

**Diakonisches Werk Hamburg, Stabsstelle Evangelische Profilberatung
P. Nils Christiansen**

Nicht wenige Verantwortliche und Führungspersonen in der Diakonie scheuen davor zurück, das **Thema Religiosität als Kern des diakonischen Selbstverständnisses und Profils** zu bearbeiten -auf kenntnis-reiche, aufgeklärte und selbstbewusste Weise- und es zugleich ins notwendige Verhältnis zum Thema Diversitätsorientierung zu setzen.

Manche empfinden es persönlich als schamvoll, dass sie sich nicht fachkompetent, zeitgemäß, sprach- und trittsicher genug in diesem Themenfeld bewegen können.

Für manche steht die Furcht im Mittelpunkt, durch eine ‚zu christliche‘ Profilierung ihrer Einrichtung oder ihres Unternehmens die Klientel und die so dringend gesuchten Mitarbeitenden zu verschrecken. Es fällt ihnen schwer, die Grenze zwischen attraktiv/hilfreich und abstoßend zu definieren.

Viele sind in ihren Bildern und Vorstellungen von dem, was Kern und Grundlage des Christlichen und was Evangelisch-diakonisches Profil sei, geprägt von schlechten Erfahrungen mit einer als doktrinär oder banalisierend wahrgenommenen Kirche oder von alten Vorurteilen gegenüber dem Christlichen.

Dazu 7 T H E S E N zur Diskussion

1. Religion ist das Alleinstellungsmerkmal der Diakonie

Der biblische Auftrag zu Diakonie und Nächstenliebe in Konsequenz der Gott-Mensch-Beziehung, die aus dem Glauben ins Tun drängt, sowie als Ausdruck der jüdisch-christlichen Vorstellung vom anbrechenden Gottesreich in der Welt (vgl. etwa Lk. 10, 25ff., Mt. 25, 31ff., Gal. 3, 19-29), – diese **religiöse Verortung und Herleitung der Diakonie** ist ihr **Alleinstellungs- und Unterscheidungsmerkmal** gegenüber allen nicht-religiösen Anbietern und Konkurrenten auf dem sozialen Markt.

2. Primär geht es um die Klärung der diakonischen Grundhaltung, nicht um Werte

Ethik, Werte und Handlungsleitlinien vieler diakonischer Leitbilder sind in Inhalt und Wortwahl identisch (verwechselbar) mit entsprechenden Selbstäußerungen nicht-religiöser Anbieter auf dem sozialen Markt.

Demgegenüber gilt es, die **Grundhaltung der Diakonie als ihre Besonderheit** zu klären, sie nachvollziehbar und überprüfbar zu beschreiben und sie öffentlich wahrnehmbar darzustellen – auch als Fundament ihres wirtschaftlichen, gesellschaftsbezogenen, anwaltschaftlich-politischen Denkens, Sprechens und Handelns:

Die diakonische Grundhaltung resultiert a) aus der religiösen Zuschreibung, dass jedes menschliche Leben den gleichen göttlichen Wert hat (**Gottebenbildlichkeit**: Gen. 1,27ff. / **Erlösung**: Mk. 1, 9ff., 2.Kor. 3,17, Gal. 5,1). Und b) aus dem Glauben, dass der seelische Freiheitsgewinn, der aus dieser Wertzuschreibung folgt, nicht Produkt menschlicher Entscheidung ist. Sondern eine aus göttlicher Dimension und in göttlicher Souveränität für alle Menschen abgeleitete Freiheit. Was den Freiheitsgewinn durch die zugesprochene Erlösung radikalisiert: Menschen müssen ihren Wert nie mehr selbst beweisen und erwirtschaften – er ist für alle Zeit ‚in Gott‘ positiv definiert, gesichert und gerettet.

Entscheidend für die Beschreibung des diakonischen Selbstverständnisses ist also nicht das christliche Menschenbild allein, sondern zuerst das jüdisch-christliche **Gottesbild** (in diakonischen Leitbildern fast nie benannt) und seine **Beziehung zum Menschenbild**.

3. Privatisierung des Religiösen vs. Dienstrecht / Dienstgemeinschaft der Diakonie

Gehört Religion als Thema an den Arbeitsplatz? In einer Gesellschaft und Kultur, die das Religiöse aus dem öffentlichen Leben ins Private verschoben hat, eigentlich nicht. Und in einem säkularen Staat mit weitestgehender Staat-Kirche-Trennung auch nicht. In der Diakonie, deren Selbstverständnis und Handeln dem Religiösen entspringt, natürlich ja.

Diakonisches Dienstrecht – etwa in der Vorstellung und Praxis der diakonischen Dienstgemeinschaft – muss **das Religiöse als Fundament und Initial der Diakonie benennen** und berücksichtigen. Andernfalls sind Selbstentwertung und Verwechselbarkeit die Folge mit den bekannten Konsequenzen bis in die Bereiche wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit und gesellschafts-politische Relevanz der Diakonie.

Zugleich muss die Diakonie um ihres glaubwürdigen Bezugs zum Evangelium und zu ihrer sozial- und -arbeitsrechtlichen Einbindung im Bund willen alles inhaltlich und didaktisch Doktrinäre vermeiden und ausschließen, jeglichen Übergriff also in die geistige (kulturelle, religiöse, weltanschauliche) Souveränität ihrer Mitarbeiterschaft und Klientel.

4. Kein Evangelisch-diakonisches Profil ohne Diversitätsorientierung

Die superdiverse postmigrantische Gesellschaft ist Kundin der Diakonie. Längst ist sie Realität auch in der diakonischen Mitarbeiterschaft. Unter den Kirchenmitgliedern, die in der Diakonie arbeiten und sie leiten/führen, ist der verbreitete hohe Grad an inhaltlicher und formaler Distanzierung gegenüber ‚Kirche‘ Realität. Und Realität in der so divers gewordenen diakonischen Klientel und Mitarbeiterschaft ist zugleich die wachsende Neugierde, teilweise die Forderung nach Erkennbarkeit, Bildung und Auseinandersetzung mit den identitäts- und handlungsleitenden religiösen Grundlagen der Diakonie.

Folglich wird die Diakonie ihr christlich-protestantisches Profil nur in der bewussten **Verortung inmitten der gesellschaftlichen und kulturellen Rahmenbedingungen** gewinnen können und in der offenen, klugen Auseinandersetzung mit ihnen. Nicht aus Political Correctness, sondern als lebendiger Ausdruck der grenzüberwindenden Grundhaltung des Evangeliums versteht sich die Diakonie zugleich konsequent profiliert und diversitätsorientiert. Entsprechend nach innen und außen erkennbar stellt sie sich auf.

5. Wechselseitige Loyalität im diakonischen Dienstverhältnis durch klares Erwartungsmanagement, durch Bildung, Inkulturation und Führungskräfte-schulung

Eine tragfähige wechselseitige Loyalität auf Seiten aller Beteiligten im diakonischen Betrieb und Dienstverhältnis entsteht, wenn die Dienststelle ein **doppeltes Interesse** verkörpert: a) das Interesse an sich selbst und daran, die inhaltlichen Grundlagen des eigenen Selbstverständnisses als christliches Unternehmen frühzeitig, umfassend und nachvollziehbar zu vermitteln; b) das Interesse an allen Mitarbeitenden und Mitwirkenden und an dem, was sie kulturell -als Überzeugungen, Berufs- und Lebenserfahrung- an den Arbeitsplatz mitbringen, was sie dort einbringen in den (kritischen) Diskurs mit den evangelisch-diakonischen Grundlagen des Betriebs. Eine konsequente Schulung aller Leitungskräfte im Umgang mit evangelisch-diakonischem Profil und mit Diversitätsorientierung als **doppelte Führungsaufgabe** hat zur Folge, dass Mitarbeitende früh und kompetent erfahren, was der ‚Geist des Hauses‘ ist, und dass ihre (kritische) Auseinandersetzung damit auf der Grundlage ihrer je eigenen Überzeugungen gewünscht ist und durch Bildungs- und Diskursformate gefördert wird.

So kann die Kombination aus klarer Loyalitätserwartung, aus nichtdoktrinärer Vermittlung evangelisch-diakonischer Grundhaltungen, aus Respekt vor der kulturellen Vielfalt in der Mitarbeiterschaft und gleichzeitig ihrer diskursgestützten Inkulturation in die diakonische Unternehmenskultur praktiziert, gelebt und verstetigt werden.

6. Das Missionsverständnis klären

Unklar ist vielen Mitarbeitenden der Diakonie, teilweise auch ihren Leitungskräften und Klient*innen, ob die Diakonie mit ihrer Arbeit christliche Mission betreibt, und falls ja, mit welchen Mitteln und welchem Ziel sie es tut.

Mission als ein Vorgang, der Menschen zu etwas überredet, das sie aus sich selbst heraus nicht wollen, ist klar evangeliumsfeindlich und daher ein No-go für die Diakonie.

Mission als Vorgang, in dem ich klar erkennbar für das stehe, für das ich selbst brenne (frei nach Fulbert Steffensky), ist eine genuin christliche Haltung in Glauben und Leben.

Die Diakonie muss um der Klarheit ihres eigenen Selbstverständnisses willen, auch um der Klarheit für Führungs-/Leitungskräfte, Mitarbeitende und Nutzer*innen willen in einem offenen, kritischen gemeinsamen Diskurs klären, ob und -falls ja- **welches Missionsverständnis sie hat**.

7. Religions- und Kultursensibilität als fester Bestandteil diakonischer Fachprofessionalität

Fachlich geschulte Religions- und Kultursensibilität ist kein nice-to-have Orchideenfach der Diakonie, um das sie sich bei ausreichender Zeit und vorhandenen Ressourcen bemühen könnte. Sondern sie ist selbstverständlicher, zwingend **notwendiger Teil der diakonischen Fachprofessionalität**. Ohne ihn ist das fachliche diakonische Selbstverständnis unvollständig.

Fachlich versierte Religions- und Kultursensibilität nimmt ernst, dass die Phänomene Kultur, Weltanschauung und Religion sowie die Fähigkeit, sich offen, kritisch und sicher in ihnen bewegen zu können, ein wichtiger Faktor der Persönlichkeitsentwicklung von Menschen ist.

Kultur, Weltanschauung und Religion sind Ressourcen, die in lebensförderlicher, also nicht doktrinärer und nicht abhängig machender Ausprägung Menschen darin unterstützen, unter-scheidungs-, entscheidungs- und somit autonom lebensfähig zu werden.

Diesen Entwicklungsvorgang zu fördern, ist ein christlich-protestantisches Grundinteresse der Diakonie.