

bethel » wissen

Fachthemenreihe der Stiftungen Sarepta | Nazareth

Ausgabe 8

» THEMA

DIAKONISCH HANDELN

GRUNDLAGEN | REFLEXIONEN | PRAXIS



ISSN 2364-02940

**»Unser Glaube spricht durch Taten.
Er zeigt sich in der Art,
wie wir tun, was wir tun.
Wir geben weiter,
was wir von Gott empfangen.«**

Aus dem Leitbild der Diakonie Deutschland





EDITORIAL

» Liebe Leserin, lieber Leser,

Diakonisch handeln – das ist quasi unser Aushängeschild; das, was uns von anderen Anbietern im sozialen Bereich unterscheidet. Aber was ist das? Ist das fass- oder beschreibbar und vor allem: Ist das erlebbar, sprich hör- und spürbar in unseren Einrichtungen und Diensten?

„Wo Diakonie drauf steht, muss doch auch Diakonie drin sein!“ Je nach Tonfall der Dame aus einer unserer Einrichtungen weiß ich, ob dieser von ihr oft geäußerte Spruch Empörung über vermeintlich zu wenig „Diakonisches“ in Bethel oder Anerkennung über die Besonderheit Bethels zum Ausdruck bringen will. Was sich bei ihr dann auch so anhört: „Da habe ich was Diakonisches gemerkt – hier...“ - und dann zeigt sie auf ihr Herz.

Angesichts dieser Ausgabe von bethel>wissen wäre ihr Tonfall sicherlich sehr anerkennend. Zu Recht: Diakonie steht drauf und Diakonie ist drin. Hier merkt man schon beim Lesen: Menschen aus ganz unterschiedlichen Arbeitsfeldern Bethels erläutern, beschreiben und erzählen, was diakonisch handeln für sie persönlich und in ihrem (Arbeits-)Alltag bedeutet. Was in allen Anforderungen und Entwicklungen das Diakonische ist, das fordert, bewegt und trägt.

Hier geht es darum, Raum zu schaffen für Glaube, Hoffnung und (Nächsten-)Liebe. Hier geht es um Fragen und Antworten, um Reden und Zuhören, Inspiration, Mut und Zuversicht. Hier geht es um unsere Kraftquellen im Alltag. Und natürlich um Gottes Anspruch, Zuspruch und Segen im Gepäck bzw. im Kittel, im Kasack, in der Aktentasche, im Werkzeugkoffer ...

Hier ist „Diakonisches“ drin – für Herz, Leib und Seele. Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen!

Ulrich Pohl

Inhalt dieser Ausgabe:

- Seite 4** Möglichkeiten diakonischen Handelns
- Seite 6** Was ist Diakonische Kultur?
- Seite 12** Jesus darf bleiben – ein Erfahrungsbericht
- Seite 14** Wie, um Gottes Willen, geht das?
Diakonisch Führen
- Seite 18** Theologische Erkundungen
Gemeinsam diakonisch handeln in Bethel
- Seite 22** „Diakonisch handeln heißt für mich ...“
- Seite 24** Anforderungen an Mitarbeitende
in der Diakonie
- Seite 28** Orte gelebter diakonischer Identität
- Seite 30** Methodenhäppchen: Über das Diakonische
Profil ins Gespräch kommen
- Seite 32** Leib und Seele – ein theologischer Impuls
- Seite 34** Diakonisch handeln heute

› MÖGLICHKEITEN DIAKONISCHEN HANDELNS

» „Da müsste doch noch viel mehr gehen!“ Diesen Satz hören wir in den Seminaren der Evangelischen Bildungsstätte von Mitarbeitenden Bethels und anderer diakonischer Träger immer wieder. Gleichzeitig schwingt in diesem Satz auch immer etwas Ernüchterung in Bezug auf die wahrgenommene Wirklichkeit diakonischen Handelns im Rahmen der Unternehmensdiakonie mit.

Doch was macht das diakonische Handeln in diesen Strukturen eigentlich aus?

In der Evangelischen Bildungsstätte haben wir ein Schaubild entwickelt, das die komplexe Situation diakonischer Arbeit in der beruflichen Diakonie skizzenhaft darstellt. Auch wenn es aufgrund der Kürzel, Formen und Zeichen zunächst einmal eigenwillig anmutet, hilft es vielen Kollegen/-innen vor allem, die eigene, dem Menschen zugewandte Grundhaltung als eine für die diakonische Arbeit grundlegende, wesentliche und vom Arbeitgeber gewollte und unterstützte zu identifizieren. Diese Haltung ist sozusagen das tragende Gerüst. Das Schaubild hilft aber auch, strukturelle Begrenzungen zu erkennen, Frustrationserlebnisse einordnen zu können und Ideen zu entwickeln, an welchen Stellen wahrhaftig „ein bisschen mehr Diakonie geht“.

Die Grundidee der sich im Schaubild zeigenden Dreiecke lässt sich an dieser Stelle nur skizzenhaft und damit sehr verkürzt beschreiben. In den Seminaren wird sie zusammen mit den Teilnehmenden ausführlich erarbeitet und diskutiert.

Das obere Dreieck beschreibt eine der theologischen Grundannahmen, aus der heraus die Diakonie tätig ist: Gott **G** schafft die Menschen **M1** und **M2** und bietet ihnen Beziehung an, die von Gegenseitigkeit geprägt sein soll. Er verspricht ihnen Würde und Liebe. Er schafft die Menschen als gleichberechtigte Gegenüber, als Mann und Frau, als Du und Ich, o.ä.

Aber es gibt krisenhafte Situationen im Leben eines Menschen, die ihn an der versprochenen Liebe und Würde zweifeln lassen können, z.B. Krankheit, Tod, Trennung etc. Die eigene Beziehung zu Gott kann dadurch in eine Krise (gestrichelter Pfeil) geraten. Um die diesem Menschen versprochene Würde und Liebe Gottes wieder spürbar werden zu lassen, werden andere Menschen u.a. im Rahmen der Diakonie tätig. Sie versuchen durch Wort und Tat zu unterstützen, damit die Krise bewältigt werden kann.

Nicht alle Teilnehmenden in den Seminaren teilen diese Glaubensvorstellung (vollständig), können sich aber mit der Grundidee von Diakonie identifizieren und empfinden diese als sehr positiv. Manchmal ersetzen sie Begriffe auf der Skizze des oberen Dreiecks auch durch eigene, die zu ihrer Motivation besser passen. Die Grundstruktur des oberen Dreiecks bleibt aber immer erhalten. Dadurch wird den Teilnehmern/-innen die eigene Nähe zur Diakonie deutlich.

Was damit noch einmal festzuhalten ist: Das obere Dreieck skizziert eine Glaubensüberzeugung, eine innere Motivation, eine Grundhaltung oder eine Menschen- und Gottesvorstellung, aus der heraus die diakonische Tätigkeit erfolgt.

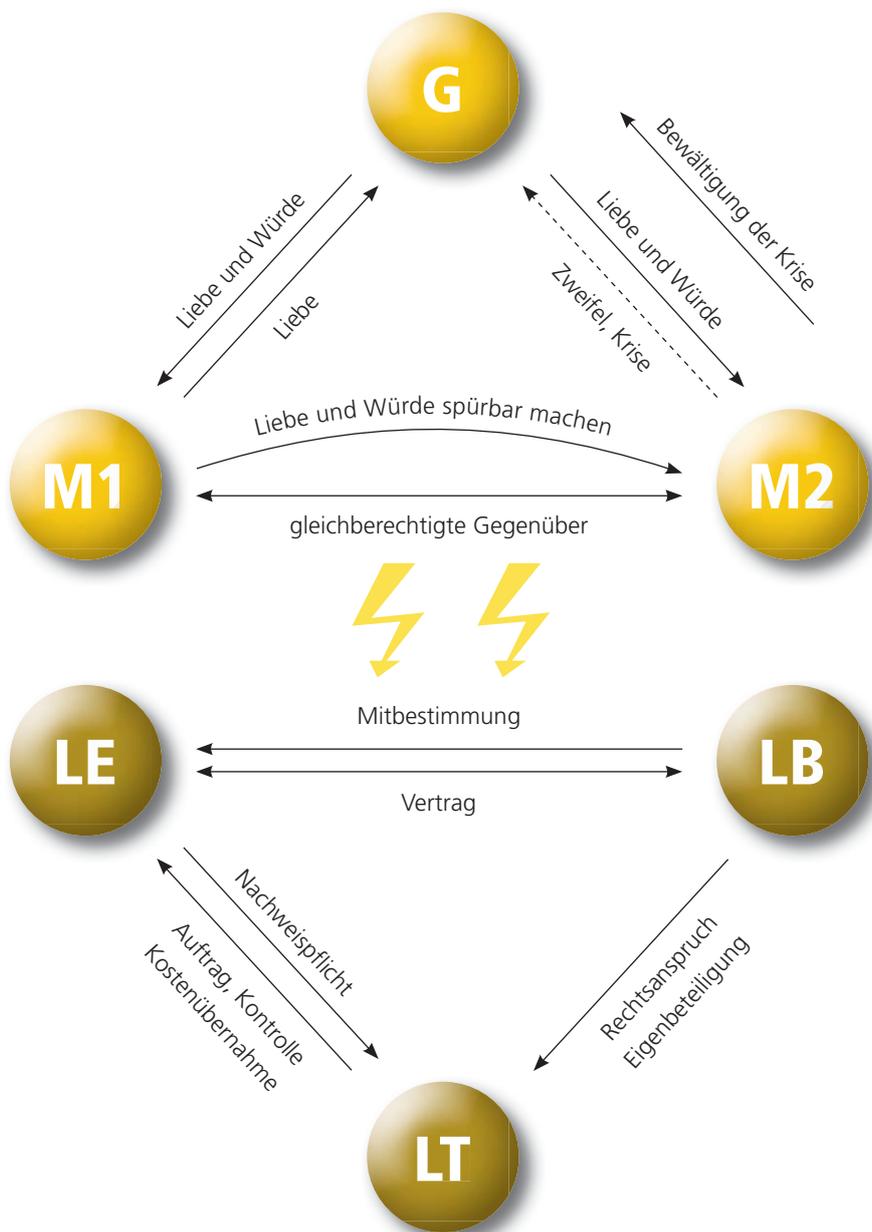
Beim unteren Dreieck handelt es sich um das sogenannte sozialrechtliche Leistungsdreieck. Dieses stellt die Dreiecksbeziehung zwischen Leistungserbringer **LE**, Leistungsberechtigten **LB** und Leistungsträger **LT** dar. Hier lassen sich die komplexen Rechts- und Vertragsbeziehungen darstellen. Es lässt sich um relevante Vertragsbeziehungen in konkreten Arbeitsfeldern ergänzen. Dadurch erhalten die Teilnehmenden einen guten Überblick über die Rahmenbedingungen ihrer diakonischen Tätigkeit, was für sie häufig entlastend wirkt: Sie begreifen, dass viele Frustrationserlebnisse strukturelle Ursachen haben.

Bei der Gegenüberstellung der Dreiecke wird neben vielem anderen deutlich, dass Menschen sich im unteren Dreieck als Inhaber von Rollen begegnen, deren Aufgaben und Zuständigkeiten definiert sind, während im oberen Dreieck sich Menschen als Geschöpfe Gottes begegnen. Unten geht es meist um berufliche Distanz, oben um authentische menschliche Nähe.

Was mit diesem Schaubild möglich wird: Die Teilnehmer/innen identifizieren eine Reihe von in ihrer Arbeit erlebten Spannungsfeldern (hier dargestellt als Blitze zwischen den Dreiecken) und können Ideen entwickeln, an welchen

Stellen „mehr“ diakonische Haltung im Rahmen des sozialrechtlichen Leistungsdreiecks ausgeprägt werden könnte: Häufig identifizieren sie das kollegiale Miteinander, eigene Verhaltensmuster oder die von Vorgesetzten als im diakonischen Sinne ausbaufähig.

Das Schaubild dient neben der Vergewisserung einer (eigenen) diakonischen Haltung und dem Eintauchen in die sozialrechtlich komplexe Situation diakonischer Arbeit auch der kritisch-reflexiven Identifikation mit dem eigenen Arbeitgeber und macht deutlich, dass es für gute diakonische Arbeit beides braucht: Haltung und Struktur.



Niklas Kreppel
 Diakon, Sozialarbeiter (MA),
 Dozent
Einrichtung / Bereich:
 Evangelische Bildungsstätte für
 Diakonie und Gemeinde
Expertenwissen:
 Inklusion, Diakonik

› WAS IST DIAKONISCHE KULTUR?

WIE DEFINIEREN WIR DEN MASSSTAB UNSERES HANDELNS?

» Ein Doppelinterview von Patrick Quack mit Jutta Beldermann und Prof. Dr. Thorsten Moos

Herr Professor Moos, der Begriff der „diakonischen Kultur“ unterliegt einer historischen Wandelbarkeit. Was können wir unter diesem Begriff verstehen und wie sollten diakonische Unternehmen mit dieser Wandelbarkeit umgehen?

Moos: Der Begriff der diakonischen Kultur ist eine Suchformel. Sie ist eine der vielen Formeln, mit denen Diakonie im Laufe ihrer Geschichte nach sich selbst gesucht hat. Denn das, was in der Diakonie passiert, also helfendes Handeln, erscheint ja zunächst nicht als explizit christlich. Es ist zuallererst Pflege, Beratung, Assistenz usw. Und so hat Diakonie immer nach der Verbindung zwischen ihrem alltäglichen Handeln und ihrem geistlichen Grund gesucht. Diakonische Kultur ist einer der Begriffe, unter dem diese Suche stattfindet.

Und in der Tat – Sie sprechen von historischer Wandelbarkeit – die Art der Suche ändert sich, denn die Wahrnehmung der Gegenwart, in der diese Suche erfolgt, wandelt sich. Heute erleben wir insbesondere eine starke Pluralisierung der Mitarbeitenden. Ein protestantisches Kernmilieu, aus dem die Diakonie sich rekrutieren würde, finden wir kaum mehr vor. Dazu kommen starke Wandlungsprozesse in der diakonischen Einrichtungslandschaft. Recht und Ökonomie spielen eine große Rolle. Dadurch ändert sich – jüngst etwa durch das Bundesteilhabegesetz – der Charakter von Einrichtungen. „Diakonische Kultur“ fragt danach, wie angesichts solcher Wandlungsprozesse christliches Hilfehandeln geschehen kann.

Wenn man von „diakonischer Kultur“ spricht, wird diese zumeist im Singular betrachtet. Wenn aber diakonische Unternehmen fusionieren, dann merken sie, dass es diakonische Kultur sehr wohl im Plural gibt. Wenn wir versuchen, Diakonie und ihre Kultur zu eindeutig zu definieren, dann geht etwas von der Suchbewegung dieses Begriffes verloren. Diakonische Kultur lässt sich nicht eindeutig und nicht nur top-down bestimmen. So ist es nicht sinnvoll, wenn die Unternehmensleitung bestimmte Grundsätze festlegt und darin die Unternehmenskultur definiert, ohne darüber mit den Mitarbeitenden in einen Dialog zu treten. Mitarbeitende sind wichtige Trägerinnen und Träger diakonischer Kultur; sie sollten Teil der beständigen Suche danach sein, was diakonische Kultur ausmacht und wie sich die Wirklichkeit einer diakonischen Einrichtung dazu verhält. Dann wird der Begriff fruchtbar.

Frau Beldermann, die Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde bietet ihren Seminarteilnehmenden eine umfassende theologisch-diakonische Bildung. Diakonie ist heute in unterschiedlichen Formen organisiert. Welche Bedeutung hat die Auseinandersetzung mit der eigenen diakonischen Identität für die Teilnehmenden?

Beldermann: Die Bedeutung hängt damit zusammen, wie ihre Nähe zu den christlichen Grundlagen ist. Für die einen ist es eine Unterstützung ihrer eigenen christlichen Motivation. Sie sind möglicherweise mit dieser christlichen Motivation gekommen, um hier in einer diakonischen Einrichtung zu arbeiten. Sie erleben dann diese Bildungsangebote als Wertschätzung, als Vertiefung, manche sogar als eine geistliche Begleitung ihrer Arbeit. Manchmal ist es auch ein Ort, der vergleichbar mit einer Gemeinde ist. Hier treffen sie Menschen, mit denen sie sich über bestimmte Fragestellungen austauschen können.



*„Heute erleben wir
eine starke Pluralisierung
der Mitarbeitenden.“*



„Eine Grenze, die Mitarbeitende oft benennen, ist die Zeit.“

Andere erleben die Bildungsangebote als ein „Hineingenommen-Werden“ in die Grundlagen des Unternehmens, für das sie arbeiten, auch wenn sie bisher wenig Berührung mit dem christlichen Glauben hatten. Es ist ihnen wichtig, ernst genommen zu werden. Die Mitarbeitenden spüren das Vertrauen dieses Unternehmens, dass sie in der Lage sind, sich mit den Grundlagen auseinanderzusetzen und sich am diakonischen Handeln zu beteiligen. Dann ist auch eine Neugierde bei den Mitarbeitenden spürbar. Manche saugen viele Informationen wie ein Schwamm auf. Für andere ist eine wichtige Erfahrung, dass Mitarbeitende in Bethel, die den christlichen Glauben nicht teilen, sich dennoch am diakonischen Handeln beteiligen können.

Manche Teilnehmenden kommen zunächst einmal vorsichtig in die Bildungsveranstaltungen, manchmal kritisch, manchmal auch mit Widerstand, wenn die Befürchtung besteht, dass ein Glaube von ihnen erwartet wird, den sie nicht teilen. Und dann erleben viele Teilnehmende Wert-

schätzung, wenn sie merken, sie sind gewünscht, so wie sie sind, da sie bereit sind, sich an diesem „Diakonischen“ zu beteiligen. Besonders in der Bildungsarbeit in der Hoffnungstaler Stiftung Lobetal begegnen wir Mitarbeitenden, die nicht aus einer christlichen Prägung kommen und die erst mal neugierig sind. Sie merken im Austausch, dass die Themen sie auch persönlich betreffen.

Herr Professor Moos, nachdem Frau Beldermann einen Blick auf die individuelle Dimension der Identitätsfrage geworfen hat, möchte ich Sie um die Beleuchtung aus organisationaler Perspektive bitten. Weshalb ist dieser Diskurs für die Diakonie wichtig und inwiefern ist die Auseinandersetzung mit dieser Frage einer Selbstbeschreibung der Diakonie zuträglich?

Moos: Der Kern der Frage scheint mir zu sein, wer eigentlich Träger oder Trägerin von diakonischer Kultur ist. Einerseits ist Kultur ein kollektives Phänomen. Kultur ist nicht das, was die Einzelnen je für sich machen. Es gibt so etwas wie den gemeinsamen Geist eines Hauses, die



Atmosphäre in einer Organisation, die tragenden Überzeugungen in einem Team. Das geht über Einzelne hinaus, und das ist ein wichtiger Gegenstand für die Entwicklung einer Organisation. Zugleich merken wir, dass die Frage, ob diakonische Kultur tragfähig ist, ob Menschen ein positives Verhältnis zur Kultur ihrer Einrichtung bekommen, dann doch sehr stark von Einzelnen abhängt. Es sind vielfach einzelne Personen und Gruppen, die für die Kultur und den Geist einer Einrichtung stehen. Das können Mitglieder diakonischer Gemeinschaften, Führungskräfte oder engagierte Pflegekräfte sein. An jedem Ort einer Organisation können Menschen als Kulturträgerinnen und Kulturträger wahrgenommen werden. Auch die Gäste und Klientinnen oder Klienten einer Einrichtung können hier eine wichtige Rolle spielen.

Was kann die Organisation in Bezug auf das diakonische Handeln von ihren Mitarbeitenden erwarten?

Moos: Die Organisation erwartet von ihren Mitarbeitenden, das zu tun, wofür sie angestellt sind. Also beispielsweise fachlich exzellent zu pflegen. Was Diakonie darüber

hinaus erwarten kann, ist das Bewusstsein, gemeinsam an der Verwirklichung eines Auftrages zu arbeiten. Hier ist Beteiligung der Mitarbeitenden erforderlich.

Was kann die Diakonie von Menschen mit einem anderen religiösen Hintergrund erwarten? Ich würde sagen, sie kann erwarten, dass diese sich als Mitarbeitende an der gemeinsamen Sache, fromm gesprochen, am Weinberg des Herrn, verstehen. Damit geht aber auch einher, dass sie als vollwertige Mitsprechende bei der Suche nach dem „Diakonischen“ betrachtet werden.

Frau Beldermann, in der Seminararbeit bieten Sie den Teilnehmenden einen Raum zur Reflexion der diakonischen Kultur und ihrer Tätigkeit im Rahmen einer Dienstgemeinschaft. An welche Grenzen diakonischer Kultur stoßen die Teilnehmenden und wie gehen sie in der Dienstgemeinschaft mit diesen Grenzen um?

Beldermann: Eine Grenze, die Mitarbeitende oft benennen, ist die Zeit. Habe ich eigentlich genug Zeit für das, was mein diakonischer Auftrag ist und ich machen möchte? Die Mitarbeitenden setzen sich damit auseinander, wie in der kurzen Zeit, die sie zur Verfügung haben, Fachlichkeit mit diakonischem Handeln verbunden werden kann und dies auch für die Adressaten bzw. Adressatinnen spürbar wird. Von einer Dienstgemeinschaft erwarten die Mitarbeitenden, dass alle gemeinsam an diesem Problem arbeiten. Das kann, aus ihrer Sicht, nicht nur das Problem der einzelnen Person sein.

Die zweite Grenze, die immer wieder genannt wird, entsteht aus der Frage, ob das diakonische Handeln auch das Verhältnis zwischen den Mitarbeitenden und zu den Vorgesetzten betrifft. Die Mitarbeitenden haben die Erwartung, dass auch mit ihnen diakonisch umgegangen wird. Für sie ist Wertschätzung von Kollegen oder Kolleginnen und Vorgesetzten von Bedeutung. In der Diakonie erwarten sie eine Fehlerkultur in Form einer gegenseitigen Kritik- und Feedbackmöglichkeit.

Moos: Ich würde sogar sagen, dass diese Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit gerade eine Stärke der Diakonie ist. Und zwar in dem Sinne, dass Diakonie tatsächlich in Bezug auf ihre eigenen Ansprüche verwundbar ist. Sie muss sich an diesen Ansprüchen messen lassen. Von Respekt gegenüber den Menschen, die wir betreuen, zu sprechen, aber keine Respektkultur unter den Mitarbeitenden zu haben, wäre zynisch. Auf solchen Zynismus

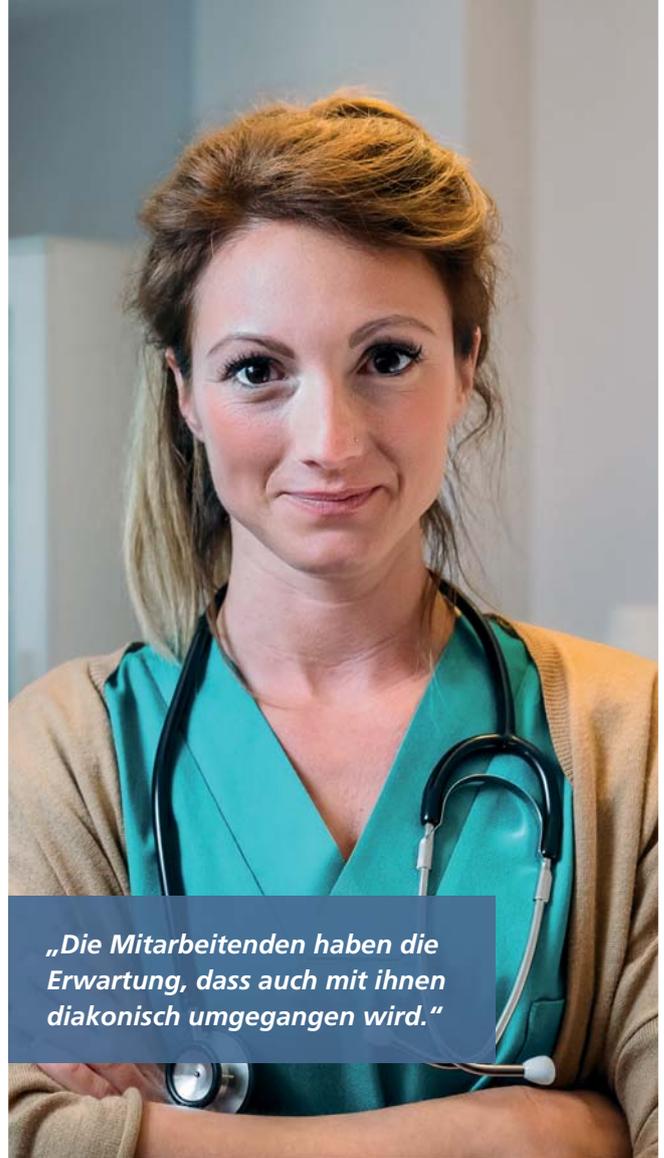
reagieren Menschen bei der Diakonie sehr empfindlich. Es ist die Stärke von Diakonie, sich immer wieder auf ihre Ansprüche behaften lassen zu müssen. Zugleich gibt es auch die Gefahr, dass die Erwartungen zu groß und überbordend werden. Wenn der Glanz auf den Prospekten so weit weg ist von dem, was ich als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter wahrnehme, dann reißt der Zusammenhang zwischen Anspruch und Realität. Also: eine gute Portion Realismus gehört auch in die Pflege diakonischer Kultur.

Beldermann: In dieser Hinsicht sind Mitarbeitende empfindlich. Zu Beginn meiner Tätigkeit habe ich verschiedene Einrichtungen besucht und dabei sagte mir eine Führungskraft, wenn ich jetzt käme, und eine „diakonische Soße drüberkippe“, könne ich auch gleich wieder gehen. Sie sei interessiert an diakonischen Fragen, aber die Auseinandersetzung mit dem Thema müsse sich aus ihrer Sicht an der Praxis orientieren.

Herr Professor Moos, Führungskräfte übernehmen eine zentrale Rolle im Konzept der Unternehmenskultur. Die Geisteshaltung einer Person ist eine private Angelegenheit. Ist es Führungskräften überhaupt möglich, die Haltung einer Person gegenüber dem diakonischen Auftrag zu beeinflussen und damit Wertvorstellungen und individuelle moralische Prinzipien zu verändern?

Moos: Sie spielen auf eine Gefahr an, die es in der Tat in der Arbeit an diakonischer Kultur gibt. Nämlich die Idee, man könnte damit auf das Innerste seiner Mitarbeitenden zugreifen: auf ihre Überzeugungen, ihre tragenden Haltungen, gleichsam ihr Herz. Diese Gefahr ist auch im säkularen Begriff der Unternehmenskultur virulent. Demgegenüber muss klar sein: Jede Form von religiöser Bildung ist Selbstbildung. Was Mitarbeitenden einleuchtet, was sie anrührt und betrifft, haben sie nicht selbst in der Hand und schon gar nicht die Führungskraft. Auch für moralische Bildung gilt das. Einerseits geht es also bei diakonischer Kultur zentral um die Unverfügbarkeit der Mitarbeitenden, die zu nichts anderem verpflichtet werden können, als dass sie ihren Arbeitsvertrag erfüllen. Andererseits geht es um die Tatsache, dass das, was in der Diakonie geschieht, über Verträge, über Recht und Ökonomie, über Zahlen und Paragraphen, selbst über Fachlichkeit hinausgeht. Diese Balance zu finden, ist eine zentrale Aufgabe für diakonische Führungskräfte.

Wir sprachen auch über die Bildungsarbeit. Nehmen die Mitarbeitenden mit einer gewissen Skepsis an den Seminaren teil?



„Die Mitarbeitenden haben die Erwartung, dass auch mit ihnen diakonisch umgegangen wird.“

Beldermann: Es kommt jeweils auf das Seminar an. Wenn sich die Mitarbeitenden aus ihrer eigenen Motivation heraus anmelden, dann kommen sie mit großem Interesse. Da, wo sie verpflichtet werden, z. B. in der Einarbeitungsphase, kommen sie z. T. mit Skepsis. Sie wissen nicht, was im Rahmen des Seminars passiert und ob dort ihre Grenzen gewahrt werden. Das müssen wir in den Bildungsveranstaltungen zeitnah deutlich machen. Die Mitarbeitenden merken aber schnell, dass wir nicht übergriffig werden.

Ihr Themenbereich „Ethik und Verantwortung“ vermittelt den Teilnehmenden Grundwissen ethischen Denkens in einer vielfältigen kulturellen Gesellschaft. Er befähigt sie, sich in ihren Wirkungsfeldern mit aktuellen ethischen Fragen auseinanderzusetzen. Was brauchen Mitarbeitende, um die Begründungszusammenhänge ihres Handelns zu erfassen?

Beldermann: Ethisches Handeln erfolgt nicht im luftleeren Raum. Was ethisch gewünscht oder erlaubt ist, ist auch eine gesellschaftliche Frage und die jeweiligen Antworten wandeln sich manchmal sogar sehr schnell. Ich nenne ein Beispiel: Seit es flächendeckend Pränatal-

Diagnostik gibt, sind wir daran gewöhnt, dass vor der Geburt wahrgenommen werden kann, ob ein Kind möglicherweise mit einer schweren Behinderung zur Welt kommen würde. Deswegen erleben Eltern, die etwa in der Straßenbahn mit einem Kind unterwegs sind, das eine sichtliche Behinderung hat, immer häufiger, dass Menschen sie offen ansprechen. Sie werden damit konfrontiert, dass es sozusagen nicht nötig sei, dass so ein Kind der Gesellschaft auf der Tasche liege. Da gibt es offenbar einen ethischen Wandel, mit dem wir umgehen müssen. Und wenn wir dann sagen, dass wir eine andere ethische Position vertreten, dann brauchen Mitarbeitende tatsächlich auch Begründungszusammenhänge. Sie müssen



Jutta Beldermann

Pastorin
Geschäftsführerin
Stabsfunktion diakonische Identität u. Bildung

Einrichtung / Bereich:

Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde

Expertenwissen:

Diakonische Identität und Bildung,
Theologie und Beratung als Thema von Kirche und Diakonie



Prof. Dr. theol. Thorsten Moos

Lehrt Diakoniewissenschaft und
Systematische Theologie/Ethik

Einrichtung / Bereich:

Kirchliche Hochschule Wuppertal/Bethel |
Hochschule für Kirche und Diakonie
IDM | Institut für Diakoniewissenschaft und DiakonieManagement

Expertenwissen:

Ethische Grundfragen diakonischen Handelns und diakonischer Organisationen; Bio- und Medizinethik, insbesondere der Begriff der Krankheit; Kulturwissenschaftliche Zugänge zur theologischen Ethik und zur Diakoniewissenschaft; Phänomenologie und theologische Rekonstruktion religiöser und diakonischer Praktiken; Ethik und Recht; rechtliche Fragen im Umfeld der Diakonie;
Grundfragen des Verhältnisses von Religion und Politik

verstehen, weshalb ihr Unternehmen eine andere Position vertritt. Nur wenn sie dies nachvollziehen und in einer offenen Atmosphäre absprechen können, ist es möglich, dass sie sich tatsächlich diesen ethischen Vorstellungen anschließen oder diesen zumindest nicht entgegentreten.

Herr Professor Moos, weshalb ist es wichtig, dass sich Diakonie öffentlich zu ethischen Fragestellungen positioniert und welches Gewicht hat diese Stimme?

Moos: Ethik, also der Raum der Auseinandersetzung über Probleme des Handelns, ist in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft eine knappe Ressource. Es gibt auch so genug zu tun. Wenn Diakonie über ihre Verbände öffentlich Stellung bezieht, zeigt sie sich selbst ethisch ansprechbar und verantwortlich. Damit legitimiert sie nicht zuletzt die Diskussion ethischer Fragen innerhalb diakonischer Einrichtungen. Das ist eine wichtige Funktion solcher Positionierungen. Das öffentliche Gewicht solcher Stellungnahmen darf man hingegen aus meiner Sicht nicht überschätzen. Dennoch ist es wichtig, dass Diakonie sich dazu äußert, da Diakonie die Spannungsfelder des Sozialstaates alltäglich wahrnimmt. Dazu gehören Spannungen zwischen Ökonomie und moralischen Überzeugungen ebenso wie die Herausforderungen der hochtechnologisierten Medizin. Hier ist es wichtig, dass Diakonie die Erfahrungen der eigenen Arbeit öffentlich macht und sich diesen Problemen stellt.

Beldermann: Das ist möglicherweise genau die Stärke, wenn wir nach theologischen Begründungen fragen. Hier müssen wir immer wieder die eigene theologische Grundlage ausloten. Dies macht auch die Teilnahme an den Bildungsveranstaltungen interessant. Klare Päckchen nach dem Motto „Das geht nicht mit Gott“ können wir nur selten liefern. Wir suchen gemeinsam nach Antworten. Diese schaffen auf jeden Fall Sicherheit im Handeln. Bei einer sehr grundlegenden Frage, wie z. B. zur Ethik am Lebensende, benötigen die Mitarbeitenden Klarheit, wie sie handeln können.

Moos: Es ist wichtig zu betonen, dass ethische Klärungen dabei immer nur Klärungen auf Zeit sind und in einem konkreten Kontext stehen. Der Hauptpunkt, den Ethik überhaupt leisten kann, ist die Konflikthaftigkeit solcher Fragen zu rekonstruieren, verstehbar zu machen, öffentlich zu machen – und weniger, die klare Entscheidung oder einen Entscheidungsalgorithmus zu bieten. Um so wichtiger ist, wie Frau Beldermann betont hat, die Verständigung unter den Beteiligten vor Ort.

Ich danke Ihnen herzlich für das Gespräch!

› JESUS DARF BLEIBEN!

» „Und das in der Diakonie – das ist doch nicht mehr diakonisch!“ Diesen und ähnliche Sätze höre ich immer wieder. Meine Gesprächspartner oder Gesprächspartnerinnen erwarten dann von mir als Diakon, dass ich mich positioniere. Möglichst „diakonisch“. Meistens geht es dabei um Entscheidungen in der Einrichtung oder im Unternehmensbereich, die als ungerecht oder schlicht falsch empfunden werden. **Ist „diakonisch“ damit ein Thema unserer Befindlichkeit? Geschmackssache?**

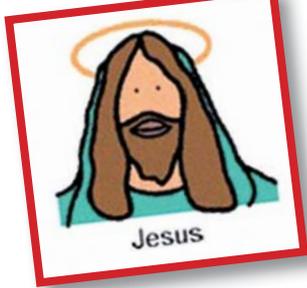
„Den Diakon oder die Diakonie betreffend“, so ist laut Duden die Bedeutung dieses Adjektivs. Das Adjektiv musikalisch betrifft folglich den Musiker oder die Musik. Ich fange, frei nach Gitta Haenning, unwillkürlich an zu singen: „Wenn du diakonisch bist, dann hast du bei mir Glück, wenn du diakonisch bist, dann mach für mich...“ – ja was eigentlich? Warum erschließt sich ausgerechnet dieses Thema vielen leichter über Abgrenzung? Welche Hürden oder auch Brücken gibt es? Wie wird diakonisches Handeln erlebbar? Oder: Geht es in Bethel in Zukunft nicht auch ohne?

Ich arbeite im Haus Regenbogen, einer Wohneinrichtung für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen in der Ortschaft Bethel. Die jungen Menschen, die bei uns leben, kommen aus allen gesellschaftlichen Schichten und auch die religiöse Prägung ist sehr unterschiedlich. Wir gehen offen damit um, dass wir eine „kirchliche“ Einrichtung sind, wie ein Kollege und Diakonenbruder aus Neinstedt zu sagen pflegt. **Der Begriff „kirchlich“ wird, im Gegensatz zum Begriff „diakonisch“ meist noch verstanden.**

Wir erzählen den jungen Menschen und ihren Familien schon im Aufnahmegespräch von den Angeboten, die wir gemeinsam mit unserer Hausseelsorgerin und den Kolleginnen und Kollegen aus unserer Partnereinrichtung Arche gestalten und laden jede und jeden ein. Viele nehmen daran teil, selbst wenn sie nicht aus christlich geprägten Familien stammen. Wir haben auch schon muslimische Bewohner gehabt, die den ausdrücklichen Wunsch hatten, an den Hausgottesdiensten teilzunehmen.

Wir bieten selbstverständlich auch die Kontaktaufnahme zur eigenen Religionsgemeinschaft an - einer unserer Bewohner bekommt regelmäßig Besuch aus seiner Neuapostolischen Heimatgemeinde. Zu den Gottesdiensten der Zionsgemeinde begleiten wir interessierte Bewohnerinnen und Bewohner, wenn die Mitarbeiterausstattung es zulässt. Natürlich stoßen unsere gottesdienstlichen Angebote gelegentlich auf Ablehnung beziehungsweise Gleichgültigkeit. Und es sind in der Regel die „üblichen Verdächtigen“, die kommen. Die Veranstaltungen sind offen und es kommt dazu, wer Interesse hat. **Wir versuchen mit diesen Angeboten Akzente zu setzen und das Kirchenjahr erlebbar werden zu lassen.** Im Stiftungsbereich Bethel.regional gibt es für diese Aufgaben die Funktion des „Beauftragten für geistliches Leben“. Mir ist diese Beauftragung zwar eine Herzensangelegenheit, aber eben eine Aufgabe neben vielen anderen.





Auch in der Gestaltung der Räume versuche ich sichtbar werden zu lassen, wohin wir gehören. Besonders gefreut habe ich mich, dass eine Kollegin, die im Erstberuf Holzbildhauerin gelernt hat, für unser neues Haus ein Kreuz gestaltet hat. In der Passionszeit haben wir es in Gebrauch genommen und uns mit der Leidensgeschichte Jesu auseinandergesetzt. **Grundsätzlich herrscht eine offene und interessierte Atmosphäre für Glaubenthemen im Haus. Ich bin immer wieder überrascht, an welchen Stellen das Thema im Alltag auftaucht.**

Ich saß vor einiger Zeit mit drei jungen Männern am Mittagstisch und lenkte das Tischgespräch aus gegebenem Anlass auf das Thema Tischmanieren. Die Jungen hörten widerwillig zu. Nachdem ich zu Ende gesprochen hatte, sagte einer der Drei: **„Von der Nächstenliebe her gedacht ist es doch egal, wie sauber man isst.“**

Derselbe junge Mann war es auch, der mich nach längerer, schwerer Erkrankung und einem damit verbundenen Krankenhausaufenthalt mit folgenden Worten überraschte: „Ich bin jetzt wieder gesund. Ich weiß, dass du für mich gebetet hast. Danke dafür!“ Das hat mich sehr berührt, denn eigentlich liebt er es zu provozieren und sich von allem, was mit Glaube und Kirche zu tun hat, abzugrenzen. Ich bin ihm sehr dankbar für viele heitere, aber auch erstaunlich tiefgründige Gespräche zu vielen religiösen, politischen und geschichtlichen Themen. **Oft sind im Verlauf solcher Gespräche aus vermeintlichen Hürden Brücken zum gegenseitigen Verständnis geworden - Vertrauen und Achtung konnten wachsen.**

Auch wir im Team sind an unseren Aufgaben und aneinander gewachsen. Gerade die Arbeit im Heilpädagogischen Intensivbereich fordert uns immer wieder sehr. Wir versuchen aufeinander achtzugeben und jedem Raum zu geben, sich mit seinen Gaben einzubringen. Wir stoßen aber auch an Grenzen. Mit Schwächen und Fehlern versuchen wir wohlwollend und nachsichtig umzugehen. Wir geben uns Mühe, mit den Familien, Fahrdiensten, Schulen, Werkstätten und Lieferanten konstruktiv und wertschätzend umzugehen und lösungsorientiert zu handeln. Nicht nur die Bewohnerinnen und Bewohner und wir, auch die Hauswirtschafts- und Reinigungskräfte, der Hausmeister und Gäste sollen sich bei uns wohlfühlen. Jeder Beitrag, der zum Gelingen unserer Arbeit geleistet wird, ist uns wichtig. **Zu Beginn unserer Dienstgespräche richten wir uns mit einem Impuls immer wieder neu aus.**

Danach folgt eine „Lobrunde“. Das heißt nicht, dass Frust, Ärger und Enttäuschung keinen Raum bekommen. Aber wir fangen nicht damit an. Wir behandeln nicht nur die uns anvertrauten jungen Menschen ressourcenorientiert. **Und es wird viel gelacht.** Ich bin sehr froh, dass der Humor im neuen Leitbild von Bethel.regional einen festen Platz bekommen hat. Es gibt wohl kaum etwas, was befreiender wirkt als gemeinsam von Herzen zu lachen.

Abschließend eine weitere Begebenheit: Zu Dienstbeginn wurde ich schon von zwei freudig erregten jungen Menschen, einem Bewohner und einer Bewohnerin, in Empfang genommen. Die beiden stecken abends immer den Dienstplan für den kommenden Tag und wissen immer ganz genau, wer wann Dienst hat. Was sie mir aufgeregt erzählten: Es gäbe einen neuen Mitarbeiter, am Dienstplan hänge ein neues Bild! Gemeinsam gingen wir hin und schauten nach.

Meine humorvollen Kollegen hatten das Bild für Jesus aus dem Boardmakerprogramm zwischen die Bilder der Mitarbeiter gehängt, um einen besonders frommen Praktikanten ein wenig aus der Reserve zu locken. Als ich das Bild sah, sagte ich zu den beiden: „Das ist Jesus.“ Daraufhin brach der eine völlig unvermittelt in Frohlocken aus und rannte laut rufend über die Gruppe: **„JESUS KOMMT! JESUS ARBEITET JETZT HIER!“**

Seine Mitbewohnerin blieb nachdenklich stehen und sagte: „Das geht doch nicht, der ist doch im Himmel.“ Wir haben in der Folge viel über diese Episode gelacht, aber auch ernsthaft miteinander gesprochen und natürlich gab es beim nächsten Dienstgespräch einen Impuls zum Thema.

Jesus durfte übrigens bleiben. Er hat meistens Mitteldienst. Ohne ihn kann ich nicht diakonisch arbeiten.



Dennis Raterink
Diakon

Einrichtung / Bereich:
Haus Regenbogen, Bethel.regional

Expertenwissen:
Theologie, Diakonie, Seelsorge, Kirche

» WIE, UM GOTTES WILLEN, GEHT DAS? DIAKONISCH FÜHREN

DIE ZWEI ASPEKTE DES FÜHRUNGSHANDELNS – DIAKONISCH FÜHREN UND FÜHREN IN EINEM DIAKONISCHEN UNTERNEHMEN

» Führungskräfte sind wichtig! Von ihnen und ihren Führungsqualitäten hängt (unter vielem anderem) ab, wie gerne Mitarbeitende zur Arbeit kommen und wie sie sich mit den Zielen des Unternehmens identifizieren, wie gesund sie sind und wie die Zusammenarbeit im Team funktioniert.¹

Sie sind es, die die instrumentellen Hilfeleistungen bieten (z. B. die persönlichen Wünsche beim Urlaubsplan berücksichtigen), emotionale Unterstützung (z. B. Zuhören und Zuspruch geben) und Erreichbarkeit, sodass Mitarbeitende in ihrem beruflichen Handeln unterstützt werden. Das erzeugt Bindung an die Einrichtung und senkt das Risiko eines Burn-out in hohem Maße.

In einem diakonischen Unternehmen erwarten Mitarbeitende, Klienten und Klientinnen, Angehörige und Vorgesetzte zudem, dass „das Diakonische“ von den Führungskräften „verkörpert“ und gelebt wird. Dabei ist es wichtig, zwei Aspekte des Führungshandelns zunächst zu unterscheiden, um sie danach bewusst miteinander zu verschränken: das „diakonische Führen“ und das „Führen in einem diakonischen Unternehmen“.

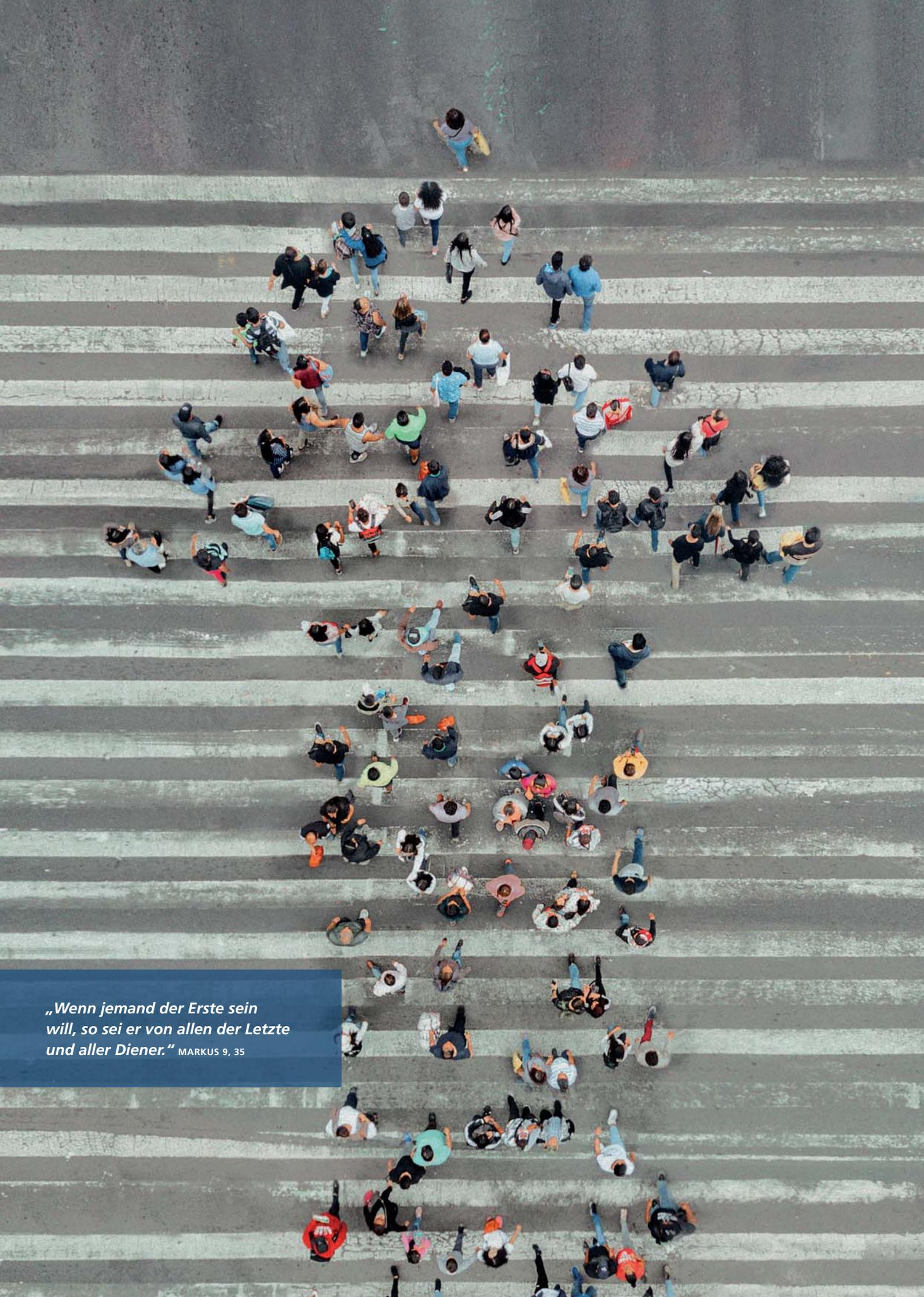
Diakonisch führen ist dienendes Führen

Und er kam nach Kapernaum und als er zuhause angekommen war, fragte Jesus seine Jünger: Was habt ihr unterwegs miteinander verhandelt? Sie aber schwiegen, denn sie hatten unterwegs miteinander verhandelt, wer der Größte sei. Und er setzte sich und rief die Zwölf und sprach zu ihnen: Wenn jemand der Erste sein will, so sei er von allen der Letzte und aller Diener. (Markus 9, 33–35) Führung bedeutet nicht, der „Größte“ zu sein, sondern den Mitarbeitenden und ihrer Arbeit zu dienen, d. h. ihnen dienlich zu sein: für die wesentlichen Grundbedürfnisse der Mitarbeitenden zu sorgen, ihre Persönlichkeit zu stärken (dadurch wächst auch die Persönlichkeit des Unternehmens und damit die Bedeutung der Führungskraft), die verschiedenen Interessen abzuwägen und gelingende Kommunikation zu gestalten.

Diese Art des Führens braucht Handwerkszeug, das den Grundsätzen eines diakonischen Unternehmens entspricht. Das Konzept „Servant Leadership“ nach Sipe und Frick fasst das oben Genannte in praktischen Schritten zusammen.²

¹ vgl. Lubatsch, H. / Huber, S.: Führung macht den Unterschied. Arbeitsbedingungen diakonischer Pflege im Krankenhaus, 2012

² vgl. Sipe, James W.; Frick, Don M (2009), Seven Pillars of Servant Leadership. Practicing the Wisdom of Leading by Serving, Mahwah, New Jersey, USA.



„Wenn jemand der Erste sein will, so sei er von allen der Letzte und aller Diener.“ MARKUS 9, 35

**Jutta Beldermann**

Pastorin
Geschäftsführerin
Stabsfunktion diakonische
Identität u. Bildung

Einrichtung / Bereich:

Ev. Bildungsstätte für Diakonie
und Gemeinde

Expertenwissen:

Diakonische Identität und
Bildung, Theologie und
Beratung als Thema von
Kirche und Diakonie

**Jeannette Pella**

Leitung Bereich Teilhabe

Einrichtung / Bereich:

Hoffnungstaler Stiftung Lobetal

Expertenwissen:

Wohnen, Beschäftigung, BTHG



Dabei heißt diakonisch führen nicht, es immer allen Mitarbeitenden recht zu machen. Als Führungskraft ist man für alle gleichermaßen verantwortlich. Den Mitarbeitenden dienen Führungskräfte auch damit, Klartext zu reden und ggf. (auch schwierige) Entscheidungen zu treffen, diese aber transparent und kommunikativ zu vertreten. Dieses Handwerkszeug des Führens ist nicht auf diakonische Unternehmen beschränkt. In vielen Unternehmen werden nach diesem Modell erfolgreich Führungskräfte entwickelt. „Dienendes Führen“ ist also kein Markenzeichen der Diakonie, aber es ist ein (aktuell) passendes Werkzeug für diakonisches Führen. Es passt, weil es den evangelischen Grundlagen der Diakonie entspricht und dafür angemessen genutzt werden kann.

Führen vor dem Hintergrund christlicher Werte

Der zweite Aspekt ist das o.G. „Führen in einem diakonischen Unternehmen“. Eine Führungskraft (auch dies gilt für jedes Unternehmen) muss die Grundlagen, Visionen und Ziele des Unternehmens kennen, unterstützen und umsetzen. In einem diakonischen Unternehmen sind dies (auch) christliche/evangelische Grundlagen.

Führen in einem diakonischen Unternehmen bedeutet daher als Zweites: Sich mit den christlichen Grundsätzen, den ethischen Positionen, den spirituellen Grundlagen etc. des Unternehmens auseinanderzusetzen und in der eigenen Einrichtung Räume dafür zu schaffen, die christlichen Grundlagen ins Gespräch zu bringen und das Handeln entsprechend zu deuten, die christliche Kultur in einer Einrichtung zu gestalten (z.B. durch kirchenjahreszeitliche Feste, geistliche Impulse, besondere Einführung neuer Mitarbeitenden etc.) und in den Arbeitsvollzügen erlebbar zu machen (z.B. durch Ethikgespräche, seelsorgliches Zuhören). Vor allem bedeutet es, als Person authentisch und glaubwürdig zu diesen Überzeugungen zu stehen und für Mitarbeitende, Klienten/-innen und Angehörige ansprechbar zu sein.

Jesus hat gesagt: „*Ich bin der gute Hirte. Der gute Hirte lässt sein Leben für die Schafe*“ (Joh 10,11) Mitarbeitende entwickeln selbst eine diakonische Haltung, wenn sie diese von ihrer Führungskraft erleben, wenn ihre Führungskraft das persönliche Gesicht im Diakonischen zeigt und es in der eigenen Person zum Ausdruck bringt. Damit Führungskräfte das diakonische Profil „verkörpern“ können, brauchen sie eine eigene spirituelle, wertorientierte Position und Haltung, die sie vorleben!

„Ich bin der gute Hirte. Der gute Hirte lässt sein Leben für die Schafe“

JOHANNES 10,11

DIE DIENENDE FÜHRUNGSKRAFT ...



hat Charakter: trifft einfühlsame, ethisch vertretbare Entscheidungen

- erhält ihre Rechtschaffenheit
- demonstriert Bescheidenheit
- dient einem höheren Ziel



stellt Menschen an erste Stelle: Hilft anderen, ihre wichtigsten Entwicklungsbedürfnisse zu erfüllen

- zeigt Einstellung eines Dieners/einer Dienerin
- hat Gesinnung eines Beraters/einer Beraterin
- zeigt Fürsorge und Achtsamkeit



ist ein begabter Kommunikator / eine begabte Kommunikatorin: hört ernsthaft zu, redet effektiv

- demonstriert Einfühlungsvermögen
- bittet um Feedback
- kommuniziert überzeugend



ist anteilnehmender Teamarbeiter / anteilnehmende Teamarbeiterin: verstärkt Beziehungen, unterstützt Vielfalt, schafft ein Gefühl der Zugehörigkeit

- drückt Wertschätzung aus
- baut Teams und Gemeinschaften auf
- bewältigt Konflikte



hat Weitblick: denkt in Möglichkeiten, sieht in die Zukunft, schreitet mit klarer Zielsetzung voran

- ist visionär
- zeigt Kreativität
- handelt mutig und entschlossen



denkt systematisch: denkt und handelt strategisch, führt in Veränderungen effektiv und weiß, dass das Ganze mehr ist als die Summe seiner Teile

- kann gut mit Komplexität umgehen
- kann sich gut anpassen
- bedenkt den höheren Nutzen

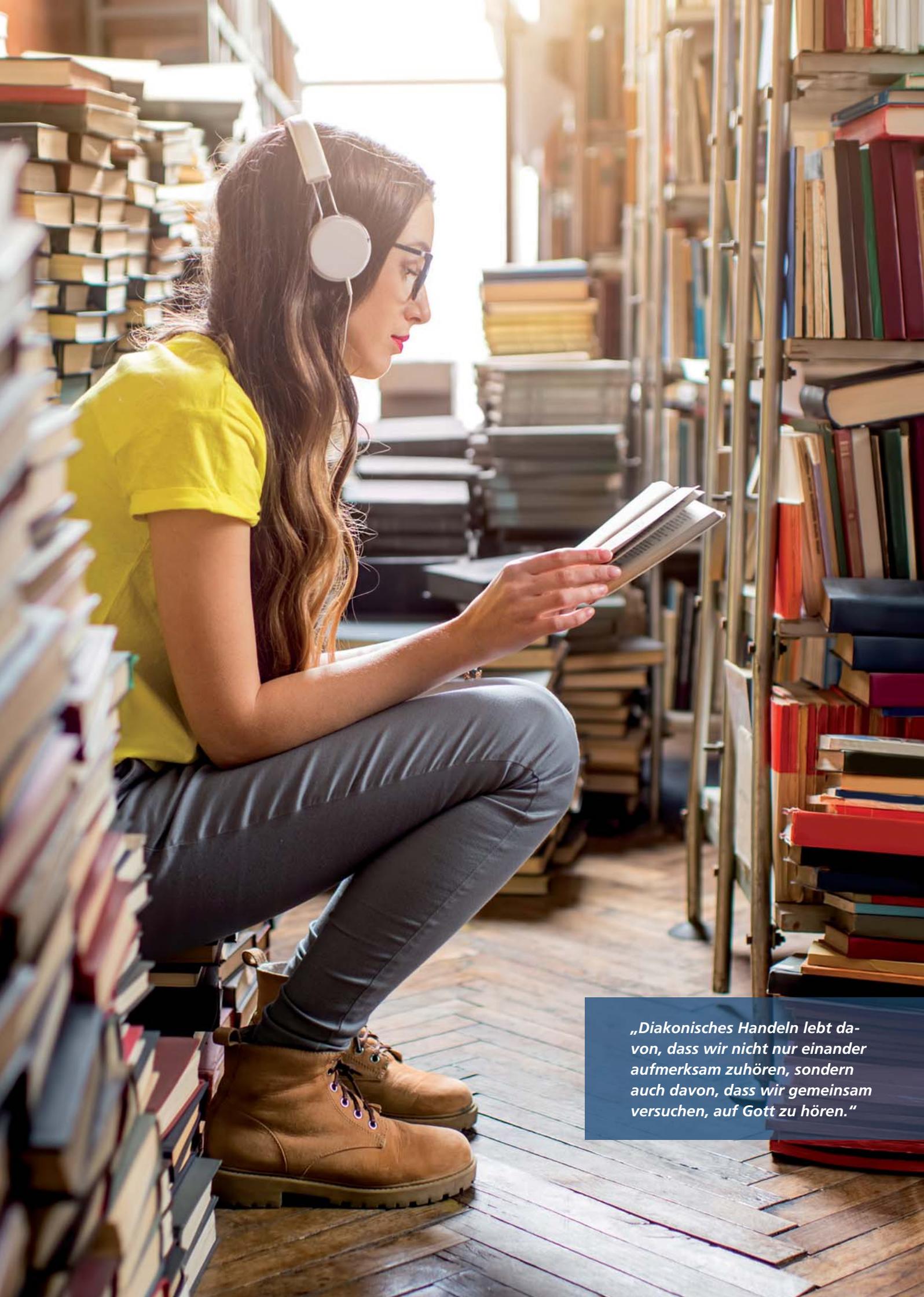
„Vergebt einer dem andern, wie auch Gott euch vergeben hat in Christus“ (Epheser 4, 32)

„Das kann doch kein Mensch leisten!“ Führungskräfte haben eine sehr anspruchsvolle Aufgabe. Aber es gilt ebenso: Führungskräfte müssen nicht perfekt sein! Diakonisch führen und Führen in einem diakonischen Unternehmen sind wichtige Orientierungen für Führungskräfte; es ist eine wichtige Grundlage für die eigene Selbstreflexion, für Führungskräftetrainings und für die Diskussion mit den Mitarbeitenden. Ein diakonisches Unternehmen braucht für Mitarbeitende und für Führungskräfte immer auch eine diakonische Fehlerkultur. Diakonisch Handeln braucht die Bereitschaft zur Vergebung (auf allen Seiten) und das offene Gespräch, damit Führungskräfte und Mitarbeitende miteinander wachsen können.

Eine Doppelaufgabe, die Unterstützung braucht

„Diakonisch führen“ mit dem entsprechenden Handwerkszeug und „Führen in einem diakonischen Unternehmen“ müssen in einer Führungskraft zusammenkommen und an ihr erlebbar sein. Dazu braucht es Kenntnisse und Fähigkeiten, für die das Unternehmen in seiner organisationalen Verantwortung Bildungsangebote zur Verfügung stellt. Es braucht aber auch Möglichkeiten, das „Diakonische“ als Kraftquelle des eigenen Führungshandelns zu entdecken und diese Kraftquelle zu pflegen.

Oben: Sipe; Frick (2009) – zitiert nach Hartmann, Mathias: Führung und Führungskultur. In: Zirlik, M. / Wirner, G. (Hrsg.): Führung und Personalentwicklung im demografischen Wandel – erfolgreiches Change-management in der Alten- und Behindertenhilfe, S. 36–41, hier: S. 38–39.



„Diakonisches Handeln lebt davon, dass wir nicht nur einander aufmerksam zuhören, sondern auch davon, dass wir gemeinsam versuchen, auf Gott zu hören.“

» THEOLOGISCHE ERKUNDUNGEN¹

GEMEINSAM DIAKONISCH HANDELN IN BETHEL

» „Gemeinsam diakonisch handeln“ – das verstehe ich zunächst einmal als Suchbewegung. Als Frage danach, ob es denn in diesem komplexen Gewebe Bethels und der Diakonie so etwas wie einen roten (oder blauen) Faden gibt.

GEMEINSAM

Inklusion

Bei sozialen Dienstleistungen spielt nicht nur das Ergebnis der Leistungserstellung, sondern auch der Prozess der Leistungserstellung eine tragende Rolle. Dass Nutzer und Nutzerinnen sozialer Dienstleistungen nicht länger nur als Empfänger gesehen, sondern auch in die aktive Rolle der Mitgestaltung solcher Dienstleistungen versetzt werden, gehört zum Innovationspotenzial sozialen Unternehmertums. Soziale Innovationen sind in diesem Sinn als Konkretisierung des Inklusionsgedankens zu sehen. So verstehe ich auch die Zielbestimmung „Gemeinsam diakonisch handeln“. **Pflege, Altenhilfe, Begleitung am Lebensende, aber auch die unterschiedlichen Bereiche der Eingliederungshilfe, die Arbeit mit Wohnungslosen und Suchtkranken, sind Orte diakonischen Lernens, an denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Menge von ihren Klienten und Klientinnen lernen können – über das Leben, aber eben auch über den Glauben, über diakonisches Handeln und diakonische Haltungen.** Und das alles selbstverständlich auch im Gespräch mit Mitarbeitenden und Klienten bzw. Klientinnen, die keiner christlichen Kirche, sondern einer anderen Religion oder Weltanschauung angehören, die sich selbst als „religiös unmusikalisch“ bezeichnen oder dezidiert als Atheisten verstehen.

Aufeinander und auf Gott hören

Miteinander reden heißt aber auch aufeinander hören, einander zuhören. Diakonisches Handeln ist selbst eine Schule des Hörens, auch auf die leisen Töne, die Zwischentöne, und nicht zuletzt auf die lautlose Klage und die stummen Schreie derer, die ihre Stimme verloren haben.

Glaubende Menschen sind ganz Ohr. Sie wissen nicht nur darum, wie wichtig Worte sein können – im Guten wie im Schlechten. Sie wissen auch, dass wir im Entscheidenden von etwas leben, das wir uns gerade nicht selbst sagen können, so wenig wie wir uns selbst das Leben schenken oder uns selbst erschaffen können.

Diakonisches Handeln lebt davon, dass wir nicht nur aufeinander hören und einander aufmerksam zuhören, sondern auch davon, dass wir gemeinsam versuchen, auf Gott zu hören. Er kann zu uns gleichsam inkognito sprechen, wenn wir ein Gespräch untereinander, mit einer Bewohnerin oder einem Patienten führen. Wir können ihn aber auch hören, wenn wir uns seinem Wort öffnen, das in der Bibel bezeugt ist, wenn wir gemeinsame Gottesdienste oder Andachten feiern. Dieses gemeinsame Hören ist eine wesentliche Ressource des gemeinsamen diakonischen Handelns. Es ist eine der entscheidenden Kraftquellen.

¹ Vortrag von Prof. Dr. Ulrich H. J. Körtner auf dem Fachtag „Gemeinsam diakonisch handeln“ der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel am 16.9.2019 in Bielefeld-Bethel.

DIAKONISCH

Das Fremdwort Diakonie stammt aus dem Griechischen und leitet sich vom griechischen Verb diakoneín her. Diakonía ist zunächst der Tischdienst, dann im weiteren Sinne jede Form von Dienst- oder Hilfeleistung. Diakonisches Handeln ist nun ganz allgemein jedes Hilfehandeln aus christlicher Motivation zugunsten von Menschen, die sich in sozialer, physischer oder psychischer Not befinden.

Christliches Helfen?

Helfen ist allerdings keine exklusive christliche Tugend, sondern allgemein menschlich. Was also unterscheidet helfendes Handeln aus christlicher Motivation von anderem Hilfehandeln? Gibt es, wenn es um Fachlichkeit, um Empathie und Wertschätzung geht, einen Unterschied zwischen Christen und Nichtchristen oder zwischen Einrichtungen in diakonischer und solchen in kommunaler oder sonstiger Trägerschaft?

Besonders schroff hat der evangelische Theologe Rudolf Bultmann sogar die Möglichkeit eines spezifisch christlichen Humanismus und sogar einer christlichen Ethik in Abrede gestellt, jedenfalls wenn damit gemeint sein sollte, dass sie gegenüber anderen Ethikformen eine besondere Methode habe. Und so erklärt Bultmann lapidar: „**Es gibt wohl christliche Schuhmacher, aber keine christliche Schuhmacherei.**“ Weitergedacht bedeutet dies: Es gibt wohl christliche Ärzte und Pflegekräfte, aber keine christliche Medizin oder Pflege. Es gibt wohl christliche Sozialarbeiter, aber keine christliche Sozialarbeit. Es gibt wohl christliche Ökonomen und Managerinnen, aber kein christliches oder diakonisches Management.

Arbeitsrechtliche Fragen

Wie sinnvoll ist es also, christliches Hilfehandeln von anders motiviertem Hilfehandeln unterscheiden zu wollen? Und wenn das schon schwierig, wenn nicht gar unmöglich ist, weshalb sollen dann an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diakonischer Einrichtungen besondere religiöse Anforderungen gestellt werden, wie zum Beispiel die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche oder zu einer in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen (ACK) vertretenen Konfessionen?

Der Versuch, die Kirchlichkeit der Diakonie und ihres Handelns auf arbeitsrechtlichem Wege sicherzustellen, stößt an seine Grenzen. Wie das Freiburger Forschungszentrum Generationenverträge (FZG) errechnet hat, werden die beiden großen Kirchen in Deutschland bis 2060 die Hälfte ihrer Mitglieder verlieren.² **Soll die diakonische Arbeit der Kirchen in ihrem bisherigen Umfang aufrechterhalten werden, wird das bisherige arbeitsrechtliche Modell von Regel und Ausnahme in puncto Kirchenmitgliedschaft nicht mehr aufrechtzuerhalten sein.**

Diakonische Kirche

Das bedeutet meines Erachtens aber nicht, dass das Thema Kirchlichkeit der Diakonie damit überhaupt erledigt ist. Die Entwicklung der Kirchenmitgliederzahlen lässt sich, wie jüngst gezeigt hat, in einen größeren Zusammenhang einordnen, den man als Aushöhlung der Institutionen beschreiben kann. Diese „trifft die Kirchen nicht nur in quantitativer, sondern auch in qualitativer Hinsicht. Wenn Kirche als jene Institution verstanden wird, welche die Menschen in ihrer Lebensführung und Lebensdeutung unter Inanspruchnahme des christlichen Glaubens und seiner Botschaft unterstützt, gewinnen wir ein dynamisches und offenes Verständnis von Kirche als Ort und Prozess der Kommunikation des Evangeliums. Sie ist dann ganz – und wie ich meine, gut evangelisch – als dienende Institution verstanden. Man könnte auch sagen: Sie ist dann in einem ganz elementaren Sinne als diakonische Kirche begriffen, und zwar nicht nur in ihrem sozialen Hilfehandeln, sondern auch als Möglichkeitsraum von Glaube, Hoffnung und Liebe, aber auch der im Glauben gewonnenen Freiheit. Dieser Geist der Freiheit der Kinder Gottes, zu der sich Menschen durch Christus befreit wissen (vgl. Gal 5,1) soll auch in der Diakonie wehen und zu spüren sein. Die Freiheit des Glaubens befreit zur Nächstenliebe und zur Tat, zugleich aber von jeder Form der Gesetzlichkeit.

In der Diakonie begegnet man Menschen und Personengruppen, die in unseren Kirchengemeinden oftmals nicht vorkommen. Auch können in der diakonischen Arbeit neue Formate von Gemeinde entstehen, deren Kirchlichkeit sich eben nicht allein und in erster Linie an der formalen Kirchenmitgliedschaft von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern festmachen. Allerdings steht für mich außer Frage, dass christlich-diakonisches Handeln ohne Menschen, die versuchen, mit Ernst Christen und Christinnen zu sein, auf die Dauer nicht bestehen kann.

Diakonische Werte?

In der Diakonie ist gern von christlichen oder diakonischen Werten oder dem christlichen Menschenbild die Rede. Wertorientierte Unternehmen gibt es freilich keineswegs nur in der Diakonie. Werte bleiben nicht selten abstrakt-formelhaft und unterliegen dem geschichtlichen Wandel. Auch das stereotyp beschworene christliche Menschenbild bleibt floskelhaft, wenn es sich lediglich mit ein paar Stichworten wie Menschenwürde und Respekt in Unternehmensleitbildern findet, aber im alltäglichen Leben abstrakt bleibt.

Ein christliches Menschenbild zeigt sich nicht so sehr in formalen Bestimmungen dessen, was der Mensch ist, als vielmehr in Narrativen und Haltungen. **Was es heißt, dass jeder Mensch zum Bilde Gottes geschaffen ist und eine unveräußerliche Würde hat, zeigt sich daran, wie wir miteinander, mit anderen, mit uns selbst umgehen.** Es zeigt sich daran, wie weit wir uns in unserem Tun und Lassen von dem Bild Jesu bestimmen lassen, der sich den Kranken, den Schuldigen, den Armen, den Ausgestoßenen und Hoffnungslosen zugewandt hat.

Dienen, die Umwertung der Werte

Im Neuen Testament sagt Jesus von sich, er sei nicht gekommen, sich dienen zu lassen, sondern anderen zu dienen, und wer unter seinen Jüngerinnen und Jüngern der Größte sein wolle, der solle aller Diener sein (vgl. Mk 10,42–45). **Dienstbereitschaft im Sinne Jesu ist nicht mit Unterdrückung und Unterwürfigkeit zu verwechseln. Sich zu bücken, um dem anderen die Füße zu waschen, wie es Jesus seinen Jüngern getan hat (vgl. Joh 13,1–17), ist ein Ausdruck von Stärke, nicht von Schwäche.** Die Haltung des Dienens und der Dienstbereitschaft soll Menschen gerade nicht unterdrücken oder in dauerhafte Abhängigkeit von den Helfenden versetzen, sondern im Gegenteil von den Strukturen des Herrschens und Beherrschtwerdens befreien.



Ulrich H.J. Körtner,
O. Univ.-Prof. Dr. DDr. h.c.
Vorstand des Instituts für Ethik und Recht in der Medizin und Professor für Systematische Theologie; außerdem Mitglied im Verwaltungsrat der v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel

Einrichtung / Bereich:
Universität Wien

Expertenwissen:
Medizin- und Pflegeethik,
Theologie

HANDELN

Diakonisches Handeln ist christlich geprägtes und motiviertes Hilfehandeln. Gelegentlich ist der Spruch zu hören: „Wir machen in der Diakonie das, wovon in der Kirche nur gepredigt wird.“ Und schnell ist man dann bei dem bekannten Wort aus dem Jakobusbrief: „Seid aber Täter des Wortes und nicht Hörer allein; sonst betrügt ihr euch selbst“ (Jak 1,22).

Ein Glaube, der im Leben ohne praktische Folgen bleibt, ist ein toter Glaube. Aber es besteht auch die gegenteilige Gefahr eines Aktionismus, der den christlichen Glauben letztlich dementiert. Es ist doch die grundlegende Einsicht des Glaubens, dass wir das Leben unverdientermaßen als Gabe empfangen und dass wir uns auch die Liebe und Zuwendung Gottes weder verdienen können, noch verdienen müssen.

Seid aber Hörer des Wortes und nicht Täter allein

Wenn wir ehrlich sind, ist auch diakonisches Handeln nicht gegen die Gefahr sündiger Weltbemächtigung und Weltverbesserung gefeit. Wie schwer fällt es uns, eben nicht ständig in Aktionismus zu verfallen, der unter Umständen den Effekt hat, dass Patientinnen, Bewohner, Klientinnen – aus guter Absicht! – bevormundet werden. Passivität, Gelassenheit, das gemeinsame Ertragen einer Situation können ungleich mehr Mut erfordern als das ständige Handeln. Nicht zuletzt am Lebensende wird das Lassen zur großen Herausforderung, aber möglicherweise auch zur Quelle einer ganz neuen Freiheitserfahrung, nämlich der Befreiung aus allen Handlungszwängen im Angesicht des Todes. **Christlicher Glaube bedeutet für mich, auf eine höhere Vollendung unseres fragmentarischen Lebens – mit all seinen Brüchen, seinem Gelingen und Scheitern, seinen Momenten des Glücks und der Verzweiflung – zu hoffen, die von uns selbst definitiv nicht geleistet werden kann.** Diakonisches Handeln, wie ich es verstehe, lebt von dieser Hoffnung und kann von daher das Leben in seiner Schönheit wie seiner Gebrochenheit annehmen, ohne vom Zwang der Selbstoptimierung beherrscht zu werden.

2 Die im Mai 2019 veröffentlichte Studie ist abrufbar unter https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cLR6eEqzgo-IJ:https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-05-02_Projektion-2060_EKD-VDD_FactSheets_final.pdf+&cd=5&hl=de&ct=clnk&gl=at (letzter Zugriff am 9.7.2019).

DIAKONISCH

... DAS
DIAKONISCHE



LEITBILD
LEBEN

GLAUBE
MITEINANDER
Verbundenheit
MENSCHLICHKEIT
HELFFEN

... DEN
»→ ANDEREN ←«

WERTZUSCHÄTZEN
und für ihn da zu sein,
egal

WIE ER WAR
WIE ER IST
WIE ER SEIN WIRD

... den

und die

CHRIST-
LICHEN
GLAUBEN

SOZIALE
ARBEIT

*Zu verbinden und
in der Praxis
umzusetzen*

DIE
BASIS
MEINES HANDELNS
IST



bedeutet für mich ...

... EIN
empathisches
UND
tolerantes
HANDELN
UNTER BEACHTUNG DER
VIELFALT

RAUM FÜR



SEELSORGE

...KIRCHE

Menschen
auf ihrem Weg zurück
in ein selbständiges Leben
zu begleiten und
zu unterstützen.
ohne ihnen dabei
meine Lebensweise
aufzudrängen

DAHIN
ZU GEHEN



WO ES
BRENNT

Wir haben nachgefragt: bei unseren Mitarbei-
tenden. Lesen Sie hier, welche ganz persönliche
Bedeutung das Adjektiv „diakonisch“ jeweils trägt
– und welche Reichweite damit deutlich wird.

› ANFORDERUNGEN AN MITARBEITENDE IN DER DIAKONIE

» Auf dem Arbeitgeberbewertungsportal kununu hat kürzlich ein in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel nicht eingestellter Bewerber die Nachricht hinterlassen, dass es für ihn ein „No-Go“ sei, im Vorstellungsprozess nach Glauben und Religionszugehörigkeit gefragt zu werden.

Die Frage, ob wir im Vorstellungsverfahren nach der Religionszugehörigkeit fragen dürfen und ob die Zugehörigkeit zur Ev. Kirche oder einer mit ihr in Kirchengemeinschaft verbundenen Kirche (sog. Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen, kurz ACK) vielleicht sogar Bedingung für eine Einstellung sein darf, beschäftigt viele Menschen, die in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel Stellen ausgeschrieben und diese dann hoffentlich auch besetzen können.

In dieser Unsicherheit kann es zunächst helfen, einen Blick auf die Rechtslage zu werfen. Dazu muss man etwas weiter ausholen und beim Grundgesetz starten. Dort findet sich in den Übergangs- und Schlussvorschriften der Art. 140, der regelt, dass die Art. 137 bis 141 der Weimarer Reichsverfassung weitergelten. Was dort vor allem steht: In Art. 137 Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung gibt es die Regelung, dass jede Religionsgemeinschaft ihre Angelegenheiten selbst ordnet und verwaltet. Dies ist die Grundlage für jegliche kirchengesetzliche Regelung und gilt nicht nur für die Kirchen, sondern für alle entsprechend anerkannten Religionsgemeinschaften. Zuletzt hatte beispielsweise der Humanistische Verband eine solche Anerkennung erreicht und kann nun auch in diesem Rahmen seine eigenen Angelegenheiten regeln.

Das Bundesverfassungsgericht hat dann klarstellend entschieden, dass auch die der Kirche zugeordneten diakonischen Einrichtungen und Unternehmen dazu gehören, auch wenn sie rechtlich anders organisiert sind. In den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel sind zahlreiche einzelne Mitglieder – sogenannte juristische Personen – in den jeweiligen Diakonischen Werken und werden damit der Ev. Kirche zugeordnet. Dies ist der juristische Teil der tätigen Verkündigung des Evangeliums durch das Handeln der Diakonie.

Dieser juristische Teil führt dann auch dazu, dass die von den gewählten kirchlichen Gremien erlassenen Gesetze auch für Bethel gelten. Dazu gehört beispielsweise das kirchliche Datenschutzrecht, aber vor allem auch das **kirchliche Arbeitsrecht**.

Im Zusammenhang mit dem kirchlichen Arbeitsrecht wurde diskutiert und geregelt, welche Anforderungen über die fachliche Qualifikation hinaus an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Diakonie zu stellen sind. Dazu hat der Rat der Ev. Kirche in Deutschland nach intensiven Diskussionen zuletzt 2016 eine **„Richtlinie über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Ev. Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie“** beschlossen. Darin ist geregelt, dass bei der Frage der Anforderungen an Menschen, die bei Kirche und Diakonie arbeiten wollen, die Kirchenmitgliedschaft ein wichtiges Kriterium sein kann.

Es gibt Tätigkeiten, bei denen die Mitgliedschaft in einer Landeskirche der Ev. Kirche in Deutschland sogar eine zwingende Voraussetzung ist. Genannt werden dabei etwa die Bereiche Verkündigung, Seelsorge und ev. Bildung. Für die meisten anderen Tätigkeitsfelder wird der Kreis etwas weiter gezogen und bezieht Menschen mit ein, die getauft und Mitglied einer Kirche des ACK sind.

„Die Organisation kann nur durch die Menschen, die ihren Dienst dort versehen, tätig werden. Manchmal wird hier von ‚Ankermenschen‘ gesprochen.“



Es geht dabei nicht um die Ausgrenzung von Menschen, sondern darum, den Dienst der Diakonie als tätige Verkündigung des Evangeliums verstehen zu können. Die Richtlinie sieht vor, dass es in der Verantwortung des Anstellungsträgers liegt, diese diakonische Identität sicherzustellen.

Das klingt immer etwas theoretisch, meint aber nichts anderes, als alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitzunehmen und ihnen die Besonderheiten der diakonischen Identität deutlich zu machen.

Nun kann die Organisation „Anstellungsträger“ oder „v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel“ nur durch die Menschen, die ihren Dienst dort versehen, tätig werden. Es ist daher von Bedeutung, dass es genügend Menschen gibt, die als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter getaufte Mitglieder einer Kirche der ACK sind und so die diakonische Identität mittragen und ihren Kolleginnen und Kollegen mitvermitteln können. Manchmal wird hier von „Ankermenschen“ gesprochen.

Dies muss innerhalb eines entsprechenden Konzeptes erfolgen. **Die Grundlage in Bethel ist das Positionspapier des Vorstandes zur kulturellen und religiösen Vielfalt von 2014. Darin ist die Erwartung geäußert, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die christliche Grundhaltung Bethels mittragen können.** Dies bedeutet, dass auf der Basis des christlichen Glaubens und der Auseinandersetzung damit, sich Menschen verschiedener Kulturen und Religionen auf Augenhöhe, mit Freundlichkeit, Respekt und Wertschätzung begegnen. Die eigene kulturelle Prägung erlaubt dabei auch den Austausch über religiöse Fragen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer Religionen.

*„Es geht dabei nicht um die
Ausgrenzung von Menschen,
sondern darum, den Dienst
der Diakonie als tätige Ver-
kündigung des Evangeliums
verstehen zu können.“*





Christine Rieffel-Braune
Vorstand

Einrichtung / Bereich:
v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel

Expertenwissen:
Personal, Recht, Immobilien

Auch in den Grundsätzen für Zusammenarbeit und Führung bezieht sich der Führungsgrundsatz 5 darauf, dass Führungskräfte ihren Beitrag zum Ganzen leisten und dies etwa bedeuten soll, dass sie sich für Bethel einsetzen und ihren diakonischen Auftrag bewusst wahrnehmen.

Deutlich wird hierbei, dass die Verantwortung des Anstellungsträgers, die diakonische Identität sicherzustellen, auch eine zweite Seite hat – die Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. **Dies ist auch in der Richtlinie so formuliert. Ausdrücklich heißt es dort in § 4, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ihren Aufgabenbereichen die Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben mit übernehmen.**

Hiermit sind auch die Inhalte aufgezeigt, die sich in Vorstellungsgesprächen und Mitarbeitergesprächen wiederfinden sollen, damit die Reflexion erfolgen kann, wie sich der Einzelne einbringen möchte und kann.

So können wir dann auch auf den eingangs skizzierten Kommentar eines Bewerbers eingehen: In Vorstellungsgesprächen gilt es herauszufinden, ob der Bewerber oder die Bewerberin bereit ist, sich derart einzubringen. Bei Menschen, die Mitglied einer Kirche der ACK sind, wird dies vermutet. Hier genügt dann in der Regel auch der Hinweis darauf. Aber auch bei allen anderen kann und soll und muss auch gefragt werden. Wir weisen in den Stellenausschreibungen mit der folgenden Formulierung bereits darauf hin: „Werden Sie Teil unserer Gemeinschaft. Wir freuen uns über Ihre christliche Werteorientierung und die Bereitschaft, die diakonische Ausrichtung unserer Arbeit aktiv zu unterstützen.“

Es gibt aber auch Stellenausschreibungen, in denen eine Kirchenmitgliedschaft sehr gewünscht ist, hier lautet die Formulierung wie folgt: „Wir wünschen uns, dass Sie die diakonische Ausrichtung unserer Arbeit aktiv unterstützen. Sie sollten Mitglied einer christlichen Kirche sein, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört.“

In diesem Sinne wurde auch dem Bewerber auf Kununu geantwortet.

Nicht unerwähnt bleiben soll an dieser Stelle, dass die oben genannte Richtlinie im Augenblick überarbeitet wird. Dabei arbeiten Theologen/Theologinnen und Juristen/Juristinnen in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe von Diakonie und Kirche eng zusammen. Hierbei wird versucht, zunächst theologisch herauszuarbeiten, welche Anforderungen es an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Organisation an sich geben muss und wie diese in rechtliche Formulierungen zu fassen sind. Es gibt noch keine Ergebnisse, aber es zeichnet sich ab, dass die Verantwortung der Organisation auch weiter wichtiger Faktor sein wird.

› ORTE GELEBTER DIAKONISCHER IDENTITÄT

Die Situation heute: Die Forderung nach Diakonie in einer pluralistischen Gesellschaft

» Die diakonische Identität und das Profil von Trägern und Mitarbeitenden in diakonischen Einrichtungen hat derzeit Konjunktur.

Je mehr sich innen wie außen die Prozesse von Säkularisierung und kultureller Vielfalt in einer vielfach erlebten Beliebigkeit und Verunsicherung niederschlagen, und je mehr sich aus gutem Grund schützenswerte Grundrechte der Selbstbestimmung und des Diskriminierungsschutzes durchsetzen, desto weniger kann selbstverständlich vorausgesetzt werden, dass diakonische Werte, Kultur und Wesensäußerungen alltägliche Relevanz haben.

Andersherum ist aber der Erwartungsdruck an die besondere Prägung und Qualität weltanschaulich geprägter Institutionen sozialer und pflegerischer Dienstleistungen enorm. Kundinnen und Kunden wie ihre Angehörigen erwarten zusätzliche Leistungen und sei es „nur“ das Mehr an Zugewandtheit und Freundlichkeit. Mitarbeitende, die in engen Rahmenbedingungen diesen Erwartungen alltäglich ausgesetzt sind, geraten nicht selten an die Grenzen, was sie individuell zu leisten im Stande sind. Personelle Mangelsituationen und vielfältige patienten- bzw. kundenferne Aufgaben (z. B. Pflegedokumentation) stehen immer wieder in Konflikt zu den individuell wie institutionell gewünschten hohen Qualitäts-Erwartungen.

Das diakonische Profil evangelischer Einrichtungen steht von allen Seiten unter hohen Glaubwürdigkeitsanforderungen. Das gleiche gilt für die Menschen, die in diesen Institutionen arbeiten – egal auf welchen Ebenen. Je weniger darum diakonisches Profil selbstverständlich ist, desto mehr braucht es Räume, in denen diakonische Kultur erlebt, gelebt, reflektiert, errungen, erbetet, gesucht und gefunden werden kann – wohlgemerkt nicht als Feigenblatt zum Bedecken von Qualitätsdefiziten.



„Es braucht Räume, in denen diakonische Kultur erlebt, gelebt, reflektiert, errungen, erbetet, gesucht und gefunden werden kann.“

Diakonie hat qualifizierte Unterstützer: Die Betheler Gemeinschaften

In Kirche und Diakonie haben alle Mitarbeitenden den Auftrag, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Sie tragen in unterschiedlicher Weise dazu bei, diesen Auftrag zu erfüllen.

Diakoninnen, Diakone sowie Diakonissen bringen durch ihre doppelte Qualifikation in besonderer Weise Fertigkeiten zur Ausgestaltung der diakonischen Kultur mit. Als Mitglied einer diakonischen Personengemeinschaft haben sie ein Netzwerk, das ihnen fachlichen Austausch, Begegnung, Besinnung, Beratung und Unterstützung bietet, um den diakonischen Faden weiterzuspinnen. Die Tradition



Wolfgang Roos-Pfeiffer

Diakon, Ältester der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth

Einrichtung / Bereich:

Stiftung Nazareth

Expertenwissen:

Gemeinschaft, Netzwerke, Diakonie, Theologie, Kirche



von Personengemeinschaften bei diakonischen Träger-
einrichtungen ist lang und hängt zumeist zusammen mit
den Gründungen von evangelischen Krankenhäusern oder
Anstalten. Mutterhäuser der Kaiserswerther Diakonissen-
tradition oder Brüderhäuser wichernscher Prägung dien-
ten sowohl der Personalbeschaffung (jeweils ausschließlich
Frauen oder Männer) als auch der geistlichen wie fach-
lichen „Zurüstung“.

Neben aller unzweifelhaft großen Verdienste um Grün-
dung und Aufbau diakonischer Institutionen blieben die
Schwestern- und Bruderschaften lange Zeit exklusive
Vereinigungen, die sich als die Eliten des jeweiligen Unter-
nehmens verstanden und für sich hinter verschlossenen
Türen Gemeinschaft und geistliches Leben praktizierten.

Die Betheler Gemeinschaften, die Sarepta-Schwestern-
schaft für Frauen und die Diakonische Gemeinschaft
Nazareth für Frauen und Männer, haben erhebliche
Wandlungsprozesse durchschritten, die es heute mög-
lich machen, dass beide mit ihren je eigenen Angeboten
und Profilen einladende, offene und für alle Interessierten
gastfreundliche Organisationen sind. Tatsächlich ist heute
die Offenheit diakonischer Gemeinschaften für alle an
diakonischen und spirituellen Themen Interessierten so-
wohl entscheidend für ihre Zukunftsfähigkeit als auch für
ihre Relevanz nach innen und außen.

**Oasen der Kraft für Multiplikatorinnen
und Multiplikatoren**

„Diakonische Gemeinschaften sind heute ein Ort, an dem
Empathie, Solidarität miteinander, Fürbitte füreinander
in besonderer Weise gelebt werden.“¹ Sie sind damit
ein Kristallisationspunkt des Diakonisch-Christlichen im
Unternehmen. Je mehr die Diakonie heutiger Tage darauf
angewiesen ist, dass es Multiplikatorinnen und Multiplika-
toren diakonischer Kultur gibt (sog. Ankermenschen oder
personale Marker), desto mehr benötigen diese selbst
Räume, in denen sie ihre Erfolge ebenso wie ihr Scheitern
benennen und reflektieren können; sie brauchen Oasen,
in denen sie selbst Kraft und Nahrung bekommen, um
diese an andere weiterzugeben; und sie brauchen gute
Gelegenheiten, um Gottes Liebe zu erfahren, zu feiern,
zu besingen, um Inspiration und Mut für den Alltag zu
bekommen.

Diakonische Identität und Kultur brauchen Orte, an denen
sie handgreiflich und geistlich erlebt und gelebt werden
können. Wir laden alle herzlich ein, unsere Angebote
kennenzulernen!

¹ Hofmann, Beate, 2009, Diakonische Gemeinschaften zwischen
Lagerfeuer und Leuchtfeuer (unveröffentlichter Vortrag).

› ÜBER DAS DIAKONISCHE PROFIL INS GESPRÄCH KOMMEN

ZWEI METHODEN FÜR TEAMSITZUNGEN, TAGUNGEN, WORKSHOPS UND CO

1. METHODEN-HÄPPCHEN:

WAS IST „CHRISTLICH“ UND „DIAKONISCH“? EINE ERSTE „BEZIEHUNGSÜBUNG“

1. Schritt:

Stichwortsammlung der Teilnehmenden zu:

Was ist „christlich“?

Jedes Stichwort kommt auf ein eigenes Blatt Papier.

Was ist „diakonisch“?

Jedes Stichwort kommt auf ein eigenes Blatt Papier.

2. Schritt:

Vorstellen der Stichworte durch die Teilnehmenden:

Kästchen mit Beispiel-Stichworten → *Christlich:*

Kirche / Gebet / Glaube / Miteinander / Nächstenliebe / Mut / Widerstand / Vertrauen / Exklusivität / Wider die Vernunft / Kirchenlieder / Gottesdienst / Gemeinschaft

Kästchen mit Beispiel-Stichworten → *Diakonisch:*

Dienst am Mitmenschen / Da sein für andere / Helfen / Unterstützung / gegen den Strom / anachronistisch / Verantwortung / Miteinander gegen den Rest der Welt

3. Schritt:

Clustern der Stichworte und in-Beziehung-Setzen

Die Teilnehmenden sortieren die genannten Stichworte gemeinsam nach ihrer Wertigkeit: Die für sie wichtigsten Stichworte kommen nach oben, die weniger wichtigen darunter. Dabei kommen die Teilnehmenden ins Gespräch und einigen sich, wie die Begriffe zueinander in Beziehung stehen und welche Bedeutung sie in diesem Kontext haben. Werden Stichworte mehrfach genannt, werden sie aufeinandergelegt, wodurch die besondere Wertigkeit dieser Begriffe noch einmal hervorgehoben wird. Oftmals wurden in der Rubrik „christlich“ Stichworte wie Nächstenliebe und Glaube an den Anfang gesetzt, unter Rubrik „diakonisch“ waren es Unterstützung und Dienst.

Variationen:

- Schritt 1: Mögliche Stichworte zu „christlich“ und „diakonisch“ liegen auf dem Boden. Jede/r TN nimmt sich jeweils 3 bis 5 Stichworte, die für die Person zu den Begriffen „christlich“, bzw. „diakonisch“ passen.
- Ergänzen: Ist ein Stichwort bereits vergriffen oder fehlt ein Stichwort, schreibt man es noch einmal auf ein Blatt Papier.
- Schritt 2 und 3 werden zusammengezogen, sodass die Stichworte in der Vorstellung bereits priorisiert und zueinander in Beziehung gesetzt werden.

Wozu kann ich die Methoden nutzen?

Die beiden beschriebenen Methoden lassen sich zum Einstieg ins Thema „diakonisches Profil“ gut nutzen. Sie sind niederschwellig, weil sie an das Vorwissen der Teilnehmenden anknüpfen und dieses wertschätzen. Ziel ist, sich des bereits vorhandenen Wissens in der Gruppe bewusst zu werden und darüber miteinander ins Gespräch zu kommen. Die zweite Methode eignet sich zudem auch als persönliche Vorstellungsübung.

- **Material:** Papier, Stifte, 2 DIN A4-Bögen zum Clustern von Methode 1 (darauf steht jeweils für sich: „Was ist diakonisch?“ und „Was ist christlich?“)
- **Zeitraumen:** ca. 20 – 30 Min (pro Methode)
- **Anzahl der Teilnehmenden:** 5 – 15

2. METHODEN-HÄPPCHEN:

WAS HAT MEIN NAME MIT „CHRISTLICH-DIAKONISCH“ ZU TUN? EINE ENTDECKUNGSREISE ÜBER DEN EIGENEN NAMEN

1. Schritt: Sammeln

Die Buchstaben des eigenen Vor- und/oder Nachnamens werden untereinander geschrieben und die Teilnehmenden gebeten, links neben dem Buchstaben jeweils ein Wort zu finden, das sie mit „christlich“ und rechts jeweils ein Wort, das sie mit „diakonisch“ verbinden
→ siehe Beispieltabelle.

2. Schritt: Herausfiltern

Die Teilnehmenden filtern jeweils die zwei Stichworte aus „ihrer“ Stichwortsammlung „christlich“ / „diakonisch“ heraus, die sie für sich am wichtigsten finden.

3. Schritt: Vorstellen

Die Teilnehmenden stellen in der Gruppe „ihre“ Stichworte vor und erläutern, weshalb sie jeweils diese zwei Stichworte am wichtigsten finden.

Variationen:

- Das Sammeln (Schritt 1) kann auch nur zum Vor- oder Nachnamen erfolgen.
- Die Buchstaben des eigenen Namens (Schritt 1) müssen nicht am Wortanfang stehen, sondern können sich irgendwo innerhalb des Wortes befinden.
- Die Prioritätenliste (Schritt 2) kann sich auch auf ein oder mehrere Stichworte erstrecken.
- Die Vorstellung (Schritt 3) kann auch in Kleingruppen erfolgen.

Christlich		Diakonisch
<i>Predigt</i>	P	<i>Partnerin</i>
<i>Evangelium</i>	E	<i>Ehrlichkeit</i>
<i>Theologie</i>	T	<i>Tatkraftig</i>
<i>Reden</i>	R	<i>Respekt</i>
<i>Annehmen</i>	A	<i>Achtsamkeit</i>
<i>Pastorin</i>	P	<i>Praktische Hilfe</i>
<i>Frieden</i>	F	<i>Fachlichkeit</i>
<i>Aufmerksamkeit</i>	A	<i>Annehmen</i>
<i>Freundlichkeit</i>	F	<i>Freude</i>
<i>Fasten</i>	F	<i>Freundlich</i>



Pastorin Dr. Petra Pfaff

Koordinatorin des Pastoralen Dienstes und Vorsitzende des Ethikkomitees

Einrichtung / Bereich:

Pastoraler Dienst, Bethel im Norden

Expertenwissen:

Diakonisches Profil, kreative Bibelarbeit, spiritual care

› LEIB UND SEELE THEOLOGISCHER IMPULS

» Seele ist ja ein fast altmodisches Wort. Aber es umschreibt etwas für unser Leben unendlich Wichtiges.

Seele: das ist eine vielschichtige, aber in jedem Fall lebendige Wirklichkeit in uns. Sie hat etwas zu tun mit dem Atem des Lebens, den nach der uralten Überlieferung der Bibel Gott dem Menschen in die Nase geblasen hat. Dieser Atem, eingehaucht durch Gott, ist es, der uns erst zum lebendigen Wesen macht.

Vom Spüren dieses Atems sagt Jesus in Luthers Übersetzung mit so wunderbar starken, unserer Umgangssprache so fremden Beugung der Worte diesen großartigen Satz (Matthäus 16, 26):

***Was hülfte es dem Menschen,
wenn er die ganze Welt gewönne
und nähme doch Schaden
an seiner Seele?***

Die Frage wirkt ganz unmittelbar. Eigentlich weiß man sofort, was gemeint ist: Dieses in und mit Gott atmen zu verlieren ist durch nichts aufzuwiegen, was wir in der Welt gewinnen könnten dafür.

Und doch ist es nicht leicht, diese Einsicht für uns konkret werden zu lassen. Denn: Kämmt sie nicht gegen den Strich, was ein urmenschliches Wollen und Verlangen ist? Die Welt gewinnen: Davon ist die Politik getrieben, die Wirtschaft, die Wissenschaft. Und jede und jeder von uns ist doch auch selbst ehrlicherweise darum bemüht, das Leben in den Griff zu bekommen.

Die Negativfolie für all solches Gewinnen kann ich schnell beschreiben: Ich kann schnell und leicht sprechen von der Welt des Machens, in der auch ich lebe. Ganz allgemein und menschlich gesagt, geht es auch für mich darum, dass Leben gelingen soll. Dass das Leben gut und glatt verläuft, mir nicht aus den Händen gleitet, sondern ich die Herrin bleibe und am Ende als Siegerin auf dem Platz stehe.

Da bin ich nicht weit weg von dem Zeitgeist in Politik und Wirtschaft und Wissenschaft, den ich sonst gerne so kritisch bedenke.

**Was hülfe es dem Menschen,
wenn er die ganze Welt gewönne
und nähme doch Schaden
an seiner Seele?**

Das Wort Jesu ist da wie ein Stopp-Zeichen.

Wenn ich diese Frage Jesu auf mein Leben und Handeln, unser gemeinsames diakonisches Handeln beziehe, möchte ich sagen: Wehe, das In-den-Griff-bekommen-Wollen des Lebens nimmt uns so in Beschlag, dass wir nicht mehr schwach und hilfebedürftig sein können. Oder die nicht achten, die eben schwach und hilfebedürftig sind, die ihr Leben erkennbar nicht in den Griff bekommen, deren Leben eben nicht gelingt, sondern die Spuren des Scheiterns sichtbar trägt.

Die Theologin Gunda Schneider-Flume hat ein kleines Büchlein geschrieben mit dem Titel: *Leben ist kostbar*. Und der provokative Titel darunter lautet: *Wider die Tyrannei des gelingenden Lebens*.

Mit dem Untertitel meint sie: Es gibt doch Leben, das nicht gelingt, es gibt doch Leben, das nicht satt wird und sich rundet in einem Lebenskreis. Es gibt doch Leben, das Fragment bleibt, geschlagen, aus den Händen geglitten – auch derer, die es begleiten und zum Besten bringen wollen.

Es gibt doch Leben, das nicht gelingt. Auch für mich. Aber gerade Zeiten, in denen das Leben nicht gelingt, sind möglicherweise voller tiefer Erfahrungen Gottes.

Und wahrscheinlich können wir alle im Blick auf solche Narben in unserem Leben sagen: **Wirklich reich in unserem Leben sind gerade die Zeiten, wo wir das Leben nicht in den Griff bekommen haben – und lernen mit dieser unserer Schwäche zu leben.**

Für den Kirchentag in Dortmund habe ich mit Nils, einem Bewohner aus Nebo, der mit dem Handicap Autismus lebt, eine Bibelarbeit vorbereitet. Eine Bibelarbeit zu Hiob, dem geschlagenen, kranken Mann aus dem Alten Testament.

Ich habe im Studium und danach Hiob immer als eine Geschichte der Anklage gegen Gott gelesen: warum Gott das Schlechte und Böse im Leben von Menschen zulässt, und wie ich an diesen Gott glauben kann, der so handelt. Der das erlaubt oder gar verursacht.

Nils hat die Geschichte von Hiob gleich ganz anders gelesen – und ich habe das von ihm angenommen: Nils sagt, dass gerade auch die schweren Erfahrungen, die Krankheit, das Ohnmächtigsein für ihn zu Gott gehören – und zu dem Leben, das Gott ihm gegeben hat. Und dann zitiert er Grendin Temple, die amerikanische Tierforscherin und Autistin: Wenn ich mit dem Finger schnippen könnte und der Autismus wäre weg, ich würde es nicht tun. Der Autismus gehört zu mir und meinem Leben – das sagt auch Nils.

Mich macht das Gespräch mit ihm, die Begegnung mit vielen Menschen in Bethel demütig. Weil ich merke: Hier ist eine Haltung gewachsen, eine Erfahrung auch mit Gott vielleicht, die Menschen in ihrer Seele ruhig und reich gemacht hat. Eine Seele, ein Leben, frei von der Tyrannei des gelingenden Lebens – und doch offen, atmend.

**Was hülfe es dem Menschen,
wenn er die ganze Welt gewönne
und nähme doch Schaden
an seiner Seele?**

Jesu Wort vom Nichtverlieren der Seele erinnert daran, dass nicht alles machbar ist. Es ist nicht alles in den Griff zu bekommen.

Und wir können uns nicht unseres Lebens oder des Lebens derer, an die wir gewiesen sind, nur aus uns selbst vergewissern. Das ist die tiefe religiöse Dimension, die jedem diakonischen Hilfehandeln innewohnt. Diese Grenzerfahrung. Darin und in allem, was unser Leben reich macht, verdanken wir uns anderen, in allem und hinter allem spüren wir den Atem Gottes. Der uns Leben einhaucht, uns Lebendigkeit schenkt. Leib und Seele.



Dr. Johanna Will-Armstrong
Pastorin

Einrichtung / Bereich:
Vorstandsmitglied der v. Bodelschwingschen
Stiftungen Bethel

Expertenwissen:
Christlicher Glaube, Religiöse Vielfalt
als Thema von Kirche und Diakonie

› DIAKONISCH HANDELN HEUTE

» Mal im Ernst: Können uns die alten Texte der Bibel wirklich Orientierung für unser heutiges Handeln geben? Ja, können Sie. Und warum?

Weil in diesen Texten menschliche Lebensthemen im Zentrum stehen. Themen, die heute noch genauso den Lebensweg von Menschen prägen: Krankheit, Armut, gesellschaftliche Ausgrenzung, Konflikte, Tod und viele andere Notlagen.

Die jüdisch-christliche Tradition der verschiedenen Bücher der Bibel zeigt uns auf, was Gottes Wille ist. Menschen sollen in ihrer Not nicht alleine und ohne Hilfe bleiben. Sie sollen Hilfe und Gerechtigkeit erfahren. In den alten Geschichten begegnen uns zutiefst menschliche Erfahrungen. Die gleichen Erfahrungen begegnen uns in unserer Gegenwart. Jeden Tag. In den alten Geschichten stehen immer wieder Menschen gegen erfahrenes Unrecht auf. Sie glauben an einen Gott, der die Not und das Elend der Menschen überwinden will. So auch zum Beispiel im sogenannten „Bethel-Psalm“. Sinngemäß heißt es dort: Wenn die Not überwunden ist, dann werden sie sein wie die Träumenden.

Wir Menschen sind immer Kinder unserer Zeit. Geprägt und in weiten Teilen bestimmt von den Vorstellungen und Bedingungen unserer Gegenwart. Diese Bindungen machen uns unfrei. Im Glauben an einen Gott, der diese Bindungen überwinden will, kann ich Freiheit gewinnen. „Und stellt euch nicht dieser Welt gleich, sondern ändert euch durch Erneuerung eures Sinnes, auf dass ihr prüfen könnt, was Gottes Wille ist, nämlich das Gute und Wohlgefällige und Vollkommene“ schrieb Paulus, ein Mitbegründer und Aktivist der frühen Christengemeinden, in einem Brief an eine kleine Gruppe von Christen in Rom. Dieser Satz hilft auch mir, in unseren heutigen konkreten Lebens- und Arbeitsbedingungen. Durch ihn gewinne ich Freiheit.

In der Auseinandersetzung mit den Texten der Bibel, den Erkenntnissen kritischer Theologie, den Erkenntnissen von Wissenschaften und im Diskurs mit Menschen, kann ich in Freiheit und Verantwortung vor Menschen und Gott prüfen, was das Gute und Richtige ist. Daraus erwächst Freiheit zum Leben. Hier und heute.

Die biblischen Botschaften mit ihren alten und doch so aktuellen Erkenntnissen – unser vielfältiges, beeindruckendes und zerbrechliches Leben in unserer Zeit. Beides echte Herausforderungen!

Diakonisch handeln heute: Diesen Herausforderungen begegnen, Antworten suchen und finden und engagiert handeln. Jeden Tag. Nicht mehr und nicht weniger.





Diakon Werner Arlabosse
Vorsitzender der Direktion

Einrichtung / Bereich:
Stiftungen Sarepta/Nazareth

Expertenwissen:
Personalwesen, Bildungsfragen,
Diakonischer Auftrag

„Und stellt euch nicht dieser Welt gleich, sondern ändert euch durch Erneuerung eures Sinnes, auf dass ihr prüfen könnt, was Gottes Wille ist, nämlich das Gute und Wohlgefällige und Vollkommene.“ RÖMER 12,2

IMPRESSUM

© Bethel-Verlag, Bielefeld 2019
ISSN 2364-02940

Herausgeber:

v. Bodelschwingsche Stiftungen
Bethel
V. i. S. d. P. Werner Arlabosse
Stiftungen Sarepta I Nazareth
Nazarethweg 5, 33617 Bielefeld
Telefon: (0) 521 144-2229
Telefax: (0) 521 144-2213
www.bethel-wissen.de

Redaktion:

Katrin Krohne-Klaus,
Diakon Patrick Quack
redaktion@bethel-wissen.de

Produktion:

Diakon Martin Eickhoff-Drexel

Konzeption / Design / Prepress:

unikat GmbH
www.unikat.net

Gedruckt auf FSC-zertifiziertem
Papier

Druck und Verarbeitung:

proWerk, MedienService Bethel
www.prowerk-bethel.de

Bildnachweise:

Titel: JakeOlimb / istockphoto.com
S. 2: A-Digit / istockphoto.com
S. 7: Orbon Alija / istockphoto.com
S. 8: thelinke / istockphoto.com
S. 10: davidpereiras / photocase.de
S. 12: SolStock / istockphoto.com
S. 15: Orbon Alija / istockphoto.com
S. 16: Jenzig71 / photocase.de
S. 18: RossHelen / istockphoto.com
S. 22: STILLFX / istockphoto.com
S. 25: FOTOliziös / photocase.de
S. 26: kallejipp / photocase.de
S. 28: simonthon.com / photocase.de
S. 33: Alicja / pixabay.com
S. 34: A-Digit / istockphoto.com
S. 35: time. / photocase.de
Diverse: Bethel / Stiftungen Sarepta I Nazareth

Entdecken Sie unser Fachthemenportal:

www.bethel-wissen.de

Dort können Sie bethelwissen kostenlos abonnieren
und vergangene Ausgaben herunterladen.

