

**Gemeindepädagoginnen,
Gemeindepädagogen, Diakoninnen
und Diakone in der Nordelbischen
Evangelisch-Lutherischen Kirche**

- Ergebnisse einer empirischen Feldforschung -

September 2008

Diplom-Sozialökonom Andreas Techen
Institut für Sozialwissenschaften – Soziologie
Christian-Albrechts-Universität Kiel
Westring 400
24098 Kiel
a.techen@soziologie.uni-kiel.de

INHALT

1. VORWORT DER BEAUFTRAGTEN DER KIRCHENLEITUNG FÜR DIE BERUFSGRUPPEN DER GEMEINDEPÄDAGOGEN/INNEN UND DIAKONE/INNEN	3
2. HINWEISE ZUR METHODIK UND ZUM ABLAUF DER UNTERSUCHUNG	5
3. BESCHÄFTIGUNG VON GEMEINDEPÄDAGOGEN/INNEN UND DIAKONEN/INNEN IN NORDELBIEN	8
4. SOZIODEMOGRAPHISCHE MERKMALE VON DIAKONEN/INNEN UND GEMEINDEPÄDAGOGEN/INNEN	11
5. AUSBILDUNG, BERUFLICHE QUALIFIZIERUNG, FORT- UND WEITERBILDUNG	15
6. BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE VON GEMEINDEPÄDAGOGEN/INNEN UND DIAKONEN/INNEN	19
7. AUFGABENPROFIL VON GEMEINDEPÄDAGOGEN/INNEN UND DIAKONEN/INNEN	24
8. FAZIT AUS DER UNTERSUCHUNG	32

1. Vorwort der Beauftragten der Kirchenleitung für die Berufsgruppen der Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Schwestern und Brüder,

in den Händen halten Sie die erste Feldforschung für Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen - etwas ganz Neues für unsere Berufsgruppe, die in so vielen Arbeitsfeldern, bei ganz unterschiedlichen Arbeitgebern tätig sind!

Vielen Dank allen Beteiligten für die rege Teilnahme an der Feldforschung. Damit haben Sie maßgeblich an einer guten Grundlage für die Profilierung der Berufsgruppen mitgewirkt. Mit teils erheblichem Aufwand haben Sie die Fragebögen ausgefüllt. Das zeigt mir seitens der Anstellungsträger eine hohe Wertschätzung für die Berufsgruppen. Die Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen dokumentieren mit der hohen Rücklaufquote eine ausgeprägte Identifikation mit ihrem Beruf.

Was ist das Ziel dieser Feldforschung und wie ist sie entstanden?

In meiner Funktion als Beauftragte der Kirchenleitung für die Berufsgruppen der Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen ist es u. a. meine Aufgabe, die Berufsbilder zu stärken und zu profilieren.

In Beratungsgesprächen wurde ich zuweilen seitens der Anstellungsträger nach den Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen Gemeindepädagogen/innen und Diakonen/innen angesprochen. Detaillierte Tätigkeitsfelder und Qualifikationen waren zum Teil unklar, so dass potentielle Anstellungsträger die Potentiale unserer Berufsgruppen nicht effektiv nutzen konnten. Andererseits sind Gemeindepädagogen/innen und Diakonen/innen vielfach verunsichert durch strukturelle Wandlungen. Langjährige Mitarbeiter/innen im Kinder- und Jugendbereich fragen sich, wie sich der demografische Wandel auf ihren Arbeitsbereich auswirken wird. Und auch die Frage nach Angebot und Nachfrage in Kirchengemeinden beschäftigt unsere Berufsgruppen.

Darüber hinaus beschäftigen wir uns in der NEK intensiv mit der Frage der Bildung; des Angebotes und der Nutzung einerseits, der Qualifikation der Mitarbeitenden im Allgemeinen andererseits. Im Zuge des Fusionsprozesses zu einer Nordkirche wird uns die Fragestellung der jeweiligen Anerkennung durch unterschiedliche Ausbildungs- bzw. Studienformen sicher begleiten.

Aus diesen u. a. Gründen kam ich zu der Entscheidung, gemeinsam mit dem Institut für Sozialwissenschaften der Universität Kiel eine Feldforschung durchzuführen, um zielgerichtete Maßnahmen zu initiieren, bzw. an entsprechender Stelle anzuregen.

Folgende Fragen haben mich dabei u. a. beschäftigt:

- Worin ähneln oder unterscheiden sich die Tätigkeitsfelder zwischen den Berufsgruppen? Wo und wie werden sie wahrgenommen und eingesetzt?
- Wie sieht die Art der Beschäftigung aus und welchen Stellenumfang haben die Berufsgruppen (Haupt- neben- ehrenamtlich)?

- Welche Fort- und Weiterbildungen wurden genutzt, bzw. werden vermisst?
- Wie ist die Altersstruktur der Berufsgruppen? Werden die Kompetenzen, aber auch Bedürfnisse der älter werdenden Mitarbeitenden genutzt und berücksichtigt?

Die Auswertung der Fragebögen liefert nun zuverlässige Antworten auf diese Fragen. Dadurch haben wir ein klareres Bild der beiden Berufsbilder. Dieses kann zielgerichtet für die Berufsgruppen und ihre Anstellungsträger genutzt werden.

Im gegenseitigen Gespräch und Austausch über mögliche neue Konzepte können so die beiden Berufsgruppen gestärkt werden, die für unsere Kirche und Diakonie unverzichtbar sind.

Für Rückfragen oder zu einem Gespräch stehe ich gerne zur Verfügung.

Ihre Diakonin Annegret Konrad,

Kiel, den 24. September 2008

2. Hinweise zur Methodik und zum Ablauf der Untersuchung

Die Datengrundlage der vorliegenden Untersuchung über die aktuelle Situation von Diakonen/innen und Gemeindepädagogen/innen in der Nordelbischen Landeskirche stellt eine repräsentative schriftliche Befragung unter allen Angehörigen der Berufsgruppen der Diakone/innen und Gemeindepädagogen/innen und unter den Anstellungsträgern dieser Berufsgruppen dar. „Repräsentativ“ meint in diesem Sinne, dass alle Angehörigen der untersuchten Gruppe die gleiche Chance dazu hatten, an der Befragung teilzunehmen. Tatsächlich wurde bei dieser Untersuchung keine bewusste Stichprobenziehung vorgenommen. Alle Diakone/innen und Gemeindepädagoginnen und alle Anstellungsträger in Nordelbien waren aufgefordert, an der Befragung teilzunehmen. Die Befragung war demnach zweigleisig konzipiert: Die Daten wurden nicht nur über die Diakone/innen und Gemeindepädagogen/innen selbst erhoben, sondern auch über ihre Anstellungsträger. Durch den Vergleich dieser beiden Datensätze soll somit ein aussagekräftigeres Bild gezeichnet werden können.

Ablauf der Datenerhebung

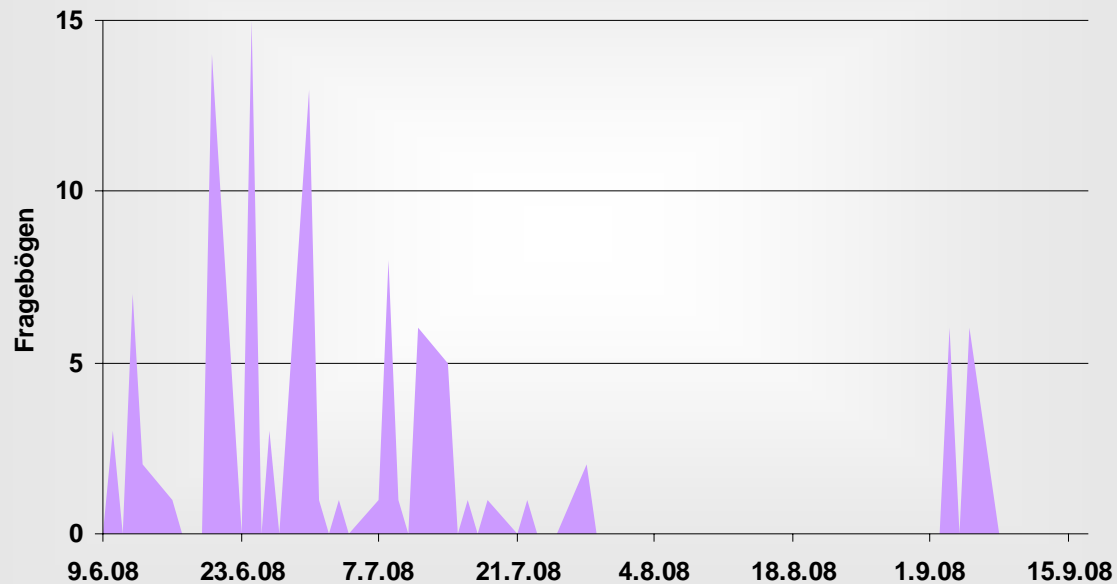
Im Juni 2008 wurden insgesamt 53 Anstellungsträger von der Beauftragten der Kirchenleitung für die Berufsgruppen der Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen angeschrieben, darunter 26 diakonische Einrichtungen und 27 Kirchenkreise (und damit die dazugehörigen Kirchengemeinden). Die Anstellungsträger wurden darum gebeten, für jeden ihrer Diakone/innen und Gemeindepädagogen/innen jeweils einen 3-seitigen Fragebogen auszufüllen und an das Institut für Sozialwissenschaften der Christian-Albrechts-Universität Kiel zurückzuschicken.

Im Juli 2008 erhielten auch die Angehörigen der Berufsgruppen selbst einen standardisierten Fragebogen. Dazu wurden insgesamt 897 Personen angeschrieben, davon 808 Diakone/innen und 89 Gemeindepädagogen/innen. Allen 4-seitigen Fragebögen war ein frankierter und adressierter Rückumschlag beigelegt, um das Zurücksenden der Fragebögen zum Institut für Sozialwissenschaften für die Befragten so unkompliziert wie möglich zu machen. Alle Befragten erhielten einige Wochen später eine Postkarte, die noch einmal an die Befragung erinnern sollte.

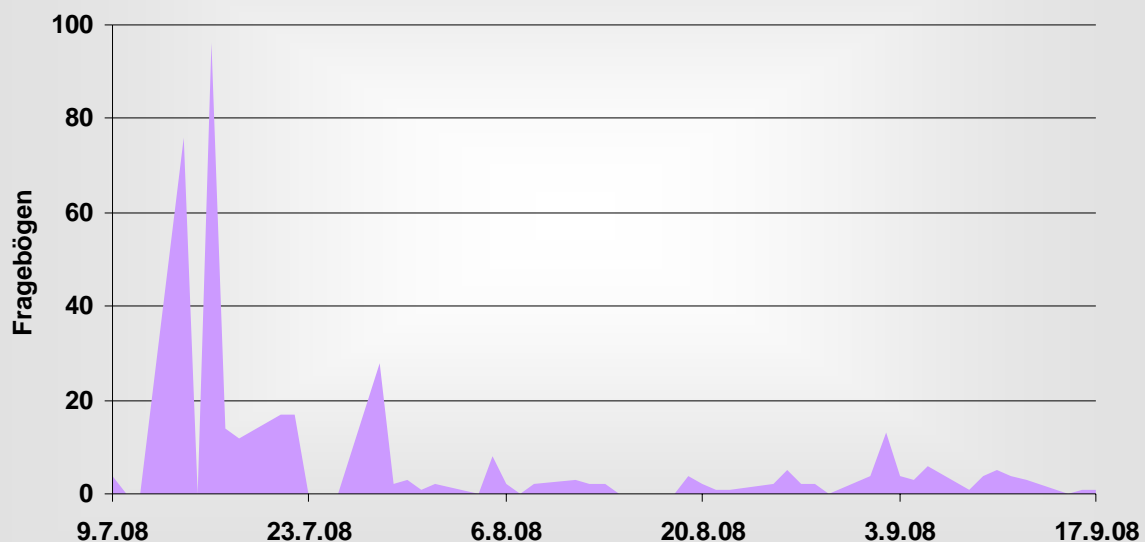
Rücklauf der Fragebögen

Bis zum Ende der Befragung am 17. September 2008 wurden von 32 Anstellungsträgern insgesamt 98 Fragebögen beantwortet. Von den 897 Angehörigen der Berufsgruppen sendeten insgesamt 359 Befragte ihren Fragebogen zurück. Dieses entspricht einer Rücklaufquote von 40 %, was für schriftliche Befragungen dieser Art ein äußerst zufriedenstellendes Ergebnis darstellt. Demnach ist die Aussagekraft der Ergebnisse als hoch einzuschätzen und bieten eine solide Datengrundlage für eine realitätsnahe Analyse der aktuellen Situation von Gemeindepädagogen/innen und Diakonen/innen. Die Abbildungen 1 und 2 geben einen Überblick über den Fragebogenrücklauf während der gesamten Zeit der Befragung. Die Entwicklung des Rücklaufs zeigt den für empirische Feldforschung typischen Verlauf.

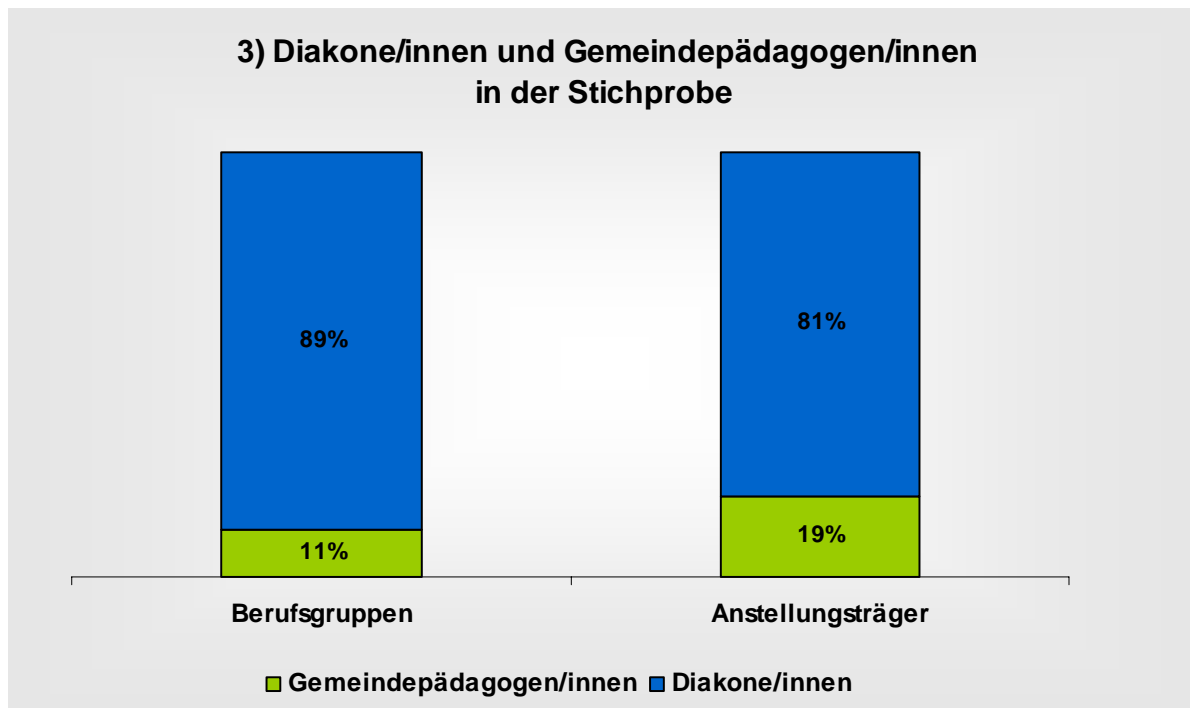
1) Rücklauf der Fragebögen von den Anstellungsträgern im Zeitverlauf



2) Rücklauf der Fragebögen von den Berufsgruppen im Zeitverlauf



Wichtig ist, dass die Befragung der Anstellungsträger und die Befragung der Berufsgruppen von einander getrennt ausgewertet und interpretiert werden. Es ist davon auszugehen, dass es sowohl Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen gibt, die in beiden Erhebungen vertreten sind, als auch Beschäftigte, die nur in einem Datensatz erfasst sind. Über das Ausmaß dieser Überschneidung kann keine Aussage getroffen werden. Aufgrund der höheren Fallzahl werden sich die Ergebnisse dieser Untersuchung vor allem auf die Befragung unter den Angehörigen der Berufsgruppen stützen. Die Daten aus der Befragung der Anstellungsträger werden für eine Evaluation dieser Ergebnisse herangezogen.



Unter allen 897 angeschriebenen Personen waren 89 Gemeindepädagogen/innen – dieser Anteil von 11 % findet sich auch in den beantworteten Fragebögen wieder: 11 % aller zurückerhaltenen Fragebögen wurden von Gemeindepädagogen/innen ausgefüllt (Abbildung 3). Daraus lässt sich schließen, dass die untersuchte Stichprobe nicht verzerrt ist und damit hinsichtlich des zahlenmäßigen Verhältnisses dieser beiden Berufsgruppen ein realitätsnahes Bild gezeichnet werden kann. In den Daten der Anstellungsträger sind die Gemeindepädagogen dagegen leicht überrepräsentiert: Dort macht diese Berufsgruppe insgesamt 19 % der untersuchten Stichprobe aus.

Datenschutz

Bei der Erhebung und Auswertung der Daten wurde streng auf die Einhaltung der Richtlinien des Datenschutzes geachtet. Die Befragung erfolgte ausschließlich für den Zweck dieser Untersuchung. Die Fragebögen wurden anonym ausgefüllt und direkt an das Institut für Sozialwissenschaften der Universität Kiel verschickt. Die Fragebögen selbst werden nach Eingabe aller Daten vernichtet. Ausgewertet wird nicht das Antwortverhalten einzelner Befragten, sondern lediglich die Häufigkeit einzelner Antworten auf der aggregierten Ebene. Demnach wird es nachträglich nicht möglich sein, die Antworten einzelner Befragten zu rekonstruieren.

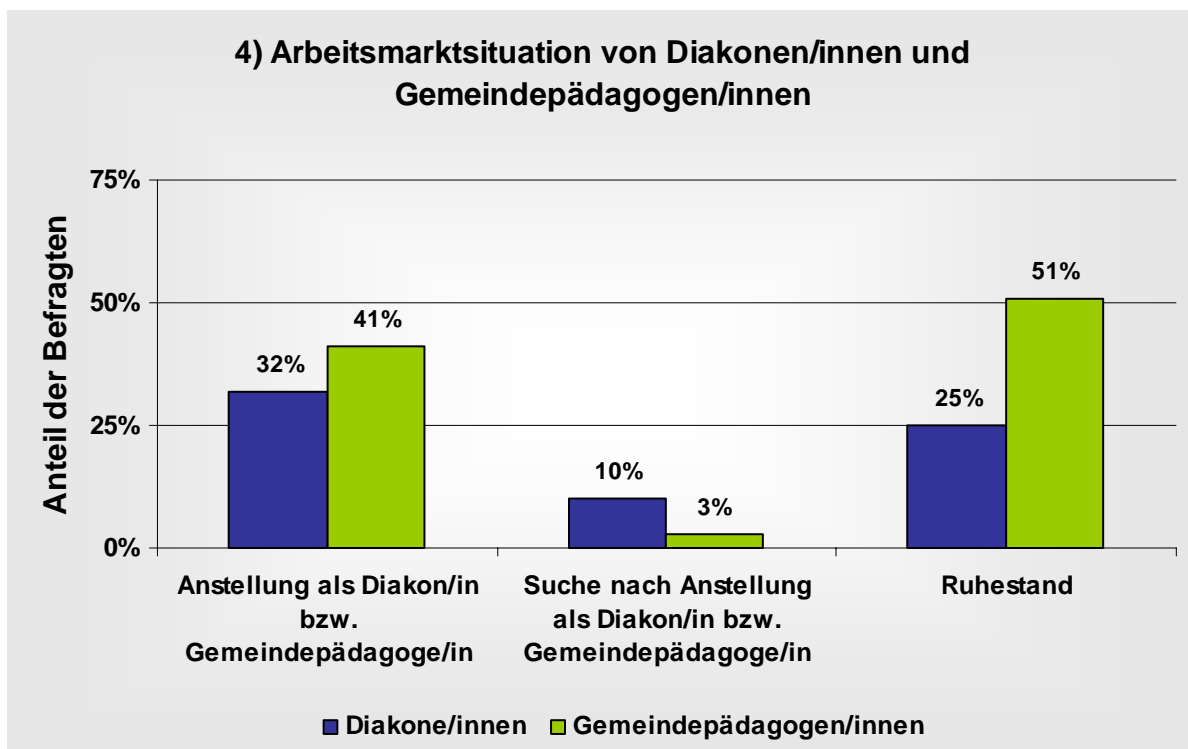
Inhalt der Befragung

Der Fragebogen besteht zum größten Teil aus standardisierten Fragen, deren Antworten ausgezählt und auf aggregierter Ebene analysiert wurden. Die Ergebnisse dieser quantitativen Analysen wurden graphisch aufbereitet. Neben den standardisierten Fragen, wurde den befragten Personen durch offene Fragen die Möglichkeit gegeben, persönliche Meinungen und Mitteilungen schriftlich zu formulieren. Alle schriftlichen Äußerungen wurden gesammelt und dienten der qualitativen Abrundung der statistischen Analysen.

Inhaltlich lässt sich der versandte Fragebogen in vier Abschnitte unterteilen. Neben den soziodemographischen Merkmalen bilden vor allem die konkreten Beschäftigungsverhältnisse und die Aufgabenprofile der Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen den Schwerpunkt der Untersuchung. Darüber hinaus wurde intensiv zum Themenkomplex „Ausbildung, berufliche Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung“ befragt. Die folgenden Abschnitte dieses Ergebnisberichtes orientieren sich sehr stark an diesen Themenkomplexen und geben einen ausführlichen Einblick in die konkreten Inhalte des Fragebogens und deren Ergebnisse.

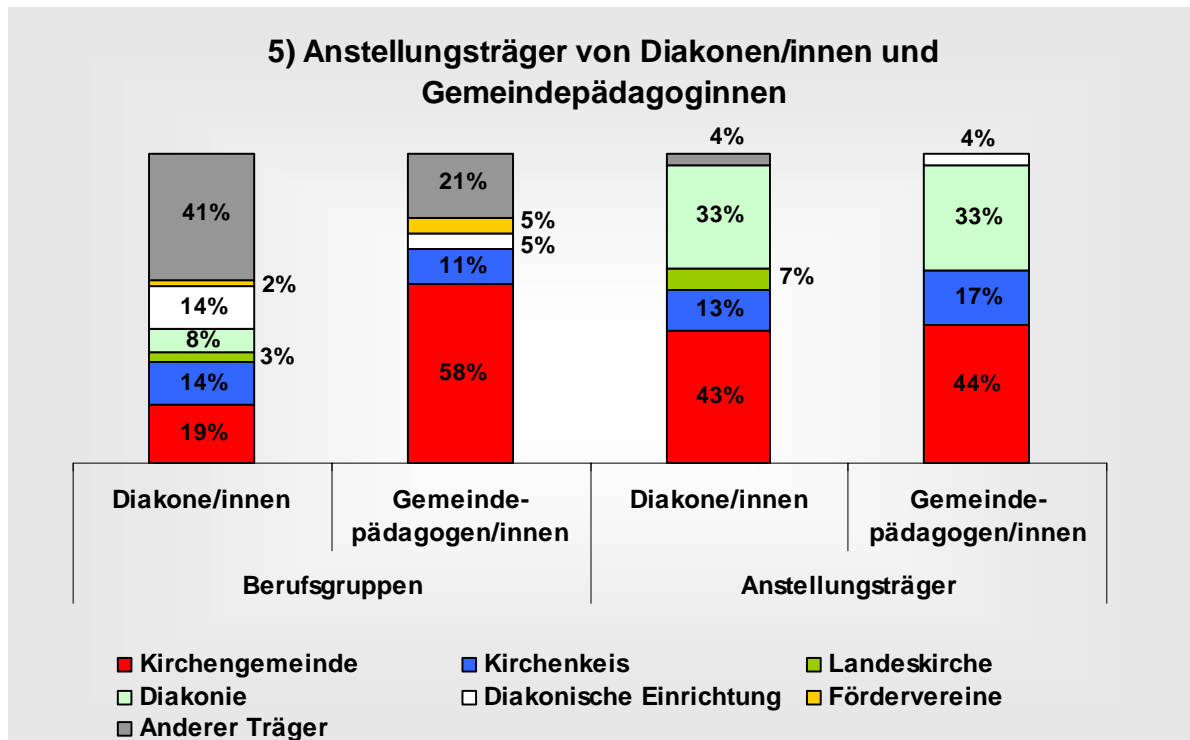
3. Beschäftigung von Gemeindepädagogen/innen und Diakonen/innen in Nordelbien

Die befragten Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen befinden sich in sehr unterschiedlichen Arbeitsmarktsituationen. Dabei ist zu beachten, dass insbesondere die Qualifikation eines/r Diakon/in nicht zwangsläufig eine Anstellung als Diakon/in zur Folge hat. So geben nur 32 % aller Diakone/innen an, zur Zeit als Diakon/in angestellt zu sein – 10 % sind auf der Suche nach einer Anstellung als Diakon/in und 2 % befinden sich bereits im Ruhestand. Daraus ergibt sich, dass rund ein Drittel aller befragten Diakone/innen zurzeit in einer anderen Tätigkeit beschäftigt sind. Auf die Berufsgruppe der Gemeindepädagogen/innen trifft diese Besonderheit nicht zu: Hier sind 41 % tatsächlich in ihrem Beruf tätig, nur 3 % sind zur Zeit auf der Suche nach einer Anstellung und über die Hälfte der Befragten Gemeindepädagogen/innen befindet sich bereits im Ruhestand.



Diakone/innen und Gemeindepädagogen/innen sind bei einer großen Vielzahl von unterschiedlichen Anstellungsträgern beschäftigt (Abbildung 5). Hier sind in erster Linie die Angaben der Befragten aus den Berufsgruppen relevant, da die Ergebnisse der Anstellungsträger

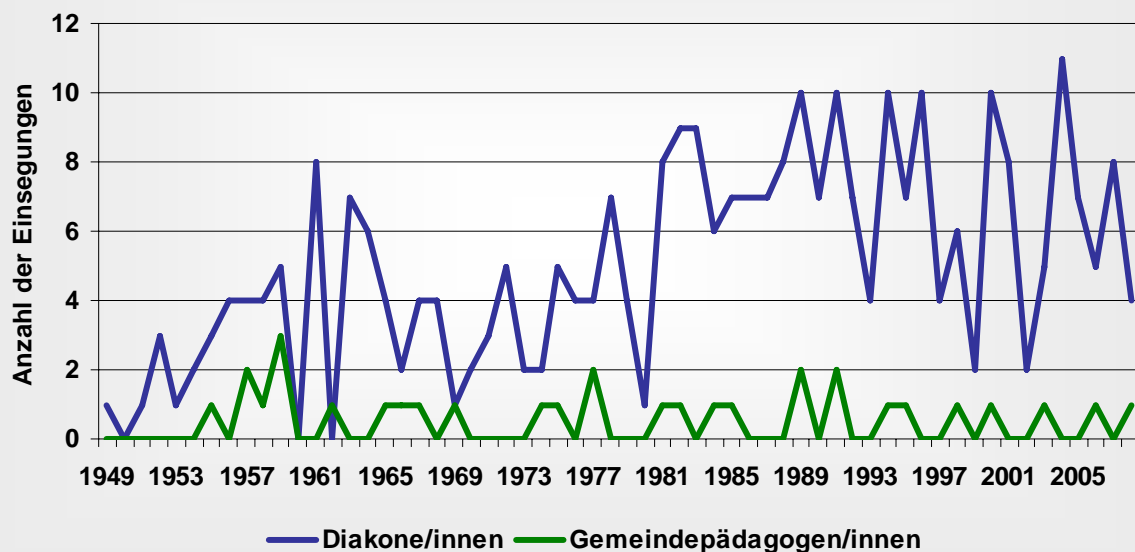
stark zugunsten der Kirchengemeinden und der Diakonie verzerrt sind. Gemeindepädagogen /innen sind überwiegend in Kirchengemeinden beschäftigt (58 %), die dagegen nur für jede/n fünft/e Diakone/in der Arbeitgeber sind. Diakone/innen zeichnen sich, was die Anstellungsträger betrifft, dagegen durch eine große Vielfalt aus: 41 % der Diakone/innen sind bei kleineren Trägern beschäftigt, die sich nicht in untenstehenden Kategorien einordnen lassen.



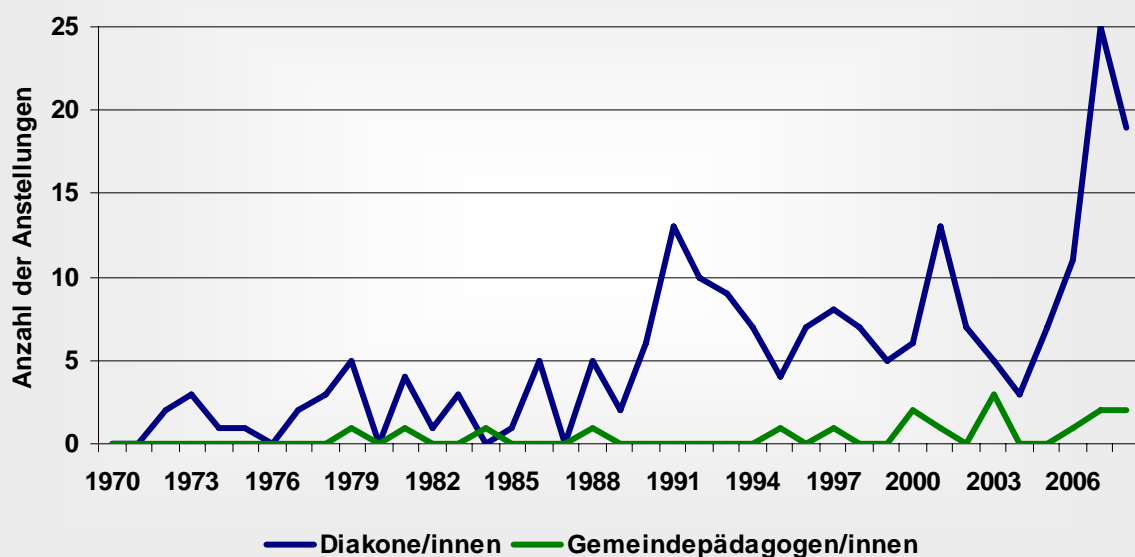
Eine ebenfalls wichtige Rolle als Anstellungsträger für Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen spielen die Kirchenkreise, während die Landeskirche als Anstellungsträger eine untergeordnete Rolle spielt.

Die Abbildung 6 gibt einen guten Überblick über die zeitliche Entwicklung der Einsegnungen von Gemeindepädagogen/innen und Diakonen/innen. Hier wird deutlich, dass Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen aus drei Generationen an der Befragung teilgenommen haben. Bei den Diakonen/innen lässt sich allerdings ein Schwerpunkt in der jüngsten Generation (1983-2005) erkennen.

6) Einsegnungsjahre der Diakone/innen und Gemeindepädagogen/innen



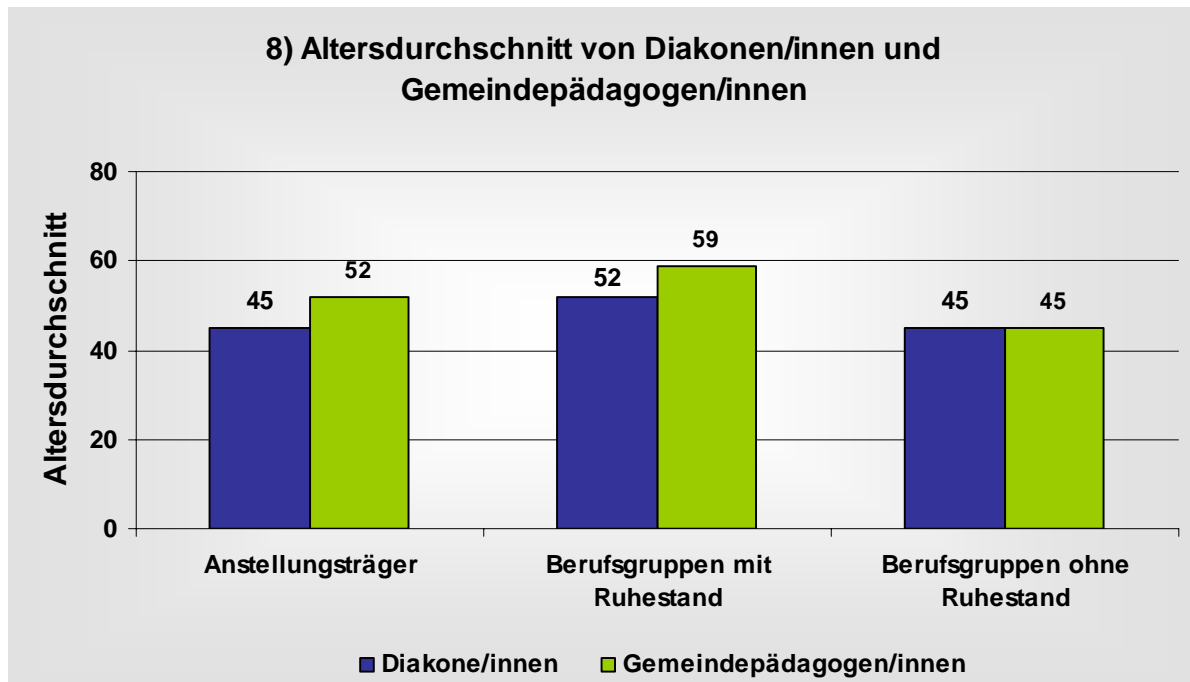
7) Anstellungsjahre der Diakone/innen und Gemeindepädagogen/innen



Betrachtet man dagegen, wie lange die Befragten bei ihrem aktuellen Anstellungsträger beschäftigt sind, gibt die Abbildung 7 einen Hinweis auf eine hohe Beschäftigungsfluktuation. Nur ein verhältnismäßig kleiner Teil der Befragten ist länger als 20 Jahre bei seinem aktuellen Anstellungsträger beschäftigt. Die Jahre mit den meisten, noch heute bestehenden Anstellungen waren bei den Diakonen/innen die Jahre 1991, 2001 (mit jeweils 13 Anstellungen) und das Jahr 2007 mit insgesamt 25 Anstellungen.

4. Soziodemographische Merkmale von Diakonen/innen und Gemeindepädagogen/innen

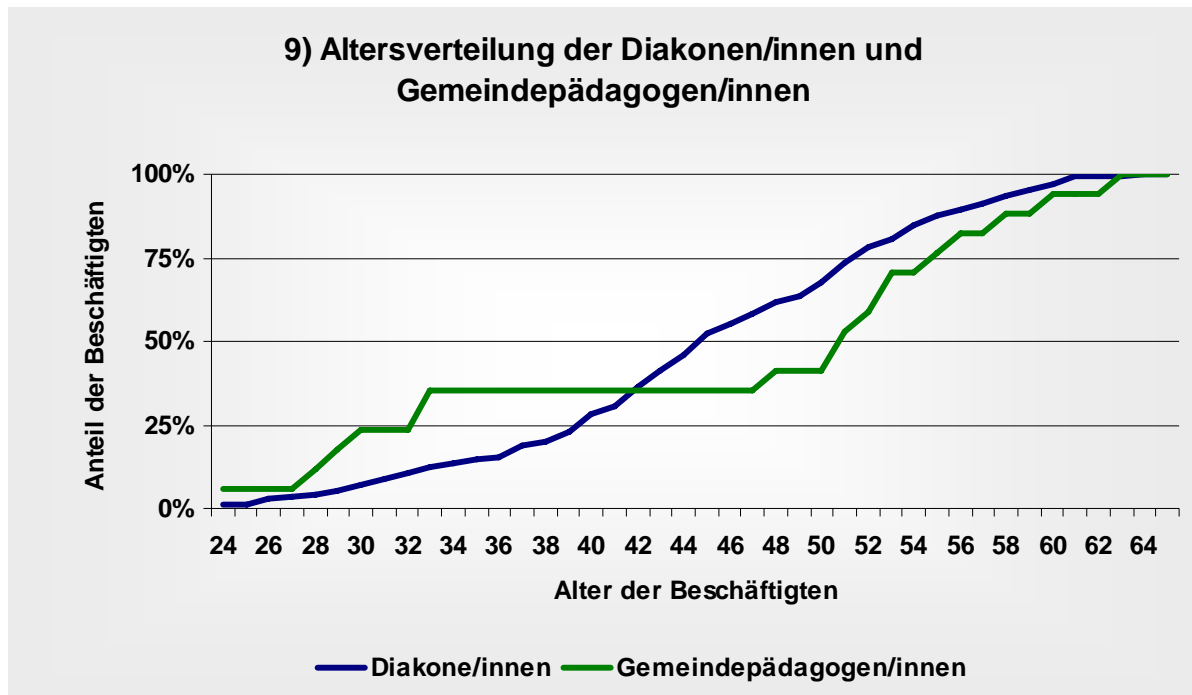
Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen unterscheiden sich zum Teil sehr deutlich hinsichtlich ihrer soziodemographischen Merkmale. Die befragten Gemeindepädagogen/innen sind entsprechend der Abbildung 8 im Durchschnitt 7 Jahre älter als Diakone/innen. Dabei ist das Altersniveau bei den Anstellungsträgern auffällig niedriger als bei den Befragten aus den Berufsgruppen.



Dieser Niveauunterschied lässt sich durch die Erhebungsmethode der beiden Stichproben erklären: Unter den Befragten aus den Berufsgruppen befinden sich auch Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen, die bereits im Ruhestand sind – während sich die Angaben der Anstellungsträger naturgemäß nur auf aktuell Beschäftigte beziehen kann. Rechnet man bei den Berufsgruppen alle Befragten heraus, die sich bereits im Ruhestand befinden, so ergibt sich hier bei Gemeindepädagogen/innen und Diakonen/innen ein identischer Altersdurchschnitt von 45 Jahren.

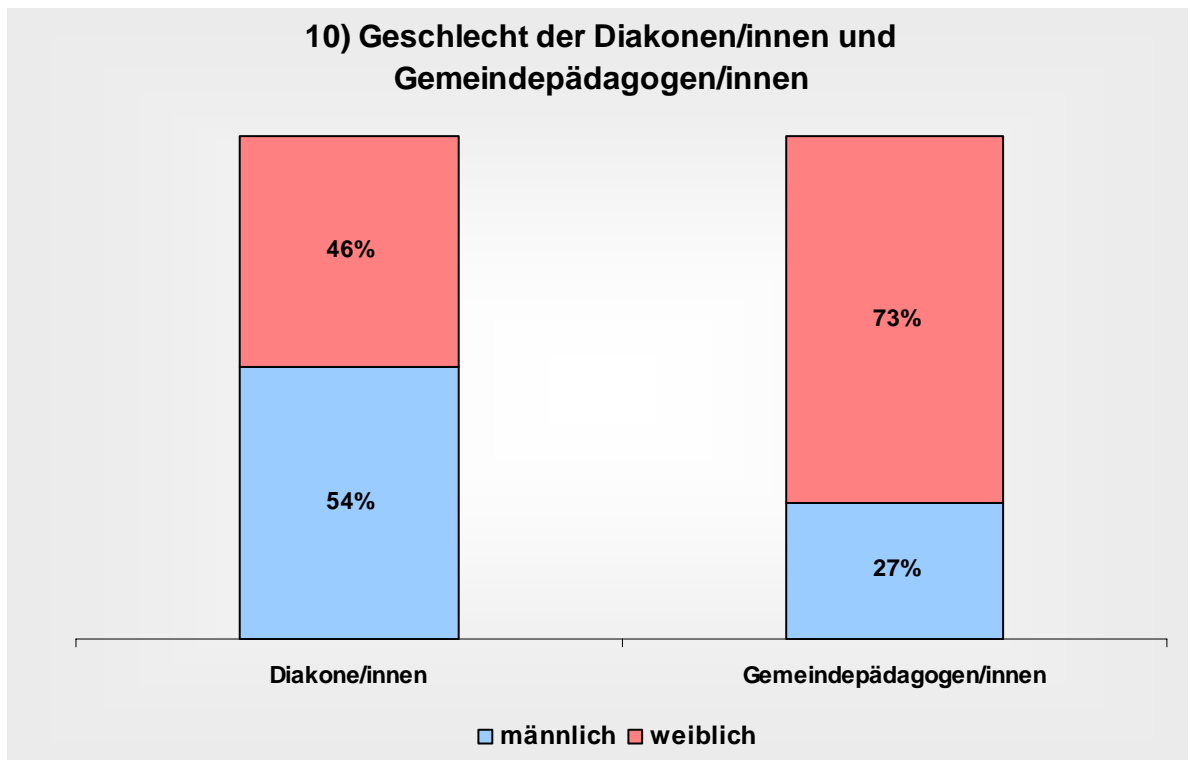
Auch wenn der Altersdurchschnitt von Diakonen/innen und Gemeindepädagogen/innen gleich ist, so ist die Altersverteilung in den Berufsgruppen sehr unterschiedlich. Einen detaillierten Einblick in die Altersverteilung der Berufsgruppen liefert die Abbildung 9. Hier werden allerdings ausschließlich die Berufsgruppen berücksichtigt, die sich noch nicht im Ruhestand befinden. Grundsätzlich lässt sich aussagen, dass je später die Kurve der Altersverteilung ansteigt, desto „älter“ ist die Alterzusammensetzung der Berufsgruppe. Bis zu einem Alter von 42 Jahren verläuft die Kurve der Gemeindepädagogen/innen steiler, als die der Diakonen/innen – es gibt also unterhalb dieser Alterstufe verhältnismäßig mehr Gemeindepädagogen/innen als Diakone/innen: So sind z.B. 25 % aller Gemeindepädagogen/innen nicht älter sind als 32 Jahre. Bei den Diakonen/innen wird diese 25%-Grenze erst bei einem Alter von 39 Jahren erreicht. Demnach sind 75 % aller Diakonen/innen älter als 39 Jahre. Ab 42 Jahren scheint sich das Altersverhältnis zwischen Diakonen und Gemeindepädagogen zu drehen und es gibt relativ mehr ältere

Gemeindepädagogen/innen als Diakone/innen: So sind 50 % aller Diakone/innen älter als 44 Jahre – die Hälfte der Gemeindepädagogen/innen ist dagegen älter 51 Jahre. Dieses Alter überschreiten dagegen nur 25 % aller Diakone/innen.



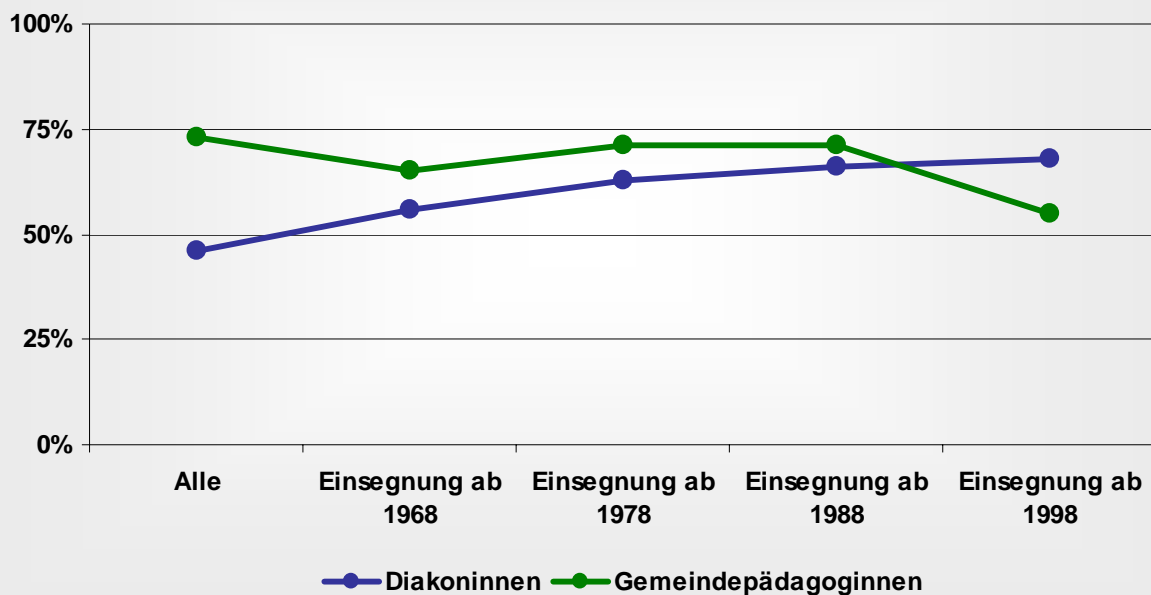
Erklären lässt sich diese zunächst ungewöhnliche Struktur der Altersverteilung möglicherweise mit der durchschnittlich längeren Ausbildung von Diakonen/innen und das damit verbundene höhere Lebensalter bei einem Berufseinstieg.

Hinsichtlich der Geschlechterverteilung unterscheiden sich die beiden Berufsgruppen sehr deutlich voneinander (Abbildung 10). In der Berufsgruppe der Diakone/innen sind mehr Männer beschäftigt als Frauen (56 %), in der Berufsgruppe der Gemeindepädagogen/innen sind dagegen fast drei Viertel aller Befragten weiblich.



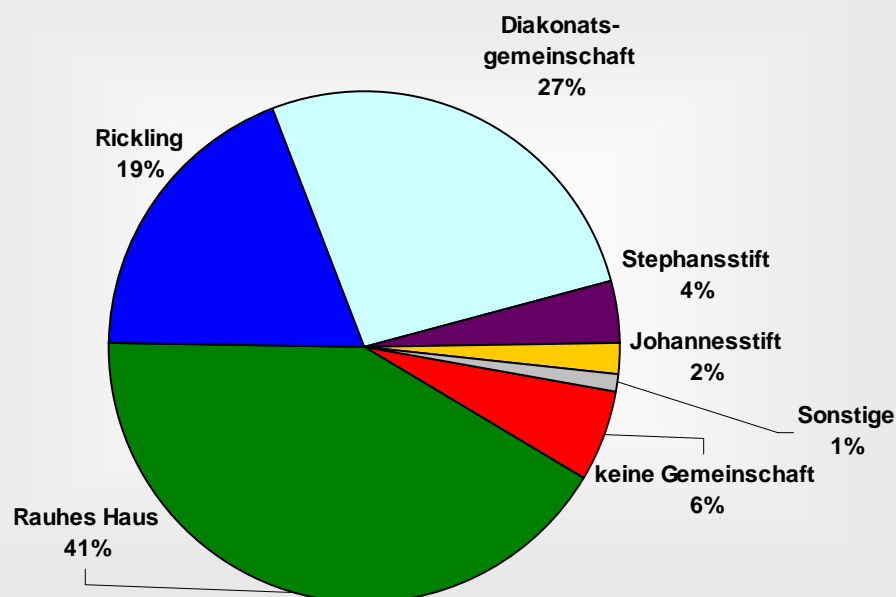
Diese Geschlechterverhältnisse sind jedoch durch einen starken Wandel geprägt, der deutlich wird, wenn man das Jahr der Einsegnung berücksichtigt. Die Abbildung 11 beschreibt diesen Wandel der Geschlechterverhältnisse im Zeitverlauf, in dem es den Frauenanteil in den jeweiligen Berufsgruppen zu unterschiedlichen Zeitpunkten darstellt. Berücksichtigt man alle Diakone/innen und Gemeindepädagogen/innen, so ergibt sich ein Bild, wie es in Abbildung 10 beschrieben ist. Untersucht man dagegen nur die Befragten, die im Jahr 1968 oder später eingeseignet wurden, nimmt der Anteil an Gemeindepädagoginnen bereits ab und der Anteil an Diakoninnen nimmt zu und übersteigt schon jetzt den Anteil ihrer männlichen Kollegen. Diese Entwicklung nimmt im Laufe der Zeit weiter zu. Betrachtet man nun ausschließlich Diakone/innen und Gemeindepädagogen/innen, die innerhalb der letzten 10 Jahre eingeseignet wurden, hat sich das Geschlechterverhältnis in den Berufsgruppen vollständig gewandelt: In der jüngsten Generation der Diakone/innen sind über zwei Drittel aller Beschäftigten weiblich, während bei den Gemeindepädagogen/innen nun annähernd gleich viele Frauen wie Männer beschäftigt sind.

11) Anteil der Diakoninnen und Gemeindepädagoginnen im Zeitverlauf



Diakone/innen müssen nach §2 des Diakongesetzes der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche in einer vom VEDD anerkannten Gemeinschaft Mitglied sein. Diese Mitgliedschaft wurde ebenfalls im Fragebogen erfragt. Aus der Abbildung 12 ergibt sich, dass die Brüder- und Schwesternschaft des Rauhen Hauses vor der Schleswig-Holsteinischen Diakonatsgemeinschaft e. V. und der Diakonischen Gemeinschaft Rickling die größte diakonische Gemeinschaft darstellt. Der Organisationsgrad der Diakone/innen liegt bei insgesamt 94 %.

12) Mitgliedschaft in den Gemeinschaften der Diakone/innen

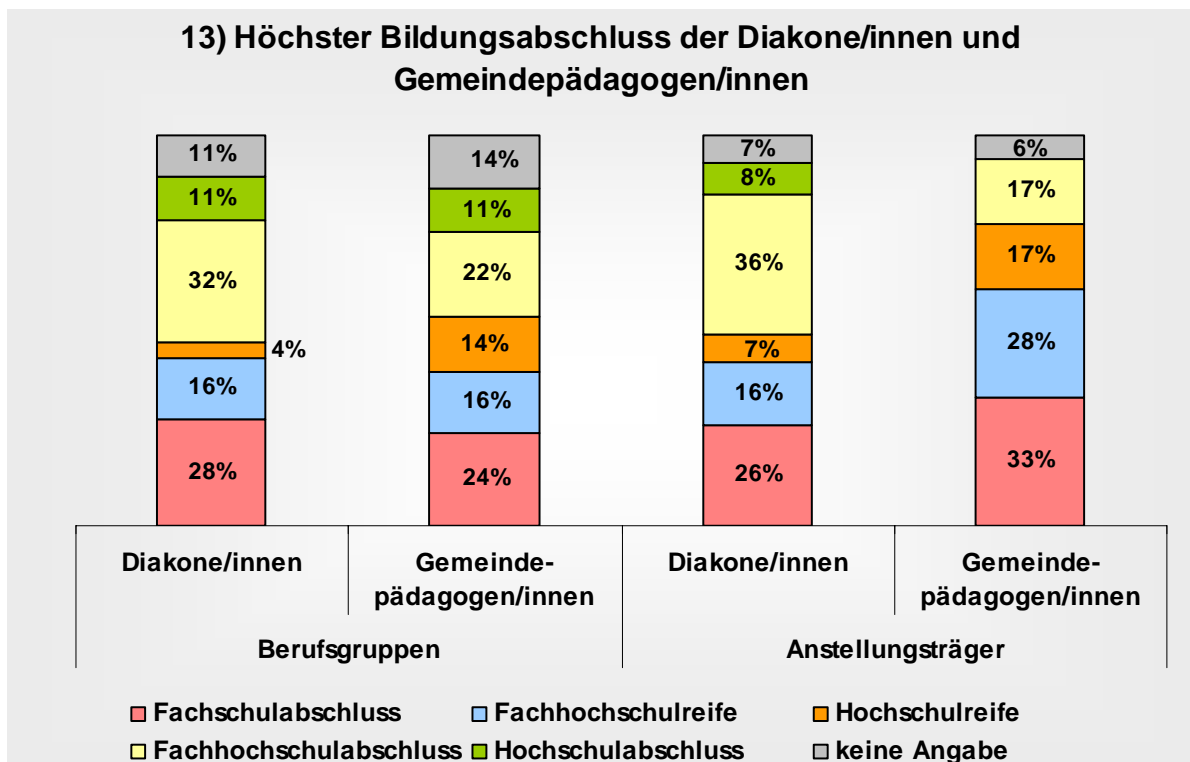


5. Ausbildung, berufliche Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung

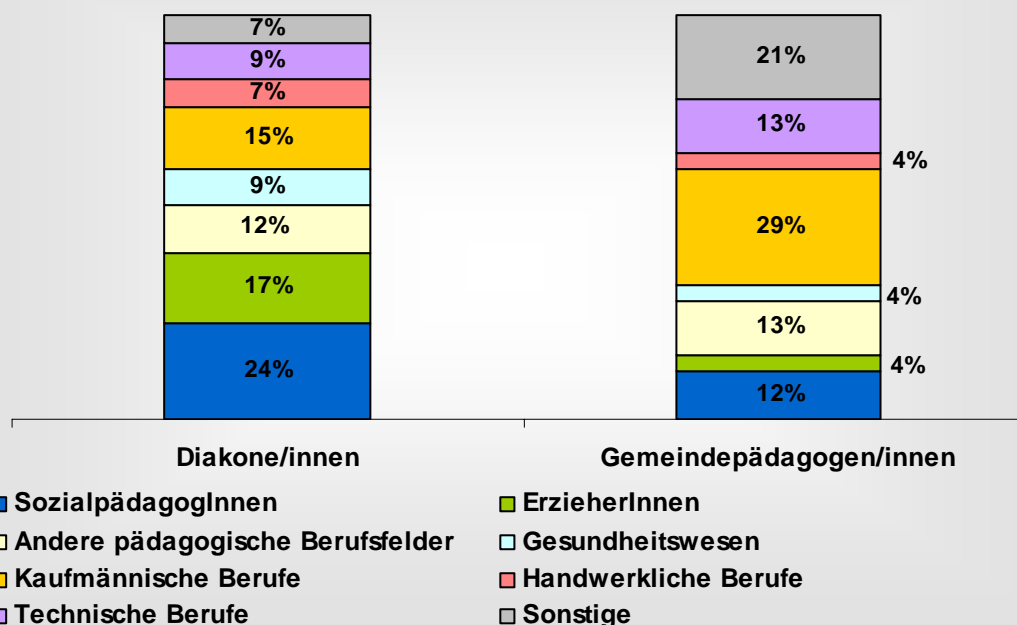
Die Ausbildungswege von Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen verlaufen insgesamt sehr unterschiedlich (Abbildung 13). Für Diakone/innen ist ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium der am häufigsten gewählte Bildungsweg, während bei Gemeindepädagogen/innen der Fachschulabschluss am häufigsten vorzufinden ist. Darüber hinaus sind in beiden Berufsgruppen nahezu alle Bildungsabschlüsse vertreten, so dass man innerhalb der Berufsgruppen von einem sehr heterogenen Bildungsniveau sprechen kann.

Diese Vielfalt der Bildungswege setzt sich in der weiteren beruflichen Qualifikation der Diakone/innen und Gemeindepädagogen/innen fort. Vor der entsprechenden Ausbildung haben die Befragten eine Vielzahl von beruflichen Qualifikationen aus sehr unterschiedlichen Bereichen erworben (Abbildung 14). Neben einer Vielzahl von verschiedenen Berufen haben fast 30 % aller Gemeindepädagogen/innen eine abgeschlossene Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich, 17 % haben eine handwerkliche bzw. technische Ausbildung, weitere 17 % sind Erzieher oder haben einen anderen pädagogischen Beruf erlernt und 12 % sind studierte Sozialpädagogen.

Fast ein Viertel aller Diakone/innen sind studierte Sozialpädagogen/innen, nahezu ein Drittel aller Diakone/innen haben eine Ausbildung als Erzieher oder in einem anderen pädagogischen Beruf. Dazu kommen verschiedene kaufmännische Berufe, Berufe aus dem Gesundheitswesen oder aus dem handwerklich-technischen Bereich.



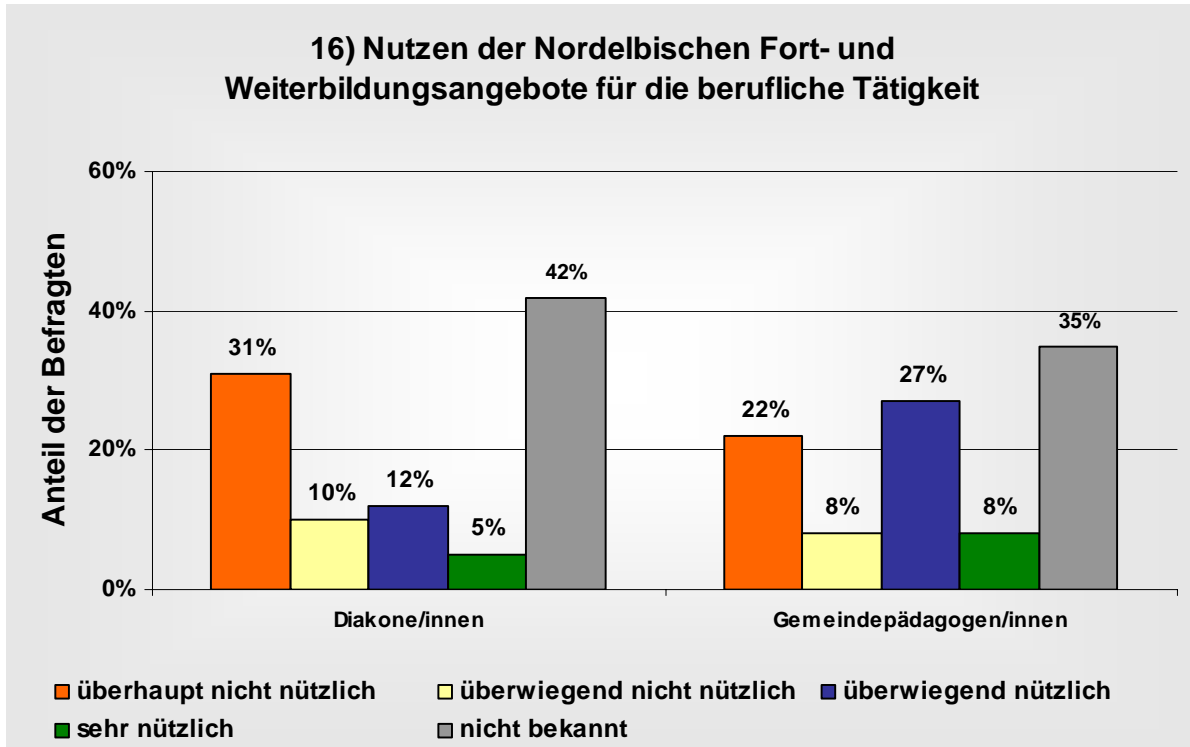
14) Art der beruflichen Qualifizierung der Diakone/innen
und Gemeindepädagogen/innen



Bis zum Jahr 2007 war die Ausbildung zum Diakonen/in in Nordelbien sowohl nach Abschluss eines sozialpädagogischen Hochschulstudiums, als auch nach Abschluss einer beruflichen Fachschulausbildung (z.B. Ausbildung zum Erzieher, im Gesundheitswesen oder im kaufmännischen bzw. handwerklichen Bereich) möglich. Aus Abbildung 14 lässt sich ableiten, dass insgesamt 76 % aller Diakone/innen sogenannte „Fachschuldiakone“ sind, während nur 24 % aller Diakone/innen ihre Zugangsberechtigung über ein Studium erworben haben. Diese Unterscheidung wird in späteren Analysen noch einmal aufgegriffen werden. In verschiedenen Fort- und Weiterbildungsangeboten haben Diakone/innen und Gemeindepädagogen/innen die Möglichkeit ihre berufsspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten entsprechend ihrer sich wandelnden Arbeitsplatzanforderungen weiterzuentwickeln. Über die Hälfte der Befragten hat innerhalb der letzten drei Jahre an einer Fort- bzw. Weiterbildung teilgenommen (Abbildung 15). Der am häufigste genannte Fortbildungsinhalt kommt dabei aus dem Themenbereich „Sozialmanagement“. An Platz 2 lagen die „Familien- und Kindertherapie“ bei den Diakonen/innen und das „Gesundheitsmanagement“ bei den Gemeindepädagogen/innen., neben einer großen Vielzahl von weiteren Fort- und Weiterbildungsangeboten.

15) Fort- und Weiterbildungen in den letzten 3 Jahren	Diakone/innen	Gemeindepädagogen/innen
Sozialmanagement	16%	14%
Familien-/Kindertherapie	9%	-
Seelsorge, psychische Erkrankungen	6%	5%
Mediation, Moderation, Konfliktmanagement	5%	-
Gesundheitsmanagement	4%	8%
Qualitätsmanagement	3%	5%
Supervision	2%	3%
Sonstiges	13%	30%
keine Angabe	42%	35%

Der Nutzen der Nordelbischen Fort- und Weiterbildungsangebote wird dabei als nicht besonders hoch eingeschätzt (Abbildung 16). Vielen Befragten sind diese Angebote unbekannt und fast ein Drittel der Diakone/innen hält diese für „überhaupt nicht nützlich“. Die Gemeindepädagogen/innen schätzen die Angebote insgesamt besser ein: Über ein Drittel der Befragten hält diese Angebote für „überwiegend nützlich“ oder „sehr nützlich“.



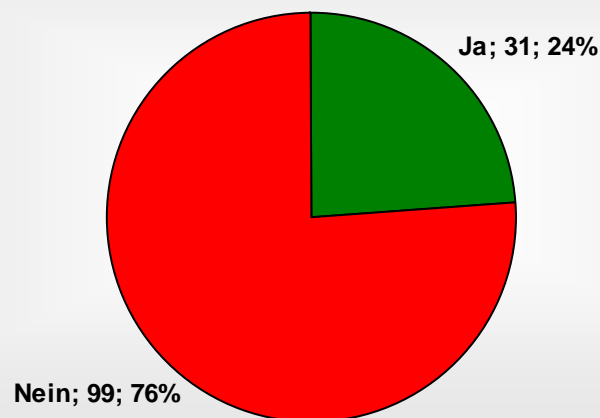
Für die Zukunft interessieren sich Diakone/innen und Gemeindepädagogen gleichermaßen für pädagogische Fortbildungsangebote und für Fortbildungen im therapeutischen Bereich. Diakone/innen interessieren sich im speziellen für Fortbildungen zum Personal- und Organisationsmanagement und zur Systemischen Arbeit (Abbildung 17 und 18). Allerdings wurden diese Fragen nur von weniger als 20 % der Befragten beantwortet.

17) Interesse an bestehenden Fortbildungen	Diakone/innen	Gemeindepädagogen/innen
Pädagogische Fortbildungen	8%	11%
Systemische Arbeit	7%	-
Öffentlichkeitsarbeit, Management	6%	-
Therapeutische Arbeit, Seelsorge	5%	8%
Supervision	1%	3%
Sonstiges	3%	8%
keine Angabe	71%	70%

18) Wunschliste: Fort- und Weiterbildung	Diakone/innen	Gemeinde- pädagogen/innen
Personal-, Organisationsmanagement	7%	3%
Pädagogische Angebote	5%	11%
Kirchlicher Dienst, Gottesdienste etc.	3%	-
Seniorenhilfe, -pflege	2%	5%
Seelsorge, mentale Begleitung	2%	3%
Moderation, Konfliktmanagement	1%	3%
Sonstiges	2%	-
keine Angabe	79%	76%

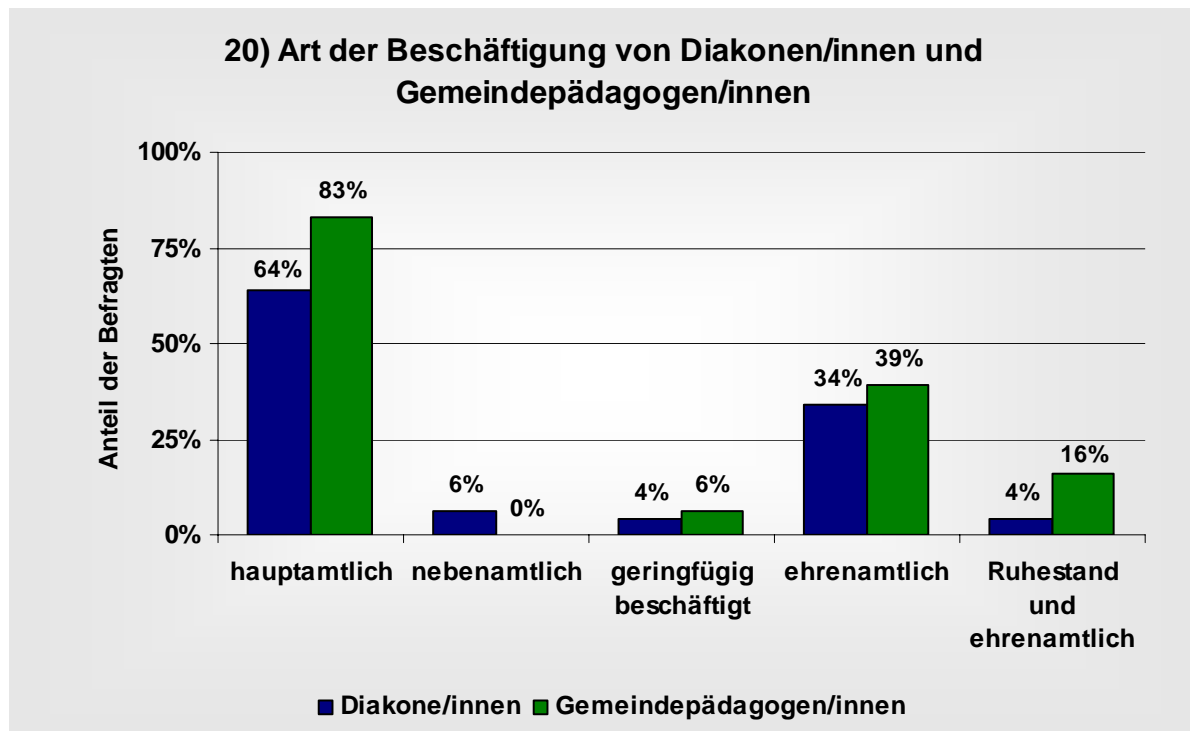
Passend zum Thema „Weiterbildung“ wurden darüber hinaus alle Diakone/innen mit Fachschul-Erstausbildung nach ihrem Interesse an einem möglichen (bisher nur angedachten) Quereinstieg in das Bachelor-Studium „Soziale Arbeit“ gefragt. Unter allen betroffenen Personen hat knapp ein Viertel ihr Interesse an einem solchen Quereinstieg bekundet. Das entspricht einer absoluten Zahl von 31 Interessierten (Abbildung 19).

19) Interesse an Quereinstieg in das Bachelor-Studium "Soziale Arbeit" für Diakone/innen mit Fachschul-Erstausbildung



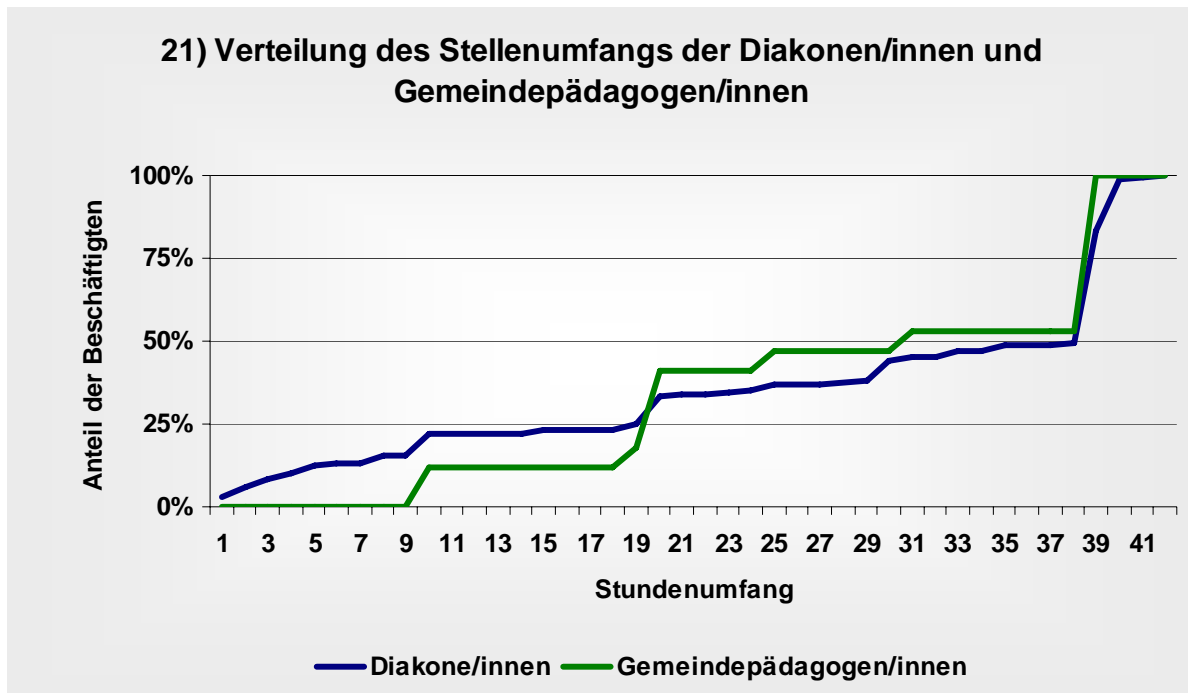
6. Beschäftigungsverhältnisse von Gemeindepädagogen/innen und Diakonen/innen

Der Überwiegende Teil aller Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen (ohne die Befragten im Ruhestand) sind hauptamtlich beschäftigt – nebenamtliche und geringfügige Beschäftigungen spielen eine eher untergeordnete Rolle (Abbildung 20).



Bemerkenswert ist der hohe Anteil der ehrenamtlich Beschäftigten: Über ein Drittel aller Befragten sind neben ihrer beruflichen Tätigkeit auch noch ehrenamtlich als Diakon/in bzw. als Gemeindepädagoge/in tätig. Unter den Befragten im Ruhestand liegt dieser Anteil der Personen, die noch weiterhin ehrenamtlich in ihrem Beruf tätig sind bei 4 % bzw. bei 16 %.

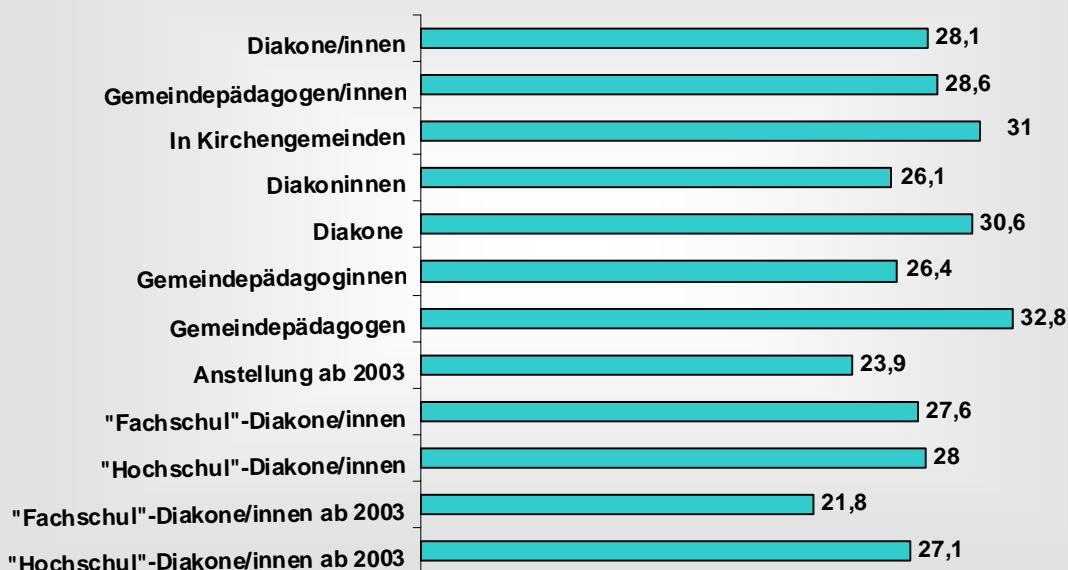
Die Abbildung 21 gibt einen Einblick in den Stellenumfang der berufstätigen Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen. Demnach haben 75 % aller Stellen einen Umfang von mindestens 19 Stunden und bei 50 % aller Beschäftigungsverhältnisse kann man von Vollzeitstellen sprechen. Dabei unterscheiden sich die Stellen von Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen nur sehr geringfügig.



Dieser geringe Unterschied hinsichtlich des Stellenumfanges von Diakonen/innen und Gemeindepädagogen/innen wird auch deutlich, betrachtet man die durchschnittliche Stundenanzahl der Berufsgruppen. Demnach umfasst die Stelle eines/r Diakon/in durchschnittlich 28,1 Stunden in der Woche, die eines/r Gemeindepädagogen/in umfasst 28,6 Stunden. Zieht man allerdings weitere Merkmale in die Analyse mit ein, so ergibt sich ein differenziertes Bild, wie in Abbildung 22 dargestellt: So haben Diakone/innen und Gemeindepädagogen in Kirchengemeinden durchschnittlich und wöchentlich drei Stunden mehr zur Verfügung, als der Gesamtdurchschnitt. Diakoninnen mit 26,1 Stunden haben durchschnittlich über 4 Stunden weniger als ihre männlichen Kollegen. Noch deutlicher fällt dieser Geschlechtsunterschied bei den Gemeindepädagogen/innen ins Gewicht.

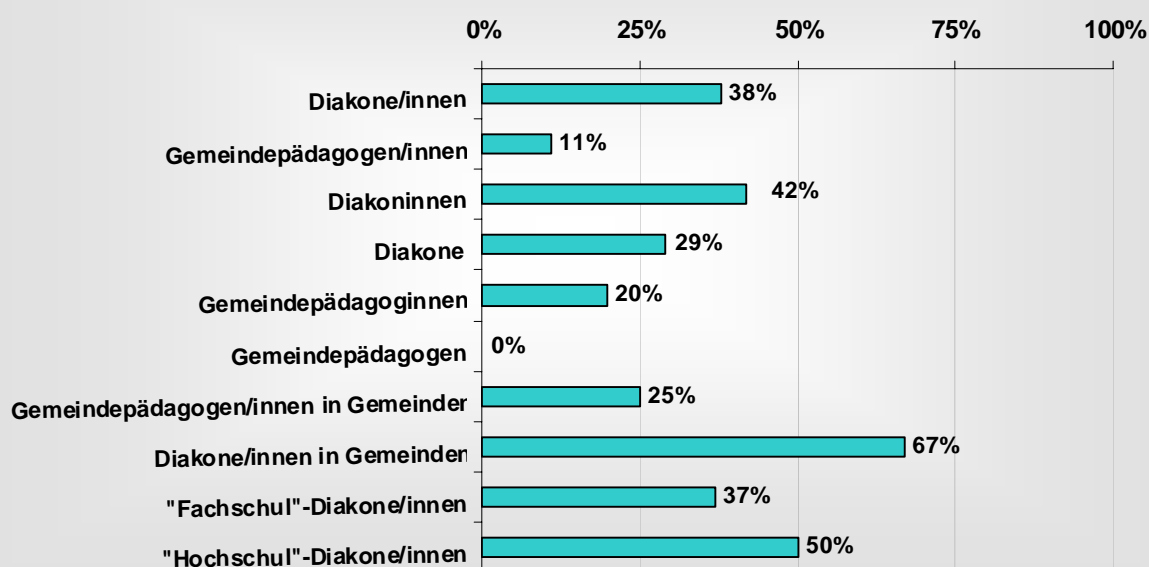
Besonders auffällig ist, dass neu eingerichtete Stellen einen deutlich geringeren Stellenumfang haben. Diakone/innen und Gemeindepädagogen/innen, die in den letzten fünf Jahren eine neue Anstellung bekommen haben, sind mit einem durchschnittlichen Stellenumfang von 23,9 Stunden beschäftigt. Diese Bild wird durch die Unterscheidung zwischen „Fachschul“- und „Hochschul“-Diakonen noch verschärft: Während „Hochschul“-Diakone/innen mit einer Anstellung ab 2003 durchschnittlich mit 27,1 Stunden beschäftigt sind, haben ihre Kollegen/innen mit Fachschulabschluss lediglich durchschnittlich 21,8 Stunden zur Verfügung. Dieser große Unterschied zeigt sich ausschließlich bei den neueren Arbeitsverträgen - ist also eine aktuelle Entwicklung, die bezogen auf alle bestehenden Arbeitsverträge nicht in diesem Umfang deutlich wird.

22) Durchschnittlicher wöchentlicher Stundenumfang von Diakonen/innen und Gemeindepädagogen/innen



Ein ähnlich differenziertes Bild zeichnet sich ab, wenn in Abbildung 23 das Ausmaß von befristeten Arbeitsverträgen von Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen näher untersucht wird. Hier werden ausschließlich nur Arbeitsverträge betrachtet, die in den letzten fünf Jahren abgeschlossen wurden, da früher abgeschlossene Verträge in der Regel nicht mehr sind.

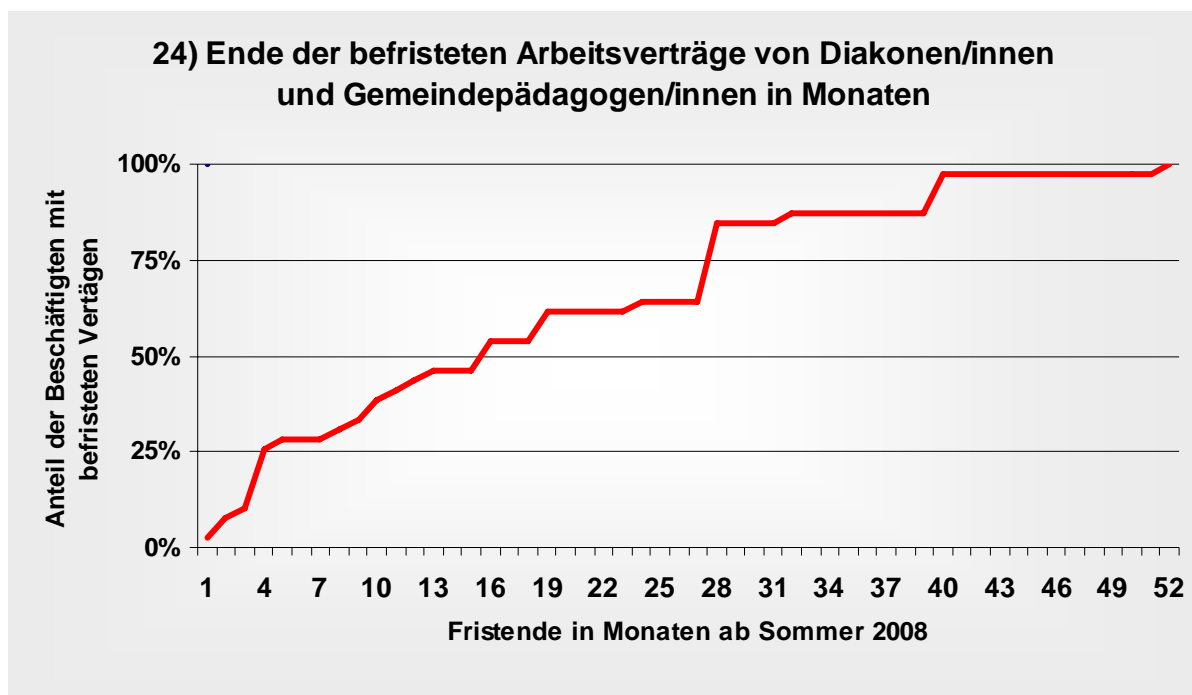
23) Anteil der Diakonen/innen und Gemeindepädagogen/innen mit befristeten Arbeitsverträgen ab 2003



Hier haben 38 % aller Arbeitsverträge eine zeitliche Befristung. Dabei sind in beiden Berufsgruppen Frauen wesentlich häufiger von befristeten Arbeitsverhältnissen betroffen als Männer. Besonders auffallend ist der deutlich höhere Anteil befristeter Arbeitsverträge bei Diakonen/innen in Kirchengemeinden und bei „Hochschul“-Diakonen/Innen. Demnach haben die neueren Arbeitsverträge von Hochschuldiakonen/innen, verglichen mit

Fachschuldiakonen/innen, zwar eine höhere Stundendotierung, sind aber auch deutlich häufiger befristet.

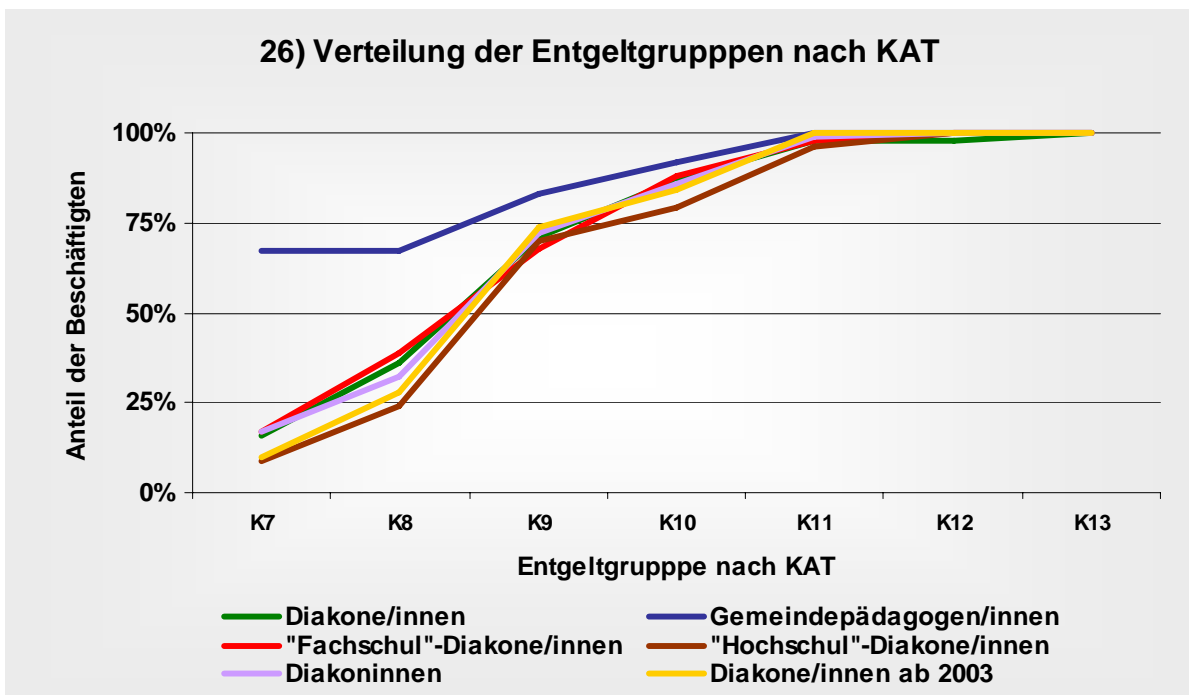
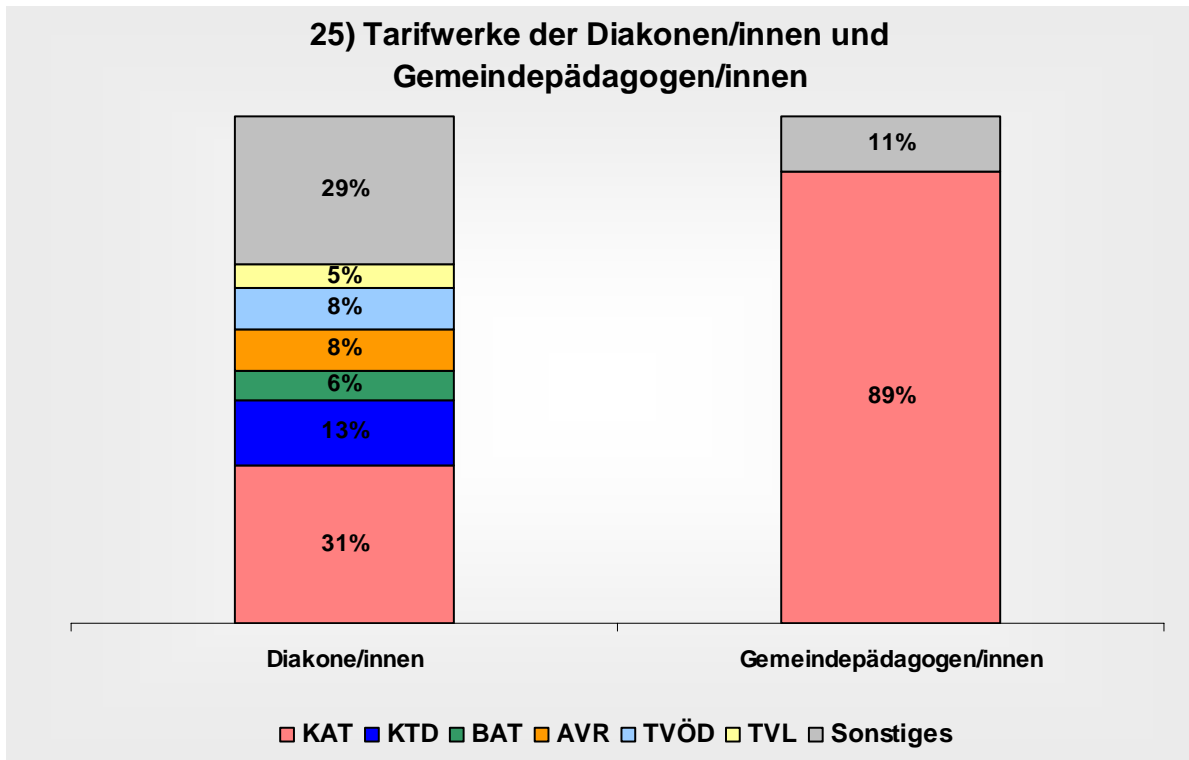
Die möglichen Konsequenzen dieser befristeten Verträge macht die Abbildung 24 deutlich: Über 25% aller derzeit befristeten Arbeitsverträge enden in spätestens sechs Monaten nach dem Zeitpunkt der Befragung, also am Ende des Jahres 2008. Über die Hälfte aller Verträge enden spätestens Ende des nächsten Jahres. Ein großer Teil der bestehenden Arbeitsverhältnisse von Diakonen/innen stehen also derzeit auf dem Prüfstand durch die Anstellungsträger, das heißt es werden zur Zeit wichtige Weichen für die Beschäftigungssituation von Diakonen/innen gestellt.



Der größte Teil aller Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen werden nach dem KAT (Kirchlicher Angestellten-Tarifvertrag) bezahlt (Abbildung 25). Besonders eindeutig ist dieses bei der Berufsgruppe der Gemeindepädagogen/innen. Für Diakone/innen gibt es neben dem KAT eine ganze Bandbreite verschiedenster Tarifwerke. Aufgrund dieser tariflichen Vielfalt ist es sehr schwer, verlässliche und vergleichbare Aussagen über die tarifliche Eingruppierung der Berufsgruppen treffen zu können. Um dennoch einen kleinen Eindruck über die Höhe der Entgelte zu bekommen, stellt die Abbildung 26 die Verteilung der Vergütungsgruppen aller Diakone/innen und Gemeindepädagogen/innen dar, die nach dem KAT vergütet werden.

Bei dieser Darstellungsweise gilt: Je höher das Niveau einer Kurve für eine bestimmte Berufsgruppe, desto geringer ist ihre durchschnittliche Eingruppierung in die Entgeltgruppen des KAT. Demnach erhalten ca. 70 % aller Gemeindepädagogen/innen ein Gehalt, das einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 des KAT entspricht (K7). Im Unterschied dazu beziehen lediglich ein Drittel aller Diakone/innen K7 oder K8. Knapp 50 % aller Diakone/innen sind in K9 und ca. ein Viertel aller Diakone/innen sind höher als K9 eingruppiert.

Hinsichtlich der weiteren Merkmale der Diakonen/innen können keine nennenswerten Unterschiede bezüglich der Eingruppierung in den KAT festgestellt werden.



Am ehesten tun sich hier noch die „Hochschul“-Diakone/innen hervor: Hier werden nur 25 % der Beschäftigten unterhalb von K9 vergütet. „Hochschul“-Diakone/innen sind also in den unteren Entgeltgruppen etwas weniger vertreten als „Fachschul“-Diakone/innen. Interessant ist hier auch, dass die Eingruppierung von Diakonen/innen in den Arbeitsverträgen die ab dem Jahr 2003 abgeschlossen wurden, tendenziell etwas höher ausfällt als in den Jahren davor. „Neue“ Diakone/innen werden also keineswegs schlechter eingruppiert.

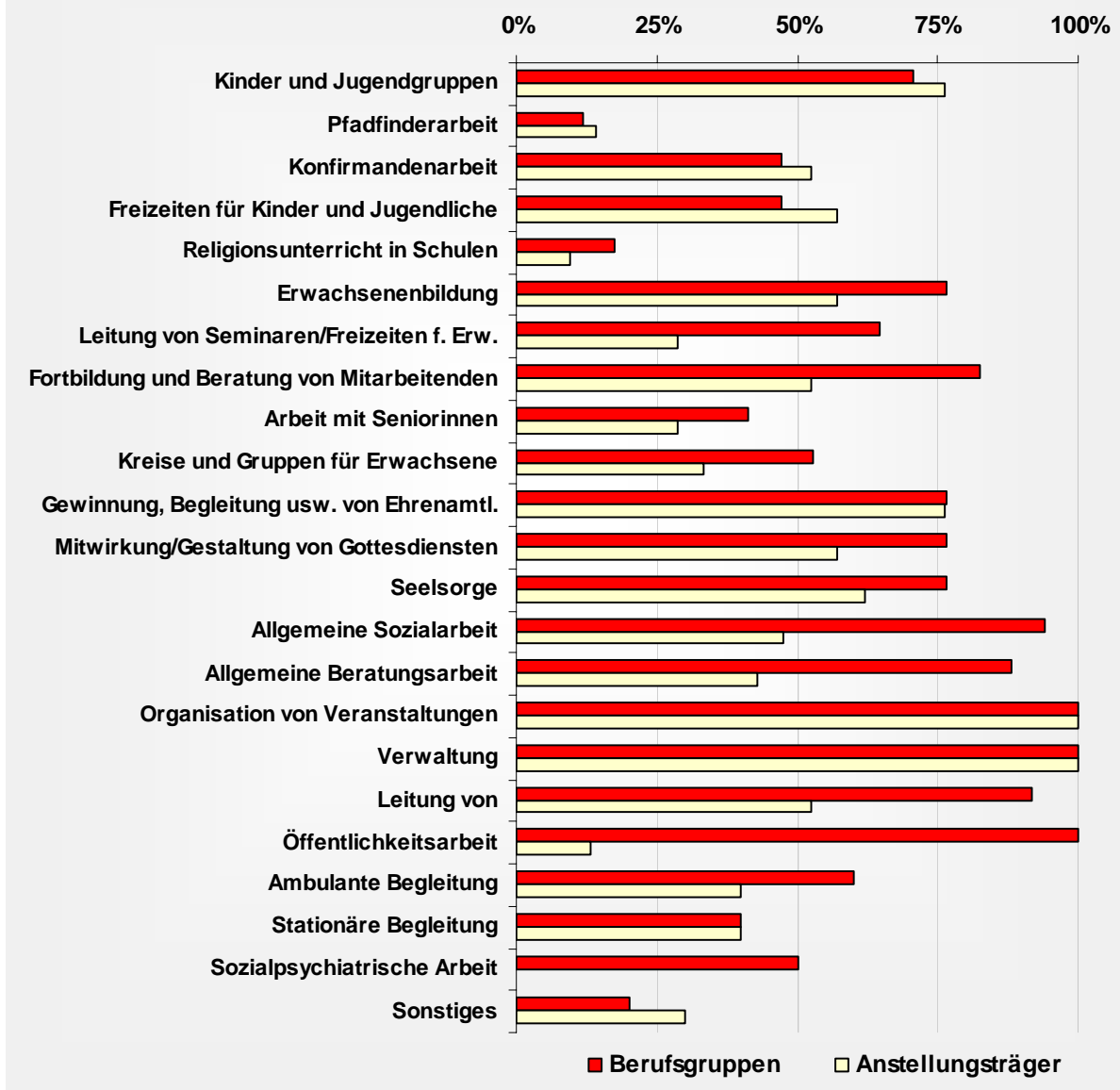
7. Aufgabenprofil von Gemeindepädagogen/innen und Diakonen/innen

Die Tätigkeit von Diakonen/innen und Gemeindepädagogen/innen sind von einer enormen Vielfältigkeit geprägt. Die Abbildungen 27 und 28 geben einen Überblick über die Aufgaben von Diakonen/innen und Gemeindepädagogen/innen in Nordelbien. Dazu wurden die Befragten gebeten, für ihr konkretes Arbeitsverhältnis die Häufigkeit jeder einzelnen Tätigkeit einzuschätzen. Dazu diente eine 5-stufige Skala mit den Antwortmöglichkeiten „Nie“ (=0), „Selten“ (=1), „Manchmal“ (=2), „Häufig“ (=3) und „Sehr Häufig“ (=4). Aufgrund der sehr unterschiedlichen Handhabung dieser Skala, wären die absoluten Einschätzungen der einzelnen Aufgaben zwischen den Berufsgruppen kaum vergleichbar. Aus diesem Grund werden Aufgabenprofile hinsichtlich ihrer relativen Gewichtungen angegeben.

Beispiel zu Abbildung 27: Bei der Bewertung der verschiedenen Tätigkeiten durch die befragten Diakone/innen hinsichtlich ihrer beruflichen Relevanz, wurden die Aufgaben „Organisation von Veranstaltungen“, „Verwaltung“ und „Öffentlichkeitsarbeit“ durchschnittlich am höchsten eingeschätzt. Diese Tätigkeiten werden nun mit 100 % gleichgesetzt und mit allen anderen verglichen. Die Bedeutung der Tätigkeit „Seelsorge“ wurde also im Durchschnitt drei Viertel mal so hoch bewertet, wie die drei wichtigsten Aufgaben. Der „Religionsunterricht an Schulen“ wurde dementsprechend nur mit ca. 20 % gemessen an den wichtigsten Aufgaben – bewertet.

In den Abbildungen 27 und 28 liegt ein besonderes Augenmerk auf dem Vergleich zwischen der Einschätzung der Berufsgruppen und der Einschätzung der Anstellungsträger. So wurden bei den Diakonen/innen (Abbildung 27) die Aufgaben „Organisation von Veranstaltungen“ und „Verwaltung“ sowohl von den Berufsgruppen, als auch von den Anstellungsträgern im gleichen Maße als die häufigsten Tätigkeiten eingeschätzt. Ganz anders als bei der Aufgabe „Öffentlichkeitsarbeit“, die von den Anstellungsträgern als deutlich weniger relevant (unter 20 %) eingeschätzt wird. Ähnliche Differenzen zeigen sich auch bei der „Allgemeinen Beratungsarbeit“, bei der „Allgemeinen Sozialarbeit“, bei der „Leitung“ und bei der sozialpsychiatrischen Arbeit.

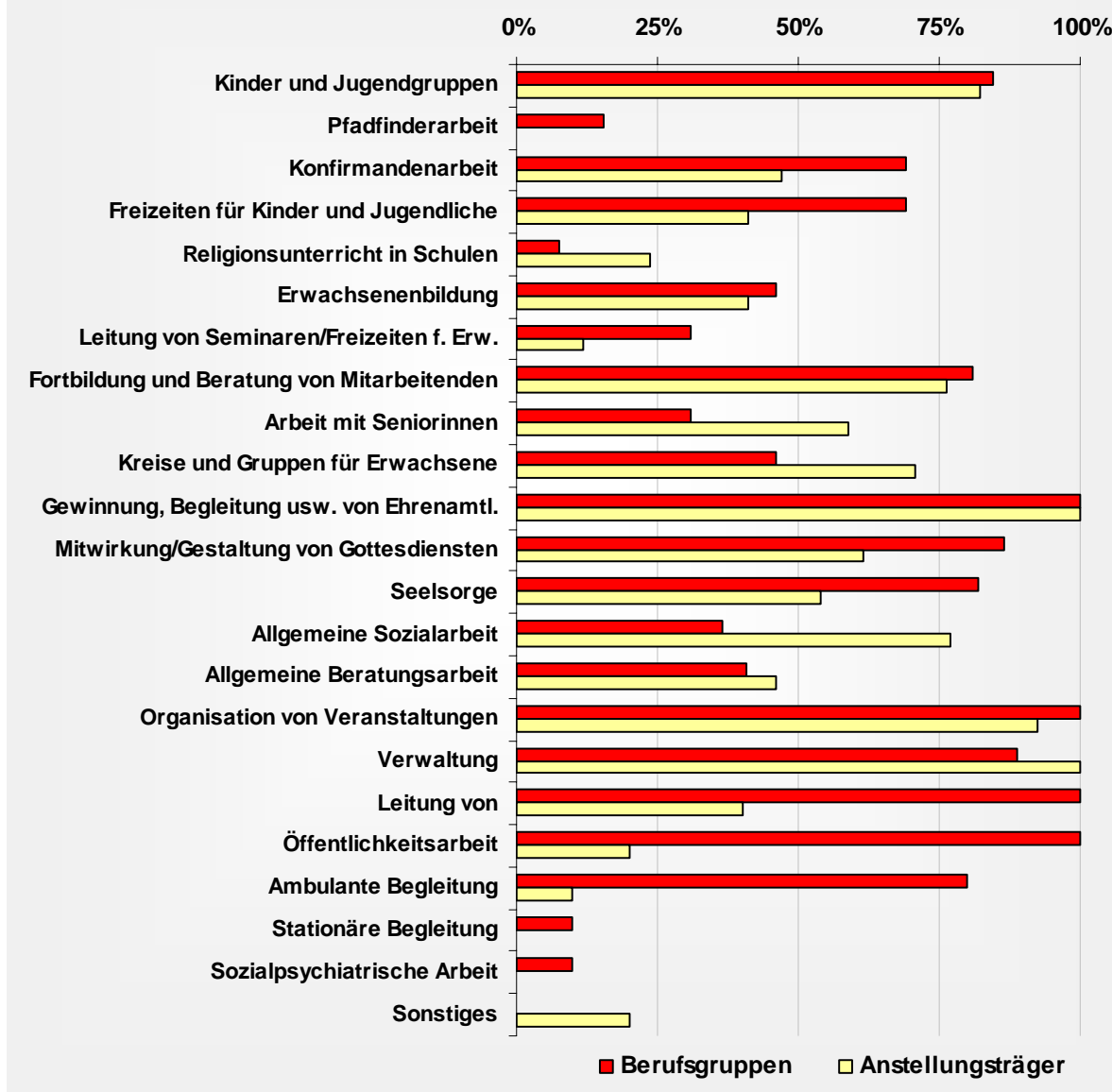
27) Aufgabenprofil von Diakonen/innen



Befragte aus der Berufsgruppe der Gemeindepädagogen/innen haben aus ihrer Sicht in ihrem beruflichen Alltag am häufigsten mit der Gewinnung, Begleitung und Betreuung von Ehrenamtlichen, der Organisation von Veranstaltungen, mit Leitungsaufgaben und mit Öffentlichkeitsarbeit zu tun. Die Anstellungsträger dagegen schätzen die Relevanz von „Gewinnung, Begleitung und Betreuung von Ehrenamtlichen“, sowie von „Verwaltung“ am höchsten ein. Deutliche Differenzen zwischen der Wahrnehmung der Berufsgruppen und den Anstellungsträgern tauchen bei der „Allgemeinen Sozialarbeit“, bei der „Öffentlichkeitsarbeit“ und bei „Leitung“ auf.

Um das Aufgabenprofil von Diakone/innen und Gemeindepädagogen direkt miteinander vergleichen zu können, wird eine andere Darstellungsform gewählt.

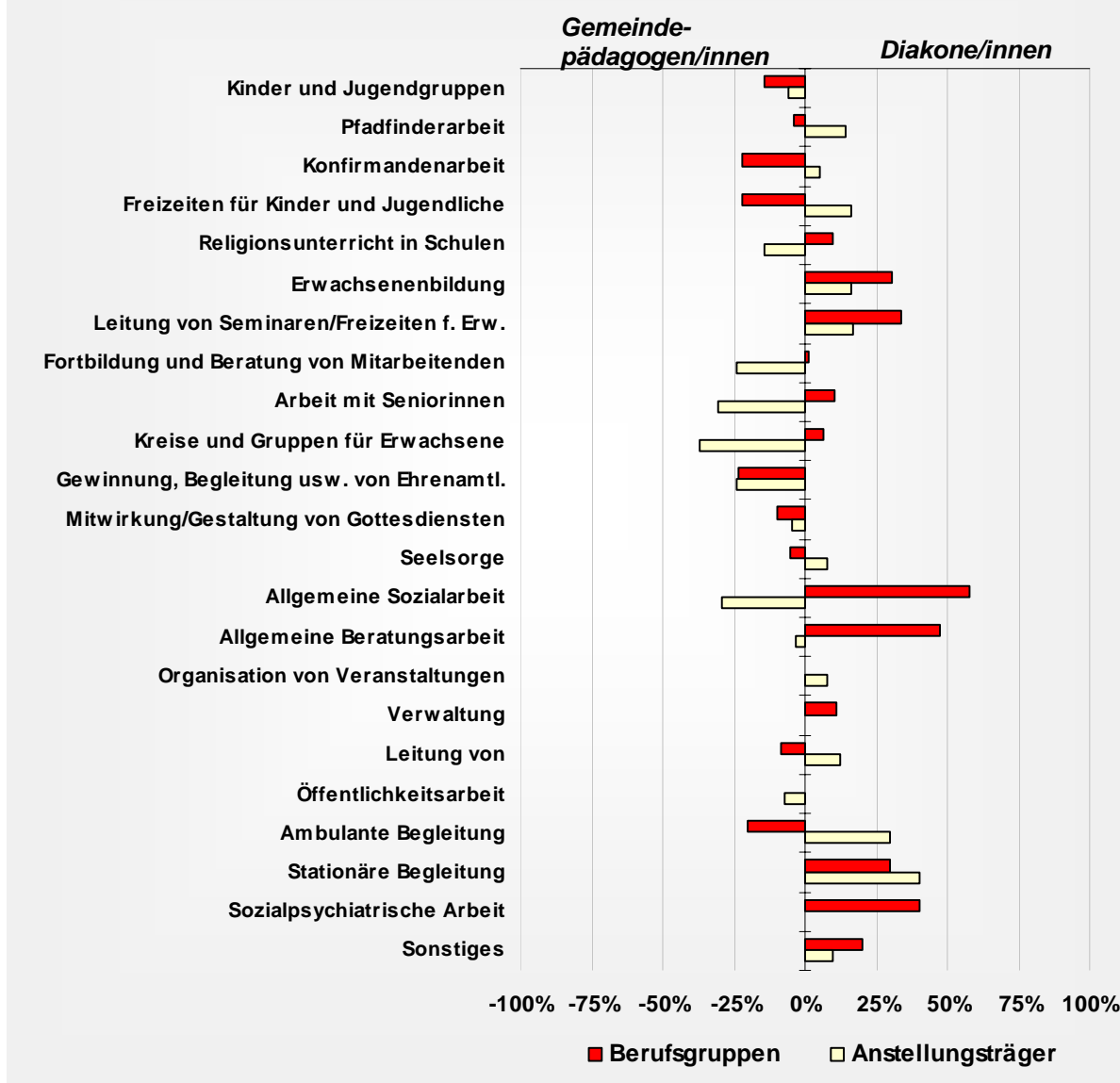
28) Aufgabenprofil von Gemeindepädagogen/innen



In Abbildung 29 werden die Einschätzungen der Befragten voneinander subtrahiert und die Differenz graphisch dargestellt. Aufgaben mit negativen Werten sind dann Tätigkeiten, die häufiger von Gemeindepädagogen/innen durchgeführt werden. Aufgaben mit positiven Werten werden dann häufiger von Diakonen/innen erfüllt.

In den Augen der Berufsgruppen ist so zum Beispiel die „Allgemeine Sozialarbeit“ eine Aufgabe die besonders häufig von Diakonen/innen erfüllt wird, während die Anstellungsträger diese Aufgabe eher Gemeindepädagogen/innen zuschreiben. Typische Aufgaben von Diakonen/innen sind aus Sicht der Berufsgruppen vor allem „Erwachsenenbildung“, „Leitung von Seminaren und Freizeiten“, „Allgemeine Sozialarbeit“, „Allgemeine Beratungsarbeit“, „Stationäre Begleitung“ und „Sozialpsychiatrische Arbeit“, während sich Gemeindepädagogen/innen im direkten Vergleich mit Diakonen/innen besonders häufig in der „Konfirmandenarbeit“, bei „Freizeiten für „Kinder- und Jugendliche“, der „Gewinnung, Begleitung und Betreuung von Ehrenamtlichen“ und der „Ambulanten Begleitung“ eingesetzt sehen.

29) Aufgabenprofil von Gemeindepädagogen/innen und Diakonen/innen im Vergleich

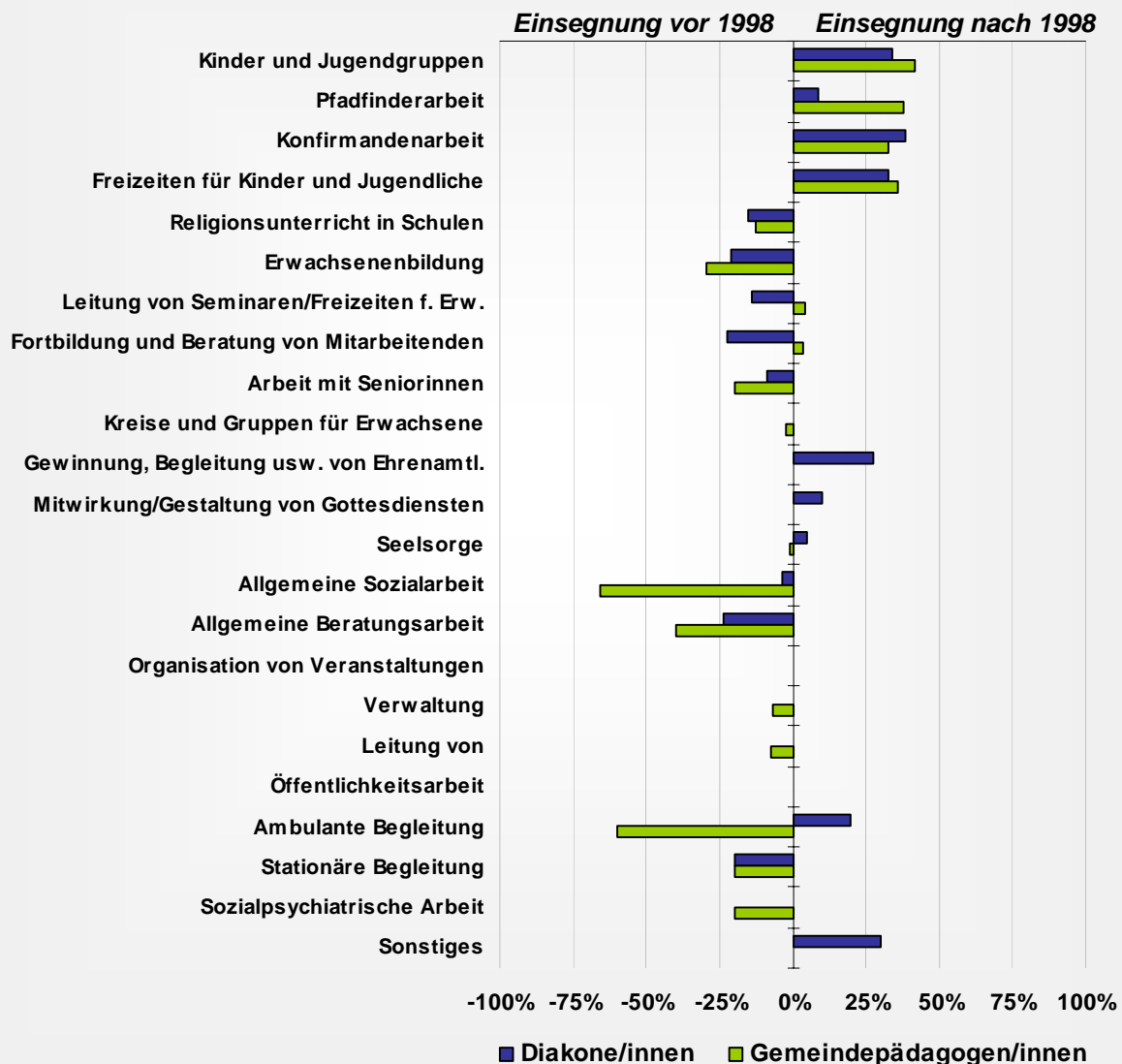


Besonders ähnlich sind sich die beiden Berufsgruppen hinsichtlich der „Organisation von Veranstaltungen“, der „Öffentlichkeitsarbeit“, der „Fortbildung und Beratung von Mitarbeitenden“ der „Seelsorge“ und der „Pfadfinderarbeit“.

Die Anstellungsträger sehen davon abweichend im direkten Vergleich von Diakonen/innen und Gemeindepädagogen/innen in den Aufgabenbereichen „Kreise und Gruppen für Erwachsene“ und „Arbeit mit Senioren“ einen deutlichen Schwerpunkt der Gemeindepädagogen/innen, sowie eine große Übereinstimmung in der „Allgemeinen Beratungsarbeit“ und bei der „Mitwirkung und Gestaltung von Gottesdiensten“.

Viele dieser vermeintlichen Unterschiede zwischen dem Aufgabenprofil von Gemeindepädagogen/innen und Diakonen/innen hängen jedoch auch von anderen Merkmalen ab. In den Abbildungen 30 bis 32 werden die Einschätzungen der Befragten aus den Berufsgruppen noch einmal unter Berücksichtigung des Einsegnungsjahres, des Geschlechts und des Anstellungsträgers dargestellt.

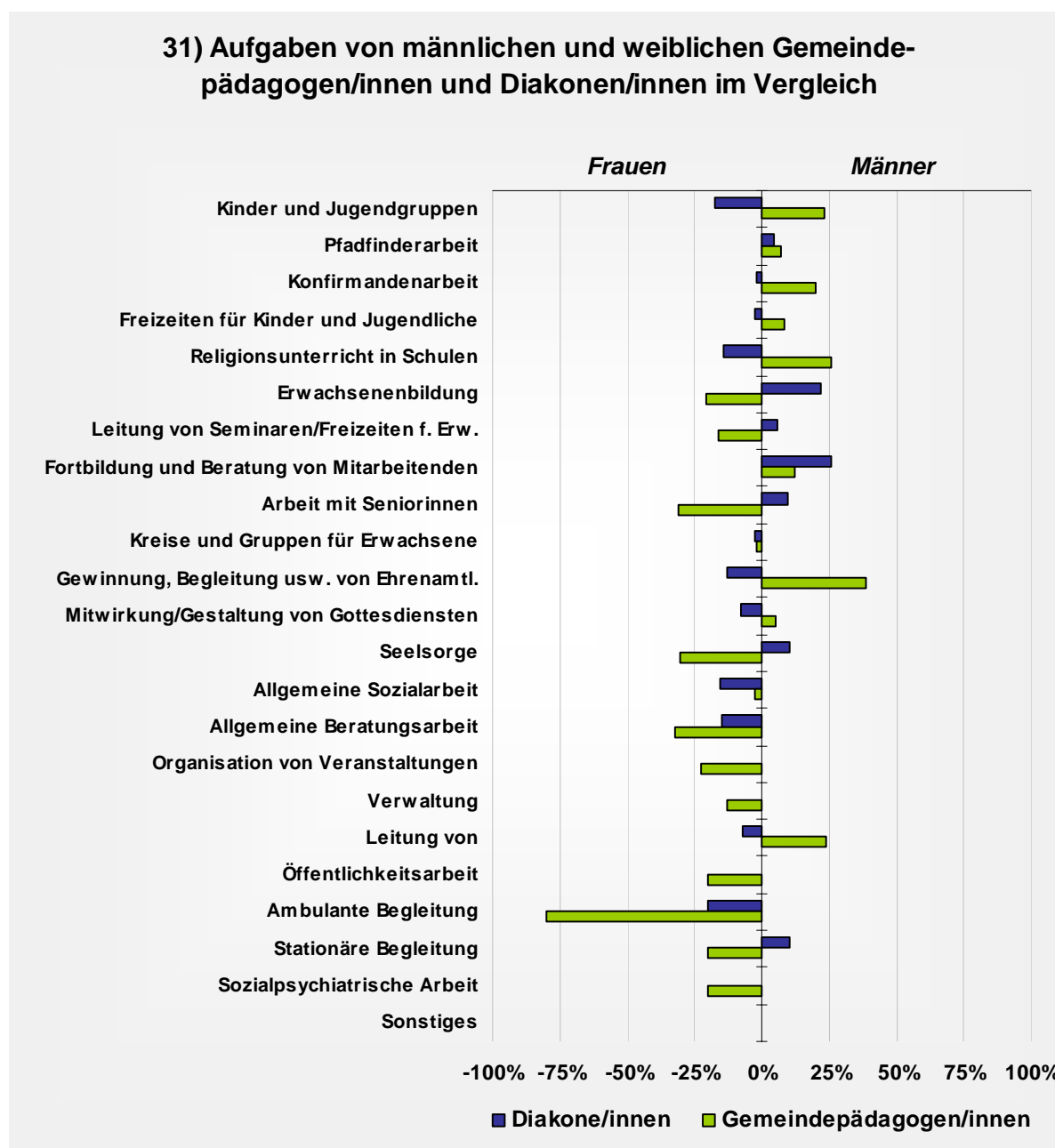
30) Veränderung der Aufgaben von Gemeinde- pädagogen/innen und Diakonen/innen vor und nach 1998



Die Abbildung 30 soll zeigen, inwieweit das Aufgabenprofil jüngerer Diakone/innen und Gemeindepädagogen/innen sich von ihren dienstälteren Kollegen/innen unterscheidet. Für die Befragten beider Berufsgruppen, die innerhalb der letzten 10 Jahre eingeseget wurden, bilden sich deutliche Schwerpunkte in den Bereichen „Kinder- und Jugendgruppen“, „Konfirmandenarbeit“ und „Freizeiten für Kinder und Jugendliche“ heraus. Für jüngere Diakone/innen ergeben sich zusätzliche Schwerpunkte in der „Gewinnung, Begleitung und Betreuung von Ehrenamtlichen“, während Diakone/innen die vor 1998 eingeseget wurden, deutlich häufiger in der „Allgemeinen Beratungsarbeit“ eingesetzt werden. Keine Unterschiede gibt es dagegen bei „Kreise und Gruppen für Erwachsene“, „Organisation von Veranstaltungen“, „Verwaltung“, „Leitung“ und bei der „Öffentlichkeitsarbeit“.

Bei den jüngeren Gemeindepädagogen/innen ergibt sich zusätzlich ein relativer Schwerpunkt in der „Pfadfinderarbeit“ – ihre älteren Kollegen/innen erfüllen dagegen häufiger Aufgaben in der „Erwachsenenbildung“, in der „Allgemeinen Sozialarbeit“, in der „Allgemeinen Beratungsarbeit“ und in der „Stationären Begleitung“. Keine Differenzen gibt es hier bei der „Gewinnung, Begleitung und Betreuung von Ehrenamtlichen“, bei der „Mitwirkung und

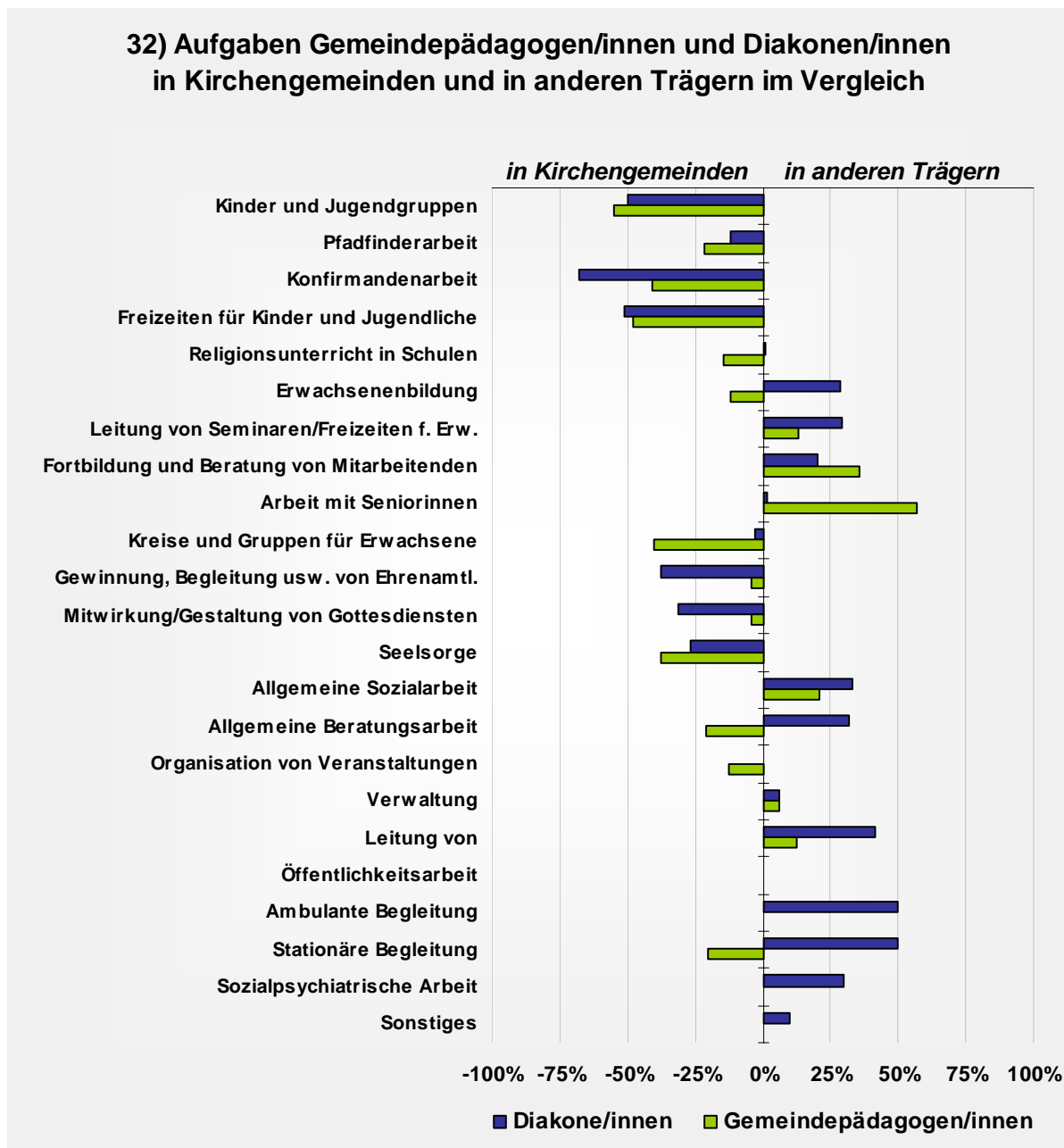
Gestaltung von Gottesdiensten“, bei der „Organisation von Veranstaltungen“ und bei der „Öffentlichkeitsarbeit“.



Unter Berücksichtigung der Geschlechter (Abbildung 31) ergeben sich bei den Aufgabenprofilen von Gemeindepädagogen/innen und Diakonen/innen keine großen Unterschiede. Auffällig ist hier vor allem der Bereich der „Ambulanten Begleitung“, in dem bei den Gemeindepädagogen/innen vor allem Frauen aktiv sind, während die „Gewinnung, Begleitung und Betreuung von Ehrenamtlichen“ vor allem von Gemeindepädagogen ausgeführt wird.

Deutlich differenzierter sind dagegen die Aufgabenprofile von Diakonen/innen und Gemeindepädagogen/innen in Kirchengemeinden und in anderen Trägern. (Abbildung 32). Demnach sind die Aufgabenbereiche „Kinder- und Jugendgruppen“, „Konfirmandenarbeit“ und „Freizeiten für Kinder- und Jugendliche“ vor allem für die Beschäftigten in Kirchengemeinden relevant. Gemeindepädagogen/innen in anderen Anstellungsträgern

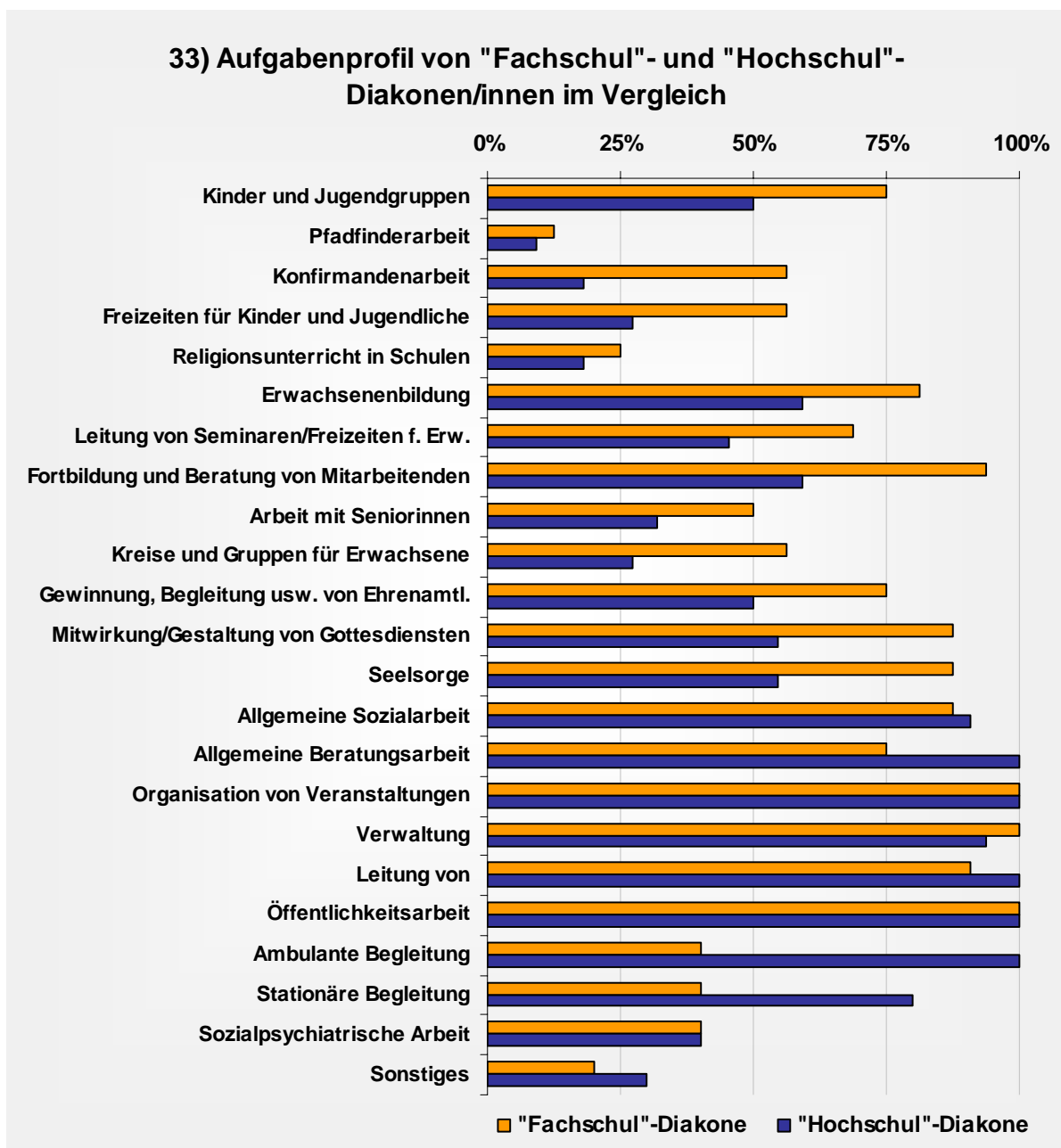
werden dagegen häufiger in der „Arbeit mit Senioren“ und in der „Fortbildung und Beratung von Mitarbeitenden“ eingesetzt. Für Diakone/innen in anderen Trägern sind vor allem die Bereiche „Ambulante Begleitung“, „Stationäre Begleitung“ und „Leitung“ von besonderer Relevanz. Dagegen werden die Aufgaben „Öffentlichkeitsarbeit“, „Organisation von Veranstaltungen“ und „Verwaltung“ unabhängig vom Anstellungsträger in annähernd gleichem Umfang erfüllt.



In der Abbildung 33 wird noch einmal in besonderer Weise auf die Aufgabenprofile von Diakonen/innen mit Hochschulabschluss und Diakonen/innen mit Fachschulabschluss eingegangen. Es konnte ja bereits im vorigen Abschnitt gezeigt werden, dass sich diese beiden Gruppen hinsichtlich ihrer Beschäftigungssituation zum Teil deutlich unterscheiden. Nun geht es darum, ob sich dieser Unterschied auch in den Aufgabenprofilen bemerkbar macht.

Dabei wird deutlich, dass sich die Tätigkeiten von „Hoch“- und „Fachschuldiakonen/innen“ in vielen Bereichen gar nicht oder nur sehr gering unterscheiden, allerdings bei einigen

Aufgaben sehr deutliche Unterschiede auftreten. Zu den Aufgabenbereichen mit besonderer Relevanz für „Fachschul“-Diakone/innen gehören „Kinder- und Jugendgruppen“, „Konfirmandenarbeit“, „Freizeiten für Kinder und Jugendliche“, „Fortbildung und Beratung von Mitarbeitenden“ und „Mitwirkung und Gestaltung von Gottesdiensten“. Diese sind überwiegend Tätigkeiten, die als typische Aufgabenbereiche für Diakone/innen in Kirchengemeinden angesehen werden können. Tatsächlich haben 83 % aller Diakone/innen in Kirchengemeinden eine Fachschulausbildung. Dementsprechend sind im Vergleich zu „Fachschul“-Diakone/innen die Bereiche „Ambulante Begleitung“, „Stationäre Begleitung“, „Allgemeine Beratungsarbeit“ und auch „Leitung“ typische Aufgabenbereiche der „Hochschul“-Diakone/innen.



8. Fazit aus der Untersuchung

Ziel dieser Untersuchung war es, die soziodemographische Zusammensetzung und die konkreten Beschäftigungsverhältnisse von Diakonen/innen und Gemeindepädagogen/innen in Nordelbien zu beschreiben, die Aufgabenprofile dieser Berufsgruppen darzustellen und Aussagen über die Qualifizierung der Beschäftigten zu treffen. Die besonderen Blickwinkel der vielfältigen statistischen Analysen könnte dabei durch die Stichwörter „Demographischer Wandel“, „Geschlechterdifferenzen“, „Identität der Berufsgruppen“ und „Vielfalt der Bildungswege“ beschrieben werden.

Empirische Felduntersuchungen dieser Art laden gerne dazu ein, den sogenannten Durchschnitt zu beschreiben. Dieses ist in den vorangegangenen Abschnitten bereits sehr ausführlich geschehen und kann als kleine Zusammenfassung an dieser Stelle noch einmal zugespitzt werden:

Der/die durchschnittliche berufstätige Diakon/in...	Der/die durchschnittliche berufstätige Gemeindepädagogin/in...
... ist eine Frau	... ist eine Frau
... ist 45 Jahre alt	... ist 45 Jahre alt
... ist Diplom-Sozialpädagogin	... hat eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung
... arbeitet bei einem Träger außerhalb von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen	... arbeitet in einer Kirchengemeinde
... ist mit einem Stellenumfang von 28,1 Stunden hauptamtlich beschäftigt	... ist mit einem Stellenumfang von 28,6 Stunden hauptamtlich beschäftigt
... wird nach K9 vergütet	... wird nach K7
... interessiert sich für Fortbildungen aus dem Managementbereich	... interessiert sich für pädagogische Fortbildungen

Solche Aussagen hören sich sehr gut an, doch sie verkürzen die Realität sehr drastisch und spiegeln nur in einem sehr unzureichenden Maße die Wirklichkeit wider. Tatsächlich sind das berufliche Profil und die Arbeitswelt von Diakonen/innen und Gemeindepädagogen/innen ausgesprochen differenziert und komplex. Insbesondere der, in jeder Beziehung heterogenen, Berufsgruppe der Diakonen/innen wird eine derartige Durchschnittsbildung nicht gerecht. Dennoch kann gerade hier das Konzept dieser Felduntersuchung ausgesprochen sinnvoll sein, denn es wurde mehr gemacht, als über die Bildung von Durchschnitts die Vielfalt zu verdecken. Die umfangreichen Darstellungen haben versucht, die komplexe und vielschichtige Wirklichkeit möglichst differenziert nachzuzeichnen. Der entstandene Eindruck von großer Heterogenität ist demnach eines der zentralen Ergebnisse dieser Untersuchung. Die vielen, zumeist kritischen Zitate der Befragten zu Beginn jedes Abschnittes haben Probleme aufgezeigt, die mit Hilfe der quantitativen Ergebnisse nicht nur mit empirischem Material fundiert, sondern auch an manchen Stellen präzisiert und relativiert werden konnten. Die dazu verwendeten Dimensionen „Demographischer Wandel“, „Geschlechterdifferenzen“, „Identität der Berufsgruppen“ und „Vielfalt der Bildungswege“ haben dabei empfindliche Bruchstellen offen gelegt, die zum Abschluss dieses Berichtes kurz genannt werden sollen:

- Trotz der institutionell klaren Abgrenzung zwischen Gemeindepädagogen/innen und Diakonen/innen ist die inhaltliche Abgrenzung zwischen diesen beiden Berufsgruppen

sehr ungenau. Um die Berufsgruppe der Gemeindepädagogen/innen zu stärken und ihre Existenz gegenüber der Berufsgruppe der Diakonen/innen zu begründen, wäre hier eine stärkere Profilierung von Nöten.

- Die Beschäftigungsverhältnisse (Stundenumfang, Befristung) haben sich insbesondere bei den Diakonen/innen in den letzten Jahren deutlich verschlechtert. Um weiterhin das hohe Qualifizierungsniveau der Diakone/innen halten zu können, sollte dieser Trend aufgehalten werden. Insbesondere den Kirchengemeinden fällt es schwer sich dauerhaft an Diakone/innen zu binden.
- Viele ausgebildete Diakone/innen sind nicht in ihrem erlernten Beruf tätig. Die Öffnung der Ausbildung für andere Arbeitsfelder ist notwendig, um die Attraktivität der Ausbildung zu wahren. Dazu gehört auch, den Zugang der Diakone/innen zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.
- Hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse und der Aufgabenprofile konnten zum Teil deutliche Unterschiede zwischen „Hoch“- und „Fachschul“-Diakonen beobachtet werden. Um das Verhältnis zwischen diesen Gruppen zu klären, sollte geprüft werden, inwieweit diese Unterschiede in der Sache begründet liegen. Die Herausbildung eines/r „Diakonen/in zweiter Klasse“ ist vor dem Hintergrund der schwieriger werdenden Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden. Ein möglicher Quereinstieg für „Fachschul“-Diakone/innen in den Bachelor-Studiengang „Soziale Arbeit“ ist hier ein guter Anfang.
- Im Zuge der weiteren Differenzierung und der zunehmenden Anforderungen an Diakone/innen und Gemeindepädagogen/innen darf eine angemessene tarifliche Eingruppierung nicht aus den Augen verloren werden. Hier sind klare Profile zu entwickeln, die die Einstellung eines/r Diakon/in begründen. Nur so kann gegenüber anderen Berufsgruppen (z.B. Pastoren) eine nachhaltige Existenzberechtigung gesichert werden.
- Im Rahmen einer solchen stärkeren Profilierung ist ein zeitgemäßes Fort- und Weiterbildungsangebot notwendig. Die Bedeutung von Fort- und Weiterbildung für die Stärkung der Berufsgruppen muss deutlicher betont werden.
- Die große Vielfalt an diakonischen und gemeindepädagogischen Aufgaben sollte zum wesentlichen Argument für diese Berufsgruppen werden. Durch stärkere Vernetzung und der Bildung einer gemeinsamen Identität kann diese Vielfalt in wertvolles Kapital umgewandelt werden, dass die Bedeutung der Berufsgruppen der Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen deutlich hervorhebt und zu einer größeren Akzeptanz und Wertschätzung führen kann.