



# Landeskirchliches Personalentwicklungskonzept für Diakoninnen und Diakone



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE  
IN WÜRTEMBERG

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einführung .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Personalentwicklung im Württembergischen Diakoniat .....</b>	<b>6</b>
2.1 Diakoninnen und Diakone.....	6
2.2 Personalentwicklung und Chancengleichheit .....	6
2.3 Personalentwicklung im Diakoniat.....	7
2.4 Das erste Landeskirchliche Personalentwicklungskonzept für Diakoninnen und Diakone .....	8
2.5 Zukünftige Schwerpunktsetzungen in der Personalentwicklung im Diakoniat .....	9
<b>3. PE-Dimension Fachliche Fort- und Weiterbildung .....</b>	<b>9</b>
3.1 Fortbildungsangebote der Dienstgeber .....	9
3.2 Landeskirchliches Fortbildungsheft für Diakoninnen und Diakone .....	10
3.3 Kontaktdaten relevanter Bildungsanbieter.....	10
3.4 Berufseinstiegsbegleitung der Absolventinnen und Absolventen von Evangelischen Hochschulen .....	11
3.5 Weiterbildungsjahr für Religionspädagoginnen und Religionspädagogen .....	12
3.6 Fort- und Weiterbildungsformate zur multiprofessionellen Zusammenarbeit .....	12
<b>4. PE-Dimension Persönliche Weiterentwicklung im Amt als Diakonin / Diakon.....</b>	<b>12</b>
4.1 Die geistlich-theologische Fortbildung.....	13
4.2 Die Diakonischen Gemeinschaften.....	13
<b>5. PE-Dimension Anstellung / Stellenwechsel / Berufsbiografie .....</b>	<b>14</b>
5.1 Anstellung .....	14
5.2 Aufgaben von Diakoninnen und Diakonen.....	15
5.3 Stellenwechsel / Perspektiven – Was ist möglich?.....	16
5.3.1 Berufliche Entwicklungsperspektiven in Bezug auf den Zugang im Diakoniat .....	17
5.3.2 Stellenbörsen .....	18
5.3.3 Regelungen bzgl. der Stufenlaufzeiten bei Stellenwechseln .....	18
5.4 Projekt „Vernetzt denken – gemeinsam gestalten“ .....	18

### Impressum

Herausgeber  
Referat Diakoniat im Ev. Oberkirchenrat Stuttgart, Postfach 10 13 42, 70012 Stuttgart

Redaktion  
Kirchenrätin Elvira Feil-Götz, Diakon Matthias Ihlein

Gestaltung  
Eva Schnitzler, Evangelische Medienhaus GmbH, Stuttgart

Herstellung  
Evangelische Medienhaus GmbH, Stuttgart

Internet  
[www.lped.de](http://www.lped.de)

<b>6. PE-Dimension Führungskräfteentwicklung / wissenschaftlicher Nachwuchs .....</b>	<b>19</b>
6.1 Führungskräfteentwicklung .....	19
6.1.1 Angebote zur Identifizierung des Führungspotentials.....	20
6.1.2 Weiterbildungsformate zum Thema Führung .....	20
6.1.3 Masterstudiengänge mit Zielrichtung Führungsaufgaben.....	20
6.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs .....	20
6.2.1 Studium Diakonat in Teilzeit (StuDiT) .....	21
6.2.2 Masterstudiengänge .....	21
6.2.3 Promotion .....	21
<b>7. PE-Dimension Personalberatung und -begleitung .....</b>	<b>22</b>
7.1 Personalentwicklungsgespräche / Jahresgespräche (Ebene des Dienstgebers) .....	22
7.2 Leitfäden für Personalentwicklungsgespräche mit Diakoninnen und Diakonen (Ebene des Dienstgebers).....	23
7.3 In der Landeskirche etablierte PE-Maßnahmen mit Beispielen aus dem Diakonat (Ebene des Dienstgebers).....	23
7.3.1 Beispiele für individuelle PE-Maßnahmen im Diakonat.....	24
7.3.2 Beispiele für organisationsbezogene PE-Maßnahmen im Diakonat .....	24
7.4 Personalberatung durch Beauftragte im Diakonat (Landeskirchliche Ebene).....	25
7.5 Haus Respiratio / Krisenintervention .....	26
<b>8. PE-Dimension finanzielle Unterstützung durch die Landeskirche .....</b>	<b>26</b>
8.1 Übersicht über die verschiedenen Möglichkeiten finanzieller Unterstützung .....	27
8.2 PE-Fonds Diakonat .....	27
8.2.1 Zielsetzung .....	27
8.2.2 Zielgruppe .....	27
8.2.3 Rahmenbedingungen .....	28
8.3 PE-Budget Diakonat .....	29
8.3.1 Zielsetzung .....	29
8.3.2 Finanzielle Unterstützung der KSA-Ausbildung von Diakoninnen und Diakonen .....	29
8.3.3 Fort- und Weiterbildungsformate zur multiprofessionellen Zusammenarbeit .....	29
8.4 Weitere finanzielle Unterstützungsmöglichkeit des Referats Diakonat OKR.....	29
<b>9. Lebensphasenorientierte Personalentwicklung .....</b>	<b>30</b>
<b>10. Kompetenzorientierte Personalentwicklung .....</b>	<b>32</b>
<b>11. Ansprechpersonen im Württembergischen Diakonat .....</b>	<b>35</b>
<b>12. Anlagen.....</b>	<b>36</b>

## 1. Einführung

Der Diakonat in der Württembergischen Landeskirche und seine Weiterentwicklung war in den letzten beiden Wahlperioden der Landessynode ein Schwerpunkt. Mit dem Sonderausschuss Diakonat wurden in der 14. Landessynode umfangreiche Anträge zur Zukunftsfähigkeit auf den Weg gebracht, die in der Sommersynode 2013 in Bad Mergentheim beschlossen wurden. In der 15. Landessynode wurden diese Anträge nun bearbeitet und in der Sommersynode 2019 der Landessynode vorgestellt. Ein Schwerpunkt aus Antrag 32/13 war „das Dezernat 2 mit der Erarbeitung eines spezifischen „Personalentwicklungskonzeptes Diakonat“ zu beauftragen, das vorhandene Kompetenzen, Strukturen und Konzepte im Bereich der Personalentwicklung berücksichtigt und die vorhandenen Kooperationspartner einbezieht.“

Mit dem vorliegenden Personalentwicklungskonzept für Diakoninnen und Diakone halten Sie nun ein Papier in Händen, das auf die spezifische Besonderheit des Diakonats in der württembergischen Landeskirche eingeht und unter verschiedenen Aspekten, die fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Diakoninnen und Diakone bearbeitet hat. Bestehende und etablierte Angebote wurden aufgenommen und in ein Gesamtportfolio eingearbeitet, das Informationen und Ansprechpartner im Diakonat bündelt und in Beziehung zueinander setzt. Dabei sind Lebensphasen- und Kompetenzorientierte Zugänge leitend und sollen Anstellungsträger, wie auch die Diakoninnen und Diakone unterstützen, die Herausforderungen und Chancen der Kirche und ihren Handlungsfeldern mit dem Diakonat zu gestalten. In der Stärkung der personalen Kompetenz im Verhältnis zu den Bedarfen der einzelnen Handlungsfelder sehen wir einen zukunftsfähigen Weg für den Diakonat und die Weiterentwicklung der Diakoninnen und Diakone, als auch die Attraktivität für die Nachwuchsgewinnung.

Danken möchte ich an dieser Stelle dem Projektbeirat<sup>1</sup>, dessen Mitglieder die verschiedenen Handlungsfelder, Anstellungsträger aus Kirche und Diakonie, Verwaltung und mit der Fort- und Weiterbildung Beauftragte repräsentiert und dazu beigetragen hat, dass die verschiedenen Aspekte und Bedarfe angemessen berücksichtigt werden konnten. Mit der wissenschaftlichen Begleitung durch die Evangelische Hochschule Ludwigsburg<sup>2</sup> wurden in der Bedarfserhebung und in der Evaluation der Einzelmaßnahmen in der Personalentwicklung wichtige Indikatoren und Gelingensfaktoren analysiert und identifiziert und in das Konzept eingearbeitet.

Dass die verschiedenen Fäden und Vorstellungen nun ein Gesamtbild ergeben, ist maßgeblich dem Projektreferenten Diakon Matthias Ihlein zu verdanken. Mit viel Engagement und Netzwerkarbeit hat er die verschiedenen Teilaspekte aufgenommen und weiterentwickelt und mit seiner fachlichen Expertise angereichert.

Die Visionen des Sonderausschusses Diakonat und meines Vorgängers Kirchenrat Dieter Hödl für den Bereich der Personalentwicklung liegen Ihnen nun für die praktische Arbeit in Händen und werden ergänzt durch diakonatsspezifische Leitfäden für die Personalentwicklungsgespräche. Ich wünsche mir, dass das Papier Sie

<sup>1</sup> Frau Kirchenrätin Elvira Feil-Götz (Vorsitzende), Herr Kirchenrat Joachim L. Beck (Direktor Zentrum Diakonat), Frau Diakonin Helga Benz-Roeder (Diakonen- und Diakoninentag), Herr Dekan Eberhard Feucht (Ev. Kirchenbezirk Herrenberg), Herr Diakon Helmut Häußler (Personalreferent im Werks- und Personalbereich, Ev. Jugendwerk in Württemberg), Frau Diakonin Christina Köster (Beauftragte für Diakoninnen und Diakone in Diakonischen Einrichtungen und Diensten, Zentrum Diakonat), Frau Ute Kauffmann (Kirchliche Verwaltungsstelle Stuttgart), Herr Kirchenrat Ulrich Ruck (Referent für Religionsunterricht an Grund-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen sowie Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ), Ev. Oberkirchenrat Stuttgart), Frau Prof. Dr. Claudia Schulz (Ev. Hochschule Ludwigsburg), Frau Diakonin Ute Schütz (Beauftragte für Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone, Zentrum Diakonat), Frau Mirjam Soland (Personal- & Organisationsentwicklung, Samariterstiftung Nürtingen), Herr Diakon Gerhard Uzelmaier (Landeskirchliche Mitarbeitervertretung Württemberg), Herr Diakon Matthias Ihlein (Geschäftsführung)

<sup>2</sup> unter Leitung von Frau Prof. Dr. Claudia Schulz und Frau Dr. Kerstin Bernhardt-Grävingshoff

in der täglichen Arbeit unterstützt und dazu beiträgt, dass der Diakonot mit seinen Diakoninnen und Diakonen seinen spezifischen Beitrag zur Weiterentwicklung der Kirche für die Zukunft leisten kann.

Kirchenrätin Elvira Feil-Götz  
Referatsleiterin des Referats Diakonot im Ev. Oberkirchenrat Stuttgart

## 2. Personalentwicklung im Württembergischen Diakonot

### 2.1 Diakoninnen und Diakone

Diakoninnen und Diakone übernehmen vielfältige Aufgaben in Landeskirche und Diakonie. Sie arbeiten mit unterschiedlichen Zielgruppen, wirken im Gemeinwesen, erteilen im Auftrag des Staates Religionsunterricht oder sorgen bspw. für Vernetzung von Haupt- und Ehrenamt oder von Kirche und Diakonie. Je nach Handlungsfeld und Zielgruppe zeigt sich das Profil des kirchlichen Dienstes Diakonot unterschiedlich. Kern des Profils ist immer: Die Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat. Die Berufung als Diakonin, als Diakon gilt auf Lebenszeit und ist unabhängig von einer beruflichen Anstellung.

### 2.2 Personalentwicklung und Chancengleichheit

In der Ev. Landeskirche in Württemberg wird die Personalentwicklung (PE) und Chancengleichheit von Mitarbeitenden aller Berufsgruppen gefördert, damit Gaben und Fähigkeiten bewusst wahrgenommen und so als vorhandene Ressourcen und Potenziale ernst genommen werden. „Personalentwicklung, der das biblische Menschenbild zu Grunde liegt, wird von folgenden Grundprinzipien bestimmt:

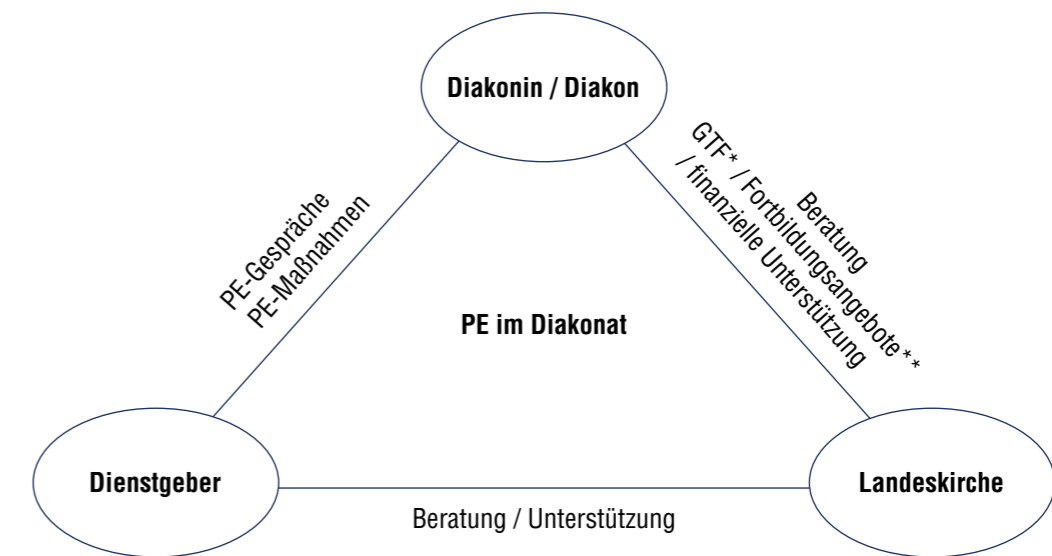
- Achtung der Persönlichkeit der einzelnen Mitarbeitenden
- Gleiche Zugangs- und Entwicklungschancen für Frauen und Männer
- Förderung der Gaben und Fähigkeiten der Mitarbeitenden für ihre berufliche Tätigkeit in der Landeskirche
- Stärkung der Leistungsfähigkeit durch Förderung der Eigeninitiative und Kreativität.“<sup>3</sup>

<sup>3</sup> <https://www.personal-und-kirche.de/personalentwicklung/09.10.2019>

## 2.3 Personalentwicklung im Diakonot

Mit der Berufung gehen Diakoninnen und Diakone, aber auch die berufende Landeskirche ein lebenslanges Verhältnis ein, das Rechte und Pflichten beinhaltet.<sup>4</sup> Für die Landeskirche erwächst aus der Berufung auch die Mitverantwortung für eine kontinuierliche PE. Aufgrund der i.d.R. dezentralen Anstellung<sup>5</sup> von Diakoninnen und Diakonen bei Kirchenbezirken, Kirchengemeinden, landeskirchlichen Werken und Diensten oder Diakonischen Einrichtungen und Unternehmen bleibt aber die Verantwortung für PE beim direkten Dienstgeber<sup>6</sup>.

Für die PE im Diakonot insgesamt ergibt sich daraus immer ein Dreiecksverhältnis aus Landeskirche, direktem Dienstgeber / Anstellungsträger und Diakonin / Diakon.



\* geistlich-theologische Fortbildung<sup>7</sup>

\*\* Fortbildungsangebote landeskirchlicher Bildungsanbieter<sup>8</sup>

Die Landeskirche hält dabei Angebote für folgende PE-Dimensionen bereit:

- Fachliche Fort- und Weiterbildung
- Persönliche Weiterentwicklung im Amt als Diakonin / Diakon
- Anstellung / Stellenwechsel / Berufsbiografie
- Führungskräfteentwicklung / wissenschaftlicher Nachwuchs
- Personalberatung und -begleitung
- Finanzielle Unterstützung von Personalentwicklung durch die Landeskirche

<sup>4</sup> Vgl. Kirchliches Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Diakone und Diakoninnen in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (Diakonen- und Diakoninnengesetz) vom 23.10.1995

<sup>5</sup> Religionspädagoginnen und Religionspädagogen und Diakoninnen und Diakone im Sonderdienst, wie auch Diakoninnen und Diakone im Rahmen des Projektes: „Vernetzt denken – gemeinsam gestalten“ (2018 – 2034) werden zentral bei der Landeskirche angestellt.

<sup>6</sup> Dies gilt auch für Diakoninnen und Diakone, die bei Trägervereinen angestellt sind. Allerdings sind hier die landeskirchlichen Regelungen und Verpflichtungen nicht bindend.

<sup>7</sup> Vgl. Kap. 4.1

<sup>8</sup> Vgl. Kap. 3

PE-Angebote, die diesen Dimensionen zuzuschreiben sind und für die es eine landeskirchliche Verantwortung oder Finanzierung gibt, werden in den folgenden Kapiteln vorgestellt.

Komplementiert werden sie durch alle weiteren in der Landeskirche etablierten PE-Maßnahmen und die vielfältigen Angebote der direkten Dienstgeber. Darüber hinaus können Diakoninnen und Diakone auch noch Angebote bei ihren Diakonischen Gemeinschaften in Anspruch nehmen. Im Zusammenspiel dieser Perspektiven erhalten Diakoninnen und Diakone eine kontinuierliche PE, um ihren Dienst in den unterschiedlichen Handlungsfeldern des Diakonats gut ausfüllen zu können.

## 2.4 Das erste Landeskirchliche Personalentwicklungskonzept für Diakoninnen und Diakone

Das vorliegende erste Landeskirchliche Personalentwicklungskonzept für Diakoninnen und Diakone (LPED) ist im Rahmen des gleichnamigen Projektes in den Jahren 2014 bis 2019 im Referat Diakoniat des Ev. Oberkirchenrats Stuttgart erarbeitet worden. Es war Teil des von der Württembergischen Landessynode im Sommer 2013 beschlossenen Maßnahmenpakets I zur Zukunftsfähigkeit des Diakonats.

Das PE-Konzept „ordnet die bereits vielfältigen PE-Angebote systematisch, zeigt die PE-Perspektiven im Diakoniat, bündelt Informationen und benennt die Ansprechpartner im Diakoniat mit klar abgegrenzten Zuständigkeiten. Damit wird die in der Evaluation dargestellte große Verantwortungszuschreibung der Diakoninnen und Diakone an die Landeskirche und der Wunsch nach Steuerung des Oberkirchenrats in den Grenzen der dezentralen Anstellungsstruktur umgesetzt. Und damit verbunden wird sicherlich auch die Attraktivität im Blick auf die Nachwuchsgewinnung erhöht. Mit zwei zusätzlichen Leitfäden für PE-Gespräche, sowohl für Diakoninnen und Diakone in Arbeitsfeldern der Landeskirche als auch empfehlend, für den Bereich der Diakonie, werden die Verantwortlichen auf Anstellungsträgerebene in ihrer Verantwortung gestärkt und der Informationsfluss gewährleistet. Die jährlichen Personalentwicklungsgespräche können so durch die tatsächlichen Entwicklungsperspektiven im Diakoniat ergänzt und ein Ineinander von Personal- und Organisationsentwicklung angestrebt werden.“<sup>9</sup>

Das vor Ihnen liegende PE-Konzept Diakoniat in Druckversion wird durch eine Homepage ergänzt, die neben den hier enthaltenen Informationen in digitaler Version, Anlagen und Formulare zum Download, sowie Verlinkungen zu anderen wichtigen Seiten bereitstellt. Hier finden Sie auch einen umfassenden Einblick in die Projekthistorie des Projektes „LPED“ mit allen Materialien.

Link zur Homepage: ► [www.lped.de](http://www.lped.de)

<sup>9</sup> Abschlussbericht auf der Sommertagung der Württembergischen Landessynode zum Maßnahmenpaket I Diakoniat von OKR Dr. Norbert Lurz am 04.07.2019: S. 17 f.

## 2.5 Zukünftige Schwerpunktsetzungen in der Personalentwicklung im Diakoniat

PE ist ein kontinuierlicher Prozess. So ist das erste PE-Konzept Diakoniat vor allem eine strategische Leitlinie, die in den 2020er Jahren durch verschiedene Schwerpunktsetzungen weiterzuentwickeln ist. Als Zukunftsaufgaben, die sich während des Projektes abgezeichnet haben, sind die multiprofessionelle Zusammenarbeit der verschiedenen kirchlichen Berufsgruppen, die Frage nach einem Landeskirchlichen Diakonatsplan und die Kompetenzorientierung in der PE zu nennen. Daher wird das Projekt in den Jahren 2020 bis 2024 mit dem neuen Schwerpunkt: Konzeption von Fort- und Weiterbildungsformaten zur multiprofessionellen Zusammenarbeit weitergeführt. So wird vor allem die PE-Dimension Fort- und Weiterbildung auf eine der zentralen kirchlichen Fragestellungen der 2020er Jahre ausgerichtet und die durch das Projekt „Vernetzt denken – gemeinsam gestalten“<sup>10</sup> sukzessive entstehenden multiprofessionellen Teams in Kirchenbezirken und -gemeinden bei den anstehenden Veränderungsprozessen begleitet.

Durch die im Projekt „Vernetzt denken – gemeinsam gestalten“ zu erprobende Zentrale Anstellung von Diakoninnen und Diakonen beim Oberkirchenrat, bei Abordnung an die Kirchenbezirke und -gemeinden und Delegation der Dienst- und Fachaufsicht an die Dienstgeber vor Ort, können umfangreiche Erfahrungen gemacht werden. So kann analysiert werden, ob eine Zentrale Anstellung für alle Diakoninnen und Diakone erstrebenswert ist und in welcher Anstellungsform ein Landeskirchlicher Diakonatsplan umgesetzt werden kann. Dieser wird mittelfristig, ähnlich wie die PfarrPläne notwendig sein, um eine gerechte Verteilung von Diakonenstellen in den verschiedenen Handlungsfeldern und Regionen der Landeskirche zu gewährleisten.

## 3. PE-Dimension Fachliche Fort- und Weiterbildung

Die fachliche Fort- und Weiterbildung kann einen Erkenntnisgewinn für den derzeitigen Dienstauftrag, das Erlernen von neuem Wissen oder Methoden, bis hin zur Erschließung neuer Themengebiete, z.B. Inklusion, beinhalten.

### 3.1 Fortbildungsangebote der Dienstgeber

Die direkten Dienstgeber von Diakoninnen und Diakonen bieten häufig eigene Fortbildungsangebote, z.B. in Form von Inhouse-Schulungen oder Lernen am Arbeitsplatz an. Für Religionspädagoginnen und Religionspädagogen halten die Schuldekaninnen und Schuldekane und ihre Studienleitenden in den Schuldekansbezirken ein attraktives Fortbildungsprogramm vor. Viele Diakonische Träger haben eine eigene Fortbildungsabteilung und

<sup>10</sup> Vgl. Kap. 5.4

ein internes Fortbildungsprogramm. Diese Angebote, die häufig als angeordnete Fortbildungen zu absolvieren sind, bilden die erste und in der direkten Verantwortung der Dienstgeber liegende Säule der PE-Dimension Fort- und Weiterbildung.

### 3.2 Landeskirchliches Fortbildungsheft für Diakoninnen und Diakone

Das Zentrum Diakoniat in Ludwigsburg gibt im Auftrag der Landeskirche jährlich ein Fortbildungsheft für Diakoninnen und Diakone heraus, das die Angebote der geistlich-theologischen Fortbildung<sup>11</sup>, eine Vielzahl an fachlichen Fortbildungen und ausgewählte Langzeitfortbildungen enthält. Weiter wird auf das Angebot verschiedener landeskirchlicher Bildungsanbieter verwiesen. Über die Zusammenstellung und Schwerpunkte des Fortbildungsheftes berät der landeskirchliche Ausschuss Fortbildungen Diakoniat. Das aktuelle Fortbildungsheft kann jeweils auf der Homepage des Zentrum Diakonats abgerufen oder dort als Druckausgabe bestellt werden. Neben den im Fortbildungsheft abgedruckten Fort- und Weiterbildungen finden sich zahlreiche Angebote auch bei diesen Bildungsanbietern oder auf dem Bildungsportal der Landeskirche.

### 3.3 Kontaktdaten relevanter Bildungsanbieter

<b>Zentrum Diakoniat in Ludwigsburg</b>	<a href="https://www.zentrum-diakonat.de/fort-und-weiterbildung/">https://www.zentrum-diakonat.de/fort-und-weiterbildung/</a>
<b>Diakonisches Werk Württemberg</b> Zugang zum Kursbuch mit allen Angeboten	<a href="https://www.diakonie-wuerttemberg.de/mitwirken-bildung/aus-und-fortbildung">https://www.diakonie-wuerttemberg.de/mitwirken-bildung/aus-und-fortbildung</a>
<b>Ev. Hochschule Ludwigsburg, Institut für Fort- und Weiterbildung</b>	<a href="https://www.eh-ludwigsburg.de/weiterbildung/institut-fuer-fort-und-weiterbildung-ifw/">https://www.eh-ludwigsburg.de/weiterbildung/institut-fuer-fort-und-weiterbildung-ifw/</a>
<b>Ev. Hochschule Ludwigsburg StuDiT (Studium Diakoniat in Teilzeit)</b>	<a href="https://www.eh-ludwigsburg.de/studium/studit-ansa/">https://www.eh-ludwigsburg.de/studium/studit-ansa/</a>
<b>Ev. Jugendwerk Württemberg</b>	<a href="https://www.ejwue.de/arbeitsbereiche/wup/hauptamtliche/aus-und-weiterbildung/">https://www.ejwue.de/arbeitsbereiche/wup/hauptamtliche/aus-und-weiterbildung/</a>
<b>Fortbildungsangebote der einzelnen Schuldekane und Schuldekaninnen in den Schuldekansbezirken</b>	<a href="https://www.kirche-und-religionsunterricht.de/ansprechpersonen/schuldekane-und-schuldekaninnen/">https://www.kirche-und-religionsunterricht.de/ansprechpersonen/schuldekane-und-schuldekaninnen/</a>
<b>Pädagogisch-Theologisches Zentrum Stuttgart</b>	<a href="https://www.ptz-rpi.de/">https://www.ptz-rpi.de/</a>

<sup>11</sup> Vgl. Kap. 4.1

<b>Bundesakademie für Kirche und Diakonie Berlin</b>	<a href="https://www.ba-kd.de/">https://www.ba-kd.de/</a>
<b>Führungsakademie für Kirche und Diakonie Berlin</b>	<a href="https://www.fa-kd.de/">https://www.fa-kd.de/</a>
<b>Bildungsportal der Landeskirche</b> mit Hinweisen zu Angeboten aller landeskirchlichen Bildungsanbieter <sup>12</sup>	<a href="https://www.bildungsportal-kirche.de/home.html">https://www.bildungsportal-kirche.de/home.html</a>

Darüber hinaus können auch Angebote anderer Anbieter, z.B. aus dem nicht-kirchlichen Bereich interessant sein. Beispiele hierfür sind die:

<b>Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg</b>	<a href="https://www.lpb-bw.de/">https://www.lpb-bw.de/</a>
<b>Bundeszentrale für politische Bildung</b>	<a href="https://www.bpb.de/">https://www.bpb.de/</a>

Wichtig sind in jedem Fall eine präzise Situationsanalyse und Zieldefinition im Vorfeld des Besuches einer Fort- oder Weiterbildung.

### 3.4 Berufseinstiegsbegleitung der Absolventinnen und Absolventen von Evangelischen Hochschulen<sup>13</sup>

Für die Handlungsfelder Jugendarbeit, Gemeindediakonie, Seelsorge und Religionspädagogik<sup>14</sup> gibt es verpflichtende Veranstaltungen am Berufseinstieg (Einführungsseminar, Starthilfetage der Berufsgruppen, Praxisbegleitung im Umfang von mindestens 10 Sitzungen, Teilnahme an einer geistlich-theologischen Fortbildung<sup>15</sup>, eine schriftliche Auswertung und ein Auswertungsseminar.) Alle weiteren Regelungen finden Sie in der Ordnung für den Berufseinstieg von Diakonen und Diakoninnen.<sup>16</sup>

Anmeldung und weitere Informationen erhalten Sie bei Diakonin Ute Schütz im Zentrum Diakoniat oder für den Bereich Religionspädagogik bei Kirchenrat Ulrich Ruck im Ev. Oberkirchenrat.

<sup>12</sup> Hier finden Sie auch Angebote der Fort- und Weiterbildung für den Pfarrdienst, von denen einige für Diakoninnen und Diakone geöffnet sind.

<sup>13</sup> Bei Anstellungen im Raum der Landeskirche (Landeskirche, Kirchenbezirke, Kirchengemeinden).

<sup>14</sup> Hier gibt es ein umfangreicheres Programm (Vgl. Abschnitt II der Ordnung für den Berufseinstieg von Diakoninnen und Diakonen).

<sup>15</sup> Vgl. Kap. 4.1

<sup>16</sup> Vgl. Anlage 1 PE-Konzept Diakoniat: Ordnung für den Berufseinstieg von Diakonen und Diakoninnen

### 3.5 Weiterbildungsjahr für Religionspädagoginnen und Religionspädagogen

Das Weiterbildungsjahr dient der Vertiefung der theologischen und religionspädagogischen Kenntnisse, die der Qualitätssteigerung des Religionsunterrichts dienen, sowie der Weiterentwicklung der persönlichen und fachlichen Kompetenzen.

Rahmenbedingungen dafür sind u.a.: mindestens eine 8-jährige berufliche Tätigkeit oder 5 Jahre Tätigkeit im Arbeitsbereich, die geplante Übernahme eines neuen Schwerpunktes im Dienstauftrag, sowie eine positive Stellungnahme der Schuldekanin / des Schuldekans.<sup>17</sup>

Anmeldung und weitere Informationen erhalten Sie bei Kirchenrat Ulrich Ruck im Ev. Oberkirchenrat.

### 3.6 Fort- und Weiterbildungsformate zur multiprofessionellen Zusammenarbeit

In den 2020er Jahren wird es zu diesem Themenschwerpunkt spezielle Fort- und Weiterbildungsangebote geben. Diese werden im Referat Diakoniat des Oberkirchenrats zusammen mit anderen Akteuren wie Zentrum Diakoniat, Pfarrdienst und den Einrichtungen des Arbeitsbereiches Aus-, Fort- und Weiterbildung der Landeskirche entwickelt und dann im Fortbildungsheft für Diakoninnen und Diakone, den Fortbildungsangeboten für Pfarrerrinnen und Pfarrer und ggfs. weiterer Professionen und Anbieter beworben.

## 4. PE-Dimension Persönliche Weiterentwicklung im Amt als Diakonin / Diakon

Diakoninnen und Diakone werden von der Landeskirche unterstützt, immer wieder neu ihr eigenes Diakonin- / Diakon-Sein zu reflektieren und es in Bezug zum biblischen Auftrag, der eigenen Lebensgeschichte und dem derzeitigen Dienstauftrag zu setzen. Damit wird im Bild der Kompetenzfelder von Kap. 10. kontinuierlich die zentrale diakonische Handlungskompetenz weiterentwickelt. Diese PE-Dimension ist geprägt von einem Miteinander der Landeskirche und der diakonischen Gemeinschaften. Dabei verstehen sich die diakonischen Gemeinschaften als Dienst-, Glaubens- und Interessensgemeinschaften der Diakoninnen und Diakone.

<sup>17</sup> Bei Interesse an dieser PE-Maßnahme ist die Schuldekanin / der Schuldekan frühzeitig zu beteiligen!

### 4.1 Die geistlich-theologische Fortbildung

Das zentrale Angebot dieser PE-Dimension ist die geistlich-theologische Fortbildung. Sie folgt einer eigenen Konzeption<sup>18</sup> und ermöglicht Diakoninnen und Diakone alle zwei Jahre (3 – 5 Tage)<sup>19</sup> „ihre geistliche Existenz in Person und Beruf wahrzunehmen“<sup>18</sup>, sowie ein zweckfreies Aussteigen aus dem Alltag. Angebote der geistlich-theologischen Fortbildung werden vom Zentrum Diakoniat, dem Ev. Jugendwerk in Württemberg, dem Karlshöher Diakonieverband und weiteren Anbietern durchgeführt. Sie werden im Fortbildungsheft für Diakoninnen und Diakone<sup>20</sup> ausgeschrieben. In den kommenden Jahren wird auch immer wieder ein Angebot mit besonderem Blick auf die letzten Dienstjahre durchgeführt werden.

### 4.2 Die diakonischen Gemeinschaften

Im württembergischen Diakoniat gibt es derzeit zwei diakonische Gemeinschaften: den Karlshöher Diakonieverband und die Haller Gemeinschaft der Diakoninnen und Diakone.

#### Karlshöher Diakonieverband

Leitung: Diakon Jörg Beurer

Auf der Karlshöhe 1

71638 Ludwigsburg

Tel.: 07141 965-291

Fax: 07141 965-299

Mail: diakonieverband@karlshoehe.de

Homepage: <https://www.karlshoehe.de/index.php?id=diakonieverband&L=2>

#### Haller Gemeinschaft der Diakoninnen und Diakone

Vorsitzende: Diakonin Ute Dänzer

Am Mutterhaus 1

74523 Schwäbisch Hall

Tel.: 0791 753 2161

Mail: Ute.Daenzer@diakoneo.de

Homepage: <https://www.dasdiak.de/ueber-uns/gemeinschaft/haller-gemeinschaft-der-diakone.html>

<sup>18</sup> Vgl. Anlage 2 PE-Konzept Diakoniat: Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 22.04.2010 (AZ 59.0-6 Nr. 309/2.3)

<sup>19</sup> Für die Teilnahme an der geistlich-theologischen Fortbildung erhalten Teilnehmende bei Dienstgebern im Raum der Landeskirche Dienstbefreiung. (Schreiben des OKR Nr. 25/6 vom 16.04.1997) Dienstgebern im Raum der Diakonie wird durch Empfehlung des Verbandsrats des diakonischen Werks Württemberg ebenfalls die Freistellung ihrer Diakoninnen und Diakone empfohlen.

<sup>20</sup> siehe Kap. 3.2

## 5. PE-Dimension Anstellung / Stellenwechsel / Berufsbiografie

### 5.1 Anstellung

Im Raum der Landeskirche (Kirchengemeinden, Kirchenbezirke, landeskirchliche Dienststellen, Oberkirchenrat) sind Diakoninnen und Diakone in folgenden Berufsgruppen tätig:

- Jugendreferentinnen und Jugendreferenten
- Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone
- Religionspädagoginnen und Religionspädagogen
- Diakoninnen und Diakone in Diakonischen Einrichtungen und Diensten<sup>21</sup>
- Diakoninnen und Diakone in Sonder- und Seelsorgediensten

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die Dienstordnung, in der neben dem konkreten Dienst- und Aufgabenbereich und der Dienst- und Fachaufsicht, weitere Details des Dienstauftrags zwischen Dienstgeber und Diakonin bzw. Diakon vereinbart werden. Vorlagen für Dienstordnungen der verschiedenen Berufsgruppen finden sich auf der Homepage des Referats Diakonat im Oberkirchenrat unter dem Themenbereich Diakonien- und Diakoninnengesetz.

Zunehmend gibt es auch berufsgruppenübergreifende Dienstaufträge, z.B. zwischen Jugendarbeit und Schule oder Gemeindediakonat mit einem Deputat im Religionsunterricht.

Die Vergütung in den Berufsgruppen regeln die Vergütungsgruppenpläne der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO): VGP 3<sup>22</sup> (Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone), VGP 4<sup>22</sup> (Jugendreferentinnen und Jugendreferenten), VGP 5<sup>22</sup> (Religionspädagoginnen und Religionspädagogen), VGP 6<sup>22</sup> (Seelsorgedienst), VGP 7<sup>22</sup> (Sonderdienst) und VGP 25<sup>22</sup> (Beschäftigte im Sozialdienst).

Für die richtige Eingruppierung im jeweiligen Vergütungsgruppenplan ist eine KAO-konforme Stellenbeschreibung Voraussetzung. Deshalb empfehlen das Referat Arbeitsrecht des Oberkirchenrats und die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung Württemberg die Verwendung des landeskirchlichen Formulars für Stellenbeschreibungen.<sup>23</sup>

<sup>21</sup> z.B. in Diakonischen Bezirksstellen oder Kreisdiakonieverbänden

<sup>22</sup> Die aktuelle Fassung der Vergütungsgruppenpläne finden Sie auf <https://www.wbv.de/fis-kirchenrecht.html> unter Ev. Landeskirche in Württemberg und dem Stichwort „Vergütungsgruppenplan“.

<sup>23</sup> Vgl. Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 11.12.2018 (AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V30/6). Das Formular zur Stellenbeschreibung finden Sie auf der Homepage des PE-Konzeptes Diakonat unter [www.lped.de](http://www.lped.de) zum Download.

### 5.2 Aufgaben von Diakoninnen und Diakonen

Aufgaben in der Kirche	Aufgaben in der Diakonie
<p>Generell mögliche Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbeit mit Kindern und Jugendlichen</li> <li>■ Familienarbeit</li> <li>■ Erwachsenenbildung</li> <li>■ Seniorenarbeit</li> <li>■ weitere zielgruppenspezifische Angebote (z.B. Arbeit mit Geflüchteten)</li> <li>■ diakonische Angebote (z.B. Vesperkirche)</li> <li>■ Koordination von Ehrenamtlichen</li> <li>■ Projektarbeit (z.B. Kooperationsprojekte von Jugendarbeit und Schule)</li> <li>■ Vernetzung in den Sozialraum / gemeinwesen-orientierte Angebote</li> </ul>	<p>Generell mögliche Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ in allen Handlungsfeldern der sozialen Arbeit<sup>24</sup></li> <li>■ bei Vorliegen der Voraussetzungen: Tätigkeit in der Pflege</li> </ul>
<p>Aufgaben für die bestimmte Ausbildungsabschlüsse / Qualifikationen notwendig sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Religionsunterricht<sup>25</sup></li> <li>■ Studienleitung bei Schuldekaninnen und Schuldekanen<sup>25</sup></li> <li>■ Soziale Arbeit in Diakonischen Bezirksstellen / Kreisdiakonieverbänden / Beratungsstellen<sup>24</sup></li> </ul>	<p>Spezifische Aufgaben für Diakoninnen und Diakone<sup>26</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verantwortliche/r für das Diakonische Profil</li> <li>■ Ethikbeauftragte/r oder Moderatorinnen und Moderatoren für ethische Fallbesprechungen</li> <li>■ Seelsorgerliche Begleitung</li> <li>■ Ehrenamtskoordination / Sozialraumorientierung / Inklusion</li> <li>■ Advance Care Planning (ACP)-Vorsorgeplanung</li> <li>■ Fort- und Weiterbildung (zu diakonischen Themen)</li> <li>■ Bildungsarbeit und Personalentwicklung</li> <li>■ Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>■ Gestaltung des Kirchenjahres</li> <li>■ Leitungsaufgaben auf unterschiedlichen Ebenen</li> </ul>
<p>Referenten-, Projekt- oder Leitungsaufgaben auf Bezirks- oder Landesebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fach- und Leitungsaufgaben im Kirchenbezirk (z.B. Leitungsaufgaben in Bildungseinrichtungen, Geschäftsführung eines Jugendwerks)</li> <li>■ Fach- und Leitungsaufgaben in landeskirchlichen Einrichtungen und Werken (z.B. Amt für missionarische Dienste, Diakonisches Werk Württemberg, Ev. Frauen in Württemberg, Ev. Oberkirchenrat, Päd.-Theol.-Zentrum. u.a.)</li> </ul>	
<p>Im Rahmen des Dienstauftrags können Diakoninnen und Diakone zur öffentlichen Wortverkündigung ermächtigt und zur Seelsorge beauftragt werden.</p>	

<sup>24</sup> Für diese Aufgabenfelder ist ein Ausbildungsabschluss als staatlich anerkannte Sozialarbeiterin / Sozialpädagoge notwendig.

<sup>25</sup> Ausbildungsabschluss mit Lehrbefähigung für den Religionsunterricht notwendig. Mit einem Masterabschluss in Religionspädagogik ist Religionsunterricht in der Berufsschule möglich.

<sup>26</sup> Diese Auflistung ist angelehnt an die Konkretionen zu den Empfehlungen des Verbandsrates des Diakonischen Werks Württemberg vom 12.12.2013 „Diakone und Diakoninnen in der Diakonie Württemberg“ und wurde von Christina Köster, Joachim L. Beck (beide Zentrum Diakonat) und Dr. Joachim Rückle (ehemals Diakonisches Werk Württemberg) erarbeitet.



### 5.3 Stellenwechsel / Perspektiven – Was ist möglich?

Ein Aufgaben- und Stellenwechsel zur beruflichen (Weiter-)entwicklung im Diakoniat kann folgendermaßen aussehen:

- **Wechsel im gleichen Handlungsfeld:**  
 z.B.: Jugendreferentin im Jugendwerk A ▶ Jugendreferentin im Jugendwerk B  
 z.B.: Sozialarbeiter in der Jugendhilfe Träger A ▶ Sozialarbeiter in der Jugendhilfe Träger B
- **Wechsel des Handlungsfeldes in der gleichen Berufsgruppe im Diakoniat:**  
 z.B.: Sozialarbeiterin in der Jugendhilfe ▶ Sozialarbeiterin in der Seniorenarbeit
- **Wechsel der Berufsgruppe im Diakoniat:**  
 z.B.: Jugendreferent ▶ Gemeindediakon  
 z.B.: Gemeindediakonin ▶ Religionspädagogin
- **Übernahme einer Leitungsaufgabe:**  
 z.B.: Religionspädagoge ▶ Studienleiter  
 z.B.: Jugendreferentin ▶ Leitende Jugendreferentin  
 z.B.: Gemeindediakon ▶ Leitender Gemeindediakon
- **Wechsel in eine Referenten-, Projekt- oder Leitungsaufgabe auf Bezirks- oder Landesebene:**  
 z.B.: Gemeindediakon ▶ Referent für Kindergartenfachberatung und Familienarbeit  
 z.B.: Jugendreferentin ▶ Referentin im Amt für missionarische Dienste  
 z.B.: Sozialarbeiter in der diakonischen Bezirksstelle ▶ Referent im Diakonischen Werk
- **Wechsel zwischen Anstellungsträgern im Raum der Kirche und im Raum der Diakonie**  
 z.B.: Sozialpädagogin in der Hilfe für Menschen mit Behinderung ▶ Gemeindediakonin  
 z.B.: Jugendreferent im Kirchenbezirk ▶ Sozialarbeiter in der Jugendhilfe eines Diak. Trägers
- **Wechsel in oder aus Handlungsfeldern außerhalb von Kirche und Diakonie (z.B. bei freien Trägern, Kommunen oder Landratsämtern)**

**Wichtig ist, die fachliche Qualifikationsanforderung der neuen Stelle zu beachten!**

#### 5.3.1 Berufliche Entwicklungsperspektiven<sup>24</sup> in Bezug auf den Zugang im Diakoniat

Berufsgruppen im Diakoniat:	Regelausbildungen EH Ludwigsburg und Vorgängereinrichtungen	Diak.-miss. Ausbildungen und landeskirchliche Aufbauausbildung	Andere Ev. Hochschulen / Fachhochschulen	Berufsbegleitende Qualifizierung zur Diakonin / zum Diakon
Jugendarbeit				
Gemeindediakonie				
Religionsunterricht	mit Abschluss in Religionspädagogik	mit Lehrbefähigung für den RU	mit Lehrbefähigung für den RU	
Soziale Diakonie		bei entsprechender fachlicher Grundqualifikation <sup>25</sup>	bei entsprechender fachlicher Grundqualifikation <sup>25</sup>	bei entsprechender fachlicher Grundqualifikation <sup>25</sup>
Gesundheit, Alter und Pflege	bei entsprechender fachlicher Grundqualifikation <sup>26</sup>			bei entsprechender fachlicher Grundqualifikation <sup>26</sup>
Seelsorgedienst (begrenzte Anzahl an Stellen)	KSA-Ausbildung erforderlich	KSA-Ausbildung erforderlich	KSA-Ausbildung erforderlich	
Sonderdienst				
<b>Herausgehobene Aufgaben:</b>				
Studienleiterin / Studienleiter	mit Abschluss in Religionspädagogik	mit Lehrbefähigung für den RU	mit Lehrbefähigung für den RU	
Leitende / Geschäftsführende Jugendreferentin / Jugendreferent	Weiterbildung im Themenfeld Leitung empfohlen	Weiterbildung im Themenfeld Leitung empfohlen	Weiterbildung im Themenfeld Leitung empfohlen	
Leitende Gemeindediakonin / Gemeindediakon	Weiterbildung im Themenfeld Leitung empfohlen	Weiterbildung im Themenfeld Leitung empfohlen	Weiterbildung im Themenfeld Leitung empfohlen	
Referenten- oder Projektaufgaben auf Bezirks- oder Landesebene	i.d.R. spezifische fachliche Weiterbildungen erforderlich	i.d.R. spezifische fachliche Weiterbildungen erforderlich	i.d.R. spezifische fachliche Weiterbildungen erforderlich	
Schuldekanin / Schuldekan	Masterabschluss in Religionspädagogik notwendig	Masterabschluss in Religionspädagogik notwendig	Masterabschluss in Religionspädagogik notwendig	
Leitungsaufgaben auf Bezirks- oder Landesebene	Weiterbildung im Themenfeld Leitung empfohlen	Weiterbildung im Themenfeld Leitung empfohlen	Weiterbildung im Themenfeld Leitung empfohlen	

<sup>24</sup> Mit dieser Übersicht ist keine Stellengarantie verbunden. Es werden lediglich Perspektiven aufgezeigt, mit einem Schwerpunkt für herausgehobene Aufgaben im Bereich der Landeskirche. | Legende: **möglich** – **möglich unter benannten Voraussetzungen** – **nicht möglich**

<sup>25</sup> i.d.R. Diplom / Bachelor in Sozialer Arbeit / Sozialpädagogik

<sup>26</sup> i.d.R. Ausbildung / Studium in einem Pflegeberuf

### 5.3.2 Stellenbörsen

In der landeskirchlichen Stellenbörse werden alle Stellen für Diakoninnen und Diakone in der Landeskirche, für den Religionsunterricht, ggfs. für die Kirchenbezirke (auch Diakonische Bezirksstellen und Kreisdiakonieverbände) und für die Kirchengemeinden ausgeschrieben.<sup>27</sup>

Stellen für die Berufsgruppe der Jugendreferentinnen und Jugendreferenten finden Sie auf der Stellenbörse des Ev. Jugendwerks in Württemberg.<sup>28</sup>

Stellen bei Diakonischen Trägern und Unternehmen finden Sie direkt auf deren Homepages und teilweise auch im Karriereportal der Diakonie Deutschland.<sup>29</sup>

### 5.3.3 Regelungen bzgl. der Stufenlaufzeiten bei Stellenwechseln

Im Rahmen eines Stellenwechsels ist § 16 Abs. 2 a und 2 b KAO zu beachten<sup>30</sup>:

Eine ähnliche Regelung wie § 16 Abs. 2 a KAO findet sich auch im AVR Württemberg (Vgl. § 16 Abs. 2 a AVR-Wü/I).

Interessant sind generell die §§ 15 (Tabellenentgelt), 16 (Stufen der Entgelttabelle) und 17 (Allgemeine Regelungen zu den Stufen) der KAO und des AVR-Wü/I.

**Es ist ratsam bei Fragen hierzu, im Vorfeld eines Stellenwechsels die zuständige MAV<sup>31</sup> oder Verwaltung / Personalabteilung der bisherigen Dienststelle zu kontaktieren, bzw. das Thema im Vorstellungsgespräch mit dem neuen Dienstgeber zu thematisieren!**

## 5.4 Projekt „Vernetzt denken – gemeinsam gestalten“

Zur Unterstützung und Beförderung anstehender Veränderungs- und Gestaltungsprozesse auf Ebene der Kirchengemeinden und -bezirke wurde für die Jahre 2018 bis 2034 das Projekt „Vernetzt denken – gemeinsam gestalten (Flex-Paket 3)“ von der Landessynode beschlossen. Im Rahmen dessen können Kirchenbezirke bzw. mehrere Kirchenbezirke gemeinsam, Kirchengemeinden bzw. mehrere Kirchengemeinden (Distrikt) und Kirchliche Verbände beim Oberkirchenrat Diakonenstellen im Umfang von 25 % und 50 % für einen Zeitraum von 3 oder 5 Jahren beantragen.

<sup>27</sup> <https://www.service.elk-wue.de/services/stellenboerse/stellenboerse-detail.html>

<sup>28</sup> <https://www.ejwue.de/stellen/>

<sup>29</sup> <https://karriere.diakonie.de/>

<sup>30</sup> Keine Gewähr. Es ist immer der Einzelfall zu prüfen.

<sup>31</sup> Mitarbeitervertretung

Für Diakoninnen und Diakone ergeben sich durch das Projekt auch Chancen in der Personalentwicklung. So können in Projekten neue Aufgaben übernommen werden oder in der multiprofessionellen Zusammenarbeit mit anderen kirchlichen Berufsgruppen Arbeitsbereiche vernetzt werden. Weiter ist es möglich für einen begrenzten Zeitraum Dienstaufträge aufzustooken. Die im Projekt eingerichteten Stellen werden in der landeskirchlichen Stellenbörse ausgeschrieben<sup>32</sup>.

**Weitere Informationen zum Projekt finden Sie auf der Projekthomepage:**

<https://www.service.elk-wue.de/flex3>

## 6. PE-Dimension Führungskräfteentwicklung / wissenschaftlicher Nachwuchs

In Zukunft wird es in Kirche und Diakonie einen zunehmenden Bedarf an Führungskräften und wissenschaftlichem Nachwuchs geben. Daher ermutigen wir Diakoninnen und Diakone sich in diesem Bereich weiterzuentwickeln.

### 6.1 Führungskräfteentwicklung

Leitungsaufgaben sind Gegenstand vieler Dienstaufträge von Diakoninnen und Diakonen, auch wenn damit nicht immer automatisch eine dezidierte Stelle als Führungskraft verbunden ist. Beispiele dafür sind z.B. die Leitung eines Ferienwaldheimes oder der jährlichen Vesperkirche. In der Anleitung und Begleitung von Ehrenamtlichen und Freiwilligen verhält es sich ähnlich, wenn Diakoninnen und Diakone hier Führungsaufgaben wahrnehmen. Deshalb ist eine kontinuierliche Weiterentwicklung entsprechender Kompetenzen sicherlich in vielen Fällen eine passende PE-Maßnahme.

Daneben gibt es aber auch dezidierte Führungsaufgaben in Kirchenbezirken, landeskirchlichen Diensten, Einrichtungen und Werken oder in Diakonischen Einrichtungen und Unternehmen. Beispiele dafür finden sich auch in Kap. 5.2. Je nach Maß der Verantwortung bieten sich hier Weiterbildungen oder berufsbegleitende (Master-)Studiengänge an, um die notwendigen Kenntnisse zu erlangen. Hilfreich sind bei diesen Formaten konkrete Erprobungsmöglichkeiten in der Praxis, Raum zur Reflexion, Austausch mit anderen Kolleginnen und Kollegen (in einer ähnlichen Rolle) oder Mentoring / Coaching durch erfahrene Führungskräfte. Die in Kap. 3.3 genannten Bildungsanbieter bieten unterschiedliche Formate zur Weiterentwicklung der Leitungs- und Führungskompetenzen an.

Bitte nehmen Sie bei Interesse an den folgenden Angeboten<sup>33</sup> direkt mit den Anbietern Kontakt auf.

<sup>32</sup> Vgl. siehe oben

<sup>33</sup> Die Angebote stellen eine Auswahl an für Diakoninnen und Diakone geeigneten PE-Maßnahmen dar. Sie wurden im Rahmen des modellhaften PE-Fonds im Projekt „LPED“ in der Praxis erprobt.

### 6.1.1 Angebote zur Identifizierung des Führungspotentials

Zur Identifizierung des Potentials für einen Aufstieg bietet das Diakonische Werk Württemberg eine Potentialanalyse zur individuellen Berufswegeplanung an.<sup>34</sup>

Laufbahnberatung, Führungsmotivation und weitere Angebote gibt es auch beim Institut für Personalberatung und Organisationsentwicklung und Supervision (IPOS) der Ev. Kirche in Hessen und Nassau.<sup>35</sup>

Zur Einschätzung des Führungspotentials für die obere Managementebene gibt es das Rummelsberger Assessment der Diakonischen Akademie Rummelsberg (Bayern).<sup>36</sup>

### 6.1.2 Weiterbildungsformate zum Thema Führung<sup>37</sup>

- Debora – Einstieg in Führung<sup>38</sup> im Diakonischen Werk Württemberg<sup>37</sup>
- Debora – Führung in Spitzenpositionen<sup>39</sup> im Diakonischen Werk Württemberg<sup>37</sup>
- Langzeitfortbildung – Verantwortlich Leiten im Ev. Jugendwerk Württemberg in Kooperation mit dem Zentrum Diakoniat<sup>40</sup>
- Angebote der Führungsakademie für Kirche und Diakonie in Berlin<sup>41</sup>

### 6.1.3 Masterstudiengänge mit Zielrichtung Führungsaufgaben<sup>37</sup>

- Masterstudiengang „Religionspädagogik“ (Master of Arts) an der EH Ludwigsburg (u.a. Vorbereitung auf den Religionsunterricht in der Berufsschule und Leitungsaufgaben in der Religions- und Gemeindepädagogik)<sup>42</sup>
- Masterstudiengang „Management, Ethik und Innovation im Nonprofit-Bereich. Diakonische Führung und Steuerung“ (Master of Arts) am Diakoniewissenschaftlichen Institut der Universität Heidelberg in Kooperation mit den Ev. Hochschulen Darmstadt, Freiburg und Ludwigsburg (u.a. Vorbereitung auf Führungsaufgaben in Diakonischen Einrichtungen und Unternehmen und dem Nonprofit-Bereich)<sup>42</sup>

## 6.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Für die Übernahme von Aufgaben in der Wissenschaft und Lehre werden i.d.R. mindestens ein Masterabschluss oder eine Promotion erwartet. Je nach Zugang in den Diakoniat sind die Voraussetzungen für ein Masterstudium

<sup>34</sup> <https://www.diakonie-wuerttemberg.de/mitwirken-bildung/aus-und-fortbildung/kursbuch/>

<sup>35</sup> <https://www.ipos-ekhn.de/>

<sup>36</sup> <https://da.rummelsberger-diakonie.de/>

<sup>37</sup> Zum Zeitpunkt der Erarbeitung des PE-Konzeptes bestehende Formate. Aktuelle Angebote siehe Ausschreibungen und Homepages der jeweiligen Bildungsanbieter.

<sup>38</sup> speziell für an Führung interessierte Frauen

<sup>39</sup> für Frauen und Männer geöffnet, beginnt alle zwei Jahre

<sup>40</sup> findet in unregelmäßigen Abständen statt, Ausschreibungen beachten

<sup>41</sup> <https://www.fa-kd.de/>

<sup>42</sup> <https://www.eh-ludwigsburg.de/studium/studienangebot/>

bereits durch einen absolvierten Bachelorabschluss (z.B. Regelstudiengänge an der EH Ludwigsburg) gegeben. In anderen Fällen ist der erste Schritt die Erlangung eines Bachelor Abschlusses. Alle in diesem Kapitel vorgestellten Perspektiven können über den PE-Fonds Diakoniat<sup>43</sup> von der Landeskirche finanziell unterstützt werden.

### 6.2.1 Studium Diakoniat in Teilzeit (StuDiT)

Über dieses Programm ist es an der EH Ludwigsburg möglich, in Teilzeit die Bachelorstudiengänge Religions- und Gemeindepädagogik, Diakoniewissenschaft und Soziale Arbeit zu studieren. Damit können z.B. Absolventinnen und Absolventen diakonisch-missionarischer Ausbildungsstätten unter Anrechnung bisheriger Leistungen in ein Studium wechseln und einen akademischen Weg einschlagen. Weiter ist es für Absolventinnen und Absolventen der früheren Karlshöher Ausbildungsstätte möglich, die Externenprüfung zu absolvieren und somit ebenfalls einen akademischen Abschluss zu erlangen.

**Weitere Informationen und Ansprechpersonen finden Sie unter:**

<https://www.eh-ludwigsburg.de/studium/studit-ansa/>

### 6.2.2 Masterstudiengänge

Neben den in Kap. 6.1.3 genannten Masterstudiengängen bieten die EH Ludwigsburg, sowie andere Hochschulen und Universitäten eine Vielzahl an (berufsbegleitenden) Masterstudiengängen an, die wiederum Voraussetzung für eine Promotion sind. Eine Übersicht über die zahlreichen Möglichkeiten gibt es z.B. auf der Homepage: <https://www.master-and-more.de/master-and-more-das-master-portal-deutschlands/>

Derzeit ist einer neuer Masterstudiengang „Diakoniewissenschaft. Konzeptionen diakonischer Praxis im sozialen Wandel“ (Master of Arts) an der EH Ludwigsburg in Planung. Er wird voraussichtlich ab dem Sommersemester 2021 als konsekutiver Studiengang angeboten. Weitere Informationen finden Sie zu gegebener Zeit auf der Homepage der Hochschule.

Wichtig ist im Vorfeld eines weiterführenden / berufsbegleitenden Studiums die Zielsetzung und die daraus resultierenden beruflichen Perspektiven zu klären.

### 6.2.3 Promotion

Bei der Planung einer Promotion kann auf die Expertise und ein Angebot des Instituts für Fort- und Weiterbildung der EH Ludwigsburg für Promotionsinteressierte zurückgegriffen werden.<sup>44</sup> Wie alle Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg hat die EH Ludwigsburg kein eigenes Promotionsrecht. Trotzdem hat sie bereits Erfahrung in der Begleitung von Promotionen aus dem Kreis der Diakoninnen und Diakone und kann Kontakte zu anderen Promovendinnen und Promovenden vermitteln. Bei einer Promotion sind im Vorfeld ebenfalls die Zielsetzung und die daraus resultierenden beruflichen Perspektiven in den Blick zu nehmen.

<sup>43</sup> Vgl. Kap. 8.2

<sup>44</sup> <https://www.eh-ludwigsburg.de/studium/studienangebot/promotion/>

## 7. PE-Dimension Personalberatung und -begleitung

Eine Personalberatung und -begleitung von Diakoninnen und Diakonen auf zwei Ebenen ermöglicht kontinuierliche Reflexionsmöglichkeiten und die Initiierung von PE-Prozessen. In der nachfolgenden Übersicht werden die beiden Ebenen kurz vorgestellt und in den anschließenden Kapiteln erläutert:

<b>1. Dienstgeber vor Ort (Raum der Landeskirche)</b> verpflichtendes PE-Gespräch 1x pro Jahr mit der direkten Dienstaufsicht		<b>1. Dienstgeber vor Ort (Diakonische Träger)</b> i.d.R. jährliches Jahresgespräch / Mitarbeiterjahresgespräch <sup>45</sup> mit der oder dem Dienstvorgesetzten	
<i>Leitfaden für PE-Gespräche mit Diakoninnen und Diakonen<sup>46</sup> (Raum der Landeskirche)</i>		<i>Leitfaden für PE-Gespräche mit Diakoninnen und Diakonen<sup>46</sup> (Diakonische Träger)</i>	
<b>2. Landeskirchliche Ebene</b> <b>Personalberatung und -begleitung durch Beauftragte für die Berufsgruppen im Diakoniat</b>			
Beratung in fachlichen Fragen	Beratung in berufsbiografischen Fragen	Beratung bei der Planung von umfangreichen Weiterbildungen im Rahmen des PE-Fonds	

### 7.1 Personalentwicklungsgespräche / Jahresgespräche (Ebene des Dienstgebers)

Auf Ebene der Dienstgeber ist im Raum der Ev. Landeskirche in Württemberg jährlich mit jeder Mitarbeiterin / jedem Mitarbeiter ein PE-Gespräch zu führen<sup>47</sup>. Zielsetzung des PE-Gesprächs ist es die Fähigkeiten der Mitarbeitenden zu erkennen und zu erhalten und sie in Bezug auf die konkreten Anforderungen und Bedarfe des Dienstgebers und der Landeskirche zu begleiten und zu fördern.

Zuständig für die Durchführung des PE-Gesprächs ist die jeweilige Dienstaufsicht. Es ist vertraulich und endet mit einer gemeinsamen Zielvereinbarung für die kommenden 12 Monate. Bei geteilter Dienst- und Fachaufsicht ist es wichtig im Vorfeld des Gesprächs zu überlegen, wie die Fachaufsicht einbezogen werden kann, bzw. welche Informationen aus dem Gespräch an diese weitergegeben werden dürfen.

Im Raum der Diakonie gibt es abhängig vom jeweiligen Anstellungsträger unterschiedliche Begrifflichkeiten und Zielsetzungen für die PE-Gespräche (z.B. Jahresgespräche, Mitarbeiterjahresgespräche, Zielgespräche u.a.).

<sup>45</sup> Bezeichnung und Zielsetzung variiert zwischen den unterschiedlichen Diakonischen Trägern

<sup>46</sup> Die Leitfäden finden Sie auf der Homepage des PE-Konzeptes Diakoniat unter [www.lped.de](http://www.lped.de)

<sup>47</sup> Vgl. § 3 Abs. 2 Satz 1 Personalentwicklungsverordnung – PEVO

I.d.R. wird das Gespräch auch einmal pro Jahr mit dem direkten Dienstvorgesetzten geführt. Bitte gehen Sie für weitere Informationen auf Ihren direkten Dienstvorgesetzten oder die Personalabteilung zu.

Zur Vorbereitung und Durchführung der PE-Gespräche in der Landeskirche gibt es von der Servicestelle für Personalentwicklung und Chancengleichheit entwickelte Bögen und Materialien. Diese finden Sie auf deren Homepage unter: [www.personal-und-kirche.de](http://www.personal-und-kirche.de).

### 7.2 Leitfäden für Personalentwicklungsgespräche mit Diakoninnen und Diakonen (Ebene des Dienstgebers)

Im Rahmen des Projektes „LPED“ wurden von den Verantwortlichen im Diakoniat unter Beteiligung von Dienstgebern im Raum der Kirche und der Trägerdiakonie Leitfäden für PE-Gespräche mit Diakoninnen und Diakonen entwickelt. Diese sollen Vorgesetzte und Mitarbeitende dabei unterstützen, das Instrument PE-Gespräch noch gezielter einzusetzen und mit den tatsächlichen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten im Diakoniat in Landeskirche und Diakonie zu verbinden. Durch viele Beispiele erhalten auch Personen, die mit den Strukturen im Diakoniat nicht vertraut sind, einen schnellen und guten Überblick. Als weitere Besonderheit werden die dezentrale Struktur in der PE im Diakoniat berücksichtigt und die konkreten Ansprechpersonen benannt.

Den Leitfaden für den Raum der Landeskirche finden Sie auch auf der Homepage: [www.personal-und-kirche.de](http://www.personal-und-kirche.de) und beide Leitfäden (Landeskirche und Diakonische Träger) auf der Homepage [www.lped.de](http://www.lped.de).

### 7.3 In der Landeskirche etablierte PE-Maßnahmen mit Beispielen aus dem Diakoniat (Ebene des Dienstgebers)

Eine Übersicht (Definition, Beispiel allgemein und Checkliste der Chancengleichheit) über die in der Landeskirche etablierten individuellen, teambezogenen und organisationsbezogenen PE-Maßnahmen finden Sie ebenfalls auf der Homepage der Servicestelle für Personalentwicklung und Chancengleichheit (siehe oben). Nachfolgend einige diakonatspezifische Beispiele für individuelle und organisationsbezogene PE-Maßnahmen:

### 7.3.1 Beispiele für individuelle PE-Maßnahmen im Diakoniat

<b>Arbeitsplatzanreicherung</b>	Der Dienstauftrag des Gemeindediakons wird zeitlich begrenzt, um die Leitung der nächsten Vesperkirche erweitert.
<b>Coaching</b>	Eine Jugendreferentin wird geschäftsführende Referentin eines großen Jugendwerks und erhält im ersten Jahr als Führungskraft Coaching.
<b>Flexible Arbeitszeiten</b>	Eine Gemeindediakonin, die zwei schulpflichtige Kinder hat, kann durch flexiblere Arbeitszeiten die Familienarbeit mit ihrem Dienstauftrag vereinbaren.
<b>Hospitation</b>	Ein Diakon im Sonderdienst soll ein landeskirchliches Festival organisieren und hospitiert dazu bei Verantwortlichen, die vergleichbare Veranstaltungen in anderen Landeskirchen durchführen.
<b>Mentoring</b>	Eine Diakonin in der Diakonischen Bezirksstelle wird im ersten halben Jahr nach Übernahme der neuen Aufgabe durch eine erfahrene Kollegin des Kreisdiakonieverbandes begleitet.
<b>Sonderaufträge / Vertretungen</b>	Ein Religionspädagoge, der Studienleiter werden möchte, übernimmt zur Erprobung während der Elternzeit der Stelleninhaberin deren Aufgaben.

### 7.3.2 Beispiele für organisationsbezogene PE-Maßnahmen im Diakoniat

<b>Rotation</b>	<p><b>Aufgabenrotation</b> Eine beim Kirchenbezirk angestellte Gemeindediakonin bearbeitet wechselnde diakonische Projekte in verschiedenen Kirchengemeinden.</p> <p><b>Stellenrotation</b> u.a. klassischer Stellenwechsel</p>
<b>Supervision<sup>48</sup></b>	Bei den Dienstbesprechungen der Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone kommt es immer wieder zu Konflikten. Deshalb soll eine Teamsupervision in Anspruch genommen werden.

<sup>48</sup> Supervision ist eine Form der Beratung. Dabei werden Fragen des beruflichen Alltags in den Mittelpunkt gestellt. Sie ist anwendbar als Einzelsupervision, Teamsupervision (wie im Beispiel) und Gruppensupervision. Die aktuellen landeskirchlichen Richtlinien zur Supervision finden Sie auf <https://www.wbv.de/fis-kirchenrecht.html> unter Ev. Landeskirche in Württemberg und dem Stichwort „Supervision“.

<b>Workshops</b>	Ein Jugendreferent begeistert sich für Kirchenführungen und wird zu einem landeskirchlichen Kongress zum Thema „Kirchenräume für neue Zielgruppen erschließen“ entsandt. Mit den neuen Erkenntnissen soll er im Kirchenbezirk eigene Workshops für Ehrenamtliche durchführen.
------------------	---

### 7.4 Personalberatung durch Beauftragte im Diakoniat (Landeskirchliche Ebene)

Auf Ebene der Landeskirche gibt es für alle Berufsgruppen im Diakoniat eine zugeordnete Beauftragte, einen zugeordneten Beauftragten. Diese sind wenn die Perspektiven vor Ort beim Dienstgeber ausgeschöpft sind die zentralen Ansprechpersonen. Sie beraten Diakoninnen und Diakone und ggfs. ihre Vorgesetzten<sup>49</sup> bei:

- **fachlichen Fragen**
- **berufsbiografischen Fragen**
- **der Planung von umfangreicheren Weiterbildungen im Rahmen des PE-Fonds Diakoniat.**

Dabei nehmen Sie immer das gesamte System in den Blick und versuchen durch die Beratung die Interessen von Landeskirche, Dienstgeber und Diakonin / Diakon und damit das Miteinander von Personal- und Organisationsentwicklung in den Blick zu nehmen. Denn nur wenn Personal- und Organisationsentwicklung gleichermaßen Berücksichtigung finden, kann eine umfangreichere Weiterbildungsmaßnahme zu einer berufsbiografischen und organisationalen Entwicklung führen von der alle Beteiligten profitieren. Durch einen regelmäßigen Austausch der Beauftragten untereinander und mit der Referatsleitung des Referats Diakoniat im Oberkirchenrat können auch berufsgruppenübergreifende Entwicklungen gut in den Blick genommen und begleitet und ein vergleichbarer Beratungsstandard erreicht werden.

#### Beauftragte der Berufsgruppen im Diakoniat

<b>für Diakoninnen und Diakone in Sonder- und Seelsorgediensten und Diakoninnen und Diakone außerhalb von Kirche und Diakonie</b>	<b>Frau Kirchenrätin Elvira Feil-Götz</b> Referatsleiterin des Referats Diakoniat im Ev. Oberkirchenrat Stuttgart Tel.: 0711 2149 526 Mail: <a href="mailto:elvira.feil-goetz@elk-wue.de">elvira.feil-goetz@elk-wue.de</a>
<b>für Jugendreferentinnen und Jugendreferenten</b>	<b>Herr Diakon Helmut Häußler</b> Personalreferent im Werks- und Personalbereich des Ev. Jugendwerks in Württemberg Tel.: 0711 9781 356 Mail: <a href="mailto:helmut.haeussler@ejwue.de">helmut.haeussler@ejwue.de</a>

<sup>49</sup> Im Rahmen des PE-Fonds Diakoniat ist eine Dreierberatung zwischen Beauftragter / Beauftragtem, Dienstaufsicht / Dienstvorgesetztem und Diakonin / Diakon verpflichtend.

<b>für Diakoninnen und Diakone in Diakonischen Einrichtungen und Diensten</b>	<b>Frau Diakonin Christina Köster</b> Zentrum Diakoniat Tel.: 07141 9745 324 Mail: christina.koester@zd.elk-wue.de
<b>für Religionspädagoginnen und Religionspädagogen</b>	<b>Herr Kirchenrat Ulrich Ruck</b> Referent für Religionsunterricht an Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen sowie Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ) im Ev. Oberkirchenrat Stuttgart Tel.: 0711 2149 290 Mail: ulrich.ruck@elk-wue.de
<b>für Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone</b>	<b>Frau Diakonin Ute Schütz</b> Zentrum Diakoniat Tel.: 07141 9745 322 Mail: ute.schuetz@zd.elk-wue.de

## 7.5 Haus Respiratio / Krisenintervention

Das Haus Respiratio ist ein Therapiezentrum für kirchliche Mitarbeitende, wird von den drei evangelischen Landeskirchen in Baden, Bayern und Württemberg gemeinsam unterhalten und befindet sich auf dem Schwanberg in Rödelsee (Bayern). Mitarbeitende, die mit beruflichen oder persönlichen Belastungssituationen konfrontiert sind, haben hier die Möglichkeit neuen Atem zu schöpfen, zur Ruhe zu kommen und die belastenden Probleme zu bearbeiten. Der Aufenthalt beträgt i.d.R. fünf oder sechs Wochen. Das genaue Aufnahmeverfahren regelt das Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 04.02.2019 (AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V38/6).<sup>50</sup>

Ansprechpartnerin für einen Aufenthalt oder Beratung ist in der Ev. Landeskirche in Württemberg Frau Kirchenrätin Elvira Feil-Götz.

## 8. PE-Dimension finanzielle Unterstützung durch die Landeskirche

Die Landeskirche unterstützt Diakoninnen und Diakone und ihre Dienstgeber auch in finanzieller Hinsicht bei der PE, um u.a. Angebote und Maßnahmen der in diesem Konzept aufgeführten PE-Dimensionen zu ermöglichen. Dabei spielen auch in der Finanzierung immer die drei Akteure: Landeskirche, direkter Dienstgeber und Diakonin / Diakon eine Rolle. Durch die Co-Finanzierungsangebote sollen insbesondere PE-Maßnahmen ermöglicht werden, die mit den zur Verfügung stehenden örtlichen Ressourcen der Dienstgeber oder dem Einsatz eigener

<sup>50</sup> Vgl. Anlage 3 PE-Konzept Diakoniat: Rundschreiben und Checkliste Haus Respiratio

Mittel der Diakoninnen und Diakone i.d.R. nur schwer umzusetzen wären. Trotzdem bleiben angeordnete PE-Maßnahmen in der alleinigen Verantwortung des Dienstgebers und können durch die Landeskirche nicht unterstützt werden. Ob es sich um eine angeordnete oder um eine freiwillige, im Berufsbereich verortete PE-Maßnahme handelt ist daher im Vorfeld vor Ort zu klären. In der nachfolgenden Übersicht werden die unterschiedlichen finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten von Dienstgeberseite und von Seiten der Landeskirche kurz dargestellt und in den folgenden Kapiteln beschrieben.

## 8.1 Übersicht über die verschiedenen Möglichkeiten finanzieller Unterstützung

Dienstgeber	Landeskirche		
i.d.R. volle Kostenübernahme bei angeordneten PE-Maßnahmen			
örtliches Fortbildungsbudget für freiwillige PE-Maßnahmen im Berufsbereich	<b>PE-Fonds Diakoniat</b> umfangreiche individuelle PE-Maßnahmen (Co-Finanzierung) (Kap. 8.2)	<b>PE-Budget Diakoniat</b> strukturelle oder teambezogene PE-Maßnahmen (Kap. 8.3)	<b>Weitere finanzielle Unterstützungsmöglichkeit im Referat Diakoniat</b> (Kap. 8.4)

## 8.2 PE-Fonds Diakoniat

Der im Projekt „LPED“ in zwei Pilotphasen erprobte modellhafte Personalentwicklungsfonds wird von der Ev. Landeskirche in Württemberg für den Zeitraum 2020 bis 2029 verlängert.

### 8.2.1 Zielsetzung

Unterstützung umfangreicher individueller PE-Maßnahmen von Diakoninnen und Diakonen, z.B. umfangreichere Weiterbildungen (Beratung, Leitung, Change-Management u.a.), Masterstudiengänge oder Promotion.

### 8.2.2 Zielgruppe

Diakoninnen und Diakone, die bei einem Dienstgeber im Raum der Landeskirche oder bei einem Diakonischen Träger (Mitgliedseinrichtung des Diakonischen Werks Württemberg) angestellt sind.

### 8.2.3 Rahmenbedingungen

Co-Finanzierung (Verpflichtungen der beteiligten Akteure)		
<b>Landeskirche</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>50 % der Seminarkosten oder Teilnahmegebühren bis zu einer Höhe von 4.000 €</li> </ul>	<b>Dienstgeber</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>verpflichtende Freistellung mit Fortbildungstagen nach § 29 Abs. 6 KAO, ZRW 2 AVR-Württemberg bzw. § 29 Abs. 2 AVR-Diakonie Deutschland, der Anspruch von 2 Jahren kann zusammengezogen werden</li> <li>Dienstreisegenehmigung mit Übernahme der vollständigen Fahrtkosten und im Schadensfall der Eigenbeteiligung in Höhe des vorher genehmigten Verkehrsmittels (Vgl. § 7 Abs. 6 Reisekostenordnung der Landeskirche)</li> <li>verwaltungstechnische Abwicklung der PE-Maßnahme</li> <li>Stellungnahme zur schriftlichen Reflexion der Diakonin / des Diakons für den Oberkirchenrat</li> </ul>	<b>Diakonin / Diakon</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>50 % der Seminarkosten oder Teilnahmegebühren, weitere Kosten wenn die Gesamtsumme von 8.000 € überschritten wird</li> <li>Übernachtungs- und Verpflegungskosten</li> <li>sonstige Kosten</li> <li>schriftliche Reflexion mit Nachweis über die Teilnahme (z. B. Zertifikate) nach Ende der PE-Maßnahme an den Oberkirchenrat</li> </ul>
Fördersumme		Untergrenze für eine Förderung
Die Landeskirche unterstützt eine PE-Maßnahme mit maximal 4.000 €. Pro Jahr stehen im PE-Fonds Diakoniat 20.000 € zur Verfügung.		PE-Maßnahmen können nur dann im Rahmen des PE-Fonds Diakoniat unterstützt werden, wenn die Seminarkosten oder Teilnahmegebühren höher als 1.000 € sind.
Voraussetzungen		
<ol style="list-style-type: none"> <li>Vor Ort muss ein PE-Gespräch stattgefunden haben und ein konkretes Ziel / eine konkrete Maßnahme im Blick sein.</li> <li>Es kann <b>keine</b> angeordnete PE-Maßnahme unterstützt werden. Dies ist Dienstgeberaufgabe!</li> <li>Die Fortbildungstage nach § 29 Abs. 6 KAO, ZRW 2 AVR-Württemberg, bzw. § 29 Abs. 2 AVR-Diakonie Deutschland müssen für das Jahr, ggf. die Folgejahre noch vorhanden und nicht für andere Maßnahmen verplant sein.</li> </ol>		

Alle Informationen zum Antragsverfahren und den Antrag zum Download, finden Sie unter: [www.lped.de](http://www.lped.de)

## 8.3 PE-Budget Diakoniat

Mit dem PE-Budget Diakoniat wird in den Jahren 2020 bis 2029 die Finanzierung unterschiedlicher PE-Maßnahmen ermöglicht, die sich aus aktuellen Veränderungsprozessen und den daraus resultierenden Bedarfen im Raum der Ev. Landeskirche in Württemberg ergeben.

### 8.3.1 Zielsetzung

Unterstützung struktureller oder teambezogener PE-Maßnahmen einzelner Diakoninnen und Diakone oder Teams im Zusammenhang mit multiprofessioneller Zusammenarbeit.

### 8.3.2 Finanzielle Unterstützung der KSA-Ausbildung von Diakoninnen und Diakonen

Ein Schwerpunkt ist die finanzielle Unterstützung von KSA-Ausbildungen von Diakoninnen und Diakonen, wenn geplant ist, dass die betreffende Person einen Seelsorgeauftrag übernimmt. Damit wird eine Gleichstellung zwischen Pfarrdienst und Diakoniat in der finanziellen Unterstützung von KSA-Ausbildungen ermöglicht.

### 8.3.3 Fort- und Weiterbildungsformate zur multiprofessionellen Zusammenarbeit

Dieser Bereich wird ab dem Jahr 2020 im Referat Diakoniat OKR aufgebaut. Angebote werden dann im Fortbildungsheft für Diakoninnen und Diakone veröffentlicht.

## 8.4 Weitere finanzielle Unterstützungsmöglichkeit des Referats Diakoniat OKR

Wenn Sie nicht zu den Zielgruppen von PE-Fonds Diakoniat und PE-Budget Diakoniat gehören oder die Rahmenbedingungen nicht umgesetzt werden können, gibt es noch die Möglichkeit eine finanzielle Unterstützung für eine umfangreiche Fort- oder Weiterbildung seitens des Referats Diakoniat im OKR zu erhalten.

Bei Interesse nehmen Sie Kontakt mit Frau Kirchenrätin Elvira Feil-Götz auf.

## 9. Lebensphasenorientierte Personalentwicklung

In der nachfolgenden Übersicht werden die PE-Dimensionen gebündelt, in Bezug zu vier verschiedenen Lebensphasen gesetzt und die PE-Angebote mit Zuständigkeiten in den Phasen benannt. So entstehen eine modellhafte PE-Biografie im Diakoniat und eine Übersicht über die verschiedenen Akteure. Die Zahlen hinter den Angeboten verweisen auf die jeweilige Seitenzahl dieses PE-Konzeptes mit weitergehenden Informationen.

### Phase 1 „Ankommen“ (erste Dienstjahre)

In der ersten Phase besteht die Herausforderung darin gut in der Arbeitswelt anzukommen, eine professionelle Haltung zu entwickeln und eine gute Balance zwischen Dienst, Privatleben, familiären oder anderen Verpflichtungen zu finden. Unter Umständen erfolgen erste Weichenstellungen für den weiteren beruflichen Weg und werden berufsbegleitende Weiterbildungen / Masterstudiengänge absolviert.

### Phase 2 „Wachsen“ (mittlere Dienstjahre)

In dieser beruflichen Phase erfolgen Stellenwechsel, auch in andere Handlungsfelder oder die Übernahme von Leitungsaufgaben. Häufig gehen damit auch thematische Spezialisierungen und Schwerpunktsetzungen einher. Eine gute Balance zwischen Dienst, Privat- und Familienleben und anderen Verpflichtungen bleibt weiter eine zentrale Herausforderung.

### Phase 3 „Verändern“ (spätere Dienstjahre)

Die dritte Phase ist geprägt von Veränderungen. Auf der vorhandenen Stelle werden neue Schwerpunkte gesetzt, häufig auch im Zusammenhang mit der Absolvierung von Langzeitfort- oder Weiterbildungen oder es erfolgt ein (weiterer) Stellenwechsel. Eine Übernahme von mehr Verantwortung oder ein weiterer Karriereschritt sind ebenfalls typisch. Auch das Privat- und Familienleben ist von Veränderungen geprägt: Kinder werden älter und gehen eigene Wege, Eltern werden pflegebedürftig und versterben, in den Freizeitaktivitäten werden neue Akzente gesetzt.

### Phase 4 „Weitergehen“ (letzte Dienstjahre)

In der vierten beruflichen Phase gilt es letzte Themen anzupacken und Aufgaben und Projekte zu einem guten Abschluss zu bringen. Wissen und Erfahrungen können eingebracht und an die Nachfolgenden weitergegeben werden. Die nachberufliche Phase mit ihren vielfältigen Chancen und Herausforderungen ist in den Blick zu nehmen und der Abschied von der aktiven Berufsphase zu gestalten. Aufgrund der lebenslangen Berufung in den Diakoniat kann die nachberufliche Phase mit neuen, ehren- und nebenamtlichen Aktivitäten gestaltet werden.

	Phase 1 „Ankommen“ erste Dienstjahre	Phase 2 „Wachsen“ mittlere Dienstjahre	Phase 3 „Verändern“ spätere Dienstjahre	Phase 4 „Weitergehen“ letzte Dienstjahre
<b>PE-Dimension Fachliche Fort- und Weiter- bildung (Kap. 3)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fortbildungsangebote Dienstgeber 9</li> <li>■ Starthilfetag in d. Berufsgruppen 11</li> <li>■ Fortbildungsheft Diakoniat 10</li> <li>■ Berufseinstiegsbegleitung 11</li> <li>■ Angebote inner- und außerkirchlicher Bildungsanbieter 10</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fortbildungsangebote Dienstgeber 9</li> <li>■ Fortbildungsheft Diakoniat 10</li> <li>■ Angebote inner- und außerkirchlicher Bildungsanbieter 10</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fortbildungsangebote Dienstgeber 9</li> <li>■ Fortbildungsheft Diakoniat 10</li> <li>■ Angebote inner- und außerkirchlicher Bildungsanbieter 10</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fortbildungsangebote Dienstgeber 9</li> <li>■ Fortbildungsheft Diakoniat 10</li> <li>■ Angebote inner- und außerkirchlicher Bildungsanbieter 10</li> </ul>

	Phase 1 „Ankommen“ erste Dienstjahre	Phase 2 „Wachsen“ mittlere Dienstjahre	Phase 3 „Verändern“ spätere Dienstjahre	Phase 4 „Weitergehen“ letzte Dienstjahre
<b>PE Dimension Persönliche Weiterentwick- lung im Amt als Diakonin / als Diakon (Kap. 4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ geistlich-theologische Fortbildung, alle 2 Jahre 13</li> <li>■ Angebote der Diakonischen Gemeinschaften 13</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ geistlich-theologische Fortbildung, alle 2 Jahre 13</li> <li>■ Angebote der Diakonischen Gemeinschaften 13</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ geistlich-theologische Fortbildung, alle 2 Jahre 13</li> <li>■ Angebote der Diakonischen Gemeinschaften 13</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ geistlich-theologische Fortbildung mit dem Schwerpunkt letzte Dienstjahre 13</li> <li>■ Angebote der Diakonischen Gemeinschaften 13</li> </ul>
<b>PE-Dimension Anstellung / Stellenwechsel / Berufsbiografie (Kap. 5)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Landeskirchliche Stellenbörse 18</li> <li>■ Stellenbörse EJW 18</li> <li>■ Stellenbörsen Diakonie / einzelne diakonische Träger 18</li> <li>■ Projekt „Vernetzt denken – gemeinsam gestalten“ 18</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Landeskirchliche Stellenbörse 18</li> <li>■ Stellenbörse EJW 18</li> <li>■ Stellenbörsen Diakonie / einzelne diakonische Träger 18</li> <li>■ Projekt „Vernetzt denken – gemeinsam gestalten“ 18</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Landeskirchliche Stellenbörse 18</li> <li>■ Stellenbörse EJW 18</li> <li>■ Stellenbörsen Diakonie / einzelne diakonische Träger 18</li> <li>■ Projekt „Vernetzt denken – gemeinsam gestalten“ 18</li> </ul>	
<b>PE-Dimension Führungskräfte- entwicklung / wissenschaftlicher Nach- wuchs (Kap. 6)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Potentialanalyse / Assessment 20</li> <li>■ StuDiT 21</li> <li>■ Masterstudiengänge 20</li> <li>■ Promotion 21</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Potentialanalyse / Assessment 20</li> <li>■ StuDiT 21</li> <li>■ Masterstudiengänge 20</li> <li>■ Promotion 21</li> <li>■ Debora – Einstieg in Führung 20</li> <li>■ Debora – Führung in Spitzenpositionen 20</li> <li>■ Verantwortlich leiten 20</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ StuDiT 21</li> <li>■ Masterstudiengänge 20</li> <li>■ Promotion 21</li> </ul>	
<b>PE-Dimension Personalbera- tung und -begleitung (Kap. 7)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ PE-Gespräch / Jahresgespräch beim Dienstgeber (landeskirchliche Leitfäden) 23</li> <li>■ Beratung durch Beauftragte 25</li> <li>■ Krisenintervention 26</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ PE-Gespräch / Jahresgespräch beim Dienstgeber (landeskirchliche Leitfäden) 23</li> <li>■ Beratung durch Beauftragte 25</li> <li>■ Krisenintervention 26</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ PE-Gespräch / Jahresgespräch beim Dienstgeber (landeskirchliche Leitfäden) 23</li> <li>■ Beratung durch Beauftragte 25</li> <li>■ Krisenintervention 26</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ PE-Gespräch / Jahresgespräch beim Dienstgeber (landeskirchliche Leitfäden) 23</li> <li>■ Beratung durch Beauftragte 25</li> <li>■ Krisenintervention 26</li> </ul>
<b>PE-Dimension finanzielle Unter- stützung der Landeskirche (Kap. 8)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ PE-Fonds Diakoniat 27</li> <li>■ PE-Budget Diakoniat 29</li> <li>■ Weitere finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten Referat Diakoniat 29</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ PE-Fonds Diakoniat 27</li> <li>■ PE-Budget Diakoniat 29</li> <li>■ Weitere finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten Referat Diakoniat 29</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ PE-Fonds Diakoniat 27</li> <li>■ PE-Budget Diakoniat 29</li> <li>■ Weitere finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten Referat Diakoniat 29</li> </ul>	

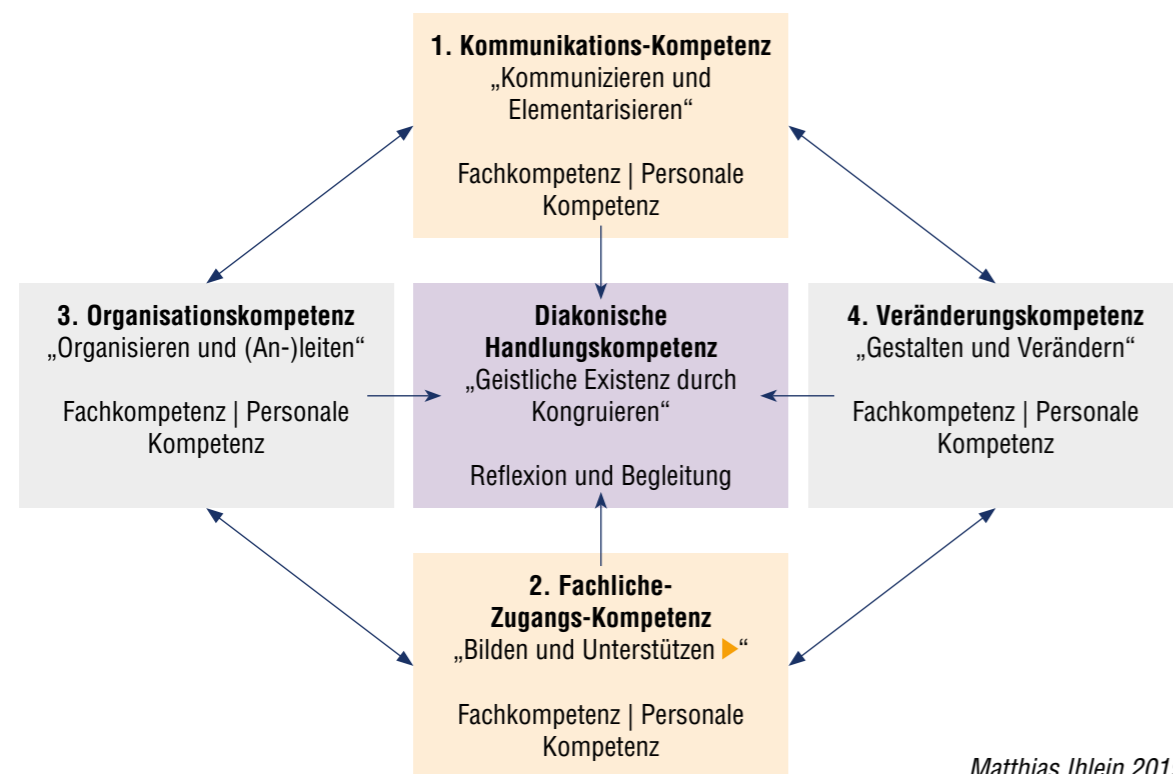
■ Oberkirchenrat | ■ Zentrum Diakoniat | ■ Beauftragte im Diakoniat | ■ EH Ludwigsburg | ■ Ev. Jugendwerk in Württemberg | ■ Diakonische Gemeinschaften | ■ Diakonisches Werk Württemberg | ■ Dienstgeber im Raum der Kirche u. Diakonie | ■ Inner- u. außerkirchliche Bildungsanbieter



# 10. Kompetenzorientierte Personalentwicklung

Für die verschiedenen Studiengänge und Ausbildungen im Diakoniat gibt es mit dem Kompetenzmodell im diakonisch-gemeindepädagogischen Aufgabenfeld und Kompetenzbereichen im Korridor von „Bilden, Unterstützen und Verkündigen“ als Formen der Kommunikation des Evangeliums, eine gemeinsame Grundlage auf Ebene der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). Die damit verbundene Kompetenzorientierung hat in den letzten Jahren auch in die Modulhandbücher und Weiterentwicklungen der Regelstudiengänge an der EH Ludwigsburg Einzug gehalten.

Für den Bereich Personalentwicklung im Diakoniat hat Projektreferent Matthias Ihlein in seiner Masterthesis Kompetenzfelder entworfen. Diese können in der hybriden Struktur des Diakonats mit vielen beteiligten Akteuren einen Rahmen schaffen, an dem PE-Angebote ausgerichtet werden. Dies kann einerseits hilfreich für die Weiterentwicklung von Fort- und Weiterbildungsangeboten sein, andererseits aber auch einen Weg zur kompetenzorientierten Personalberatung aufzeigen. Das nachfolgende Modell, das hier in vereinfachter Form dargestellt wird und von den Verantwortlichen im württembergischen Diakoniat beraten wurde, soll erste Linien aufzeigen.



Matthias Ihlein 2019

Die Kompetenzfelder 1 und 2 nehmen die in den Ausbildungs- und Studiengängen erworbenen Kompetenzen im Korridor von „Bilden, Unterstützen und Verkündigen als Modi der Kommunikation des Evangeliums“ auf. Das Symbol ► steht als Platzhalter und deutet an, dass auch weitere Zugänge, z.B. aus der Pflege oder anderen Fachbereichen, wie das in der Berufsbegleitenden Qualifizierung zur Diakonin / zum Diakon häufig der Fall ist, mitgedacht sind. Diese Zugangskompetenzen gilt es im Rahmen der PE als Erhaltungsqualifikation kontinuierlich weiterzuentwickeln, auch im Hinblick auf den jeweiligen Dienstauftrag und die Zielgruppen der Arbeit. Die Kompetenzfelder 3 und 4 nehmen aktuelle Herausforderungen in Kirche und Diakonie auf und weisen auf

Entwicklungsbedarfe für Diakoninnen und Diakone hin. So sind „Organisieren und (An-)Leiten“ heute unverzichtbarer Bestandteil der Arbeit und werden dort wo Führungsverantwortung übernommen wird, an Bedeutung gewinnen. Durch die vielfältigen Veränderungsprozesse in Kirche, Diakonie und Gesellschaft und die Tendenz projektorientiert zu arbeiten, sind auch in diesem Bereich Bedarfe zu identifizieren (Kompetenzfeld 4). Diese könnten in der Ausgestaltung z.B. eine Langzeitfortbildung in Projekt- und / oder Change-Management zur Folge haben. Eine umfassende Diakonische Handlungskompetenz (mittleres Feld) zu entwickeln, ist die Lebensaufgabe von Diakoninnen und Diakonen und nicht mit Ausbildungs- oder Studienende abgeschlossen. Es bedarf hierfür kontinuierlicher Reflexionsprozesse. Auch diese können im Rahmen von PE unterstützt werden, was insbesondere in den Angeboten der PE-Dimension Persönliche Weiterentwicklung im Amt als Diakonin / Diakon oder der PE-Dimension Personalberatung und -begleitung der Fall ist.

Die vorgestellten Kompetenzfelder bilden einen Rahmen, sind aber durch Ableitung aus aktuellen Herausforderungen und Bedarfen mit konkreten Inhalten für PE-Angebote zu füllen. Dabei kann die vom Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) abgeleitete Unterscheidung in „Fachkompetenz“ und „Personale Kompetenz“ hilfreich sein, konkrete Lerninhalte oder Anforderungen für eine Weiterentwicklung zu definieren. Das nachfolgende Instrument leitet durch diesen Prozess.

Kompetenzfeld ... / Kompetenzen im Gesamtblick			
	Fachkompetenz	Personale Kompetenz	Sonstiges
a) Was bringen Diakoninnen und Diakone aus der Ausbildung / dem Studium mit?	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...
b) Was hat die Diakonin / der Diakon für eine persönliche Berufs- und Lebenserfahrung?	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...
Kompetenzanforderung der konkreten (neuen) Stelle / des Handlungsfeldes	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...
Entwicklungsbedarfe für die individuelle PE oder strukturell: für Fort- und Weiterbildungsformate eines Handlungsfeldes	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...

Matthias Ihlein 2019

Das Instrument kann sowohl für die Planung der individuellen PE einer Diakonin / eines Diakons, z.B. in Form der Selbstreflexion oder der Personalberatung, wie auch strukturell für die Identifizierung von Fort- und Weiterbildungsbedarfen eingesetzt werden. Im zweiten Einsatzgebiet entfällt Feld b). Vom Grundsatz her geht es immer um einen Abgleich zwischen den Anforderungen (lila Feld) und dem, was individuell oder strukturell vorhanden ist / sein sollte (blaue Felder a und b). Die Lücke zwischen lila und blauen Feldern ergibt dann die individuellen bzw. strukturellen PE-Bedarfe (rotes Feld). Der Vorgang kann einerseits nur für ein Kompetenzfeld in der Logik der Felder 1 – 4 des Modelles von Ihlein durchgeführt werden. Dann ist das Feld zu benennen. Oder im Gesamtblick für die vorhandenen / zu entwickelnden Kompetenzen einer Person / eines Handlungsfeldes. Mit dem Feld „Sonstiges“ ist Freiraum für Besonderheiten gegeben.

## 11. Ansprechpersonen im Württembergischen Diakonat

**Frau Kirchenrätin Elvira Feil-Götz**  
Referatsleiterin Referat Diakonat im  
Ev. Oberkirchenrat Stuttgart  
Tel.: 0711 2149 526  
Mail: [elvira.feil-goetz@elk-wue.de](mailto:elvira.feil-goetz@elk-wue.de)

- Grundsatzfragen
- finanzielle Unterstützung bei PE-Maßnahmen
- Beratung von Anstellungsträgern
- Krisenintervention
- Beauftragte für Diakoninnen und Diakone in Sonder- und Seelsorgediensten und für Diakoninnen und Diakone außerhalb von Kirche und Diakonie

### Zentrum Diakonat

**Herr Kirchenrat Joachim L. Beck**  
Direktor Zentrum Diakonat  
Tel.: 07141 9745 321  
Mail: [joachim.beck@zd.elk-wue.de](mailto:joachim.beck@zd.elk-wue.de)

- geistlich-theologische / fachliche Fortbildung
- Projekte
- Beratung bei Diakonatsplänen in Kirchenbezirken

**Frau Diakonin Christina Köster**  
Beauftragte Zentrum Diakonat  
Tel.: 07141 9745 324  
Mail: [christina.koester@zd.elk-wue.de](mailto:christina.koester@zd.elk-wue.de)

- Beauftragte für Diakoninnen und Diakone in Diakonischen Einrichtungen und Diensten (Beratung in fachlichen und berufsbiografischen Fragen, Beratung bei der Planung von umfangreichen Weiterbildungen im Rahmen des PE-Fonds)

**Frau Diakonin Ute Schütz**  
Beauftragte und Fortbildungsreferentin Zentrum Diakonat  
Tel.: 07141 9745 322  
Mail: [ute.schuetz@zd.elk-wue.de](mailto:ute.schuetz@zd.elk-wue.de)

- Beauftragte für Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone (Beratung in fachlichen und berufsbiografischen Fragen, Beratung bei der Planung von umfangreichen Weiterbildungen im Rahmen des PE-Fonds)
- Organisation und Ansprechperson für die Berufseinstiegsbegleitung

**Herr Diakon Helmut Häußler**  
Personalreferent im Werks- und Personalbereich des Ev. Jugendwerks in Württemberg  
Tel.: 0711 9781 356  
Mail: [helmut.haeussler@ejwue.de](mailto:helmut.haeussler@ejwue.de)

- Beauftragter für Jugendreferentinnen und Jugendreferenten (Beratung in fachlichen und berufsbiografischen Fragen, Beratung bei der Planung von umfangreichen Weiterbildungen im Rahmen des PE-Fonds)

**Herr Kirchenrat Ulrich Ruck**  
Referent für Religionsunterricht an Grund-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen sowie Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ) im Ev. Oberkirchenrat Stuttgart  
Tel.: 0711 2149 290  
Mail: [ulrich.ruck@elk-wue.de](mailto:ulrich.ruck@elk-wue.de)

- Beauftragter für Religionspädagoginnen und Religionspädagogen (Beratung in fachlichen und berufsbiografischen Fragen, Beratung bei der Planung von umfangreichen Weiterbildungen im Rahmen des PE-Fonds)

**Herr Kirchenrat Stefan Alger**  
Referent für Diakonenausbildung, Hochschulseelsorge, Senioren und Männerarbeit im Ev. Oberkirchenrat Stuttgart  
Tel.: 0711 2149 335  
Mail: [stefan.alger@elk-wue.de](mailto:stefan.alger@elk-wue.de)

- Zuständig für alle Fragen zur Ausbildung / zum Studium von Diakoninnen und Diakonen

## 12. Anlagen

Die nachfolgenden drei Anlagen sind in der bei Erstellung des PE-Konzeptes aktuellsten Fassung abgedruckt. Bitte informieren Sie sich ggfs. auf der Homepage des Referates Diakonat im Dienstleistungsportal der Landeskirche <https://www.service.elk-wue.de/oberkirchenrat/kirche-und-bildung/diakonat.html> oder im Fachinformationssystem Kirchenrecht der EKD (FIS Kirchenrecht) <https://www.wbv.de/fis-kirchenrecht.html> unter Ev. Landeskirche in Württemberg, ob es eine aktuellere Version gibt.

### Anlage 1: Ordnung für den Berufseinstieg von Diakonen und Diakoninnen

Ordnung Diakonen und Diakoninnen

700-Anlage 3.1.1

#### Anlage 3.1.1 zur KAO

### Ordnung für den Berufseinstieg von Diakonen und Diakoninnen

#### § 1 Geltungsbereich

- (1) Die nachstehenden Bestimmungen gelten für Absolventen und Absolventinnen von Evang. Hochschulen und Fachhochschulen, die ins Amt des Diakons/der Diakonin gemäß § 3 Abs. 3 und 5 Diakonen- und Diakoninnengesetz berufen sind oder werden. Sie regeln die Begleitung in den ersten Berufsjahren.
- (2) Für die Absolventen und Absolventinnen anerkannter diakonisch-missionarischer Ausbildungsstätten gemäß § 3 Abs. 4 Diakonen- und Diakoninnengesetz findet die Ordnung über die Aufbauausbildung Anwendung.

#### Abschnitt I Arbeitsfelder Soziale Diakonie, Gemeindediakonie, Jugendarbeit und Seelsorge

#### § 2 Verpflichtende Veranstaltungen

- (1) Diakone und Diakoninnen nach § 1 Abs. 1 der Ordnung aus den Arbeitsfeldern Soziale Diakonie, Gemeindediakonie Jugendarbeit und Seelsorge werden vom Evang. Oberkirchenrat zu einem eintägigen Einführungsseminar einberufen.
- (2) Zusätzlich zum Einführungsseminar finden ein- oder mehrtägige Starthilfetag statt, die vom Evang. Jugendwerk in Württemberg, dem Diakonischen Werk Württemberg und der/dem Beauftragten für Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone jeweils für ihre Berufsgruppe angeboten und durchgeführt werden.
- (3) Die Praxisbegleitung nach den Starthilfetag findet als Einzel- oder Gruppenbegleitung im Umfang von mindestens 10 Sitzungen statt. Sie wird vom Evang. Oberkirchenrat koordiniert.

Entsprechend ihrer jeweiligen Zuständigkeiten werden die Evang. Hochschule Ludwigsburg, das Evang. Jugendwerk in Württemberg, das Diakonische Werk Württemberg, die/der Beauftragte für die Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone und die Stiftung Karlshöhe einbezogen.

Die Praxisbegleitung wird von dem Diakon/der Diakonin schriftlich ausgewertet. Diese Auswertung wird dem Evang. Oberkirchenrat als Nachweis vorgelegt.

(4) Der Diakon/die Diakonin nimmt in dieser Zeit an einer geistlich-theologischen Fortbildung nach § 4 Abs. 8 Diakonen- und Diakoninnengesetz teil.

(5) Nach dem Einführungsseminar, den Starthilfetag, der Praxisbegleitung und der geistlich-theologischen Fortbildung findet ein Auswertungsseminar unter der Leitung des Evang. Oberkirchenrats statt.

#### §3 Dienstbefreiung

Dem Diakon/der Diakonin ist für die Teilnahme an den verpflichtenden Veranstaltungen nach § 2 dieser Ordnung Dienstbefreiung zu gewähren.

#### §4 Kosten

Die Kosten für die in § 2 genannten Veranstaltungen trägt die Landeskirche. Die Reisekosten zu den Veranstaltungen trägt der jeweilige Anstellungsträger.

#### Abschnitt II Arbeitsfeld Religionspädagogik

#### §5 Verpflichtende Veranstaltungen

- (1) Diakone und Diakoninnen nach § 1 Abs. 1 dieser Ordnung aus dem Arbeitsfeld Religionspädagogik werden vom Evang. Oberkirchenrat zu einem eintägigen Einführungsseminar einberufen.
- (2) Es müssen mindestens zwei Kurse mit insgesamt zehn Kurstagen absolviert werden. Der erste Kurs findet unter der Leitung des Pädagogisch-Theologischen Zentrums statt. Die weiteren Kurstage können frei aus dem Fortbildungsangebot für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen gewählt werden.
- (3) Die schulpraktische Beratung und Begleitung geschieht durch mindestens zwei Unterrichtsbesuche pro Schuljahr, die der zuständige Schuldekan/die zuständige Schuldekanin oder in Ausnahmefällen deren/dessen Beauftragter/Beauftragte durchführt.
- (4) Im ersten Schuljahr wird der Diakon/die Diakonin durch einen Mentor / eine Mentorin begleitet. Dieser/Diese soll an der gleichen oder einer benachbarten Schule unterrichten. Er/Sie muss die Lehrbefähigung für das Fach evangelische Religionslehre besitzen und wird von dem zuständigen Schuldekan oder der zuständigen Schuldekanin ausgewählt.
- (5) Im zweiten Schuljahr findet eine Supervision im Umfang von zehn Sitzungen statt. Es wird empfohlen die Supervision danach weiterzuführen.
- (6) Der Diakon/die Diakonin nimmt in dieser Zeit an einer geistlich-theologischen Fortbildung nach § 4 Abs. 8 Diakonen- und Diakoninnengesetz teil.
- (7) Nach dem Einführungsseminar, den Fortbildungskursen, der schulpraktischen Beratung und Begleitung, der

Supervision und der geistlich-theologischen Fortbildung findet ein Auswertungsseminar unter der Leitung des Evang. Oberkirchenrats statt.

### § 6

#### Dienstbefreiung/Deputatsnachlass

(1) Dem Diakon/der Diakonin ist für die Teilnahme an den verpflichtenden Veranstaltungen nach § 5 dieser Ordnung Dienstbefreiung zu gewähren.

(2) Für die erstmalige Vorbereitung aller Unterrichtseinheiten in allen Klassen und die schriftliche Vorbereitung der Unterrichtsbesuche nach § 5 Abs. 3 erhält der Diakon/ die Diakonin in den ersten beiden Schuljahren einen Deputatsnachlass von 2 Wochenstunden.

### § 7

#### Kosten

Die Kosten (inkl. Reisekosten) für die in § 5 genannten Veranstaltungen trägt die Landeskirche.

### § 8

#### Inkrafttreten, Außerkrafttreten und Übergangsbestimmungen

(1) Diese Ordnung tritt am 1. April 2010 in Kraft. Sie gilt nicht für Diakone/Diakoninnen, die vor dem 1. April 2010 in ein Anstellungsverhältnis zu einem kirchlichen Dienstgeber im Bereich der Evangelischen Landeskirche getreten sind.

(2) Die Ordnung für den Berufseinstieg der Religionspädagoginnen und Religionspädagogen mit Fachhochschulabschluss im Rahmen der verpflichtenden Fortbildung in den ersten Dienstjahren vom 30. September 1999 tritt mit Ablauf des 31. März 2010 außer Kraft.

Sie gilt übergangsweise weiter für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen, die vor dem 1. April 2010 in ein Anstellungsverhältnis zur Evangelischen Landeskirche in Württemberg getreten sind.

18.06.2019 EKWue

## Anlage 2: Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 22.04.2010(AZ 59.0-6 Nr. 309/2.3)

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2010-04-22

POSTFACH 10 13 42

Telefon 0711 2149-0 Sachbearbeiter - Durchwahl  
Kirchenrat Hödl - 526

E-Mail: Dieter.Hoedl@elk-wue.de

AZ 59.0-6 Nr. 309/2.3

An die Evang. Dekanatämter,  
landeskirchl. Dienststellen,  
großen Kirchenpflegen,  
Berufsgruppen im Diakoniat,  
Gemeinschaften im Diakoniat,  
Diakonatsvertretung sowie das  
Diakonische Werk in Württemberg

### Geistlich-theologische Fortbildung

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit der Verabschiedung des Diakonen- und Diakoninnengesetzes vom 23. Oktober 1995 sowie dem Inkrafttreten dieses Gesetzes am 1. Januar 1997 wurde in der Landeskirche das Amt des Diakons und der Diakonin neu geordnet.

In der Präambel des Gesetzes wird dies so formuliert: „... beruft die Kirche in das Amt des Diakons und der Diakonin Männer und Frauen, die durch ihre Ausbildung und ihre Bereitschaft zum Dienst in besonderer Weise befähigt sind, beim Aufbau der Kirche und ihrer Diakonie verantwortlich mitzuwirken.“

Um dieser besonderen Aufgabe gerecht zu werden sowie den Auftrag der Präambel praxisnah und lebenslang umzusetzen, sind der Diakon bzw. die Diakonin verpflichtet, an geistlich-theologischen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen:

„Der Diakon/die Diakonin ist verpflichtet, außer der Wahrnehmung der fachlichen Fortbildung (§ 1 Abs. 1 der Kirchlichen Anstellungsordnung) regelmäßig die von der Landeskirche gemeinsam mit den Gemeinschaften im Diakonenamt verantworteten geistlich-theologischen Fortbildungsveranstaltungen zu besuchen“ (§ 4 Abs. 8 des Diakonen- und Diakoninnengesetzes).

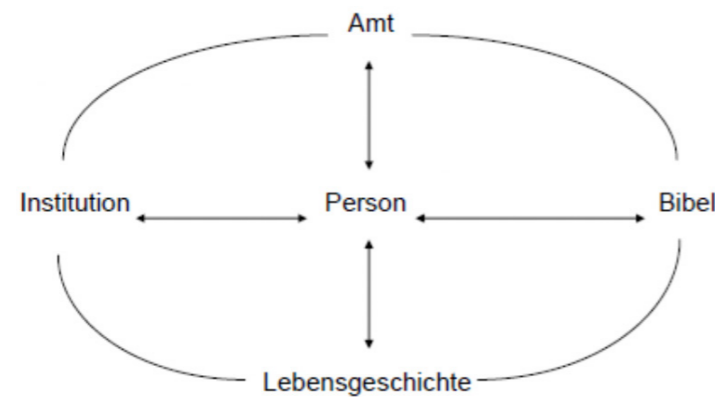
Die dazu vorliegende Konzeption wurde vom Kollegium des Oberkirchenrats in seiner Sitzung am 30. Juni 1998 beschlossen.

Diese Konzeption der geistlich-theologischen Fortbildung wird Ihnen nachfolgend zur Kenntnis gebracht, verbunden mit der Bitte, entsprechende Angebote zu erarbeiten bzw. die Diakone und Diakoninnen zu ermutigen,

an den angebotenen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen und die veränderten Ausführungsbestimmungen zur Kenntnis zu nehmen.

## Definition

Die geistlich-theologische Fortbildung (§ 4, Abs. 8 Diakonen- und Diakoninnengesetz) ermöglicht Personen, die in das Amt des Diakons bzw. der Diakonin berufen sind (§ 4, Abs. 1 Diakonen- und Diakoninnengesetz), ihre geistliche Existenz in Person und Beruf wahrzunehmen und weiterzuentwickeln.



Beispielhaft kann dies bedeuten:

- Wege – Erkenntnisse – Krisen – Veränderungen in der eigenen LEBENSGESCHICHTE und geschlechtsspezifischen Entwicklung als Mann bzw. als Frau zu entdecken, im Sinne biblischer Texte zu prüfen und in die eigenen Lebensvollzüge zu integrieren.
- Die Berufung in das AMT des Diakons bzw. der Diakonin zu reflektieren und nach der heutigen Bedeutung des Amtes in Kirche, Diakonie und Gesellschaft zu fragen.
- Das Verhältnis zu INSTITUTIONEN klären, in denen einzelne tätig sind und zur Erneuerung dieser Institutionen durch die Kraft des Glaubens beizutragen.
- Texte der BIBEL neu zu entdecken im Sinne einer erfahrungsbezogenen und geschlechtersensibilisierten Theologie, und damit gestärkt und neu motiviert im Alltag des beruflichen und persönlichen Lebens die notwendigen Aufgaben anzugehen.

Dies soll möglich sein durch das „Unterbrechen des Berufsalltags“, in der Zeit der Stille, im Gespräch mit anderen, in der Gemeinschaft von Diakonen und Diakoninnen aus den verschiedenen Berufsfeldern.

## Struktur

- A) Angeboten werden sollen die Kurse von:
- der „Fortbildung für Gemeinde und Diakonie“ im Evangelischen Bildungszentrum
  - den Gemeinschaften im Diakonenamt
  - den kirchlichen Werken und Einrichtungen
  - weiteren Trägern

- B) Die Kursangebote der „Fortbildung für Gemeinde und Diakonie“ im Evangelischen Bildungszentrum werden vom Oberkirchenrat genehmigt und finanziert.
- C) Die Kursangebote weiterer Träger sind jeweils bis zum 31. März für das folgende Haushaltsjahr mit Themenbeschreibung und Finanzierungsplan zur Genehmigung beim Oberkirchenrat einzureichen. Der Finanzierungsplan hat dabei folgende Eckdaten zu berücksichtigen:
1. Die Größe eines Kurses beträgt in der Regel ca. 12 bis 15 Personen.
  2. Die Anstellungsträger sind gebeten, die Fahrtkosten zu übernehmen.
  3. Je Kursteilnehmerin bzw. Kursteilnehmer werden bis zu 45 € pro Tag und Maßnahme genehmigt. Die Zuschusshöhe gilt je nach Maßgabe des Haushalts und den weiteren, damit verbundenen, jährlichen Anpassungen.
  4. Bei kostenintensiven Kursen der Angebote nach Punkt C) ist eine angemessene Eigenbeteiligung zu erheben.
  5. Weitere entstehende Kosten für Referentinnen und Referenten können im Einzelfall auf besonderen Antrag bis zu höchstens 1.000,- € pro Kursangebot erstattet werden.

Der Oberkirchenrat genehmigt die Kurse und leitet die Anträge bis spätestens 15. Mai (Redaktionsschluss) an die „Fortbildung für Gemeinde und Diakonie“ im Evangelischen Bildungszentrum weiter. Danach sind sie im Jahresprogramm Diakonat („Fortbildung und Diakonie“) im Evangelischen Bildungszentrum zu veröffentlichen.

In begründeten Einzelfällen können ungeachtet des festgelegten Zeitplanes auch Ausnahmegenehmigungen für besondere Maßnahmen erteilt werden.

In den Anmeldeabschnitt ist ein Passus aufzunehmen, mit dem Hinweis, dass entsprechend dem Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 16. April 1997 (AZ 59.0 6 Nr. 25/6) eine Teilnahme an der geistlich-theologischen Fortbildung nur im zweijährigen Rhythmus möglich ist. Dies betrifft sowohl die Freistellung, als auch die Kostenübernahme. Ausnahmeregelungen sind vor der Anmeldung mit dem Oberkirchenrat abzuklären.

Nach Durchführung der Kurse ist für den Oberkirchenrat eine Abrechnung zu erstellen und eine Liste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einzureichen.

- D) Die Kurse können bis zu fünf Tage dauern. Dabei müssen die Kurse jedoch nicht jeweils kompakt durchgeführt werden. So können Kurse auch tageweise über das Jahr verteilt werden. Es können auch Kurse angeboten werden, die längere Zeiträume umfassen. Hierzu können dann die zustehenden Fortbildungstage (siehe Hinweis) bzw. Urlaubstage in Anrechnung gebracht werden. Nicht betroffen davon sind die Regelungen zur weiteren Fortbildung (siehe Hinweis). (Hinweis: „Arbeitsrechtliche Regelung zur Dienstbefreiung und zur Kostenübernahme der Aufbauausbildung sowie der Fortbildung der Diakone und Diakoninnen“ [Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 5. Februar 1997].)

## Standards

- 1) Die geistlich-theologische Fortbildung bietet die Gelegenheit, im geschützten Rahmen einer überschaubaren, konstanten Gruppe ein theologisches und für Diakone und Diakoninnen beruflich relevantes Thema zu bearbeiten. Sie ist daher keine fachspezifische Fortbildung.

- 2) Die geistlich-theologische Fortbildung bietet aus der Distanz zum Arbeitsalltag eine Zeit zur Reflexion der eigenen Person und des beruflichen Handelns. Dabei gibt das Thema Anstoß und Richtung für die gedankliche Arbeit.
- 3) Die geistlich-theologische Fortbildung bietet Gelegenheit zur Aussprache in der Gruppe, zur Rückmeldung über eigenes Verhalten in der beruflichen Rolle und Funktion und kann damit eine kollegiale Hilfestellung leisten.
- 4) Die geistlich-theologische Fortbildung gibt Gelegenheit zu einer geistlich-spirituellen Lebenspraxis, bzw. will die bisher geübte Lebenspraxis unterstützen und erweitern.

Mit freundlichem Gruß  
Werner Baur  
Oberkirchenrat

Dieses Rundschreiben ersetzt das Rundschreiben vom 21.08.1998 (AZ 59.0-6 Nr. 19/4.2.3)

### Anlage 3: Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 04.02.2019 (AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V38/6)

**EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT**

**70012 STUTTGART, 2019-02-04**

**POSTFACH 10 13 42**

Telefon 0711 **2149-0**

Sachbearbeiter/in - Durchwahl

Sina Dreßler - 280

E-Mail: sina.dressler@elk-wue.de

AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V38/6

An die  
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen  
über die Ev. Dekanatämter  
- Dekaninnen und Dekane sowie  
Schuldekaninnen und Schuldekane -  
landeskirchlichen Dienststellen,  
Kirchenbezirksrechnerinnen und rechner,  
großen Kirchenpflegen,  
Geschäftsführungen von Diakonie- und Sozialstationen,  
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestellen  
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

#### **Dienstbefreiung für einen Aufenthalt im Haus „Respiratio“ auf dem Schwanberg**

**Rundschreiben vom 24.04.1997, AZ 25.00 Nr. 545/6**

Die drei evangelischen Landeskirchen in Baden, Bayern und Württemberg betreiben gemeinsam das Haus „Respiratio“ auf dem Schwanberg. In dieser Einrichtung haben kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den vielfältigen Aufgaben des kirchlichen Dienstes intensiv mit menschlichem Leid und seelischem Elend oder persönlichen Belastungssituationen konfrontiert werden, die Möglichkeit, neuen Atem zu schöpfen und zur Ruhe zu kommen, um belastende berufliche und familiäre Probleme zu bearbeiten.

Die Begleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt durch erlebnisorientierte Gruppenarbeit und therapeutisch-seelsorgerliche Einzelgespräche, ergänzende Atem-, kreativ- oder bewegungstherapeutische Angebote, Einführung in Stille und Besinnung. Die Kursdauer beträgt in der Regel fünf oder sechs Wochen.

Zur Klärung, ob ein Aufenthalt im Haus „Respiratio“ angezeigt ist, wird ein Kontaktgespräch auf dem Schwanberg geführt.

Die Genehmigung für den Aufenthalt erfolgt direkt durch das Haus „Respiratio“.

Mit der Aufenthaltsempfehlung nehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kontakt mit **Referat 2.3 Telefon (07 11) 21 49-5 26, E-Mail: Elvira.Feil-Goetz@elk-wue.de** auf. Weitere Auskünfte oder Beratung erteilt Kirchenrätin Elvira Feil-Götz.

Der Oberkirchenrat empfiehlt den Anstellungsträgern von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen aus Fürsorgegründen ein Aufenthalt im Haus „Respiratio“ bewilligt wird, für die Zeit des Aufenthalts im Haus „Respiratio“ Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaubsanspruch zu gewähren.

Die Dekanatämter werden gebeten, die Pfarrämter mit den beiliegenden Mehrfertigungen hiervon zu unterrichten.

Die landeskirchlichen Dienststellen werden gleichfalls gebeten, das Erforderliche ggf. zu veranlassen.

Mit freundlichen Grüßen  
Erwin Hartmann  
Oberkirchenrat

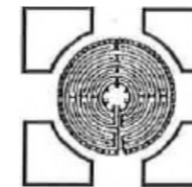
Anlage: Checkliste für eine Teilnahme an Kursen im Haus Respiratio

## Checkliste für eine Teilnahme an Kursen im Haus Respiratio

Anschrift: Haus „Respiratio“ Auf dem Schwanberg 97348 Rödelsee

- Kenntnisnahme der Möglichkeit einer solchen Maßnahme
- Kontaktaufnahme mit dem Schwanberg - siehe unten
- Einladung in das Haus Respiratio zu einem Kontaktgespräch - siehe unten
- Schriftliche Mitteilung aus dem Haus Respiratio über Teilnahme/Nichtteilnahme und Zeitpunkt der Maßnahme
- Vorlage der schriftlichen Mitteilung s.o. bei der/dem Dienstvorgesetzten
- Weiterleitung über den Dienstweg an das Personalamt
- Formale Mitteilung der Kenntnisnahme und damit letztlich Bewilligung und Erteilung der Dienstbefreiung unter Gehaltsfortzahlung
- Nach Abschluss der Maßnahme Rückkehr an den Arbeitsplatz bzw. Arbeitsplatzangebot zur Personalentwicklung, eventuell Veränderung des Dienstauftrages oder andere Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit

Haus „Respiratio“



HAUS „RESPIRATO“  
auf dem Schwanberg  
Seelsorge für Pfarrerinnen und Pfarrer,  
kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
die sich in einer Krise befinden

Informationen über unser Haus finden Sie auf unserer Homepage unter [www.respiratio.de](http://www.respiratio.de)

## Anmeldung

Wenn Sie sich für einen Aufenthalt interessieren, wenden Sie sich bitte an:

Dr. Hans-Friedrich Stängle  
Haus „Respiratio“  
Auf dem Schwanberg  
97348 Rödelsee  
Tel. 09323-32250

Sekretariat Frau Waadt  
Tel.: 09323-32250  
Fax: 09323-870489  
E-Mail: [mail@respiratio.de](mailto:mail@respiratio.de)

Sprechzeiten: Montag - Freitag 8.35 - 9.00 Uhr

Bürozeiten:  
Montag – Freitag 7.30 – 9.30 Uhr,  
Montag Mittag 14 - 15.30 Uhr







EVANGELISCHE LANDESKIRCHE  
IN WÜRTEMBERG

