

Die Angst meines Herzens
ist groß; führe mich aus
meinen Nöten!

(25. Psalm)

Mündlicher Jahresbericht 2017

Landespastor Dirk Ahrens

auf der Mitgliederversammlung
des Landesverbandes der Inneren Mission

13. November 2017



Gliederung

Einleitung	Seite 5
Arbeitsrecht	Seite 6
Profil	Seite 7
Fachkräftemangel	Seite 8
Digitalisierung	Seite 9

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Schwestern und Brüder,

die heutige Tageslosung steht im 25. Psalm und lautet: „Die Angst meines Herzens ist groß; führe mich aus meinen Nöten!“

Vielleicht ist die Ausdrucksweise des Psalmes etwas dramatisch, aber ich habe in den letzten Monaten nicht wenige Menschen getroffen, die große Angst im Herzen trugen: Wohin entwickelt sich die sogenannte freie westliche Welt? Bleiben wir liberal und sozial oder werden nationalistische und separatistische Strömungen, gemeinsam mit gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Nationalismus, zunehmen?

Viele fragen sich auch, ob wir den Klimawandel zumindest soweit in den Griff bekommen, dass die größte Not vor allem in den armen Ländern des Südens abgewendet werden kann? Die Sorge ist groß, auch wenn noch niemand eine unter dem Meeresspiegel liegende norddeutsche Tiefebene fantasieren mag.

Andere fürchten die Folgen der Digitalisierung: Ist der Mensch ein Auslaufmodell? Werden wir bald durch intelligente Roboter ersetzt? Werden wir künftig noch genug Arbeit und Lohn für alle haben?

Und manch einer trägt vor allem Angst im Herzen, wenn er seine aktuellen Rentenberechnungen erhält: Werde ich davon leben können? Ist es das, was schließlich von vielen Jahren Arbeit übrig bleibt?

Und in der Diakonie fragt man sich: Wird es künftig noch ausreichend Fachkräfte geben, um die wichtigen Aufgaben in Pflege, Medizin und sozialer Arbeit zu bewältigen? „Die Angst meines Herzens ist groß. Führe mich aus meinen Nöten!“

Manch einer mag denken: was soll die Jammerei? Sie führt ja zu nichts. Das ist wahr: Jammern führt zu nichts. Aber irgendwo muss die Not ja hin. Ich halte es für ein großes Geschenk, daß wir an Gott abgeben dürfen. Ich muss die Angst meines Herzens nicht für mich behalten, muss mich nicht verkapseln und verhärten. Augen zu und durch ist kein diakonisches Motto! Wir können unsere Sorgen und unsere Herzensangst eingestehen und in Gottes Hände legen. Wir bleiben offen, beweglich, nachdenklich und sondieren Chancen und Herausforderungen, weil wir alles was lähmt und verstört in Gottes Hand geben können. Es ist schließlich seine Diakonie in der wir arbeiten. Deshalb braucht eine nervöse ängstliche Welt die Diakonie: Unsere Hoffnung resultiert nicht daraus, dass alles gut läuft, sondern daraus, dass wir die Welt und uns in Gottes Hand wissen. Also arbeiten wir trotz aller Ängste und Sorgen ruhig und vertrauensvoll weiter und stellen uns den anstehenden Aufgaben reflektiert und mit Sachverstand.

Arbeitsrecht

Auch wenn wir beim Thema Arbeitsrecht keine Angst in unseren Herzen tragen: Sorgenfrei sind wir nicht, aber wir sind bereits gut vorangekommen.

Seit nunmehr zwei Monaten haben wir ein neues Mitarbeitsanforderungsgesetz in der Nordkirche. Dieses Gesetz in dem geregelt wird, welche Anforderungen Mitarbeitende in Kirche und Diakonie erfüllen müssen, liegt Ihnen noch nicht vor, wird Ihnen aber sicher bald zugestellt werden. Galt bisher die sogenannte Loyalitätsrichtlinie, nach der in Kirche und Diakonie ausschließlich Kirchenmitglieder arbeiten durften, können wir nun in fast allen diakonischen Arbeitsfeldern auch auf Menschen zugehen, die keiner Kirche angehören. Das ist eine wesentliche Erleichterung mit Blick auf den Fachkräftemangel. Das ist aber auch eine große Chance für eine sich interkulturell öffnende Diakonie. Wir sind künftig dichter an der Realität unseres Landes. Auch wenn wir natürlich nach wie vor wünschen, dass möglichst viele unserer Mitarbeitenden Kirchenmitglieder sind. Sie zeigen schließlich durch die monatliche Zahlung der Kirchensteuer eine besondere Solidarität mit uns. Dank dieser Solidarität kann die Landeskirche die Arbeit der Diakonie an vielen Stellen finanziell und personell unterstützen. Wir sollten niemals den Eindruck erwecken, dass uns das egal sei.

Gleichzeitig machen wir die bisweilen erschreckende Erfahrung, dass die Kirchenmitgliedschaft durchaus keine Gewähr dafür ist, dass Mitarbeitende über Grundkenntnisse ihres Glaubens verfügen oder wenigstens mit einer gewissen Kompetenz über religiöse Fragen sprechen können. Deshalb haben wir bei uns im Haus einen dreitägigen verpflichtenden Profilkurs für alle neuen Mitarbeitenden installiert. Dabei erleben wir fast alle unsere Mitarbeitenden als neugierig, interessiert, staunend und diskussionsfreudig, auch und gerade in religiösen Fragen. Die Menschen wollen wissen wo sie arbeiten und manch Neue gesteht irgendwann, dass sie heimlich mit genau der Hoffnung in die Diakonie gekommen sei, am Arbeitsplatz etwas über die eigenen spirituellen Wurzeln zu erfahren. Auf diese Weise erhält der Begriff der Inneren Mission eine neue beglückende Prägung. Aus dem Glauben als Zaun, der über drinnen und draußen entscheidet, wird der Glaube als Magnet, um den wir alle in der uns angemessenen Nähe und Distanz kreisen. Die meisten von uns elliptisch: mal näher und mal ferner. Dabei ist das persönliche Bekenntnis nicht so wichtig wie die Tatsache, dass ich mich darauf einlasse, dass Diakonie nun mal genau diese Mitte hat. Auch der äußerste Planet des Sonnensystems umkreist schließlich die Sonne.

Gut auch, dass die Nordkirche nicht nur ein Mitarbeitsanforderungsgesetz beschlossen hat, das uns diese Chancen eröffnet, sondern dass gleichzeitig bereits seit Frühjahr ein Ergänzungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz gilt, nach dem nun alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrer Kirchengemeindegliederung über das passive Wahlrecht verfügen. Das ist eine große Entlastung für alle unsere Mitglieder. Denn wenn sich auch manche diakonische Unternehmen wegen des grassierenden Fachkräftemangels schon länger nicht mehr an die alte Loyalitätsrichtlinie halten konnten – sie hatte ja für unsere Mitglieder auch nur empfehlenden Charakter – so war doch die Einhaltung des Mitarbeitervertretungsgesetzes Teil der Mitgliedschaftspflichten. Ganz persönlich empfinde ich diesen Schritt als Gewinn an Glaubwürdigkeit: Es gibt bei uns keine Mitarbeitenden erster und zweiter Klasse mehr!

Mit diesen neuen gesetzlichen Regelungen, bei deren Abfassung man besonders auf die Bedürfnisse der Diakonie gehört hat, verbindet die Nordkirche den Wunsch, dass die Diakonie diese Kirchengesetze nun auch für sich verbindlich macht. Sie formuliert das im Gesetz als „Soll“-Regelung, weil sie weiß, dass ein entsprechender Beschluss nur durch Mehrheitsentscheid auf der Mitgliederversammlung gefasst werden kann. Im Sinne der Einheit von Kirche und Diakonie scheint uns dieser Wunsch nachvollziehbar. Daher werden wir Ihnen einen solchen Beschluss auf der Mitgliederversammlung 2018 nach gründlicher Beratung zur Abstimmung vorlegen.

Damit sind kirchlicherseits zwei von drei großen Baustellen im Arbeitsrecht zu einem auch für uns guten Ende gebracht worden. Nun steht im kommenden Frühjahr nur noch die Entscheidung zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz aus. Dabei geht es im Kern für uns um die Frage, wie die Kirche künftig mit Nichtanwendern des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechtes umgehen will. Sollte die Nordkirche der Vorlage der EKD ohne Einschränkungen zustimmen und diese Regelung auch für die Diakonie verpflichtend machen, dann drohen allen Anwendern des ersten Weges, aber auch allen Analoganwendern anderer Tarifverträge, erhebliche Schwierigkeiten bis hin zum Verlust der Mitgliedschaft. Bisher schreibt die Satzung des Diakonischen Werkes Hamburg analog zum Diakoniesgesetz der Nordkirche die Anwendung kirchlich-diakonischen Dienst- und Arbeitsrechtes aus nachvollziehbaren Gründen nicht vor. Obwohl wir als Landesverband sehr klar dafür einstehen, dass wir den kirchengemäßen zweiten Weg für den geeignetsten Weg zur Ausgestaltung kirchlich-diakonischen Arbeitsrechtes halten und obwohl wir mit den Kostenträgern immer – und häufig auch erfolgreich – um die Refinanzierung tariflicher Vergütung ringen, hielten wir eine solche Festschreibung für gefährlich. Dabei sind wir sehr eindeutig darin, dass wir innerhalb der Diakonie keine ungeregelten Bereiche akzeptieren wollen. Wir haben daher in unserem Papier „Die Diakonie als Arbeitgeberin“ Standards formuliert, die wir künftig gerne für Nichtanwender verpflichtend machen wollen. Wir warten mit einer solchen Entscheidung allerdings bis wir klar erkennen, wohin sich die Arbeitsrechtsregelungen in der Nordkirche entwickeln, machen die Standards aber bereits bei Neuaufnahmen geltend.

Wir sind in den Prozess der Gesetzesvorbereitung mit großer Besorgnis gegangen und haben nach ersten Signalen aus dem Landeskirchenamt schwere Verwerfungen zwischen Kirche und Diakonie befürchtet. Mittlerweile bewegen sich die Gespräche allerdings in eine Richtung die uns berechtigten Grund zur Zuversicht gibt, dass auch diese Arbeitsrechtsbaustelle in einer für alle Beteiligten zufriedenstellenden Weise zu Ende gebracht wird. Genaueres wissen wir im Frühjahr 2018, aber ich bin sicher, dass sich die starke und belastungsfähige Beziehung zwischen Kirche und Diakonie abermals bewähren wird.

Profil

„Die Angst meines Herzens ist groß; führe mich aus meinen Nöten!“ lautet die Tageslosung mit der ich diesen Bericht begonnen habe. Die vielen Veränderungen machen Angst. Und ich habe gut in Erinnerung wie sich bei den synodalen Beratungen zum neuen Mitarbeiteranforderungsgesetz diese Angst auch geäußert hat. Einige Synodale waren in großer Sorge, dass nun, wenn in Kirche und Diakonie auch Nichtmitglieder arbeiten könnten, der letzte Rest unserer Erkennbarkeit verloren ginge. Diese Sorge ist verständlich und es ist an der Zeit, dass wir aktiv Maßnahmen zur Stärkung der Erkennbarkeit ergreifen.

Das neue Mitarbeiteranforderungsgesetz benennt die Leitungen sehr klar als verantwortlich für die Ausgestaltung des evangelischen Profils. Das macht Sinn weil es dabei einerseits um die Unternehmenskultur geht und andererseits ohne die Benennung operationaler Ziele und die Bereitstellung von Ressourcen nichts vorangebracht werden kann. Wir haben zum Beispiel bei uns im Haus nach gründlicher Analyse festgestellt, dass wir uns gesprächsfähigere Mitarbeitende wünschen wenn es um die geistlichen Wurzeln der Diakonie geht. Unter anderem deshalb haben wir den oben bereits erwähnten verpflichtenden Profilkurs eingeführt. Vielleicht geraten Sie bei der Untersuchung ihrer Einrichtung zu ganz anderen Schlüssen. Möglich, dass Sie Ihr Leitbild überarbeiten wollen, oder aber ein regelmäßiges Andachtsangebot für alle voranbringen möchten. Solche Entscheidungen sind – insbesondere wenn sie Geld und Arbeitszeit kosten – nicht leicht zu fällen. Wir lassen Sie mit dieser Herausforderung nicht alleine: Seit Sommer letzten Jahres bieten wir durch Herrn Christiansen Profilberatung an. Wir freuen uns, dass dieses Angebot so stark genutzt wird. In Ihren Unterlagen finden Sie eine Einladung zur Zusammenarbeit. Da es sich hierbei letztlich um Changemanagement handelt, sollten Sie das als Prozess verstehen der etwas Zeit braucht. Auch wenn nur Sie die Dauer bestimmen: In den seltensten Fällen wird das mit einem Termin getan sein. Wer also im kommenden Herbst mit einem begleiteten Prozess starten will, sollte jetzt in verbindliche Verabredungen mit Herrn Christiansen eintreten.

Zum Thema Profil und Erkennbarkeit gehört auch die Nutzung des Diakonie Corporate Designs. Wir hatten Sie im letzten Jahr darauf aufmerksam gemacht, welche hohe öffentliche Wertschätzung die Marke Diakonie genießt und Sie ermutigt, die damit verbundenen PR Chancen zu nutzen. Nicht wenige Einrichtungen haben diese Anregung bereits aufgegriffen und führen nun das Verbundlogo auf ihren Websites und Flyern. Vielen Dank dafür! Denn auch sehr gut eingeführte regionale Marken gehen im Internet leicht verloren wenn sie nicht über starke Dachmarken auffindbar sind. In unserer mobilen und digitalisierten Gesellschaft werden Pflegeheimplätze in Hamburg von Angehörigen in München über das Internet gesucht. Suchbegriffe sind dann: Pflegeheim+Hamburg+Diakonie. Damit das weiterhin geschieht müssen wir dafür Sorge tragen, dass die Marke stark bleibt. Wir wollten Ihnen auf dieser Mitgliederversammlung einen Vorschlag für eine verbindliche Markenführung vorlegen. Bedingung dafür war aber, dass der Bundesverband die Überarbeitung des Corporate Designs abgeschlossen hat. Da das nicht der Fall ist, werden Sie sich wohl noch bis nächstes Jahr gedulden müssen. Nicht gedulden müssen Sie sich aber mit der Nutzung des Verbundlogos.

Fachkräftemangel

Die Nutzung der Marke Diakonie könnte auch ein Schlüssel zur Bewältigung des Fachkräftemangels sein. Immerhin ist die Marke deutschlandweit - ja sogar international bekannt. Mit unserem neuen Projekt Diakonie JobPartner setzen wir auf die Kraft dieser Marke. Schließlich bietet die Diakonie Hamburg mit ca. 20.000 Arbeitsplätzen nach der Stadt die größte Anzahl und Vielfalt sozialer, pflegerischer und medizinischer Berufe. Unsere Hilfsangebote und Einrichtungen genießen einen guten Ruf und jede vergleichende Statistik zeigt, dass wir fast überall am besten vergüten.

Weil wir ein guter Arbeitgeber sind und sinnstiftende Arbeit bieten, haben wir manches Problem noch nicht, das sich bereits bei den privatgewerblichen und nicht gemeinnützigen Konkurrenten abzeichnet. Trotzdem wird es auch für uns immer schwerer genügend geeignete Ärztinnen und Ärzte, Pflegefachkräfte, oder Erzieherinnen und Erzieher zu finden. Und auch in anderen sozialen Berufen nimmt die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber spürbar ab. Stellen sind immer länger vakant und die Fluktuation unter den Mitarbeitenden nimmt zu. Personalgewinnung läuft nicht mehr nebenher und viele Unternehmen müssen erst lernen um ihre Mitarbeitenden zu werben.

Hier unterstützt Diakonie JobPartner die Mitgliedseinrichtungen bei der Gewinnung von Fach- und Nachwuchskräften, indem gemeinsame Maßnahmen entwickelt und Synergien genutzt werden. Über ein neues zentrales Karriereportal und die zielgerichtete Nutzung von Social-Media-Kanälen soll eine für Mitgliedseinrichtungen und Bewerberinnen und Bewerber benutzerfreundliche Stellenbörse entstehen. Damit wollen wir ihre offenen Stellen ab Mitte 2018 noch besser und vor allem mit größerer Reichweite bewerben. Zusätzlich werden wir durch die Nutzung neuer Kommunikationskanäle neue Zielgruppen ansprechen. Zum Beispiel nehmen wir die jährlich über 600 FSJler und BFDler der Diakonie stärker in den Fokus und auch bei Zugewanderten soll offensiver für soziale Berufe geworben werden. Darüber hinaus macht es Sinn die Projekt- und Praktikumsangebote für allgemeinbildende Schulen auszubauen und die vielfältigen Arbeitsbereiche der Diakonie Hamburg verstärkt auf Messen zu präsentieren. Viel zu tun also für Frau Lemmen, die Leiterin dieses neuen Projekts. Sprechen Sie sie gerne an, wenn Sie mehr wissen wollen. Auf Ihrem Platz finden Sie auch einen Flyer der das Projekt kurz darstellt.

Digitalisierung

Luther bezeichnete ja die Kirche als *semper reformanda*, als ständig zu reformierende. Man wird also nie fertig. Recht hat er wohl, aber unser Bedürfnis nach Ruhe und auch danach mal etwas zu Ende zu bringen lässt uns innerlich aufstöhnen. Ein Changeprozess jagt den nächsten in unseren Unternehmen und Einrichtungen. Wer auf dem sozialen Markt bestehen will, muss sich eben auch ständig reformieren – und wenn man nur versuchen muss den ständig neuen gesetzlichen Regelungen hinterher zu arbeiten. Jetzt also auch noch Digitalisierung. Kaum ein anderer Begriff löst so viele Irritationen und Sorgen aus. „Die Angst meines Herzens ist groß!“ Der Druck wird nicht geringer durch die Erkenntnis, dass es sich hierbei um einen grundlegenden technischen Wandel handelt, den man schlicht und ergreifend nicht verweigern darf und wohl auch gar nicht kann. Tatsächlich sind wir ja mittendrin und schlagen uns gar nicht so schlecht. Das eben beschriebene neue Projekt Diakonie JobPartner nutzt bereits neue Tools und wird ja vor allem digital gestützt. Auch unsere gesamte Öffentlichkeitsarbeit haben wir bereits sehr erfolgreich umgestellt und unsere Social-Media-Präsenz stark erhöht. Vor wenigen Tagen haben wir mit unserer Reichweite und der Zahl der Follower sogar das Diakonische Werk Bayern überholt und sind jetzt der stärkste Landesverband was die Präsenz betrifft.

Trotzdem beginnen wir gerade erst zu erahnen, wie sehr sich unsere Struktur, unser Selbstverständnis und unsere Kommunikation und Kooperation in den kommenden Jahren verändern wird.

Als 2015 tausende von Flüchtlingen nach Hamburg kamen, organisierten sich ebenfalls tausende von Bürgerinnen und Bürgern zu einem tragfähigen Hilfenetz, ohne dass dafür die alten und bewährten Player wie das Rote Kreuz oder die Diakonie gebraucht wurden. Erste Hilfe fand weitgehend ohne uns statt. Ein Projekt jener Tage das bis heute tätig ist: Hanseatic Help! Freiwillige waren nicht nur beeindruckend schnell mobilisiert sondern auch fähig ein logistisches Meisterwerk zu vollbringen und in den Hamburger Messehallen eine Sachspendenumverteilung aufzubauen wie sie die Stadt noch nicht gesehen hatte. Dafür brauchte es keine Großinstitutionen sondern vor allem Handys, Social Networks und einige geeignete Apps.

Ebenfalls neu: Die beeindruckende Macht, die Volksinitiativen über digitale Medien entfalten können und plötzlich zu direkten Gesprächspartnern der Politik werden. Ich denke da zum Beispiel an die Volksinitiative für gelingende Integration. Diese Initiative wurde zumindest bei Unterbringungsfragen öffentlich zum wichtigsten Akteur und trieb die Politik vor sich her.

Und schließlich: Vermutlich wäre die ganze Flüchtlingswanderung ohne Selbstorganisation und Vernetzung der Fliehenden mittels Handy und Social Networks kaum im bekannten Maße möglich.

Die beiden eben genannten Initiativen dringen direkt in die Aufgabenbereiche der Wohlfahrtsverbände ein und stellen in Frage ob wir noch zeitgemäß aufgestellt sind. Nutzen wir noch die richtigen Kanäle und haben wir noch angemessene Arbeitsformen um das notwendige politische Gewicht zu entfalten? Auf diese Fragen müssen wir Antworten finden um nicht an Relevanz zu verlieren. Ein Schlüsselbegriff ist Kommunikation: So wie wir bei der Gewinnung von FSJlern und BFDlern ebenso wie im Fundraising gelernt haben absolut Ziel- und Nutzerorientiert zu kommunizieren, so werden wir das in allen anderen Bereichen unserer Arbeit auch lernen müssen.

Wir erleben disruptive Veränderungen ganzer Wirtschaftsbereiche. Die meisten von uns profitieren davon indem sie z.B. die großen Internethändler nutzen. Die Herausforderungen für den Einzelhandel sind enorm. Während aber Amazon noch reale Waren lagert, verpackt und liefert, kann man in der Hotellerie ein Lied davon singen welche Macht mittlerweile Plattformen wie hrs oder Trivago entfalten. Diese Unternehmen besitzen kein einziges Hotel, bestimmen aber wesentlich die Preise mit, indem sie die Tür werden durch die die Nutzerinnen und Nutzer gehen wenn sie ein Hotel buchen wollen. Wenn wir ein Hotelzimmer benötigen, dann wollen wir nicht lange suchen, sondern wünschen möglichst einen Anbieter, der uns eine Vielzahl von Angeboten vorschlägt nachdem wir ihm unsere Präferenzen mitgeteilt haben. Wenn wir unser eigenes Verhalten als Nutzerin oder Nutzer ernst nehmen, dann müssen wir auch die Angebote der Diakonie entsprechend darstellen lernen. Warum nicht über die Schaffung

eigener Plattformen nachdenken? Möglich, dass sich dazu z.B. die Vermarktung von Pflegeheimplätzen eignet. Eine Heimplatzsuchfunktion haben wir ja immerhin schon auf unserer Homepage.

Aber auch die Arbeitswelt verändert sich. Möglich, dass wir z.B. in Zukunft die Herausforderungen der Pflege bei gleichzeitigem Fachkräftemangel nicht ohne Robotik bewältigen können. Für viele ist das kein angenehmer Gedanke und auch mir gefällt das nicht. Aber wir kommen wahrscheinlich nicht umhin uns mit dieser Frage gründlich zu beschäftigen. Deshalb finde ich es richtig, wenn auch diakonische Pflege Träger die Möglichkeiten und Grenzen der Robotik konkret erproben. Nur wer kompetent ist wird auch mitreden und mitgestalten können.

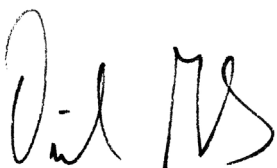
Die Veränderung der Arbeitswelt wird uns auch politisch herausfordern: Im Moment haben wir hohe Beschäftigungszahlen, aber was wird z.B. aus all den Menschen, die sich und ihre Familien heute mehr schlecht als recht als Berufskraftfahrer ernähren, wenn im LKW-, Bus- und Taxiverkehr fahrerloses Fahren die Regel wird? Diese Veränderungen treffen nicht nur Berufe in den unteren Einkommensklassen. Wenn Ihr Kind Medizin studiert, dann sollte es sich nicht mehr auf Radiologie spezialisieren. Ein Radiologe wertet in seiner gesamten Berufstätigkeit ca. 30.000 Befunde aus. Ein brauchbarer Computer schafft das angeblich in weniger als einer Stunde – und diagnostiziert mit deutlich höherer Treffsicherheit als der Arzt oder die Ärztin.

Auf die vielen Fragen die sich uns durch diese Entwicklungen stellen haben wir noch keine Antworten. Aber ob wir uns wegducken oder nicht: Das geht nicht wieder weg! Will die Diakonie auch künftig ihrem Selbstverständnis als Anwältin, Dienstleisterin und Solidaritätsstifterin gerecht werden, dann muss sie diesen Wandel mitgestalten. Wie bereits gesagt: Wir sind auf einem gutem Weg! Und wir sind als Diakonie gemeinsam unterwegs. Wir können miteinander Chancen und Herausforderungen sondieren, uns unterstützen und voneinander lernen. Deshalb werden wir unsere Mitglieder im Frühjahr zu einer Tagung zum Thema Digitalisierung einladen.

Auch die theologische Botschaft für die digitale Zukunft wird noch gefunden werden müssen. Wie werden sich die Schwerpunkte unseres Glaubens verschieben? Ich wünsche mir, dass wir da nicht nur reaktiv warnend und mahnend unterwegs sein werden, sondern auch offensiv Chancen thematisieren und nutzen.

Wir haben uns ja heute ein wenig durch die Tageslosung in Ps. 25 leiten lassen: „Die Angst meines Herzens ist groß; führe mich aus meinen Nöten!“ Es ist gut und richtig, dass wir unsere Ängste und Sorgen auch gemeinsam aussprechen und vor Gott bringen dürfen. Dabei können wir darauf vertrauen, dass die Angst nicht das letzte Wort hat. So ist das auch heute. Zur Losung gehört ja bekanntlich auch immer ein Lehrtext und der steht im Brief an die Philipper im vierten Kapitel: „Und der Friede Gottes welcher höher ist als alle Vernunft, bewahre eure Herzen und Sinne in Christus Jesus.“ „Amen“ möchte man sagen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



Landespastor Dirk Ahrens

Diakonisches Werk Hamburg
Landesverband der Inneren Mission e.V.

Königstraße 54

22767 Hamburg

Tel: 040 30 62 0-0

info@diakonie-hamburg.de

www.diakonie-hamburg.de