

Diakonie 

Hamburg

AUF DEM WEG ZU EINEM NEUEN WIR

Evangelisch-diakonisches Profil
Interkulturelle Öffnung
Diversitätsorientierung

Eine Standortbestimmung

Diakonisches Werk Hamburg

Landesverband der Inneren Mission e.V.

INHALT

Einführung	4-5
1. Was verstehen wir unter einem evangelisch-diakonischen Profil?	6-7
2. Was genau bedeutet Interkulturelle Öffnung?	8-9
3. Interkulturelle Öffnung in der Diakonie	10-11
4. Entwicklung des evangelisch-diakonischen Profils	12-14
5. Interkulturelle Öffnung als Teil des evangelisch-diakonischen Profils	15
Anhang I	
Fünf Kernaussagen des christlichen Glaubens protestantischer Prägung	16-22
Anhang II	
Herausforderungen, Einsichten und Vorschläge für die Praxis	23-25

Kontakt

Diakonisches Werk Hamburg
Landesverband der Inneren Mission e.V.
T 040 30620-362
F 040 30620-315
info@diakonie-hamburg.de
Königstraße 54
22767 Hamburg
www.diakonie-hamburg.de

Konzeption, Redaktion, Texte

Landespastor Dirk Ahrens
Pastor Nils Christiansen
Bettina Clemens
Sabine Middel-Spitzner (verantwortlich)

Stand: Hamburg, Juni 2020



Diakonie ist die soziale Arbeit der evangelischen Kirchen.

Einführung

Die Vision. Der hier vorliegenden Standortbestimmung, dem Versuch einer Verhältnisbestimmung von Evangelisch-diakonischem Profil und Interkultureller Öffnung/Diversitätsorientierung, liegt eine Vision zugrunde: Das lebensfördernde und friedliche Zusammenleben aller, die unbeschränkte, umfassende Teilhabe von allen, die sich in einem Gemeinwesen aufhalten. Bestandteil dieser Vision ist der kompetente Umgang mit Unterschiedlichkeit, mit Macht und Ressourcen.

Biblisch gesprochen ist es die Vision vom Shalom, von der Gottesgerechtigkeit, die sich in möglichst allen Bezügen menschlicher Wirklichkeit widerspiegelt. Es ist der allumfassende Friede. In ihm können sich alle Beteiligten uneingeschränkt entfalten, niemand benutzt und verwertet jemand anderen auf dessen/deren Kosten. Alle beteiligen sich am sinngebenden Ganzen und am Zusammenleben auf der Grundlage der jeweils freien Entfaltung aller Einzelnen als Gottes Ebenbild.

Der Ansatz. Der kombinierte Ansatz aus soziologischem und organisationsentwicklerischem Blick auf Interkulturelle Öffnung und Diversitätsorientierung gibt Hinweise auf komplexe Zugangsbarrieren zu gesellschaftlichen (Macht-)Positionen, auf Behinderung oder Verhinderung des in der biblischen Vision vom Shalom Benannten. Dieser kombinierte Ansatz fordert dazu auf, verschiedene Formen von Unterlegenheit, Diskriminierung, Marginalisierung, Machtlosigkeit und Gewalt in ihrem Zusammenspiel, auch in ihrer Egalität und Teilhabe verhindernden Potenz zu analysieren und zu beschreiben (vgl. Intersektionalität bei Hubertus Schröer, Diversity und Interkulturelle Öffnung, 2015).

„Diversity“ und „Inclusion“ als Haltung beschreiben das Bewusstsein für Unterschiede und Verschiedenheit, deren Anerkennung und Berücksichtigung in einer Organisation sowie deren Einbeziehung, Zugehörigkeit und Beteiligung. Es geht dabei um Gleichstellung, soziale Gerechtigkeit, Förderung personaler Vielfalt und ein diskriminierungsfreies Umfeld.

Die Anerkennung von Vielfalt in der Sozialen Arbeit war bislang gekennzeichnet von einem Nebeneinander, bisweilen auch Gegeneinander unterschiedlicher zielgruppenspezifischer Ansätze und Gleichstellungspolitiken, mit Verengung auf die Dimension Herkunft.

Diversity-Orientierung kann dagegen zu einer zielgruppenübergreifenden Erweiterung der Vielfaltsperspektive führen. Diversitätsorientierung als Haltung und Diversity Management als strategische Orientierung können der Gefahr der segmentierenden Kulturalisierung begegnen helfen.

Die Realität in der Diakonie. Der Fachkräftemangel insbesondere in den Bereichen Pflege, Medizin und Erziehung wird es diakonischen Unternehmen in den nächsten Jahren zunehmend unmöglich machen, die notwendige Mitarbeiterschaft erfolgreich unter Kirchenmitgliedern zu rekrutieren.

Zusätzlich zeichnet sich eine gefährliche Glaubwürdigkeitslücke ab: Wer sich wie Kirche und Diakonie für die Aufnahme von Flüchtlingen und gelingende Integration stark macht, wird seinen Eigenanteil auch darin leisten müssen, die eigene Organisation für eben jene Flüchtlinge sowie für Migrantinnen und Migranten zu öffnen: sowohl durch Ausbau der Unterstützungsangebote für diese Klientel als auch in der Bereitstellung von Arbeitsplätzen. Als großer Player der Sozialwirtschaft mit ca.

500.000 Mitarbeitenden in ganz Deutschland ist die Diakonie zu groß, um diesbezüglich „unter sich“ bleiben zu können.

Neuere Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsrecht (Richtlinie des Rates der EKD über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der EKD und ihrer Diakonie vom 9.12.2016; Mitarbeiteranforderungsgesetz der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland 2017) reagieren auf diese Herausforderungen und halten zwar einen möglichst hohen Anteil von Kirchenmitgliedern in der Mitarbeiterschaft für wünschenswert (Kirchenmitgliedschaft als Regel), benennen daneben aber viele insbesondere für die Diakonie relevante Berufsfelder, in denen Ausnahmen möglich sind.

De facto ist allerdings davon auszugehen, dass schon seit Jahren ein wachsender Anteil etwa der professionell Pflegenden in der Diakonie keiner Kirche mehr angehört.

Darüber hinaus wird bereits seit längerem deutlich, dass die formale Kirchenmitgliedschaft keinesfalls gesicherte Kenntnis und innere Verbundenheit gegenüber den Kerninhalten des christlichen Glaubens, der Kirche und der Diakonie sichert.

Neuere Arbeitsrechtsurteile des EuGH und des BAG (2018) sowie die anhängige Revision der Diakonie Deutschland beim Bundesverfassungsgericht gehören zu den Rahmenbedingungen dieser Überlegungen.

Die Herausforderung. Diese Entwicklung mag Besorgnis auslösen: Wie kann die Diakonie als soziale Arbeit der Evangelischen Kirche erkennbar sein und bleiben, wenn ein Großteil der Mitarbeitenden nicht mehr Mitglied einer ACK-Kirche ist? Der kirchliche Gesetzgeber deutet eine mögliche Antwort auf diese Herausforderung an, indem er

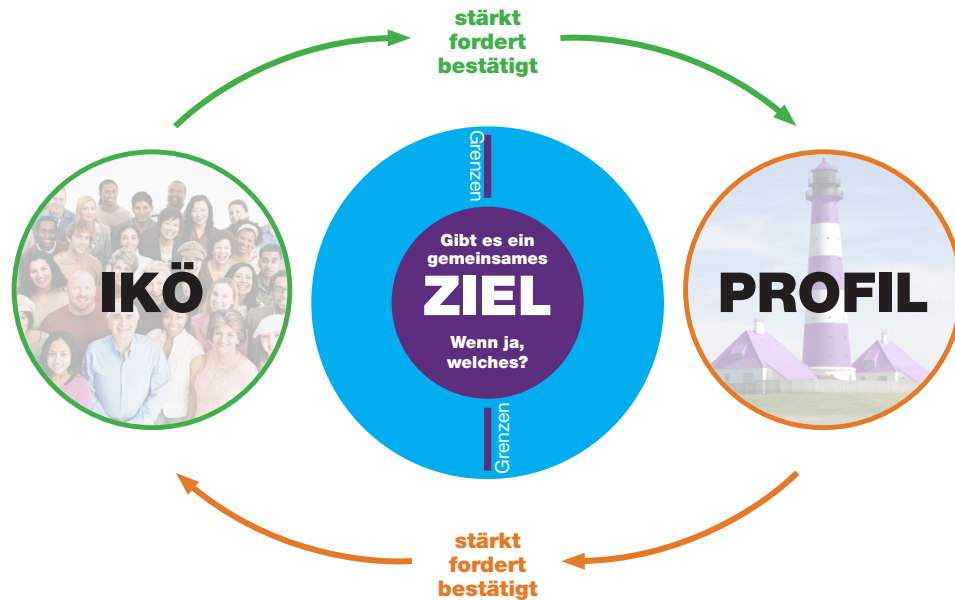
erstmalig die Entwicklung und Förderung des evangelisch-diakonischen Profils dezidiert als Leitungsaufgabe benennt.

Die diakonische Unternehmens- bzw. Einrichtungsleitung steht damit vor einer doppelten Herausforderung: Zum einen braucht es einen Prozess der Interkulturellen Öffnung und Diversitätsorientierung, der sowohl die Versorgung der sich diversifizierenden Klientel verbessert als auch den dringend benötigten Mitarbeitenden mit unterschiedlich kulturellem und religiösem Hintergrund signalisiert, dass sie willkommen sind und in ihrer Ganzheitlichkeit ernst genommen werden. Zum anderen braucht es einen Prozess der Profilentwicklung, der das Unternehmen für Mitarbeitende und Klienten als glaubwürdig evangelisch-diakonisch erkennbar macht.

Beide Prozesse bedingen sich gegenseitig: Die interkulturelle Öffnung macht die Profilentwicklung notwendig, um sich nicht in Beliebigkeit zu verlieren.

Die Profilentwicklung bedarf der interkulturellen Öffnung, um Verengung zu vermeiden und diskursfähig zu bleiben. Beide Prozesse fordern und befördern sich gegenseitig. Die Unternehmenskultur entfaltet sich also im dialektischen Spannungsfeld von diakonischem Profil einerseits und andererseits interkultureller Öffnung und Diversitätsorientierung.

1. Was verstehen wir unter einem evangelisch-diakonischen Profil?



Mit dem Profilbegriff wird die sicht- und erleb- bare, die spürbare Seite der Diakonie in den Fokus genommen. Profil bedarf der Pflege und kann sich bei Vernachlässigung bis zur Unkenntlichkeit abnutzen. Profilentwicklung ist handlungsorientiert und lässt sich evaluieren. Im Gegensatz dazu steht der Begriff der diakonischen Identität: Identität berührt den Wesenskern eines Menschen oder einer Organisation. Er ist bisweilen unverfügbar und nur fragmentarisch offenbar. Die jeweilige

Identität ist nach christlicher Überzeugung im Letzten ein Geheimnis Gottes.

Die gebotene Demut bei Anerkennung der Grenzen dessen, was ein Management leisten kann, veranlasst die Diakonie, hier im Bereich des Machbaren zu bleiben – nicht ohne auf das Wirken des Geistes in den bei der Profilentwicklung eingesetzten Managementtools zu vertrauen. Insofern entfaltet sich das Profil der Diakonie anhand folgender fünf Grundsätze:

1. Profilierte Diakonie ist dem Gemeinwohl verpflichtet und verfolgt keine Gewinnabsichten. Begründet im Gebot der Nächstenliebe wird erwirtschaftetes Geld ausschließlich zur Deckung entstandener Kosten eingesetzt und darüber hinaus in die Sicherung, Verbesserung und eventuell Erweiterung der Hilfsangebote investiert. Deshalb ist Diakonie gemeinnützig.
2. In Verantwortung gegenüber Hilfesuchenden, Mitarbeitenden und Geldgebenden (Kirche und Kirchenmitglieder, Staat, Spendende) wirtschaftet die Diakonie solide und unterwirft sich den gängigen Transparenz- und Corporate Governance-Richtlinien.
3. Um dem/der Nächsten bestmöglich helfen zu können, bemühen sich diakonische Einrichtungen um die fachliche Umsetzung der gültigen Standards und agieren professionell „auf der Höhe der Zeit“. Deshalb beteiligt sich die Diakonie an Forschung, Lehre und Entwicklung in allen Bereichen der sozialen Arbeit und der Pflege und nimmt eine anwaltschaftliche Rolle für die Betroffenen wahr gegenüber Politik und Gesellschaft.
4. Leitende und Mitarbeitende bilden in der Diakonie eine Dienstgemeinschaft mit einer starken Mitarbeitendenvertretung. Wo immer möglich, handeln die jeweiligen Vertretungen von Dienstgebenden und Dienstnehmenden die Ausgestaltung des Dienst- und Arbeitsrechts miteinander aus. Bei der Ausgestaltung der Gehälter wird einerseits darauf geachtet, dem Anspruch einer Dienstgemeinschaft der Nächstenliebe gerecht zu bleiben, und andererseits der unterschiedlichen Verantwortung und Kompetenz Recht zu tragen.
5. Schließlich ist Diakonie erkennbar die soziale Arbeit der Evangelischen Kirchen.

Der letzte Grundsatz steht hier im Fokus und wird uns besonders beschäftigen. Denn abgesehen davon, dass die Kirchlichkeit der Diakonie auch in den ersten vier Grundsätzen ihren Niederschlag findet, stellt sich hier natürlich die Frage nach dem „Mehr“ der Diakonie und ihrer Teilhabe am kirchlichen Verkündigungsauftrag. Die Frage, wie dieses „Mehr“ für Mitarbeitende und Hilfesuchende spürbar und erlebbar, auch aussprechbar und praktikierbar wird, ist nicht neu. Sie stellt sich aber verschärft unter den Bedingungen einer

sich im Rahmen von interkultureller Öffnung und Diversitätsorientierung auch kulturell und religiös zunehmend ausdifferenzierenden Mitarbeiterschaft.

Durch die aktuelle Fokussierung auf diese besondere neue Herausforderung versteht man zurzeit unter diakonischem Profil vor allem die praktische Bearbeitung aller Fragen rund um die Teilhabe der Diakonie am Verkündigungsauftrag der Evangelischen Kirche.

2. Was genau bedeutet Interkulturelle Öffnung?¹

Der ergänzende Text Fünf Kernaussagen des christlichen Glaubens als Grundlage der Diakonie versucht, die besonderen Ressourcen und die Bedeutung des Christlichen für das diakonische Selbstverständnis sowie seinen konkreten Mehrwert für den diakonischen Arbeits- und Leitungsalltag zu beschreiben (siehe Anhang I).

Leitend für ein interkulturelles Selbstverständnis in der Diakonie ist die Vision einer gerechten und friedlichen, einer barriere- und diskriminierungsfreien Welt, in der (kulturelle und religiöse) Vielfalt als Normalität anerkannt ist. Das heißt nicht, Unterschiede zu ignorieren, sondern sie wahrzunehmen, anzuerkennen und kompetent mit ihnen umzugehen. Dahinter steht der Glaube, dass jeder Mensch ein wertvolles, einmaliges und von Gott in seiner Ganzheit gerecht wahrgenommenes und geliebtes Geschöpf ist. Diskriminierung bedeutet eine unzulässige Behinderung und Einschränkung des von Gott im Geschöpf angelegten Potentials.

Die Anerkennung Deutschlands als Einwanderungsland hat gesamtgesellschaftlich die Übernahme des Konzepts der Interkulturellen Öffnung in der sozialen Arbeit befördert und als gesellschaftspolitisches Ziel formuliert. Es beschreibt Veränderungsprozesse in Organisationen (auch in der Gesellschaft) zuerst einmal und exemplarisch auf dem Hintergrund

der Migrationsarbeit.

Leitende Fragestellung ist, wie eine gleichberechtigte Teilhabe verschiedener Menschen in einer Gesellschaft gelingen kann.

Zugangshindernisse für Migrantinnen und Migranten zu den Institutionen und Ressourcen der Gesellschaft müssen erkannt und abgebaut werden. Die dafür notwendigen Erkenntnis- und Veränderungsprozesse brauchen Übung und kritische Selbstreflexion.

Da zugewanderte Menschen aus unterschiedlichen Ländern, Kulturen, Situationen und Lebensmilieus kommen, sind auch die Anschlussmöglichkeiten an eine neue Gesellschaft unterschiedlich stark ausgeprägt. Trotzdem sollten Sonderdienste speziell für Zugewanderte lediglich eine Brückenfunktion haben, um ein Ankommen zu erleichtern.²

Interkulturelle Öffnung und damit das Bemühen, Zugangshindernisse tatsächlich auszuräumen und Diskriminierung zu vermeiden, gibt Anstoß zu einem Umdenken und Nachdenken in der Gesellschaft über die Fragen: Wer gehört dazu? Wer bestimmt die Regeln? Wer passt sich wem an? Diese Fragen gehen weit über das Thema Migration hinaus und zahlen im besten Fall auf Diversität ein, so dass unterschiedliches Aussehen, unterschiedliche Verhaltensweisen und Mehrdeutigkeiten akzeptiert, eigene Vorurteile reflektiert werden und gleichberechtigte Aushandlungsprozesse entstehen können.

Interkultureller Öffnung und Diversitätsorientierung in diesem erweiterten Sinne werden aktuell jedoch menschliche, strukturelle und politische Grenzen gesetzt, die es auch in der Diakonie zu bearbeiten gilt.

Ein wesentlicher Gradmesser dieses interkulturellen und diversitätsorientierten Selbstverständnisses ist der Umgang mit Diskriminierung (individuell, strukturell und politisch). Verhalten, Strukturen und politische Vorgaben sind daran zu messen, ob sie Ausgrenzung verhindern und konstruktive Auseinandersetzungen und Dialogkompetenz fördern.

Zugrunde liegt ein weiter, dynamischer und stets veränderlicher Kulturbegriff, verstanden als ein Orientierungssystem, das unser Wahrnehmen, Bewerten und Handeln steuert und immer wieder neu ausgehandelt werden muss.

Es geht nicht so sehr um das Wissen über bestimmte kulturelle Codes von vermeintlich ähnlichen Menschengruppen, die zu einer Kultur gezählt werden, sondern um eine sozialpolitische Haltung, allen (besonders benachteiligten) Gruppen Zugänge zur Teilhabe und zu Hilfsangeboten zu ermöglichen, Machtunterschiede und Ungleichverteilung von Ressourcen zu hinterfragen und abzubauen.

Das heißt zugleich nicht, dass nicht immer auch Wissen über Kulturen und Wertedimensionen, über Kommunikationsformen, Diskriminierungsmechanismen u.ä. nötig sind.

Auf der individuellen Ebene bedeutet interkulturelle Kompetenz eine Schlüsselqualifikation, die kognitiv und emotional den Umgang mit Vielfalt ermöglicht und Vorurteile wahrnimmt.

Im Vordergrund stehen dafür Reflexions-, Konflikt- und Dialogfähigkeit.

Zusammenfassend lässt sich sagen:

- Vielfalt und der Umgang mit Differenz und Diversität sind zu einer zentralen Herausforderung moderner Gesellschaften geworden. Die dafür notwendigen Fähigkeiten werden immer wichtiger, um sozialen Frieden zu gewährleisten.
- Interkulturelle Öffnung ist ein Prozess der Organisationsentwicklung, eine bewusste Strategie, die verschiedene Ebenen einbezieht: Strukturen, Personalentwicklung, Ressourcen, Öffentlichkeitsarbeit und konkrete Angebote. Hierzu bedarf es der Entscheidung und strategischen Steuerung durch Leitung.
- Dabei braucht Interkulturelle Öffnung (IKÖ) eine Vision und Orientierung an Zielen, deren Sinn es ist, Diskriminierung und Zugangsbarrieren abzubauen. Machtunterschiede und Hierarchien in Gesellschaft und Organisationen müssen in IKÖ-Prozessen reflektiert werden.
- Im Bereich Kommunikation kommt es darauf an, Unterschiede zu erkennen und zu benennen und die Relativität der jeweils eigenen Wahrheit zu durchschauen.

1. Mit Aufnahme und Verwendung des Begriffs Diversitätsorientierung neben dem Begriff IKÖ machen wir deutlich: Ziel und Interesse von Integration sind nicht nur Teilhabe und gelingendes Zusammenleben zwischen Menschen national verschiedener Herkunft, sondern insgesamt von Menschen unterschiedlichster kultureller Prägung im Sinne der Diversität aller vorfindlichen Lebensrealitäten.

2. Es ist uns bewusst, dass bereits in der Definition von Interkultureller Öffnung die Gefahr der Ethnisierung und des erneuten Festlegens von Zuschreibungen liegt. Solange das Problem der Diskriminierung von Menschen(gruppen) beschrieben werden soll, lässt sich das Benennen dieser Gruppen (Bsp.: Migrant*innen) nicht vermeiden.

3. Interkulturelle Öffnung in der Diakonie

Das unter 3. Aufgeführte gilt insbesondere für die Diakonie. Wie beim Thema Profil ist es Aufgabe der Leitung, Interkulturelle Öffnung und Diversitätsorientierung als Organisationsentwicklungsprozess zu identifizieren und ihm den nötigen Stellenwert einzuräumen. Dies geschieht durch:

a) Schulung von Führungskräften und Mitarbeitenden

Die Diakonie trägt einen eigenen Identitäts-, Erkenntnis- und Entwicklungsgewinn davon, indem sie ihre Grundhaltungendialogisch, diskursiv, hierarchieübergreifend vertritt und vermittelt. Wo die Grundhaltung auf diese Weise eingespielt und weiterentwickelt wird, bestimmt sie spürbar das Betriebsklima, beeinflusst Faktoren wie Beheimatung von Leitenden und Mitarbeitenden im Unternehmen und deren Bindung ans Unternehmen. Die Ausstrahlung einer solchen Unternehmenskultur auf Klientel und Umwelt/Quartier/Stadt ist evident.

Die protestantischen Grundhaltungen der Diakonie mit ihren Bezügen zu Humanismus und Aufklärung, Menschenrechten, Demokratie, Rechtsstaatlichkeit, bundesdeutscher Verfassung und europäischer Einbindung gehen im interkulturellen Dialog einen wechselseitigen Entwicklungsprozess ein, der sie selbst – wie die Dialogpartner*innen – nicht unberührt lässt. Wer sich profiliert, öffnet sich und wird sich verändern.

b) Eine Kultur des wechselseitigen Interesses

Wichtig ist, sich vor Augen zu führen, dass wir es mit drei Gruppen von Mitarbeitenden zu tun haben: den christlich gebundenen (identifizierte und distanzierte),

den nicht religiösen und den anders (als christlich) religiösen Mitarbeitenden. Mitarbeitende aller drei Gruppen haben das Interesse und den Bedarf, von den christlich-protestantischen Grundlagen der Diakonie zu erfahren, und das Recht, sich mit ihren je eigenen Grundhaltungen ins Dienstverhältnis einzubringen.

Es geht um die Entwicklung eines dreifachen Interesses als selbstverständlicher Bestandteil diakonischer Unternehmenskultur: 1. das Interesse der Diakonie an sich selbst und daran, ihre Grundlagen klar und attraktiv zu vermitteln; 2. das Interesse der Diakonie an dem, was Mitarbeitende an Grundlagen und Haltungen ins Dienstverhältnis mitbringen und zur Verfügung stellen; 3. das Interesse, beides miteinander ins Gespräch zu bringen. Es geht also um ein Konzept beziehungsorientierter evangelisch-diakonischer Identität.

c) Die Notwendigkeit von und die Bereitschaft zu Aushandlungsprozessen

Bei der unter b) beschriebenen Kultur des Willkommens und wechselseitigen Interesses geht es darum, die Spannung zu halten zwischen Dialog- und Entwicklungsoffenheit einerseits und anderer-seits Klarheit der eigenen inhaltlichen Positionierung.

Eine gemeinsame Policy kann erst am Ende von Aushandlungsprozessen stehen und ersetzt nicht die Betrachtung von Einzelfällen, einschließlich der Befragung von Mitarbeitenden zu deren Vorgehen/Verhalten und der dafür zugrundeliegenden Motivation.

Zurückhaltung ist geboten bei vorschne-len, für die Umsetzungspraxis am Arbeitsplatz nicht überprüften allgemeingültigen

Handlungsanweisungen.³

Hier gilt es, Mut zum Konflikt zu haben und zu fördern als Grundhaltung der Diakonie. Ein Mut, der dem Umgang des Evangeliums mit komplexen Lebenslagen entspricht.

Und das *Integrationsparadox* sagt (vgl. Aladin El-Mafaalani, *Das Integrationsparadox*, 2018): Die Fülle anspruchsvoller Konflikte im Zusammenleben kulturell unterschiedlicher Menschen zeigt nicht das Scheitern, sondern im Gegenteil den hohen Entwicklungsgrad der entsprechenden Gesellschaft an bei der Durchdringung des Phänomens Integration.

3. Die Verständigung über Grenzen der jeweils eigenen Identität vollzieht sich nicht nur in Dialog und Auseinandersetzung zwischen unterschiedlichen Religionen und ethnischen Kulturen, sondern immer auch innerhalb einer Religion oder Kultur. Denn auch sie sind in sich immer divers, komplex, widersprüchlich und stetem Wandel ausgesetzt. Ein unreflektiertes „Wir“ und/gegen „Die“ kann es daher nicht geben, weil es ein klar erkennbares, in sich konsistentes und identisches „Wir“ gar nicht gibt. Die Aufgabe ist herauszufinden, ob es ein gemeinsames Ziel gibt, und falls ja, welches es ist.

4. Entwicklung des evangelisch-diakonischen Profils

Traditionell werden vier Grundvollzüge der Kirche benannt: *Martyría* (Zeugnis, Verkündigung), *Leiturgía* (Gottesdienst), *Diakonía* (Dienst an Menschen, tätige Nächstenliebe) und *Koinonía* (Gemeinschaft). Diese Grundvollzüge beschreiben die vier Handlungsfelder der diakonischen Profilentwicklung im oben genannten Sinne. Dabei ist es sinnvoll, jeweils die spezifischen Anforderungen interkultureller Öffnung mit in den Blick zu nehmen.

Martyría

Das Zeugnis gegenüber der Welt beginnt mit einer äußerlichen Erkennbarkeit diakonischer Unternehmen. Kreuz und Kronenkreuz, die Nutzung der Marke Diakonie und zum Beispiel eine kirchenjahreszeitlich geprägte Ausgestaltung des Hauses lässt Einrichtungen als diakonisch erkennbar werden. Die genannten „Äußerlichkeiten“ verdeutlichen einen Selbstanspruch an die Qualität der Arbeit und den Umgang untereinander und machen gleichzeitig klar, dass in dieser Einrichtung auf das segensreiche Wirken Gottes vertraut wird. Wer draußen an seine Einrichtung „Diakonie“ schreibt, muss erwarten, dass er oder sie in der Einrichtung daran gemessen wird, und sollte der ständig notwendigen Diskussion darüber, was das Diakonische in der jeweiligen Arbeitssituation ausmacht, nicht ausweichen. Das ist gut so!

Um die Diskussion über das Diakonische an der Diakonie intern und extern kompetent führen zu können, bedarf es einer Bildungsoffensive für die Mitarbeitenden:

Wer in der Diakonie arbeitet, muss um die Wurzeln und die Besonderheiten der Diakonie wissen. Alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer persönlichen religiösen oder weltanschaulichen Orientierung, haben z. B. ein

Recht darauf zu erfahren, was sich hinter dem so häufig in Leitbildern genannten „christlichen Gottes- und Menschenbild“ verbirgt, an dem sich fast alle diakonischen Einrichtungen orientieren. Erhebt die Diakonie das Recht auf die Loyalität ihrer Mitarbeitenden unabhängig von deren persönlichen Glaubensüberzeugungen, so hat sie die Pflicht, ihre Mitarbeitenden durch (teilweise verpflichtende) Bildungsangebote zu dieser Loyalität zu befähigen.

Gemeint ist hier ein dynamisch-kritisches Verständnis von Loyalität im Sinne des *Inkulturationsbegriffs* von Beate Hofmann (vgl. Hofmann in: Haas/Starnitzke, *Diversität und Identität*, 2015, S. 99ff.): Mitarbeitende der Diakonie bringen ihre Lebens- und Berufserfahrung, Einsichten und Überzeugungen in ihr Dienstverhältnis mit ein. Auch in die Bildungs- und Diskursforen, die ihr Unternehmen vorhält, in denen die ideologischen Grundlagen des Arbeitgebers offen, wechselseitig kritisch und hierarchieübergreifend vermittelt und diskutiert werden. In denen gemeinsam beschrieben wird, was für das diakonische Selbstverständnis unverzichtbar ist und was diskursfähig und entwicklungs offen ist. Erst so bildet sich echte, über Konflikte hinweg tragfähige Loyalität.

Zur *Martyría* gehört auch die bereits erwähnte christlich begründete öffentliche Anwaltschaft für die Armen und Leidenden.

Leiturgía

Die Dienstgemeinschaft (und die Klientel) wird durch das Unternehmen regelmäßig zum Innehalten, zu Andacht und Gottesdienst eingeladen. Hier können Freude und Sorge vor Gott gebracht werden, und hier wird sich gemeinsam der Erkenntnis gestellt, dass die menschlichen Fähigkeiten, sich selbst, den Nächsten und diese Welt zu

retten, begrenzt sind. Gut also, sich als Teil solch einer Gemeinschaft zu wissen. Gut, Lasten an die göttliche Dimension abgeben zu können.

Segen, Zeichen- und Gebetshandlungen (Kerzen entzünden, Steine ablegen, Namen nennen, Füße waschen, Salben u. ä.) und Musik/Gesang spielen dabei eine wichtigere Rolle als die reine Wortverkündigung. Predigt sollte dort, wo sie stattfindet, vor allem authentisch und zeugnishaft, insbesondere aber nie vereinnahmend sein.

Vor allem aber bestimmen die Themen der Dienstgemeinschaft Inhalt der Andachten und Gottesdienste (Trauer um gestorbene Patienten, Fürbitte für Kolleginnen in Not, Einführung neuer Mitarbeitenden u. ä.).

Im Rahmen interkultureller Öffnung ist darauf zu achten, möglichst viele Anknüpfungspunkte für Menschen anzubieten, die sich nicht als Christen verstehen. Neben einer evangelischen Grundprägung sind durchaus interkonfessionelle und interreligiöse Ansätze zu verfolgen. Alle gottesdienstlichen Angebote sollten ein Höchstmaß an Teilhabe sowohl in der Vorbereitung als auch in der Durchführung ermöglichen.

Diakonía

Soziale Arbeit, Beratung, Pflege und Medizin sind die Kerninhalte der Diakonie. In diesen Feldern betätigt sich die Dienstgemeinschaft. So wirkt sie mit an und in Gottes Gegenwart und Gerechtigkeit. Diese Zuwendung vollzieht sich in Respekt vor der besonderen gottebenbildlichen Würde eines jeden Menschen. Deshalb gestaltet sie sich religions- und kultursensibel und nutzt dafür das in der Dienstgemeinschaft vorhandene Knowhow.

Koinonía

Es gibt wenige Menschen, mit denen man so viel gemeinsame Lebenszeit verbringt wie mit seinen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen.

Der Begriff der Dienstgemeinschaft betont im Gegenüber zur Gemeinschaft der Glaubenden den diakonischen Primat des Handelns und die Einladung an alle zur Mitwirkung. Jede und jeder ist unabhängig von der persönlichen Weltanschauung oder Glaubensüberzeugung zur Mitwirkung eingeladen.

Im biblischen Gleichnis vom barmherzigen Samariter gibt Jesus uns ein zentrales Vorbild für das Christushandeln, das weder Christ noch Jude noch Einheimischer ist. Die Aufforderung zur Nächstenliebe ergeht an jeden Menschen. Das rechte Bekenntnis ist keine Voraussetzung zur Mitwirkung. Die diakonische Gemeinschaft ist eine Dienstgemeinschaft, begründet und erwachsen in christlich-evangelischer Tradition. Aus dieser Tradition kommend und in dieser Tradition beheimatet ist die Diakonie Glaubensgemeinschaft. Sie ist aber keine Gemeinschaft der Glaubenden, insofern sie das christliche Bekenntnis aller Mitarbeitenden nicht voraussetzt.

Obwohl Mitarbeitende üblicherweise für die Erfüllung konkreter Aufgaben eingestellt und vergütet werden und dadurch einer gewissen Reduktion ihrer Persönlichkeit unterliegen, sind diakonische Unternehmen gut beraten, neben der konkreten Arbeit immer wieder Anlässe zu schaffen, bei denen Mitarbeitende sich selbst und ihre Kolleginnen und Kollegen neu und ganzheitlicher erleben können. Angebote gelebter Gemeinschaft wie die Einrichtung eines Chores, die Einladung zu gemeinsamen Feiern, Ausflügen und Auszeiten, aber z. B.

auch die Initiation eines Leitbildprozesses unter Beteiligung aller Mitarbeitenden machen deutlich, dass jede Mitarbeitende/jeder Mitarbeitende ein wertvolles Teil der Dienstgemeinschaft ist und nicht nur Rädchen in einer gut geölten Maschine.

Die Diakonie verdeutlicht dadurch auch ihren Glauben an die Geschöpflichkeit jedes Mitarbeitenden als absolut gleich gewertetes Ebenbild Gottes. Bei der Ausgestaltung von Gemeinschaft ist daher im Sinne von Interkultureller Öffnung und Diversitätsorientierung darauf zu achten, dass sich niemand ausgelassen fühlt. Geschlechtlichkeit, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, Freizeitverhalten, Kleidungs- und Ernährungsgewohnheiten einzelner Mitarbeitender werden berücksichtigt und ernst genommen.

Diese Anmerkungen zu den vier Grundvollzügen der christlichen Kirche als Handlungsfelder der diakonischen Profilentwicklung erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern sind als Einladung zum weiteren Nachdenken zu verstehen.

Wie auch in der verfassten Kirche sind Interessen und Engagements in der Diakonie unterschiedlich verteilt. Es wird also nicht jede/jeder Mitarbeitende an allen Maßnahmen teilhaben wollen und können. Das ist auch nicht nötig, insofern die Diakonie als Ganzes die vier beschriebenen Grundvollzüge aufweist und damit als Kirche Christi erkennbar ist.

In jedem Fall beginnt jeder Profilierungsprozess bei den **Leitenden**: Sie müssen sich über das spezifisch Diakonische ihrer Arbeit und ihrer Einrichtung Klärung verschaffen, auch ihrer eigenen Funktion und Rolle darin. Sie kommen auch nicht umhin, nach ihren

eigenen Glaubensgrundlagen und deren Auswirkungen auf ihre Arbeit zu fragen. Und sie müssen auf der Basis ihrer Erkenntnisse entscheiden: Welche Angebote sollen der Dienstgemeinschaft (und den Nutzerinnen und Nutzern der Diakonie) gemacht werden, welche Ressourcen stehen dafür zur Verfügung?

Verpflichtende Bildungs- und Schulungsangebote für Leitungsverantwortliche und Mitarbeitende sind daraus die logische Folge, wenn die Diakonie das hier Beschriebene ernst nimmt.

Weiterhin wird die Notwendigkeit bestehen, eine ausreichende Zahl christlich gebundener Mitarbeitender zu beschäftigen, die dieses Profil aus eigener Person, aus mit sich identischer Glaubensüberzeugung aktiv mittragen. Dabei ist zu beachten, dass das evangelische Profil der jeweiligen Einrichtung aus der Gesamtschau der vier Grundvollzüge entsteht. Unternehmens- und Einrichtungsleitungen können anhand der Überprüfung der vier Grundvollzüge leicht nachvollziehen, wo und wie sie nachsteuern können und müssen. Dabei wird man die Erfahrung machen, dass die treibenden Personen einzelner Grundvollzüge in der Praxis nicht ausschließlich christlich geprägte Mitarbeitende sein müssen und sein werden.

5. Interkulturelle Öffnung als Teil des evangelisch-diakonischen Profils

Haben wir in der Einführung darauf hingewiesen, dass die Diakonie zurzeit einem dialektischen Prozess unterworfen ist, insofern sich der Prozess der Interkulturellen Öffnung und Diversitätsorientierung und der der Profilentwicklungsprozess gegenseitig bedingen, so müssen wir nun einen Schritt weiter gehen: Wenn sich die Diakonie dauerhaft für die Mitwirkung von Menschen aus unterschiedlichen kulturellen und religiösen Hintergründen öffnet, dann wird sie auch dauerhaft Interkulturelle Öffnung praktizieren, also sensibel und professionell mit Interkulturalität, Interreligiosität und allen Aspekten menschlicher Diversität umgehen müssen, um einerseits weitgehende Teilhabegerechtigkeit herzustellen und andererseits Konflikte zu minimieren. Konsequenterweise wird Interkulturelle Öffnung Teil des evangelisch-diakonischen Profils.

So neu wie es klingt, ist dies alles nicht: Bereits die christliche Urgemeinde hatte Menschen mit unterschiedlichen religiösen und kulturellen Hintergründen zu integrieren. „Hier ist nicht Jude noch Grieche, hier ist nicht Sklave noch Freier, hier ist nicht männlich noch weiblich; denn ihr seid allesamt einzig-einig in Christus Jesus“, schreibt Paulus im Brief an die Galater (Gal. 3,28) und sieht damit alle religiösen und kulturellen, alle ökonomischen und sozialen und alle geschlechtsbezogenen Unterschiede in Christus aufgehoben. Die Gemeinschaft der Glaubenden wird damit zu einer wahrhaft inklusiven Gemeinschaft. Eine Utopie, für die sich insbesondere die protestantischen Kirchen, geprägt durch mehrere Jahrhunderte Volks- oder gar Nationalchristentum, neu öffnen müssen.

Die prophetische christliche Vision der Diakonie ist die eines lebensfördernden, sinnvollen Zusammenlebens aller Menschen – geprägt

von radikal gleichem Wert und von Gottes Gerechtigkeit. Wahrheit (jüdisch-christlich gesprochen: Shalom, Heil, Auferstehung des Lebens, Anbruch des Gottesreichs) ist nicht nur ‚*intra muros ecclesiae*‘ zu finden (innerhalb der Mauern der Kirche), wie Amtskirchen gerne behaupten.

Sondern Wahrheit ereignet sich beim Überschreiten der Grenze: in der Konfrontation zwischen Drinnen und Draußen, Vertrautem und Fremdem, Eigenem und Anderem, zwischen Sicherheit und Ausgeliefertsein. Wahrheit wird erst zugänglich, wenn echte Beziehung zustande kommt, in der Bewegung aufeinander zu. Wenn die Verschiedenen – die durch die Verhältnisse voneinander Geschieden – das eine ewiggültige Leben teilen, es deuten und gestalten. Wenn sie nach einem gemeinsamen Interesse und Ziel fragen und sich zusammen auf die Suche danach machen.

Die Evangelien lassen Jesus immer wieder darauf hinweisen, dass gerade kulturell, religiös und sozial Fremde Träger und Trägerinnen der Wahrheit sind. Gerade sie bekehren die „Einheimischen“ zum wahren, umfassenden Leben – einschließlich seiner selbst (Jesus und die syrophönizische Frau, Mk. 7, 24-30)!

Anhang I

Die religiöse Grundlage der Diakonie und ihre Bedeutung:

Fünf Kernaussagen des christlichen Glaubens protestantischer Prägung

*Gott hat dir gesagt, Mensch, was gut ist und was Gott von dir fordert:
nichts anderes als Recht tun, die Güte lieben und
besonnen mitgehen mit deinem Gott.*

Prophet Micha 6, 8

Gott ist Geist. Wo aber der Geist Gottes ist, da ist Freiheit.

Paulus, 2. Korintherbrief 3, 17

Ihr seid allesamt einzig-einig in Christus.

Paulus, Galaterbrief 3, 28

Gott zur Ehre, dem Menschen zuliebe.

Motto der Diakonie Alten Eichen, Hamburg

1. Die religiöse Grundlage

Das Gottesbild ist Voraussetzung des Menschenbildes.

Der christliche Glaube geht davon aus, dass es nicht nur die eine Dimension des Lebens gibt, die Menschen durch Sinne und Erfahrung, durch Erkenntnis und Wissenschaft wahrnehmen können. Sondern dass es darüber hinaus eine weitere, religiöse Dimension gibt. Sie wird Gott genannt, geglaubt als ewig und unendlich. In dieser göttlichen Dimension sind alle Aspekte und Zusammenhänge des Lebens, alle Widersprüche und Geheimnisse, die Menschen nicht (voll) erfassen können, aufgehoben, präsent und klar.

Hier ist der Wert des Lebens qualifiziert und definiert, auf ewig gehalten und gerettet: Sämtliche Formen des Lebens haben den identischen Wert – sie sind gut.

Der christliche Glaube (mit seinen jüdischen Wurzeln) sagt: Der Wert aller sehr unterschiedlichen Menschen ist vollkommen gleich und von Gott von je her als gleich gut bestimmt. Folglich müssen Menschen ihren Wert nicht mehr selbst bestimmen, ihn nicht begründen und nicht durch Lebensleistung erwirtschaften. Von diesem Druck und Zwang sind sie befreit, zu Lebzeiten und auf ewig.

Die mythologische Schöpfungsgeschichte der Hebräischen Bibel erzählt, wie Gott dem Menschen den außerordentlichen Wert gibt: Gott schafft den Menschen „nach seinem Bilde..., nach dem Bilde Gottes“. Der christliche Glaube, das christliche Menschenbild nennt es die **Gottebenbildlichkeit des Menschen**, aller Menschen.

Das heißt: Menschen sind nicht Gott gleich. Sie sind nicht ewig und unendlich. Sie verfügen nicht über das vollkommene Wissen der Geheimnisse und Zusammenhänge des Lebens. Menschliches Leben ist und bleibt begrenzt, befristet, bruchstückhaft.

Aber: Menschen tragen das Göttliche in sich. Trotz ihrer Grenzen haben sie ein Gespür für das Göttliche. Mit der Kraft, der Weite und Sensibilität ihrer Seele können sie an das Göttliche und das Ewigültige anknüpfen.

Umgekehrt kann sich die Dimension, die wir Gott nennen, im göttlichen Charakter jeder menschlichen Seele wiedererkennen und widerspiegeln.

So geschieht wechselseitig echte Beziehung zwischen Menschen und Gott – trotz ihrer immer bestehen bleibenden kategorialen Ungleichheit zwischen begrenzt und unbegrenzt.

Der christliche Glaube fußt auf geschriebener Schrift: auf den zwei Büchern der **Hebräischen Bibel** und des **Neuen Testaments**, zusammen genannt die **Bibel**.

Zentraler Bezugspunkt des Christlichen ist das Neue Testament (das Evangelium, die „gute Botschaft“). Es berichtet von Jesus von Nazareth – seinem Leben und Glauben, seiner Überzeugung, Lehre und Gottesverbindung, seinem Tod. Es erzählt und deutet die Auferstehung Christi und ihre Wirkung nicht als Tatsachen-, sondern als Glaubensbericht.

Im christlichen Glauben zählt in erster Linie nicht der geschriebene Buchstabe, nicht seine vordergründig wortwörtliche Befolgung. Insbesondere der protestantisch-lutherische Umgang mit der Bibel sagt: **Nicht der Buchstabe zählt, sondern Geist und Haltung**.

Die Dynamik der biblischen Texte, ihre Kernaussagen und ihre Grundhaltung gegenüber dem Leben und Gott sind das Entscheidende. Es ist der göttliche Geist, der aus den Texten spricht. Diesen Geist gilt es, als inneren Gehalt der Schriften zu hören. Erst so entfalten sie ihre Kraft und zu jeder Zeit neu ihre Relevanz.

Das **Evangelium** beschreibt **Leben als Beziehung** zwischen Gott und Menschen: real, anspruchsvoll und gegenseitig fordernd, wirksam und heilsam. Es geht um die Gegenwart des Göttlichen im Menschlichen und um die des Menschlichen im Göttlichen.

Das Evangelium ist kein unbeweglicher, unberührbar abgehobener Text, kein im falsch verstandenen Sinn „heiliger“ Stoff. Es wurde erzählt, weitergetragen und aufgeschrieben, damit Menschen seinen Inhalt jederzeit auf ihr konkretes hin Leben anwenden. Damit sie seine lebensfördernde Kraft abfragen, erschließen und nutzen – für sich selbst, fürs Zusammenleben, dafür, wie sie ihr Leben

wahrnehmen und deuten.

Jede Zeit mit ihren eigenen Themen und Bedingungen fragt das Evangelium: Stimmt es, was wir hier lesen, hilft es uns weiter auf unserer Suche nach Kern, Sinn und Gelingen des Lebens? Umgekehrt fragt das Evangelium Menschen zu jeder Zeit: Wie gelingt es euch unter euren speziellen Bedingungen, zum Kern, Sinn und Gelingen des Lebens vorzudringen? Diese gegenseitige Befragung nennt man **Kommunikation des Evangeliums**.

2. Freiheit

Die Befreiung vom Druck, den Wert des eigenen Lebens selbst und allein herstellen zu müssen, nennt der christliche Glaube **Erlösung**. Es ist sein wichtigster Inhalt und Kern.

Diese Freiheit kann durch Menschen nicht selbst geschaffen werden. Es ist eine aus göttlicher Bestimmung für sie und auf sie hin abgeleitete Freiheit. Die einzig mögliche **Haltung** von Menschen gegenüber dieser Freiheit ist, sich ihr zu öffnen und hinzugeben, sie zu empfangen und zu genießen und eine demütige Dankbarkeit zu empfinden angesichts dieser reinen, existenziell rettenden Gabe. Die Religion nennt diese Haltung **Glaube**.

Mit dem Ritus und Sakrament der Heiligen Taufe wird einem Menschen diese absolute seelische Freiheit auf ewig übertragen. Die Freiheit ist radikal und von vollkommener Wirkung. Nichts kann und darf den Menschen jetzt mehr abhängig machen: kein Mensch und keine Macht, keine Politik oder Religion, keine begangene oder erlittene Schuld, keine Vergangenheit, Gegenwart oder Zukunft, kein Leid und keine Freude, nichts Körperliches, nichts Seelisches. Ein erlöster Mensch gehört

nur sich selbst, dem ewiggültigen Leben und der göttlichen Dimension, nichts und niemand anderem.

Martin Luther beschrieb das Wesen und die Wirkung der Erlösungsfreiheit dialektisch: Als Mensch, der Erlösung gläubig empfängt, bin ich absolut frei, souverän und „niemandem untertan“. Zugleich bin ich „jedermann untertan“, da ich ja nicht der*die einzig Erlöste bin: Als freier, erlöster Mensch diene ich allen Menschen, damit ihre Erlösungsfreiheit ebenso lebendig wird und wirksam bleibt wie meine eigene.

Aus dieser Freiheit heraus kann ein Mensch jederzeit neue Richtungen im Leben einschlagen, um so der Quelle, dem Sinn und Wert des Lebens (wieder) nahe zu kommen.

Erlösung befreit zum dynamischen Leben. Die wichtigste christliche Richtungsänderung ist **Versöhnung** – gegenüber sich selbst und anderen. Wenn jemand Leben behindert hat oder es verhindert bekam (ob durch Bewertung und Schuld, durch Verschweigen, Vorwurf, Gewalt oder Rache), dann kommt Leben durch Versöhnung wieder in Bewegung. Leben wird durch Versöhnung aus destruktiven Zusammenhängen, aus Entfremdung, Stillstand und Lähmung heraus gelöst, es gerät wieder in Beziehung und in Dynamik.

3. Rechtfertigung

Das Konzept des Apostels Paulus der **Rechtfertigung des Menschen allein aus Glauben** beschreibt die Folge der Erlösung in der Seele eines Menschen, der*die sich diesem Gottesgeschenk gegenüber öffnet, es empfängt und annimmt.

Ein auf diese Weise gläubiger Mensch ver-

steht und erlebt, dass der Wert seines*ihres Lebens vollständig unabhängig gestellt ist von eigener Anstrengung im Leben.

Die göttliche Dimension schenkt voraussetzungslos und souverän absolute Freiheit vom knechtenden Zusammenhang zwischen Leistung und Lohn. Das wirkmächtige Initiationsritual der Taufe bringt dieses Freiheitsgeschenk zum Ausdruck. Die Seele des Täuflings wird unabhängig, indem sie sich dem Geschenk hingibt, sich ihm ausliefert und glaubt:

Die radikale Freiheitsbotschaft ist wahr und wirksam und ich selbst absolut würdige*r Adressat*in und Empfänger*in dieser Freistellung.

Die Erzählung vom **Foltertod Jesu von Nazareth am Kreuz** spitzt das Verhältnis zwischen Gott und Menschen zu: Wo und wie ist Gott in dieser existenziellen Katastrophe?

Die Evangelien schildern in den Kreuzigungsberichten extreme Facetten des Menschseins: Todesangst, Verzweiflung und Fluchtimpuls; Zorn, Einsicht, Zustimmung und Hingabe; Einsamkeit und Gottverlassenheit; Gottesanklage, Ausgeliefertsein und Ohnmacht; äußerster körperlicher und seelischer Schmerz; Sorge um die Zurückbleibenden; Vergebung und Vollendung.

Dieser Blick auf die Spannbreite menschlichen Erlebens und die theologische Deutung des Kreuzestodes Jesu in den Briefen des Paulus machen deutlich: Gottes Interesse, Aufmerksamkeit und Solidarität, Gottes Liebe und Präsenz gelten dem ganzen Menschen und nicht nur bestimmten Teilen seines Lebens. **Gott sieht und will Menschen vollständig.** Das Grausame, Fragwürdige und Gescheiterte wird von Gott nicht vermieden, übersehen oder kleingeredet. Gott wendet sich davon nicht ab, sondern sieht

ausnahmslos alle Aspekte des menschlichen Lebens an, Gott hält und begleitet sie. Dieser Blick definiert neben dem Glanz auch das äußerste Elend als zur Vollständigkeit des Lebens gehörend.

Der christliche Glaube sondert keinen Aspekt des Menschlichen aus, sondern integriert alle. So rettet er sie in ihrer Würde und ihrer notwendigen Bedeutung für das Ganze.

4. Verantwortung

In der Bibel ist die zentrale Eigenschaft Gottes die **Gottesgerechtigkeit**. Das meint:

Gott sieht sämtliche Formen und Aspekte des Lebens an und gibt ihnen dadurch Ansehen. So wird Gott dem Leben in all seinen Teilen und in seiner Komplexität gerecht.

Ausdruck findet diese allumfassende Gerechtigkeit in der Hebräischen Bibel im **Shalom**, dem absoluten Frieden, der unter sämtlichen Lebewesen im Paradiesgarten herrscht:

Kein Lebewesen gebraucht und verbraucht ein anderes zum eigenen Nutzen. Alle Lebewesen haben volles Lebensrecht. Sie können in dieser Friedensgemeinschaft ihr je eigenes Leben autonom und unbeeinträchtigt erleben und ausschöpfen.

Das alte Israel und Juda versuchte, diesen Shalom real zu praktizieren, als Ausdruck göttlicher Gegenwart: Alle sieben Jahre gab es das Sabbatjahr. Zumindest in der religiösen Idealvorstellung wurde für ein Jahr lang alles Leben freigelassen, das in den anderen sechs Jahren in Abhängigkeit und Ausbeutung gefangen war (Sklav*innen, Schuldner, Nutzvieh, Feldfrüchte...). Besonders die Prophet*innen der Hebräischen Bibel (in deren Linie sich Jesus von Nazareth verstand) forderten von Menschen, auf solch konkrete Weise der göttlichen Gerechtigkeit auf Erden

zu folgen und sie konsequent zu (er)leben.

Das Neue Testament nimmt diesen Impuls in vielen seiner Erzählungen auf: z.B. in der Speisung der 4000/5000 Menschen (Evangelium nach Matthäus 14/15, die Vermehrung des Lebens durch solidarisches Teilen) oder im Weltgericht (Evangelium nach Matthäus 25, 31 ff., die Sieben Werke der Barmherzigkeit als konkretes Tun bzw. Unterlassen an Menschen und damit an Gott).

Martin Luther King formulierte es im 20. Jhdt. so: „Kein Problem wird gelöst, wenn wir träge darauf warten, dass Gott sich allein darum kümmert.“ Dorothee Sölle entwarf ihr Konzept der zwischen Gott und Menschen wechselseitigen Stellvertretung. Vernunft, Kritik und das unabhängige, mündige Gewissen sind in all diesen Entwürfen wichtige Elemente des Gott-Mensch-Verhältnisses und des biblischen Verständnisses gegenseitiger Verantwortung.

Die Bibel bewertet sowohl das menschliche **Individuum** als auch die menschliche **Gemeinschaft** extrem hoch. Enorm wichtig ist ihr zum einen das Individuum, der einzelne Mensch als Geschöpf und Ebenbild Gottes. Und zugleich das gemeinschaftliche Leben, hergeleitet aus der Erfahrung und Erkenntnis, dass Leben gut, sinnvoll und heil wird, wenn sich Individuen aufeinander beziehen und einander nicht egal sind.

Paulus bezieht beide Pole dialektisch aufeinander und spitzt sie zu zu seinem zentralen Bild von der **Auferstehung des Lebens** (Der Leib Christi, 1. Korintherbrief 12). Paulus sagt es so:

Wenn alle Menschen den Wert der Gott-ebenenbildlichkeit nicht nur für sich selbst annehmen, sondern diesen Wert zugleich in allen anderen Individuen erkennen und

schützen, dann entsteht auf diese Weise eine Gemeinschaft gegenseitigen Respekts aus äußerlich unterschiedlichen, in ihrer göttlichen Würde aber völlig gleichwertigen Individuen.

Es entsteht eine Gemeinschaft, die Christus verkörpert, ja, die Christus ist. Sie ist nicht Jesus von Nazareth. Das war jener biographische Mensch, der am Kreuz starb und dessen Körper verging wie jeder tote Körper vergeht. Die Gemeinschaft der Gleich-Würdigen ist jetzt der lebendige Christuskörper. Christus ist nicht als Eigenname zu verstehen, sondern als Eigenschaft, als grund-legende Haltung. Wörtlich übersetzt heißt Christos: der*die von Gott Gesalbte/Beauftragte. Christus ist die in den biblischen Schriften beschriebene besondere göttliche Qualität von Leben, die Jesus als Prophet vertrat und verkörperte. Christus ist der gegenwärtige göttlichen Geist, der Menschen miteinander verbindet und sie dabei existenziell befreit, so dass sich ihre Gottebenbildlichkeit voll entfalten kann.

Freie Individuen binden sich in Verantwortung und (tätiger) Nächstenliebe aneinander. Als Gottes Ebenbilder wissen sie, dass Gottes Geist nicht nur ihr einzelnes Leben belebt, sondern das Leben insgesamt zu einem Leben gelingender Beziehung werden lässt.

So beschreibt Paulus die jüdisch-christliche **Dialektik von Verantwortung und Freiheit**.

Die mythologische Paradies- und Sündenfallgeschichte der Hebräischen Bibel stellt klar, dass es Sünde nicht in der Mehrzahl gibt, sondern nur als eine grundsätzliche **Sünde**.

Die Erzählung schildert Sünde als menschliche Verhaltensmöglichkeit. Zunächst geht es darum, wie Menschen Autonomie über ihr Leben gewinnen. Dabei entsteht auch Sünde als Übertretung des zentralen göttlichen Verbots. Es ist das Verbot, die Früchte vom „Baum des Lebens“ zu essen, vom Baum der „Erkenntnis

des Guten und Bösen“.

Sünde nach biblischem Verständnis heißt also: Als Mensch maße ich mir göttliche Kompetenz an und übertrete die durch meine Endlichkeit gesetzte Grenze. Ich maße mir an, endgültiges Wissen zu haben und endgültige Urteile zu treffen über den (Un-)Wert von Leben, sowohl den meines eigenen als auch den anderen Lebens (das entspräche dann der absoluten Erkenntnis von Gut und Böse).

Menschen treffen immer Urteile. Sie dürfen und müssen sie treffen, um gemeinschaftliches Leben sinnvoll zu regeln. Nach biblischem Verständnis aber dürfen diese menschlichen Urteile nie endgültige Urteile sein. Denn die letzte, allem übergeordnete Bewertung jeglichen Lebens geschieht ausschließlich in der göttlichen Dimension (s.o. 1.)).

Martin Luther forderte vor dem Hintergrund der Erlösungsfreiheit auf zu ehrlichem, souveränem Umgang mit der menschlichen Fähigkeit zur Sünde: „Sündige tapfer – und glaube tapferer!“ Will sagen: Da Sünde (wie oben beschrieben) zur menschlichen Grundkonstitution gehört, solle niemand so tun, als sei er*sie frei davon. Jede*r solle sich – in Verantwortung vor sich selbst und den Folgen/Opfern von Sünde – offen zu den Vorfällen eigenen sündhaften Denkens und Handelns bekennen, sie nicht vertuschen oder kleinreden. Um sich dann, mitsamt der eigenen offenliegenden Fehlerhaftigkeit, umso überzeugter der bedingungslos geschenkten göttlichen Erlösungsfreiheit anzuvertrauen und hinzugeben.

5. Nächstenliebe

Die Diakonie gründet in der Bibel, im Neuen Testament. Die inhaltliche Mitte des Evangeliums ist die **kombinierte Selbst-, Nächsten- und Gottesliebe**: „Liebe Gott, liebe deine*n Nächste*n wie dich selbst“ (Evangelium nach Lukas 10, 27), die Aufforderung, diese dreifache Liebe zu leben und zu praktizieren. So kann und soll Gottesgerechtigkeit auf Erden gegenwärtig und lebendig werden: durch Menschen, die allesamt Stellvertreter*innen Gottes sind, durch die Möglichkeiten und in den Grenzen ihres Menschseins.

Das Evangelium versteht diese dreifache Liebe nicht als einen isolierten, sozusagen in der Seele eines Menschen privatisierten Vorgang. Sondern als konkret tätige, als nach innen und außen wirksame Selbst-, Nächsten- und darin Gottesliebe: „Was ihr einem dieser meiner geringsten Geschwister getan habt, das habt ihr mir getan. ... Was ihr nicht getan habt einem von diesen Geringsten, das habt ihr mir auch nicht getan.“ (Evangelium nach Matthäus 25, 40.45).

Ohne Diakonie als tätigen Ausdruck dieser Gottesliebe gibt es kein Evangelium. Umgekehrt gibt es ohne Evangelium (seine Kernaussagen, seinen diakonischen Auftrag) keine Diakonie. Der zentrale christliche Freiheitsimpuls (s.o. 2./3.)) und das dreifache Liebesgebot bedingen einander. Die seelische Freiheit macht Menschen liebesfähig.

Und alles beginnt mit der Selbstliebe: „... wie dich selbst“:

Ein Grundmotiv der Begegnungen zwischen Menschen und Jesus in den Evangelien ist, dass Jesus nicht ungefragt und übergriffig an Menschen handelt, die in Kontakt mit ihm kommen wollen. Sondern er konstituiert ihre Autonomie und unterbindet jede Form der Abhängigkeit (von ihm selbst, von Religion,

Tradition, Normierungen, Autoritäten).

Deutlich wird das in immer wiederkehrenden Wendungen: „Sage mir...“ (Jesus geht in den Austausch auf Augenhöhe mit Menschen, mit denen sonst niemand spricht.) „Was willst du, dass ich dir tue?“ (Jesus stellt klar, dass nicht er, sondern jeder Mensch selbst definieren muss, wer er ist und was sie braucht.) „Geh hin...“ (Am Ende gemeinsamer Erfahrung schickt Jesus Menschen auf ihren eigenen Weg.) „Er aber ging hinfort.“ (Am Ende gemeinsamer Erfahrung zieht Jesus sich aus dem Kontakt zurück.) „Wer ist dem, der unter die Räuber gefallen ist, zum Nächsten geworden?“ (Nicht der helfende Mensch, sondern der hilfebedürftige definiert, wessen Haltung und Hilfe für ihn*sie die richtige ist.) „Der Sabbat ist um des Menschen willen gemacht, nicht der Mensch um des Sabbat willen.“ (Der Mensch definiert, was notwendig ist, nicht Sitte, Regel oder Gesetz.)

Diese fünf Abschnitte beschreiben das **Unverwechselbare und Unverzichtbare der Diakonie**, das religiöse Fundament von Selbstverständnis, Ausstrahlung und Arbeitsalltag.

Die **Bedeutung des Christlichen für die Diakonie** wird evident, wenn allen Beteiligten das Hilfreiche, Entlastende und Lebensfördernde der evangelisch-diakonischen Grundhaltung klar vor Augen steht. Am konkreten Beispiel durchbuchstabiert:

Nicht nur die aggressive, persönlichkeitsveränderte demenzerkrankte Bewohnerin ist und bleibt unter allen Umständen erlöstes Ebenbild Gottes. Sondern ebenso die gerade mit ihr überforderte Pflegekraft. Und die orientierungslosen Angehörigen. Und die unter Druck stehende Einsatzleitung. Und die mit komplexen gesetzlichen und ökonomischen

mischen Fragen befasste Führungsperson. Sie alle sind und bleiben gehalten in der ewigen Aufmerksamkeit und Gegenwart Gottes, in der radikalen christlichen Freiheit und im Würdezuspruch. Auch im Anspruch, den das Dreifachgebot der Liebe an sie formuliert.

Zu wissen, dass dies der Wesenskern der Diakonie ist und das Fundament der eigenen beruflichen Tätigkeit in der Diakonie, verhin-

dert nicht Widersprüche und Konflikte.

Aber es ermöglicht, mit geradem Rücken – mit Gottes Gegenwart und Gerechtigkeit im Rücken – in Konflikte zu gehen, in die eigene Begrenzung und Fehlerhaftigkeit (und die der anderen), in die tägliche Spannung zwischen ideologischem Anspruch und Wirklichkeit – und auch in die Wahrnehmung des Erfolgs der eigenen Arbeit, Haltung und Bemühung!

Anhang II

Herausforderungen, Einsichten und Vorschläge für die Praxis

1. Herausforderungen für die Praxis

1.1. Diversitäts-, Differenz- und Toleranzkonflikte Themen und Beispiele

a) Unsicherheit und Irritation im Umgang mit (eigenen/anderen) Normen und Werten, die als kulturell intendiert eingeordnet werden: Welche sind die Grundhaltungen der Einrichtung, des Arbeitgebers? Bildungs-, Reflexions- und offene Diskursräume zu dieser Frage sollten für Führungskräfte und Mitarbeitende regelmäßig angeboten werden.

b) Fort- und Weiterbildung

Konzeptentwicklung zur kontinuierlichen Fortbildung aller Mitarbeitenden in Fragen von Interkulturalität, Interreligiosität und Diversitätsorientierung.

c) Diskriminierungsfälle, Umgang mit gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Rechtspopulismus/-extremismus:

Hierzu braucht es eine klare Positionierung der Unternehmens- und Einrichtungsleitung, die kompromisslos den respektvollen Umgang miteinander im Haus setzt, praktiziert und einfordert. Zudem sollte es für alle Mitarbeitenden abrufbare Strukturen und Regelungen zur Bearbeitung von Diskriminierungsfällen geben.

d) Umgang mit Sprache/Mehrsprachigkeit

Mehrsprachigkeit der Mitarbeitenden sollte gefördert und erfasst werden, Dolmetscher/Dolmetscherinnen werden in vielen Arbeitsbereichen gebraucht und müssen finanziert werden.

e) Arbeitsplatz- und themenspezifische Einstellung von nichtreligiösen und andersgläubigen Mitarbeitenden.

Eine gezielte Förderung von Mitarbeitenden kann u. a. mithilfe von (bezahlten) Praktika, durch anonymisierte Bewerbungen, durch unterstützende Sprachkurse gelingen.

Eine wichtige Frage wird in diesem Zusammenhang sein, inwiefern eingestellten Nicht-Kirchenmitgliedern (ob sie nicht- oder anders religiös sind) der Karriereweg durch alle Ebenen der Diakonie geöffnet wird oder verschlossen bleibt, und welche Argumente für die eine oder die andere Entscheidung herangezogen werden.

f) Interkulturelle Mitarbeiterschaft

Eindrücke, Irritationen, Erfahrungen nicht-christlicher und auch distanziert-christlicher Mitarbeitender sollten abgefragt und in die innerbetriebliche Reflexion und Weiterentwicklung des Doppelthemas einbezogen werden.

g) Interreligiöse Mitarbeiterschaft

Diversität innerbetrieblich kenntlich zu machen und zu feiern als ein aufklärerisches und friedensstiftendes Element, sollte von Leitungsverantwortlichen begrüßt werden. Religiöse Rituale müssen erklärt, diskutiert und ggf. auch in Frage gestellt werden können.

„Zwangstaufe“ als Anstellungsvoraussetzung ist abzulehnen. Die fachliche und persönliche Eignung, das Interesse und die erklärte Loyalität gegenüber den inhaltlichen Grundlagen des Anstellungsträgers sind Anstellungsvoraussetzungen.

h) Religionssensibilität als diakonische Fachkompetenz und selbstverständlicher Bestandteil diakonischer Fachprofessionalität ist notwendig.

Gesichertes Wissen über unterschiedliche religiöse Herkunft, Traditionen, Bedürfnisse und Rituale ist hilfreich, um angemessen mit Kollegen/Kolleginnen und Klienten/Klientinnen umzugehen.

i) Die Grenze von Öffnung

Welche Grundhaltungen, Unternehmenswerte und fachlichen Standards sind als unverzichtbar im Selbstverständnis des Unternehmens verankert, als solche allen Beteiligten bekannt gemacht und vermittelt und müssen ohne Einschränkung von allen getragen werden?

j) Der Kirchnaustritt eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin während des Beschäftigungsverhältnisses sollte im Rahmen der Personalverantwortung individuell befragt und geprüft werden und nur in dem Fall zur Kündigung führen, wenn der Kirchnaustritt mit einer erklärten und erkennbaren Illoyalität gegenüber den inhaltlichen Grundlagen des Anstellungsträgers in Zusammenhang steht.

1.2. Bildung

Neben der Bildung aller Leitungsverantwortlichen und Mitarbeitenden in Fragen der christlich-protestantischen Grundlagen des diakonischen Arbeitgebers geht es zugleich darum, die kulturellen und ggf. religiösen Ressourcen von Mitarbeitenden zu erfragen, sie abzurufen und in Alltag und Kultur des Unternehmens einzubeziehen, sofern sie grundsätzlich mit ihnen kompatibel sind.

Mitarbeitende können in die diakonische Unternehmenskultur ihres Anstellungsträgers inkulturiert werden, sie selbst lassen sich inkulturieren und entwickeln mehr als eine rein formale Loyalität, wenn sie über kluge, offene, regelmäßige Bildungs- und Diskursformate die Möglichkeit erhalten,

- a) Wissen zu erlangen über Grundausrüstung und „Geist“ ihres Unternehmens,
- b) sich mit ihren eigenen Haltungen und kulturellen Hintergründen einzubringen und sich dann diskursiv auseinanderzusetzen mit den Inhalten, für die das Unternehmen steht.

Auf diesem Weg erfahren und verstehen sie ihr Unternehmen – und sich selbst. Sie eignen sich in ihren Rollen als Leitungskraft und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin dessen Grundhaltungen an, in freier Verbindung zu ihrer je eigenen Einstellung z. B. zu Religiosität oder Weltanschauung.

Dabei kommt dem Umstand besondere Bedeutung zu, dass die leitenden Mitarbeitenden der mittleren Führungsebene(n) als Personalverantwortliche, Multiplikatoren/Multiplikatorinnen und Träger/Trägerinnen der Grundhaltungen im Unternehmen in dieser Hinsicht gut fortgebildet und begleitet sind und sicher in ihrer Aussage- und Handlungsfähigkeit.

2. Konsequenzen und mögliche Maßnahmen für die Praxis

1. Die Themenfelder evangelisch-diakonisches Profil und IKÖ/Diversitätsorientierung als Doppelthema werden im Unternehmen als verbindliche **Leitungsentscheidung** gesetzt. Dabei ist ein im Unternehmen verankertes **OE-Instrumentarium** hilfreich, um das Doppelthema auf allen Ebenen eines Unternehmens/einer Einrichtung zu vermitteln, zu implementieren und zu sichern.

2. Unternehmens-**Leitbilder** werden auf Wahrnehmung und Verarbeitung des Doppelthemas hin überprüft und ggf. aktualisiert.

3. Über die **Karrierechancen** von eingestellten Nicht-Kirchenmitgliedern innerhalb der Diakonie/des diakonischen Anstellungsträgers wird reflektiert und entschieden.

4. **Bildungsangebote** für alle Mitarbeitenden werden ausgebaut und verstetigt. (Beispiel Diakonisches Werk Hamburg: verpflichtender Profilkurs für alle neuen Mitarbeitenden, freier Profilkurs Plus und Diakonie-akademie für alle Mitarbeitenden, Akademie nach Feierabend, Führungskräfte-schulungen, Interkulturelle Grundqualifizierung).

5. **Führungskräfte-schulung** zum professionellen Umgang mit dem Doppelthema Profil und IKÖ/Diversitätsorientierung wird verbindlich und kontinuierlich vorgehalten (für die Bereiche: hauseinheitlich geltende Standards für Stellenausschreibung, Einstellungspolitik, Bewerbungs-, Einstellungs- und Personal-[jahres]gespräche).

6. Der Diskurs über das Thema **Mehrsprachigkeit** wird vorangetrieben.

7. **Wissensvermittlung** und Fortbildung zu anderen nichtchristlichen **Religionen und Weltanschauungen** (z. B. Islam, Judentum, Dialog Christentum und Sozialismus).

8. Sensibilität wird gefördert im Umgang mit **Zuschreibungen und Diskriminierung** (z. B. gegenüber „den“ muslimischen Kollegen/Kolleginnen, „den“ christlichen Kollegen/Kolleginnen). Diskursräume für/mit nichtreligiöse(n) Mitarbeitende(n) werden geschaffen.

9. Eintrag der **hohen religiösen Feiertage** aller relevanten Religionen in Outlook o. ä.

10. Interreligiöse und interkulturelle Überarbeitung von **Anlasslisten** (Aufnahme von z. B. Beschneidung, Jugendweihe) als christlich begründete Entscheidung.

11. **Mehrsprachige** Beschilderung/Formulare/Webseite/Willkommenskultur für alle.

12. Regelmäßiger **Informationsfluss** zwischen Unternehmensführung, Leitungskräften und Mitarbeiterschaft: Wo steht das Unternehmen/die Einrichtung zum Doppelthema derzeit im Prozess?

Diakonisches Werk Hamburg
Landesverband der Inneren Mission e.V.
Königstraße 54
22767 Hamburg
www.diakonie-hamburg.de



Diakonie ist die soziale Arbeit der evangelischen Kirchen.