wird erworben mit dem Abschluss	als eine der Voraussetzungen zur Einsegnung in das Diakoninnen- / Diakonenamt
Form der Berufung in den kirchlichen Dienst (<i>zum Beispiel Beauftragung, Einsegnung, Ordination</i>)	Einsegnung
kontextuelle Hintergründe, motivationale und theologische Antriebsmomente und Leitideen der Ausbildungsstätte (<i>zum Beispiel Bezug zu freien kirchlichen Werken, diakonischen Gemeinschaften etc.</i>)	Ziel sind diakonische Arbeitsfelder in der Diakonie, der Kirchengemeinde oder in der freien Wohlfahrt (oder Kooperationen im Sozialraum). Meist kooperieren diakonische Gemeinschaften mit diesen Studiengängen, die eine Studienbegleitung durch Diakoninnen und Diakone („Mentoring“) organisieren.

2. Konzeptionell–thematische Merkmale des Curriculums

A. Theoretische Grundlegungen

Theologie	42 CP <ul style="list-style-type: none">■ Geschichte der Diakonie (9 CP)■ Theologische Grundlagen (9 CP)■ Einführung in Systematische Theologie (9 CP)■ Theologische Anthropologie (6 CP)■ Ethik sozial-diakonischer Arbeit (theologische Grundlagen) (3 CP)■ Interkulturelle und interreligiöse Perspektiven sozial-diakonischer Arbeit (3 CP)■ Sozial-diakonische Arbeit im sozialen Raum (3 CP)
Pädagogik	6 CP Entwicklung, Bildung, Sozialisation: interdisziplinäre Zugänge
Soziale Arbeit	55 CP <ul style="list-style-type: none">■ Theorie und Geschichte der Sozialen Arbeit (4 CP)■ Sozial-diakonische Arbeit im sozialen Raum (3 CP)■ Gesundheit, Krankheit, Behinderung interdisziplinäre Zugänge (12 CP)■ Professionelles Handeln zwischen Lebenswelten und Organisationen (6 CP)■ Rechtliche und sozial-politische Grundlagen der Sozialen Arbeit (12 CP)■ Sozial-, Verwaltungs- und Haftungsrecht (12 CP)■ Ethik sozial-diakonischer Arbeit (allgemeine Grundlagen) (3 CP)■ Interkulturelle und interreligiöse Perspektiven sozial-diakonischer Arbeit (3 CP)
Pflege/Pflegediakonie	12 CP Gesundheit, Krankheit, Behinderung: interdisziplinäre Zugänge

B. Handlungsorientierung – Konzeption und Durchführung

von ... (maximal fünf Nennungen pro Unterkategorie)

allgemeinen praktisch-theologischen Kernaktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Andachten halten, predigen, unterrichten ■ seelsorgerliche Gespräche führen
pädagogischen Kernaktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bildungsmaßnahmen in unterschiedlichen Settings durchführen; mit Gruppen arbeiten ■ Kinder und Familien begleiten ■ Methoden der Jugendarbeit
sozialarbeiterischen / diakonischen Kernaktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sozialraumanalyse, sozialräumliche Gestaltung ■ Beratung (einschließlich rechtlicher Aspekte) ■ Hilfeplanung ■ Projektarbeit und -management ■ interkulturelle-interkulturelle Methoden ■ Analysieren, intervenieren, evaluieren und reflektieren
pflegerischen / pflegediakonischen Kernaktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Alltagsunterstützung in pflegerischen Settings ■ Diagnostik (Basiskonzepte/Schnittstellenkompetenz)

C. Management, Organisation und Leitung

17 CP

- Professionelles Handeln zwischen Lebenswelten und Organisationen (6 CP)
- Ethik sozial-diakonischer Arbeit (theologische Anwendung) (6 CP)
- Angebote aus dem allgemeinen Wahlbereich (5 CP)

D. Professionalität, Identität und EinstellungBerufsgeschichte / -ethik / -recht
Amt und Ämter / Dienste

9 CP

- Diakonie und Gemeinschaft (3 CP, einschließlich historischer Anteile)
- Identität und eigene Rolle (6 CP)

3. Organisatorische Merkmale des Studiengangs bzw. der Ausbildung

Umfang in CP (Präsenzzeit/Selbststudium)	240 CP in einem integrierten Studiengang („Doppelbachelor“) oder circa 180 bis 210 plus 60 für zwei Studiengänge („Doppelter Bachelor“)
Semesterzahl	8 bis 9
Praxissemester und Einsatzorte	42 CP Praxismodule <ul style="list-style-type: none">■ Wahrnehmung von sozialdiakonischen Arbeitsfeldern■ Projektpraktikum■ „Wissen und Können anwenden“ (entspricht 1260 h/ca. 160 Tagen) <i>oder als angehängtes Anerkennungsjahr</i>
Kontaktperson / Leitung des Studiengangs bzw. der Ausbildung	
Bemerkungen	<p>Ein Teil der Module integriert theologisch-diakonische und sozialarbeiterische Kompetenzen und ist doppelt aufgeführt.</p> <p>Bei zwei Studiengängen („Doppelter Bachelor“) werden „polyvalente Module“, die Schnittmengen zwischen beiden Studiengängen darstellen, im zweiten Studiengang angerechnet.</p> <p>Doppel B.A. (mit <i>einer</i> Prüfung):</p> <p>4 Lernfelder:</p> <ol style="list-style-type: none">1. theologisch-diakonische;2. sozialarbeiterische;3. übergreifende/integrierte (Ethik, Gemeinwesen, Interkulturalität/Interreligiosität, professionelles Handeln und Selbstverständnis) sowie4. Praktika.

4. Missionarisch-pädagogisches Ausbildungs- und Studiengangprofil

1. Strukturelle Merkmale des Studiengangs bzw. der Ausbildung	
Ausbildungseinrichtung/ Hochschule	Bildungsinstitution, die der Konferenz Missionarischer Ausbildungsstätten (KMA) in der EKD angehört
Bezeichnung des Ausbildungs- bzw. Studiengangs	Seminaristische Ausbildung zum Verkündigungsdienst (Evangelische Theologie/ Gemeindepädagogik)
Qualifikationsniveau des Abschlusses (DQR)	Niveau 6
Für welche beruflichen Kernaktivitäten wird ausgebildet? (<i>maximal zwei Nennungen</i>)	<input checked="" type="checkbox"/> Kirchliche Bildungsarbeit <input type="checkbox"/> Religionsunterricht <input type="checkbox"/> Soziale Arbeit/ Soziale Diakonie <input checked="" type="checkbox"/> Verkündigung/ Evangelisation <input type="checkbox"/> Pflege/ Pflegediakonie
Eine doppelte Qualifikation wird erworben	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein Die Fächer Pädagogik, Psychologie und Soziologie gehören zum Curriculum.
Eine doppelte Qualifikation kann erworben werden	<input checked="" type="checkbox"/> Ja – durch Aufbauausbildung <input type="checkbox"/> Nein Viele Studierende bringen Erfahrungen im Berufsleben mit.
Sie wird gegebenenfalls erworben durch	Aufbauausbildung
Staatliche Anstellungsfähigkeit wird erworben mit dem Abschluss	
Kirchliche Anstellungsfähigkeit wird erworben mit dem Abschluss	Kolloquium/ Abschlussprüfung
Form der Berufung in den kirchlichen Dienst (<i>zum Beispiel Beauftragung, Einsegnung, Ordination</i>)	Einsegnung/ in einigen Gliedkirchen Ordination

kontextuelle Hintergründe, motivationale und theologische Antriebsmomente und Leitideen der Ausbildungsstätte
(zum Beispiel Bezug zu freien kirchlichen Werken, diakonischen Gemeinschaften etc.)

Die Ausbildungseinrichtung bildet nicht nur für gemeindepädagogische / diakonische Berufsfelder, sondern auch für pastorale Aufgaben („Prediger / -in“, „Pastor / -in“, „Stadtmissionar / -in“, „Evangelist / -in“ etc.) in innerkirchlichen freien Werken aus. Dieser Bezug bestimmt das Ausbildungskonzept, das nicht ohne weiteres vergleichbar ist mit Ausbildungs- und Studiengängen, die speziell auf gemeindepädagogische / diakonische Berufsfelder in der Kirche vorbereiten.

2. Konzeptionell-thematische Merkmale des Curriculums

A. Theoretische Grundlegungen

Theologie

Workload: 1755 h Präsenz; 1141 h Selbststudium

- Wissenschaftstheorie, Hermeneutik, Methoden
 - Griechisch des Neuen Testaments (EKLOGAI)
 - Hebräisch (Einführung)
 - Altes Testament: Einleitung, Bibelkunde, Exegese, Theologie, Geschichte Israels
 - Neues Testament: Einleitung, Bibelkunde, Exegese, Theologie, neutestamentliche Zeitgeschichte
 - Kirchengeschichte: Alte Kirche und Mittelalter, Reformation und Neuzeit, Kirchliche Zeitgeschichte, Konfessionskunde und Ökumene
 - Systematische Theologie / Religionswissenschaft / Philosophie: Grundlagen, Dogmen- und Theologiegeschichte, Weltreligionen, Islam
 - Dogmatik (Prolegomena und klassische Loci, zum Beispiel Gotteslehre, Schöpfungslehre, Anthropologie, Christologie, Pneumatologie, Ekklesiologie, Eschatologie)
 - Apologetik (Christlicher Glaube im Kontext von Wissenschaften, Weltanschauungen und postmoderner Gesellschaft)
 - Praktische Theologie (Grundlagen)
 - Ethik: Philosophische und theologische Zugänge, theoretische Ethik, Wege zur ethischen Urteilsbildung, aktuelle Themen (zum Beispiel politische Ethik, Grenzen des Lebens, Sexualethik etc.)
-

Pädagogik	<p><i>Workload: 160h Präsenz, 160h Selbststudium</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Wissenschaftstheoretische Grundlagen zu Pädagogik, Psychologie, Soziologie ■ Pädagogik: Erziehung und Bildung, Bildungstheorien ■ Psychologie: Allgemeine Psychologie, Persönlichkeits-, Entwicklungs- und pädagogische Psychologie ■ Gemeindepädagogik (Geschichte und Theorien)
Soziale Arbeit	<p><i>Workload: 60h Präsenz, 60h Selbststudium</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Geschichte und Theorie von Sozialarbeit und Diakonie, aktuelle Herausforderungen diakonischen Handelns ■ Zugänge zu Menschen und Gruppen im Kontext von Psychologie, Pädagogik, Soziologie, Recht ■ Lebensphasen, Entwicklungspsychologie
Pflege / Pflegediakonie	- / -
<p>B. Handlungsorientierung – Konzeption und Durchführung von ... (<i>maximal fünf Nennungen pro Unterkategorie</i>)</p>	
allgemeinen praktisch-theologischen Kernaktivitäten	<p><i>Workload: 570h Präsenz; 335h Selbststudium</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Homiletik (Theorie und Praxis in Gottesdienst, Evangelisation, zielgruppenorientierter Verkündigung, Glaubenskursen) einschließlich Verkündigungspraktika ■ Liturgik (einschließlich Gottesdienstpraxis) ■ Kybernetik / Oikodomik ■ Poimenik (einschließlich Seelsorgepraktikum nach KSA-Prinzipien)
pädagogischen Kernaktivitäten	<p><i>Workload: 365h Präsenz; 220h Selbststudium</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Jugendarbeit (gruppenorientierte und offene Kinder- und Jugendarbeit, Jugendkulturarbeit, schulnahe Jugendarbeit, Jugendkirche) einschließlich Praktika ■ Religionspädagogik (Methodik / Didaktik) einschließlich Schulpraktikum und durchgeführtem Unterrichtsentwurf ■ Konfirmierendes Handeln / Erwachsenen-katechumenat

pädagogischen Kernaktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gemeindepädagogik (Arbeit mit Ehrenamtlichen, mit Altersgruppen in gemeindlichen und übergemeindlichen kirchlichen Kontexten) einschließlich Gemeindepraktika ■ Freizeitpädagogik (einschließlich Freizeitpraktikum) und Erlebnispädagogik (einschließlich Praktikum)
sozialarbeiterischen / diakonischen Kernaktivitäten	<p><i>Workload: 130h Präsenz; 130h Selbststudium</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Analyse von Sozialräumen und individuellen psychosozialen Lebenslagen; Milieuforschung ■ Diakonie und Gemeinwesenarbeit (einschließlich Diakonie- und Sozialpraktikum) ■ Recht: Jugendschutz, Jugendhilfe, Aufsichtspflicht ■ Gesprächsführung mit Einzelnen und mit Gruppen
pflegerischen / pflegediakonischen Kernaktivitäten	- / -

C. Management, Organisation und Leitung

Workload: 120h Präsenz; 120h Selbststudium

- Management in Kirche und Diakonie
- Projektmanagement, Fundraising
- Mitarbeiterschulung, Teamleitung
- Büroorganisation, Zeitmanagement, Work-Life-Balance

D. Professionalität, Identität und Einstellung

Berufsgeschichte / -ethik / -recht
Amt und Ämter / Dienste

Workload: 337h Präsenz; 184h Selbststudium

- Pastoraltheologie
- Aszetik und Spiritualität (einschließlich mehrerer Retraite-Einheiten)
- Berufsgeschichte und Berufsethik im Kontext anderer Berufe und Dienste in Kirche und innerkirchlichen freien Werken
- Geistliche Identität (Reflexion und Gestaltung der eigenen Religiosität; Mentoring; Gruppensupervision)

3. Organisatorische Merkmale des Studiengangs bzw. der Ausbildung

Umfang in CP (Präsenzzeit/Selbststudium)	195 (Präsenz: 3497 h/Selbststudium: 2350 h)
Semesterzahl	12 Trimester (9 seminaristische Ausbildung; 3 Praxistrimester)
Praxissemester und Einsatzorte	<ul style="list-style-type: none"> ■ drei Praxistrimester = ein Jahr in Gemeinde, Jugendarbeit oder freiem Werk, begleitet durch den Praxisdozenten der Ausbildungseinrichtung und durch monatliches Mentoring vor Ort ■ neben der praktischen Arbeit im Beruf 18 überörtliche Studientage (Präsenz: 100 h) und wöchentlich sechs Stunden Selbststudium (250 h)
Kontaktperson / Leitung des Studiengangs bzw. der Ausbildung	
Bemerkungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Typisch für diese Ausbildung ist die verbindliche seminaristische Form des Studiums. Die Studierenden leben und arbeiten in einer gemeinschaftsähnlichen Gemeinschaft, die nicht nur das Studium, sondern auch den gesamten Tagesablauf bestimmt. ■ Typisch ist weiterhin der institutionelle Charakter der Ausbildungseinrichtung als freies Werk, das weder staatliche noch kirchliche Gelder erhält und sich vor allem über Spenden finanziert.

3 Tabellarische Übersicht über die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen für die berufliche Tätigkeit in diakonisch-gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern in den Gliedkirchen der EKD (zu 2.5)

Gliedkirche	Titel des Gesetzes / der Ordnung	Datum	Fundstelle	Berufsbezeichnung	RU
Anhalt	Dienstordnung für Katechetinnen und Mitarbeiterinnen in der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit	26.05.1995	ABl. Anhalt 1997, Bd. 1, S. 26	Katechet/-in, Kreiskatechet/-in, Landeskatechet/-in	ja
	Kirchengesetz über das Amt, die Ausbildung und die Anstellung der Diakoninnen und Diakone in der EKD	05.06.1993	ABl. EKD, S. 447	Diakon/-in	
	Ordnung für die evangelische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Evangelischen Landeskirche Anhalts	01.01.2006		Gemeindepädagoge/-in Kreisbeauftragte/-r für Gemeindepädagogik Landespfarrer/-in	ja
Baden	Kirchliches Gesetz über den Dienst der Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone	18.04.2008	GVBl., S. 118	Gemeindediakon/-in	ja
Bayern	Kirchengesetz über die Rechtsverhältnisse der Rummelsberger Diakone und Diakoninnen (Diakonen- und Diakoninnengesetz – DiakG)	05.12.2012	KABl. 2013, S. 12	Diakon/-in	nein

Anstellungs-träger	Anstellungs-verhältnis	Dienstaufsicht	Regelausbildung	Sonstiges
Kirchen-gemeinde, Landeskirche	privat-rechtlich	je nach Anstellungs-träger Gemeindeoder Landeskirchenrat, fachlich: Kreis-katechetin	im Gesetz nicht geregelt	
			zweijährige theol.- diakon. Ausbildung und dreijährige Ausbildung zu einem Sozialberuf	
Landeskirche		Landeskirchenrat	in der Ordnung nicht geregelt	
Landeskirche	Angestellten- verhältnis	Dekan bzw. Schuldekan	Diplom- oder Bache- lorabschluss an FH	Berufung durch Landesbischof, Auf- gaben im Predigtamt gemäß Art. 96 GO
Landeskirche	öffentlich- rechtlich (§ 2 Abs. 1 DiakG) im Einzelfall: privatrecht- lich (§ 38 DiakG)	Rektor oder Rektorin der Rummelsberger Diakone und Diako- ninnen im Auftrag des Landeskirchen- rats (§ 2 Abs. 2 DiakG)	in drei Stufen (§ 5 Abs. 2 DiakG): a) Grundseminar am Studienzentrum Rummelsberg, b) staatl. anerkannte Fachausbildung in einem sozialen Beruf sowie c) Studiengang Diakonik (Bachelor) an der Evangelischen Hochschule Nürnberg	Einsegnung (§ 6 DiakG) Beauftragung zur öffentlichen Wort- verkündigung und Sakraments- verwaltung gemäß Art. 13 KVerf, soweit örtlich nötig und gewünscht (§ 7 Abs. 1, 2 DiakG)

Glied- kirche	Titel des Gesetzes/ der Ordnung	Datum	Fundstelle	Berufs- bezeichnung	RU
Bayern	Kirchengesetz über die Ausbildung und die Rechts- verhältnisse der Religions- pädagogen und Religionspä- dagoginnen (Religions- pädagogen- und Religions- pädagoginnengesetz – RelPädG)	31.03.1993, zuletzt geändert: 05.12.2012	KABl. 1993, S. 97 KABl. 2013, S. 21	Religionspäda- goge/-in i.K. Religionspäda- goge/-in a.DV.	ja
EKBO	Ordnung der Kirchenleitung für den Dienst der Gemein- dehelfer	02.03.1976	KABl. EKIBB 1976, S. 42; ABl. EKD, S. 181 Nr. 96	Gemeinde- helfer/-in	nein
	Kirchengesetz über die Aus- bildung und Prüfung von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen (Fachschulabschluss)	16.11.2002, geändert 05.11.2004	KABl. EKIBB 2003, S. 7 2004, S. 213	Gemeinde- pädagog/-in	ja
	Rechtsverordnung über die Ausbildung von Gemein- depädagoginnen und Gemein- depädagogen (Fachschul- abschluss)	10.08.2012	KABl. EKBO 2012, S. 163		ja, mit Zusatz- qualifi- zierung
	Kirchengesetz über das Amt, die Ausbildung und die Anstellung der Diakoninnen und Diakone in der EKU	05.06.1993	KABl.-EKIBB 1994, S. 52; ABl. EKD, S. 447	Diakon/-in	ja, mit Zusatz- qualifi- zierung

Anstellungs-träger	Anstellungs-verhältnis	Dienstaufsicht	Regelausbildung	Sonstiges
Landeskirche	in der Regel Kirchen-beamten-verhältnis (§ 12 RelPädG) privat-rechtlich (§ 13 Rel-PädG)	Dekan / Dekanin (§ 14 Abs. 1 RelPädG)	Bachelorstudiengang Religionspädagogik und kirchliche Bildungsarbeit, Evangelische Hochschule Nürnberg	Einsegnung (§ 4 RelPädG) Beauftragung zur öffentlichen Wort-verkündigung und Sakraments-verwaltung gemäß Art. 13 KVerf, soweit örtlich nötig und ge-wünscht (§ 5 Abs. 1, 2 RelPädG)
Kirchen-gemeinde, auch Anstel-lung beim Kirchenkreis oder bei der Landeskirche möglich	privat-rechtlich	Anstellungsträger	an einer kirchlich anerkannten Ausbil-dungsstätte (Ausbil-dung gibt es inzwi-schen nicht mehr)	nur noch „Altfälle“
	privat-rechtlich	Anstellungsträger (in der Regel Kirchengemeinden oder Kirchenkreise)	Grundkurs (zwei Jahre) und Aufbaukurs (zwei Jahre) / Ausbil-dung modularisiert	
Diakonische Einrichtungen, Kirchengemeinden und Kirchenkreise	privat-rechtlich	Anstellungsträger	zweijährige theol.-diakon. Ausbildung und dreijährige Ausbildung zu einem Sozialberuf	Doppelqualifikation



Glied- kirche	Titel des Gesetzes/ der Ordnung	Datum	Fundstelle	Berufs- bezeichnung	RU
EKBO	Ordnung der Zweiten Gemeindepädagogischen Prüfung	14.06.2013	KABl. 2013, S. 137	Gemeinde- pädagoge/-in im ordinierten Dienst	ja
Braun- schweig	Kirchengesetz über die Aus- bildung und den Dienst der Diakone und Diakoninnen	15.10.2012		Diakon/-in	im Gesetz nicht geregelt
Bremen	Gesetz über das Dienstver- hältnis der diakonisch-päda- gogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	14.05.2003	GVM 2003, Nr. 1, S. 56	diakonisch- pädagogische Mitarbeiter/-in	nein
Hannover	Rechtsverordnung über Aus- bildung und Dienst der Dia- konin und des Diakons	25.10.1998	KABl. 1999, S. 89	Diakon/-in	im Gesetz nicht geregelt
Hessen- Nassau	Kirchengesetz über den emeindepädagogischen Dienst Rechtsverordnung zur Ver- teilung, Errichtung, Finan- zierung ... (Gemeindepäda- gogenstellenverordnung) Verwaltungsverordnung über die Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitar- beitern im gemeindepäda- gogischen Dienst (Anstel- lungsverordnung – AnstVO)	25.11.2006 29.06.2006, geändert 19.03.2009 08.06.2006, geändert 04.03.2010	ABl. 2007, S. 12 ABl. 2006, S. 254, 299 ff.; ABl. 2009, S. 289 ABl. 2006, S. 202; ABl. 2010, S. 137	Gemeinde- pädagoge/-in	ja
Kurhessen- Waldeck	Kirchengesetz zur Ordnung des Amtes und der Berufung von Diakonen in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck	27.04.1988	KABl., S. 62	Diakon/-in	nein

Anstellungs-träger	Anstellungs-verhältnis	Dienstaufsicht	Regelausbildung	Sonstiges
Landeskirche/ Kirchenkreis	öffentlich- rechtlich	Superintendent/-in, Konsistorium	FH-Studium und anschließender Vorbereitungsdienst	
Landeskirche		Propst/Pröpstin oder LKA	Bachelorstudium	
Kirchen- gemeinde oder Landes- kirche	privat- rechtlich	KV oder Leiter/-in des Amtes oder der Einrichtung	im Gesetz nicht geregelt	
Kirchen- gemeinde/ Kirchenkreis/ Landeskirche	privat- rechtlich	Leitungsorgan des je- weiligen Anstellungs- trägers, Delegation auf einzelne Perso- nen möglich	Fachhochschulab- schluss (Doppeldiplom) in Religionspädagogik und Sozialwesen	
Dekanate, Kirchen- gemeinde, kirchliche Ver- bände oder Landeskirche		Leitungsorgan des jeweiligen Anstel- lungsträgers	Studium Religions- pädagogik, Sozial- pädagogik, Soziale Arbeit oder Pädagogik und anerkannte gemeindepädagogische Qualifikation	
kirchliche Kör- perschaften und diakoni- sche Einrich- tungen	privat- rechtlich	Anstellungsträger	Ausbildung in einem Sozialberuf (FS oder FH) und kirchlich-theo- logische Ausbildung	Einsegnung durch Bischof, kein landeskirchlicher Stellenplan



Glied- kirche	Titel des Gesetzes / der Ordnung	Datum	Fundstelle	Berufs- bezeichnung	RU
Kurhessen- Waldeck	Studien- und Prüfungsord- nung der Ausbildung zum Diakon in Hephata Hessi- sches Diakoniezentrum e.V. im Rahmen einer berufsbe- gleitenden Ausbildung im Rahmen der Tätigkeit in einem staatlichen anerkannt- en Sozial- oder Pflegeberuf (SPODiakFS)	27. 11. 2009	KABl., S. 202 – 208	Diakon / -in	nein
	Studien- und Prüfungsord- nung der Ausbildung zum Diakon in Hephata Hessi- sches Diakoniezentrum e.V. im Rahmen der Gemeinde- pädagogisch-diakonischen Qualifizierung in Verbindung mit dem Studium der Sozia- len Arbeit an der Evangeli- schen Fachhochschule Darmstadt (SPODiakFH)	27. 11. 2009	KABl., S. 202 – 208	Diakon / -in	nein
	Richtlinien für die Ausbil- dung kirchlicher Mitarbeiter in Gemeinde- und Bildungs- arbeit in der EKKW	19. 05. 2009	KABl., S. 119 ff.		
Lippe	Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitar- beiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit; Beschluss des Lippischen Landeskirchenrates vom 14. 12. 1994	18. 09. 1997	Ges. u. VOBl., Bd. 11, S. 270	Mitarbeiter / -in in Verkündigung, Seelsorge und Bil- dungsarbeit	nein

Anstellungs- träger	Anstellungs- verhältnis	Dienstaufsicht	Regelausbildung	Sonstiges
kirchliche Kör- perschaften und diakoni- sche Einrich- tungen	privat- rechtlich	Anstellungsträger	berufsbegleitend zu einem staatlich anerkannten Sozial- oder Pflegeberuf	
kirchliche Kör- perschaften und diakoni- sche Einrich- tungen	privat- rechtlich	Anstellungsträger	kirchlich-theologische Ausbildung und BA Soziale Arbeit	
kirchliche Kör- perschaften	privat- rechtlich	Anstellungsträger		Regelung zur Aner- kennung von Aus- bildungsgängen für die Anstellung in der Gemeinde- und Bildungsarbeit der EKKW
Landeskirche, Kirchenge- meinden, Vereine	Angestellten- verhältnis		kirchliche Ausbildung und Ausbildung zu einem Sozialberuf	



Glied- kirche	Titel des Gesetzes/ der Ordnung	Datum	Fundstelle	Berufs- bezeichnung	RU
Mittel- deutsch- land	Kirchengesetz zur Ausfüh- rung und Überleitung des Kirchengesetzes über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Gemeinde- pädagogen (Synode der EKKPS)	28.03.1982 i. d. F. vom 30.10.1988, zuletzt geändert 21.03.1993	ABI. EKKPS 1982, S. 42 ABI. EKKPS, 1989, S. 2 ABI. EKKPS 193, S. 165	Gemeinde- pädagoge/-in	
	Kirchengesetz über die dienstrechtlichen Verhältni- se der Gemeindepädagogen (Synode des Bundes der Evangelischen Kirchen in der Deutschen Demokratischen Republik)	22.09.1981	ABI. EKKPS 1981, S. 41		
	Verordnung über die Auf- nahme von Kandidaten und Kandidatinnen in den Vorbe- reitungsdienst der Evangeli- schen Kirche in Mittel- deutschland	06.05.2006, zuletzt geändert 03.04.2009	ABI. EKM, S. 142 ABI. EKM, S. 127		
	Kirchengesetz über die Aus- bildung zum Pfarrdienst und die Rechtsstellung der Vikare und Vikarinnen in der Evan- gelischen Kirche in Mittel- deutschland (Pfarrausbil- dungsgesetz – PfAG)	19.11.2011	ABI. EKM, S. 288	Gemeinde- pädagoge/-in im Vorbereitungs- dienst	ja
	Prüfungsordnung für die Zweite Gemeindepädagogi- sche Prüfung in der Evan- gelischen Kirche in Mittel- deutschland	06.12.2013	ABI. EKM 2014, S. 7.48		ja

Anstellungs-träger	Anstellungs-verhältnis	Dienstaufsicht	Regelausbildung	Sonstiges
Kirchenkreise, Landeskirche	öffentlich- rechtlich (ordiniert)	je nach Anstellungs- trägerschaft Super- intendent/-in oder Landeskirchenamt		teilweise noch Rechtsgrundlage für öffentlich-rechtlich angestellte (ordi- nierte) Gemeindepädagogen/-innen
			Aufnahmevorausset- zung: Erste Gemeindepädagogische Prüfung an der Evangelischen Fachhochschule Berlin	
Landeskirche	öffentlich- rechtlich auf Widerruf	Landeskirchenamt, für einz. Ausbildungsabschnitte Superintendent/-in, Direktor/-in des Predigerseminars, regionale Studienleiter/-innen usw. beauftragt	30 Monate Vorbereitungs- dienst	sinngemäße Anwendung auf Gemeindepädagogen/-innen im Vorbereitungsdienst
	s. o.		s. o.	Zulassung von anderen Kandidaten/ -innen bei Nachweis einer entsprechenden Vorbildung in Ausnahmefällen möglich



Glied- kirche	Titel des Gesetzes/ der Ordnung	Datum	Fundstelle	Berufs- bezeichnung	RU
Mittel- deutsch- land	Durchführungsbestimmung zum Pfarrdienstausführungsgesetz über das Verfahren zur Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit (Verfahrensordnung zur Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit)	15. 04. 2000	ABl. EKKPS, S. 51	Gemeinde- pädagoge/-in im Entsendungs- dienst	ja
	Richtlinie zur Durchführung der Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA) für Pfarrer, Pfarrerrinnen und Pastorinnen und ordinierte Gemeindepädagogen und Gemeindepädagoginnen im Entsendungsdienst der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland	03. 04. 2007	ABl. EKM, S. 243	s. o.	ja
	Muster einer Dienstansweisung für Gemeindepädagogen / Gemeindepädagoginnen	24. 05. 2005	ABl. EKM, S. 263	Gemeinde- pädagoge/-in	ja
	Verordnung für das Verfahren zur Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit von ordinierten Gemeindepädagogen und Gemeindepädagoginnen für den Pfarrdienst in der Evangelischen Kirche der Kirchenprovinz Sachsen	13. 07. 2007	ABl. EKM, S. 248	Pfarrer/-in	ja

Anstellungs-träger	Anstellungs-verhältnis	Dienstaufsicht	Regelausbildung	Sonstiges
s. o.	öffentlich-rechtlich	s. o.	s. o.	
s. o.	öffentlich-rechtlich (ordiniert)	s. o.	s. o. verpflichtende Fortbildung in den ersten drei Dienstjahren	
Kirchenkreise	öffentlich-rechtlich (ordiniert)	Superintendent/-in		
Kirchenkreise, Landeskirche	öffentlich-rechtlich (ordiniert)	je nach Anstellungsträgerschaft Superintendent/-in oder Landeskirchenamt	Zulassung zur Prüfung auf Antrag mindestens zehn Jahre nach Ordination; Voraussetzungen: s. o.	



Glied- kirche	Titel des Gesetzes/ der Ordnung	Datum	Fundstelle	Berufs- bezeichnung	RU
Mittel- deutsch- land	Verordnung über den Dienst der Kreisreferenten für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (Kreisreferentenverordnung – KRefV)	09.09.2011	ABl. EKM 2012, S. 78	Kreisreferent/-in	soweit Schulbe- auftragte nicht zuständig: ja
	Richtlinie zur Erstellung von Dienstanweisungen für Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Dienst im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland	25.06.2013	ABl. EKM, S. 284	Gemeindepädagoge/-in	ja
	Ordnung für die Ausbildung von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen auf Fachschulebene	03.11.1999	ABl. EKKPS 2000, S. 27	Gemeindepädagoge/-in (FS)	ja

Anstellungsträger	Anstellungsverhältnis	Dienstaufsicht	Regelausbildung	Sonstiges
Kirchenkreise	öffentlich-rechtlich (ordiniert), privatrechtlich	Superintendent/-in, Fachaufsicht obliegt Kinder- und Jugend- pfarramt der EKM	Diplom- oder Masterstudiengang an anerkannter kirchlicher Fachhochschule oder staatlicher Fachhochschule oder Hochschule in den Fachrichtungen: Gemeinde- oder Religionspädagogik oder – Sozialpädagogik oder Pädagogik mit Schwerpunkt Sozialwesen und theologischer oder religionspädagogischer Zusatzqualifikation	Absehen vom Fachhochschulabschluss bei gleichwertigem anderen Abschluss; Bachelorabschluss in einer der relevanten Fachrichtungen gegebenenfalls ausreichend; „Besitzstandswahrung“ für Stelleninhaber/-innen mit Fachschulabschluss
Kirchenkreise	privatrechtlich	Superintendent/-in, ggf. delegiert auf Kreisreferent/-in		
Kirchenkreise	privatrechtlich/ ehrenamtlich	Superintendent/in, ggf. delegiert auf Kreisreferent/in	dreijährige berufs begleitende Ausbildung (2.800 Ausbildungsstunden) an FS des PTI am Standort Drübeck; Aufnahmevoraussetzung: mittlere Reife, abgeschlossene Berufsausbildung, Erfahrung in kirchlicher Arbeit	Ausbildungsvereinbarung zwischen FS, Auszubildendem und Kirchenkreis



Glied- kirche	Titel des Gesetzes / der Ordnung	Datum	Fundstelle	Berufs- bezeichnung	RU
Mittel- deutsch- land	Kirchengesetz über das Amt, die Ausbildung und die An- stellung der Diakoninnen und Diakone in der Evange- lischen Kirche der Union (Di- akonengesetz – DiakG)	05.06.1993 (ehemaliges Teilkirchen- gebiet EKKPS)	ABl. EKKPS, S. 45; ABl. EKD, S. 447	Diakon/-in	
	Kirchengesetz zur Anwen- dung und Ausführung des Diakonengesetzes der Evan- gelischen Kirche der Union (Anwendungsgesetz zum Di- akonengesetz der EKU – Di- akGAG)	24.11.2012 (gesamtes Kirchengebiet EKM seit (01.01.2013)	ABl. EKM, S. 307		
	Ausbildungsordnung für Diakone in der Evange- lischen Kirche in Mittel- deutschland (Diakonen- ausbildungsordnung – DiakAusbO)	13.09.2011	ABl. EKM 2012, S. 12	s. o.	

Anstellungs- träger	Anstellungs- verhältnis	Dienstaufsicht	Regelausbildung	Sonstiges
			<p>mindestens zweijährige theologisch-diakonische Ausbildung sowie mindestens dreijährige Ausbildung zu einem staatlich anerkannten Sozialberuf oder Pflegeberuf (Fachschulabschluss oder vergleichbar) oder für Diakonats förderlichen Beruf und mindestens fünfjähriger hauptberuflicher Tätigkeit in Kirche oder Diakonie</p>	
	privat- rechtlich		<p>mittlere Reife, mindestens dreijährige Ausbildung in für Tätigkeit in Diakonie förderlichem, staatlich anerkanntem Beruf, diakonisch-theologische Ausbildung (60 ECTS) und mindestens einjährige praktische Bewährungszeit (10 ECTS), anschließend kirchliche Abschlussprüfung und Einsegnung</p>	<p>gilt für</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Diakonisches Bildungsinstitut „Johannes Falk“ in Eisenach ■ Diakoniekolleg „Lindenhof“ der Neinstädter Anstalten



Glied- kirche	Titel des Gesetzes/ der Ordnung	Datum	Fundstelle	Berufs- bezeichnung	RU
Mittel- deutsch- land	Prüfungsordnung für Prü- fungen zum Diakon in der Evangelischen Kirche in Mit- teldeutschland (DiakPrüfO)	13.09.2011	ABl. EKM 2012, S. 15	s. o.	
	Verordnung über die gemeindepädagogische Ergänzungsausbildung	20.03.2001	ABl. ELKTh, S. 156	Diakon/-in	
	Ordnung über die Ausbil- dung für den Verkündi- gungsdienst in der Evange- lisch-Lutherischen Kirche in Thüringen	06.01.1998	ABl. ELKTh, S. 23	Hauptamtliche Mitarbeitende/-r im gemeindepäda- gogischen Dienst, der Jugendarbeit und im kirchen- musikalischen Dienst (Gemeinde- helfer/-in, Katecheten/-in, Jugendwart/-in, Sozialdiakon/-in, Diakon/-in, Kirchen- musiker/-in)	

Anstellungs-träger	Anstellungs-verhältnis	Dienstaufsicht	Regelausbildung	Sonstiges
	s. o.		s. o.	gilt für <ul style="list-style-type: none"> ■ Diakonisches Bildungsinstitut „Johannes Falk“ in Eisenach ■ Diakoniekolleg „Lindenhof“ der Neinstädter Anstalten
Kirchenkreise, Kirchen-gemeinden	privat-rechtlich	je nach Anstellungs-trägerschaft Super-intendent/-in, ggf. delegiert auf Kreisreferent/-in; Gemeindegemeinderat	zweijährige verpflichtende Ergänzungsausbildung (40 Unterrichtstage) für auf gemeindepädagogischen Stellen tätige Absolventen/-innen einer diakonischen Ausbildung; Voraussetzung: abgeschlossene Diakonenausbildung mit pädagogischer Qualifikation	Vereinbarung mit Anstellungsträger, die Freistellung und Mentorierung für Ausbildung regelt
Kirchenkreise, kirchliche Werke	privat-rechtlich	Anstellungsträger	<ul style="list-style-type: none"> ■ von Landeskirche anerkannte praxisbegleitende und arbeitsfeldbezogene Fortbildung (Ergänzungsausbildung) → kein kirchlich anerkannter (höherer) Ausbildungsabschluss); ■ praxisbegleitende und arbeitsfeldbezogene Weiterbildung (Aufbauausbildung) → höherer Ausbildungsabschluss (Fachhochschulabschluss) 	Ausbildungsvereinbarung zwischen Landeskirche, Anstellungsträger und Mitarbeitendem; Anstellungsträger kann Mitarbeitenden zur über dessen Grundqualifikation hinausgehenden Ergänzungsausbildung verpflichten.



Glied- kirche	Titel des Gesetzes/ der Ordnung	Datum	Fundstelle	Berufs- bezeichnung	RU
Mittel- deutsch- land	Richtlinie zur Durchführung der Fortbildung in den ersten Dienstjahren (FED) für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen und andere Mitarbeitende im Verkündigungsdienst in den gemeindepädagogischen Arbeitsbereichen der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland	07.04.2009	ABl. EKM, S. 160	Gemeinde- pädagog/-in, andere/-r Mit- arbeitende/-r im Verkündigungsdienst in den Arbeitsbereichen mit Kindern, Jugendlichen und Familien	
Nord- kirche	Kirchengesetz über die Ordnung für den gemeindepädagogischen Dienst in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (Gemeindepädagogengesetz – GpG)	18.11.2006	Kirchliches Amtsblatt der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklen- burgs KABl 2006, S. 73	Gemeinde- pädagoge/-in	nur mit dem ent- sprechen- den Ab- schluss
	Verordnung zur Ausführung des Kirchengesetzes über die Ordnung für den gemeindepädagogischen Dienst in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (Gemeindepädagogengesetz – GpG) vom 18.11.2006	01.06.2007	Kirchliches Amtsblatt der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklen- burgs KABl 2007, S. 18	Gemeinde- pädagoge/-in	nur mit dem ent- sprechen- den Ab- schluss

Anstellungs-träger	Anstellungs-verhältnis	Dienstaufsicht	Regelausbildung	Sonstiges
Kirchenkreise	privat-rechtlich	Superintendent/-in, ggf. delegiert auf Kreisreferent/-in		verpflichtende Fort- bildung in den ersten drei Dienstjahren eines Anstellungsver- hältnisses zur EKM
Kirchen- gemeinde, Kirchenkreis, Landeskirche	privat- rechtlich	je nach Anstellungs- träger: Kirchen- gemeinde oder Kirchenkreis Fachaufsicht bei Ge- meindeanstellung: Kirchenkreis	FS, FH, HS	Unter besonderen Voraussetzungen erfolgt die Beauf- tragung zur öffent- lichen Wortver- kündigung und Sakraments- verwaltung.
Kirchen- gemeinde, Kirchenkreis	privat- rechtlich	je nach Anstellungs- träger: Kirchen- gemeinde oder Kirchenkreis Fachaufsicht bei Ge- meindeanstellung: Kirchenkreis	FS, FH, HS	Unter besonderen Voraussetzungen erfolgt die Beauf- tragung zur öffent- lichen Wortver- kündigung und Sakraments- verwaltung.



Glied- kirche	Titel des Gesetzes/ der Ordnung	Datum	Fundstelle	Berufs- bezeichnung	RU
Nord- kirche	Kirchengesetz über die Ordnung des Dienstes der Gemeindepädagogin und des Gemeindepädagogen in der Nordelbischen Evange- lisch-Lutherischen Kirche (Gemeindepädagoginnen- gesetz)	30. 10. 1993	GVOBl., S. 277	Gemeinde- pädagoge/-in	
	Kirchengesetz über die Ordnung des Dienstes der Diakonin und des Diakons in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche (Diakoninnen und Diakonengesetz) vom 30. 11. 1980 vom 12. 4. 1991 RVO vom 28. 5. 1993 in der Fassung vom 30. 10. 1993	30. 10. 1993	GVOBl., S. 275	Diakon/-in	
Olden- burg	Kirchengesetz über Ausbildung und Dienst der Diakone	29. 11. 1989	GVBl., Bd. 22, S. 16	Diakon/-in	im Gesetz nicht geregelt
Pfalz	Gesetz über die Ordnung des Amtes der Gemeinde- diakonin/des Gemeinde- diakons	30. 11. 1995	ABl., S. 202	Gemeinde- diakon/-in	ja

Anstellungs-träger	Anstellungs-verhältnis	Dienstaufsicht	Regelausbildung	Sonstiges
Kirchen-gemeinde, Kirchenkreis	privat-rechtlich	je nach Anstellungs-träger: Kirchen-gemeinde oder Kirchenkreis	FS, FH, HS	
Kirchen-gemeinde, Kirchenkreis	privat-rechtlich	je nach Anstellungs-träger: Kirchen-gemeinde oder Kirchenkreis	FS, FH, HS	
			an einer kirchlich anerkannten Ausbildungsstätte (FS oder FH), ggf. zuzüglich einer Aufbauausbildung	i. d. R. Einsegnung durch Oberkirchenrat
Landes-kirchenrat, Zuweisung an eine Kirchen-gemeinde oder Kirchen-bezirk	Angestellten-verhältnis	Dekan/-in		geändert durch Gesetz zur Schaffung der rechtlichen Rahmenbedingungen für gemeindepädagogische Dienste 13. 11. 2002; gemeindepädagogische Dienste auf Kirchen-bezirksebene



Glied- kirche	Titel des Gesetzes/ der Ordnung	Datum	Fundstelle	Berufs- bezeichnung	RU
Evange- lisch-refor- mierte Kirche				Diakon/-in, Jugendrefe- rent/-in	nein
Rhein- land	Kirchengesetz über das Amt, die Ausbildung und die An- stellung der Diakoninnen und Diakone in der Evange- lischen Kirche der Union (Di- akonengesetz – DiakG)	05.06.1993	ABl. EKD, S. 447, ABl. EKD 1994, S. 257	Diakon/-in ca. 10%	ja, gelegent- lich
	Ordnung für den Dienst der Gemeindepädagogen	17.10.1991	KABl. 1992, S. 10	Gemeinde- pädagoge/- in ca. 10%	ja, gelegent- lich
	Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Gemein- dehelfer in der Evangeli- schen Kirche im Rheinland (Gemeindehelferordnung – GHO)	26.05.1983	KABl., S. 108; geändert 15.11.1994, KABl. 1995, S. 10	Gemeinde- helfer/-in ca. 10%	ja, gelegent- lich
	Gemeindemissionarsgesetz	04.04.1974	KABl., S. 109, 1979, S. 149		
	Katechetengesetz	07.12.1956 12.01.1967	KABl., S. 140 geändert S. 25		

Anstellungs-träger	Anstellungs-verhältnis	Dienstaufsicht	Regelausbildung	Sonstiges
(weitgehend) Synodalverbände	Angestelltenverhältnis	Moderamen der Synodalverbände	Sozialpädagogik; erwünscht theologische Zusatzqualifikation	
90% Gemeinde, 10% Vereine, Kirchenkreis, landeskirchliche Werke und Einrichtungen	Angestelltenverhältnis	Vorsitzende /r des Presbyteriums 10% Vorsitzende /-r des Anstellungsträgers	Sozialberuf (FS oder FH) und theologische FS berufsbegleitend	Schulunterricht nur befristet und begrenzt bei Lehrermangel. In Rheinland-Pfalz häufiger als in Nordrhein-Westfalen. Bei Mitarbeitenden mit theologischer Ausbildung ist Ordination nach dem Prädikantengesetz möglich. <i>70% der Mitarbeitenden sind Sozialarbeiter/-innen ohne theologische Zusatzqualifikation.</i>
s. o.	Angestelltenverhältnis	s. o.	doppeltes Diplom (bzw. BA) Sozialwesen und Religions- und Gemeindepädagogik	
s. o.	Angestelltenverhältnis	s. o.	dreijährige theologische FS und Anerkennungsjahr	
				ruht
				ruht



Glied- kirche	Titel des Gesetzes / der Ordnung	Datum	Fundstelle	Berufs- bezeichnung	RU
Sachsen	Kirchengesetz über das Amt des Diakons	05.06.1950	ABl. 1950, S. A 47	Diakon /-in	
	Ordnung für den Dienst des Gemeindepädagogen und das Besetzungsverfahren für gemeindepädagogische Stellen in der Neufassung vom 25.04.2007 und mit der Dritten Rechtsverord- nung zur Änderung der Ge- meindepädagogenordnung (GpädO) vom 10.05.2011	28.10.2003 25.04.2007 10.05.2011	ABl. 2003, S. A 217 ABl. 2007, S. A 76 ABl. 2011, S. A 90	Gemeinde- pädagoge /-in	ja
Schaum- burg-Lippe	Kein Gesetz vorhanden. Praxis orientiert sich an den Bestimmungen der Landeskirche Hannovers.			Diakon /-in	nein
Westfalen	Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitar- beiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit	18.09.1997	KABl. 1997, S. 149	Mitarbeiter /-in in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit Gemeinde- pädagoge /-in oder Diakon /-in <i>[vgl. Sonstiges]</i>	

Anstellungsträger	Anstellungsverhältnis	Dienstaufsicht	Regelausbildung	Sonstiges
das zuständige kirchliche Organ bzw. zuständige Dienststelle			im Ev.-Luth. Diakonenhaus Moritzburg, heute Einsegnung als Diakon/-in nach absolvierter Ausbildung an der EH Moritzburg möglich	
Kirchengemeinde oder Kirchenbezirk	privatrechtlich		FH oder FS für hauptamtliche Stellen, für das Nebenamt vorgesehener Abschluss	Ausbildung in Sachsen: Studium Religionspädagogik an der EH Moritzburg oder berufsbegleitende religionspädagogische Ausbildung am Institut für berufsbegleitende Studien der EH Moritzburg
Kirchengemeinde Landeskirche		je nach Anstellungsträger KV oder LKA	wie Hannover (DiakVO §3)	
Kirchengemeinden, Kirchenkreise, landeskirchliche Dienststellen, Vereine und Verbände	Angestelltenverhältnis, in Ausnahmefällen Kirchenbeamtenverhältnis	liegt bei den jeweiligen Anstellungsträgern, bei Anstellung in Gemeinden zum Teil Fachaufsicht beim Kirchenkreis	theologisch-kirchliche Ausbildung und Ausbildung/Studium zu einem Sozialberuf	Zum Teil tragen solche Mitarbeiter/-innen die Berufsbezeichnung Diakon/-in oder die Berufsbezeichnung Gemeindepädagoge/-in



Glied- kirche	Titel des Gesetzes/ der Ordnung	Datum	Fundstelle	Berufs- bezeichnung	RU
Westfalen	Kirchengesetz über das Amt, die Ausbildung und die Anstellung der Diakoninnen und Diakone in der EKV	05.06.1993	ABl. EKD, S. 447	Diakon/-in	
Würt- temberg	Kirchengesetz über die Rechtsverhältnisse der Diakoninnen und Diakone	23.10.1995	ABl. 56, S. 520	Amtsbezeichnung: ja Diakon/-in Berufsbezeichnung: Jugend- referent/-in Gemeinde- diakon/-in Religions- pädagoge/-in Sozialdiakon/-in	
	Dienstordnung für Religionspädagogen, Religionspädagoginnen und sonstige kirchliche Religionslehrkräfte, die nicht in das Amt der Diakonin/des Diakons berufen sind	01.07.1999	Anlage 3.8.1 zur KAO	Religions- pädagoge/-in	ja

Anstellungsträger	Anstellungsverhältnis	Dienstaufsicht	Regelausbildung	Sonstiges
Kirchengemeinden, Kirchenkreise, landeskirchliche Dienststellen, Vereine und Verbände	Angestelltenverhältnis, in Ausnahmefällen Kirchenbeamtenverhältnis	liegt bei den jeweiligen Anstellungsträgern, bei Anstellung in Gemeinden zum Teil Fachaufsicht beim Kirchenkreis	zweijährige theologisch-diakonische Ausbildung und dreijährige Ausbildung zu einem Sozialberuf	
Kirchenbezirk: Gemeinde- diakone / -innen Jugendreferenten / -innen, Sozialdiakone / -innen Oberkirchenrat: Religions- pädagogen / -innen	Angestelltenverhältnis	Dekan / -in Schuldekan / -in bei Religions- pädagogen / -innen	Studium an der Ev. Hochschule Ludwigsburg	Anerkennung auch für sonstige anerkannte Ausbildungsgänge und Ev. Hochschulen nach § 3 Abs. 5 DiakonInnengesetz
Oberkirchenrat	Angestelltenverhältnis	Schuldekan / -in		

Mitglieder und Gäste der Ad-hoc-Kommission

Mitglieder

Diakonin Kerstin Dede, Hannover

Professorin Dr. Erika Feldhaus-Plumin, Berlin

Pfarrer Michael Freitag, Hannover

Oberkirchenrat Eberhard Grüneberg, Halle a. d. Saale

Oberkirchenrat Professor Dr. Bernd-Michael Haese, Kiel (seit Dezember 2012)

Professorin Dr. Renate Kirchhoff, Freiburg i. Br.

Professor Dr. Thomas Knittel, Moritzburg

Rektor Professor Dr. Wolfgang Neuser, Kassel (bis Mai 2013)

Professorin Dr. Annette Noller, Ludwigsburg

Pfarrer Dr. Werner Schwartz, Speyer

Direktor Pfarrer Matthias Spenn, Berlin (seit Dezember 2012)

Pfarrer Burkhard Weber, Wuppertal

Landeskirchenrätin Dr. Johanna Will-Armstrong, Bielefeld (Vorsitzende)

Professor Dr. Thomas Zippert, Bielefeld

Ständiger Gast

Direktor Pfarrer Volker Eisenbast, Münster

Geschäftsführung

Oberkirchenrätin Birgit Sandler-Koschel, Hannover (seit April 2012)

Oberkirchenrat Joachim Ochel, Hannover (bis März 2012)

Wissenschaftliche Mitarbeit und Geschäftsführung der Arbeitsgruppen der Ad-hoc-Kommission

Alexander Dölecke, Hannover (seit Dezember 2012)

Direktor Pfarrer Matthias Spenn, Berlin (bis November 2012)
