

Diakonie und Kirche.

*Was sich an Herausforderungen und Möglichkeiten ergibt,
wenn ihre Verbindung nicht nur postuliert wird*

Michael Domsngen und Tobias Foß

Abstract

The constant commitment of church and diaconal organisations to the mutual cooperation, even oneness, of »church« and »diaconia« demands practical consequences, especially in view of the declining understanding of Christian communication contexts among staff and clients, regardless of formal church membership. Beyond denominational or religious affiliation, the common social responsibility of church and diaconia and their commitment to a fair society (»politically-zealous diaconia«) offer points of contact; other areas that need to be renegotiated are, for example, the participation of non-denominational people in employee representation, the (self-)critical examination of church labour law and the assumption of tasks in joint church-diaconal responsibility.

An klaren Worten scheint es nicht zu mangeln. »Kirche ist Diakonie und Diakonie ist Kirche«¹, so hat es unlängst der mitteldeutsche Landesbischof, Friedrich Kramer, in einem Interview auf den Punkt gebracht. Und – quasi als Komplementäraussage

1. Der diakonische Blick erkennt im Nächsten Christus. Interview mit Friedrich Kramer, in: M. Domsngen/T. Foß (Hg.), Diakonie im Miteinander. Zur Gestaltung eines diakonischen Profils in einer mehrheitlich konfessionslosen Gesellschaft, Leipzig 2021, 175-179; hier: 175.

dazu – betonte der Vorstandsvorsitzende der Diakonie Mitteldeutschlands, Christoph Stolte, dass »christliche Verankerung« ... kein Zusatz, kein »Sahnehäubchen« der sozialen Arbeit« sein solle, »sondern inhärenter Bestandteil dieser.«²

Wie oft zu beobachten ist, bleiben Setzungen dieser Art in ihrer Prägekraft in der Regel folgenlos oder – vorsichtiger formuliert – um einiges hinter den darin liegenden Möglichkeiten zurück. Besonders deutlich zeigt sich das in Zeiten des Umbruchs. Beide Institutionen, sowohl die verfasste Diakonie wie auch die verfasste Kirche, haben in ihrer Geschichte viele Umbruchsprozesse er- und durchlebt. Gegenwärtig stehen beide erneut vor grundlegenden Herausforderungen. Pluralitäts- und Heterogenitätsentwicklungen bringen überlieferte Formen religiöser Verortungen aus dem gewohnten Gleichgewicht. Änderungen im religiösen Sozialisationsgefüge stellen sowohl die Kirche wie auch die Diakonie vor besondere Herausforderungen. Sichtbaren Ausdruck findet das nicht zuletzt im Feld der Kirchenmitgliedschaft. 2060 werden sich die Kirchenmitgliedszahlen (mindestens) halbiert haben.³ Dabei geht mit Konfessionslosigkeit nicht nur eine formale »Nicht-Kirchen-Mitgliedschaft« einher, sondern auch eine Art von Indifferenz zu religiösen und christlichen Kommunikationszusammenhängen.⁴

Wie ist damit umzugehen? Anhand von ausgewählten Problemzusammenhängen soll im Folgenden darüber nachgedacht werden, was sich aus dem postulierten Zusammenhang von Diakonie und Kirche ergibt. Dabei liegt der Schwerpunkt entsprechend dem Thema dieses Heftes auf dem Feld der Diakonie. Weil die Thematik allerdings nicht darauf beschränkt werden darf, soll die Seite der verfassten Kirche anschließend wenigstens kurz in den Blick genommen werden.

I. Zu Herausforderungen im Rahmen einer diakonischen Profilbildung angesichts der sinkenden Zahl von Kirchenmitgliedern in den Reihen der eigenen Mitarbeiterschaft

Mehr denn je sind diakonische Einrichtungen herausgefordert, darüber Rechenschaft abzulegen, wie Profilbildungsprozesse unter dem eingangs vorgestellten Postulat gestaltet werden sollen. Diakonische Einrichtungen sehen sich in einer christlichen Verankerung und wollen als »Wesens- und Lebensäußerung der Kirche«⁵ ansprechbar bleiben. In alldem gilt, dass Profilbildungsentwicklungen aufs Engste mit Identifizierungsprozessen zusammenhängen. Indem sich Mitarbeitende mit einer diakonischen Einrichtung identifizieren, finden Profilbildungen in einer diakonischen Einrichtung statt. Wenn jedoch die Mehrheit der Mitarbeitenden in diakonischen Einrichtungen konfessionslos ist und auch die Klientel, für die man Angebote unterbreitet, kaum oder keinen Kontakt zur Kirche pflegt, ergeben sich deutlich wahrnehmbare Herausforderungen.

2. Interview mit Christoph Stolte, in: M. Domsgen, T. Foß (Hg.), *Diakonie im Miteinander. Zur Gestaltung eines diakonischen Profils in einer mehrheitlich konfessionslosen Gesellschaft*, Leipzig 2021, 189-195; hier: 190.
3. Vgl. D. Gutmann/F. Peters, *German Churches in Times of Demographic Change and Declining Affiliation: A Projection to 2060*, in: *Comparative Population Studies*, Vol. 45,3-34, 2020, unter: <https://www.comparativepopulationstudies.de/index.php/CPoS/article/view/313/291> [13.12.2021].
4. Vgl. M. Domsgen, *Konfessionslosigkeit. Annäherungen über einen Leitbegriff in Ermangelung eines besseren*, in: M. Domsgen/D. Evers (Hg.): *Herausforderung Konfessionslosigkeit. Theologie im säkularen Kontext*, Leipzig 2014, 9-25.
5. *Evangelische Kirche in Deutschland, Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland*. Unter: Artikel 15, Absatz 1. Online: <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/3435#s1.100023> (letzter Abruf: 13.12.2021).

Konfessionslose Mitarbeitende und diakonisches Profil: Es geht nur im Miteinander

Aufseiten konfessionsloser Mitarbeitender ist mehrheitlich eine große Distanz festzustellen zu christlicher Sprache, christlichen Praktiken und damit verbundenen Traditionen.⁶ Zugleich gibt es Anknüpfungspunkte. Sie finden sich im Feld der Erwartungshaltung, die gerade im zwischenmenschlichen und gesellschaftlichen Bereich liegt: Helfen, Solidarität, eine sich gegenseitig stützende Gemeinschaft sowie Werte und Normen, die das Leben verbessern wollen. Dafür soll sich das Christentum engagieren. Hier werden am ehesten Zugänge zu christlichen Interpretationsräumen eröffnet.⁷

Nicht zufällig zeigt sich vor allem dann eine Offenheit für diakonische Profilbildungsprozesse, wenn sie die Praxis des Helfens unterstützen und stärken. Letztlich geht es darum, dass die damit verbundenen Ausdrucksformen ihre Relevanz im Arbeitsalltag zeigen. Diese Perspektivierung geht mit einem diesseitigen, materialistischen und gesellschaftlichen Fokus einher. Theologisch ergibt sich hier die Herausforderung, Christentum und Gott ganz eng mit gesellschaftlicher Verantwortlichkeit zusammenzudenken⁸, wie es beispielsweise in befreiungstheologischen und politisch-theologischen Konzepten versucht wird.⁹ Religionspädagogisch bietet die Auseinandersetzung mit Diskursen um Empowerment eine Reihe von Anknüpfungspunkten in dieser Richtung.¹⁰ Menschen sollen in ihrer Subjektwerdung unterstützt werden. Dies geschieht individuell. Zugleich brauchen die Einzelnen auch gesellschaftliche Strukturen, die diese Subjektwerdungsprozesse ermöglichen und befördern, Netzwerke schaffen und Solidarität stiften. Das alles zeigt: Ein diakonisches Profil ist nur im Miteinander aller in der Diakonie Arbeitenden möglich. Es ist nichts, was verordnet werden könnte. Vielmehr geht es um eine Haltung, die in einem Prozess zu entwickeln ist. Evident wird dieses Vorgehen vor allem dann, »wenn christliche Bezugsgrößen und Kommunikationszusammenhänge den Arbeitsalltag durch zwischenmenschliche Handlungsvollzüge oder durch Krafterfahrungen erleichtern.«¹¹

Konfessionslose und Mitwirkung: Es braucht Modelle der Beauftragung

Wer die eben skizzierte Richtung konsequent weiterverfolgt, kommt schnell auf den Punkt der strukturellen Möglichkeiten zur Mitbestimmung. Hier ist es vor allem die Frage der Besetzung der Mitarbeitervertretung (MAV), die zu unterschiedlichen Positionierungen führt. Dabei lässt sich eine generelle Bereitschaft erkennen, konfessionslose Mitarbeitende gleichrangig zu berücksichtigen. Allerdings zeigt sich hier eine

6. Vgl. T. Foß, Relevanz im Arbeitsalltag. Das diakonische Profil in der Perspektive von konfessionslosen Mitarbeitenden, Stuttgart 2021, 99–125.

7. Vgl. Foß, a.a.O., 126–249.

8. Helmut Gollwitzer hat hierfür ein großes Potential, das gerade für Kommunikationsbemühungen im konfessionslosen Kontext fruchtbar gemacht werden kann. Vgl. T. Foß, »Es lohnt sich zu Leben.« – Helmut Gollwitzer. Impulse für kirchliches Handeln im konfessionslosen Kontext, in: Zeitschrift für Evangelische Ethik, 02/2022.

9. Vgl. T. Foß, »Veränderung im Diesseits«. Konfessionslosigkeit und diakonisches Profil in empirischer Perspektive, in: M. Domsgen, T. Foß (Hg.), Diakonie im Miteinander. Zur Gestaltung eines diakonischen Profils in einer mehrheitlich konfessionslosen Gesellschaft. Leipzig 2021, 19–31, bes. 27–30.

10. Vgl. G. Bucher, Befähigung und Bevollmächtigung. Interpretative Vermittlungsversuche zwischen Allgemeinem Priestertum und Empowerment-Konzeptionen in religionspädagogischer Absicht, Leipzig 2021; M. Domsgen, Religionspädagogik, Leipzig 2019, 341–378; Foß, Relevanz, 333–338.

11. Foß, Veränderung im Diesseits, 27.

deutliche Korrelation: Je geringer der Anteil der Konfessionslosen an der Gesamtmitarbeiterschaft, desto größer die Bereitschaft, ihnen die vollen Rechte zur Mitarbeit in der MAV zu geben. Eine Zurückhaltung in diesem Punkt tritt vor allem dort zu Tage, wo diejenigen in der Minderheit sind, die für eine explizit christliche Profilierung der eigenen Arbeit stehen. Es gibt verschiedene Wege, damit umzugehen. Bildungsprogramme sind dabei ein Baustein, um konfessionslose Mitarbeitende mit dem vertraut zu machen, was für das diakonische Profil wichtig ist. Ein weiteres Verständnis von Kirchenmitgliedschaft im Sinne der ACK-Klausel ist ein anderes. Hier dringt man darauf, dass alle Mitglieder der MAV einer christlichen Kirche oder Gemeinde angehören, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist. Zusätzlich wird eine Loyalitätsverpflichtungserklärung vorgegeben, die vor der Wahl zur MAV schriftlich abzugeben ist. Noch sind diese Fragen nicht abschließend geklärt. Zu überlegen wäre allerdings, ob die diakonischen Einrichtungen nicht einiges von der Beauftragung der Lehrkräfte für den Religionsunterricht lernen könnten. Die Geschichte der Vokation zeigt eine interessante Entwicklung. Aus der Vokation als Kontrollinstanz wurde eine Beauftragung mit Dank für die übernommene Aufgabe und mit dem Angebot der Unterstützung durch die Kirche. Gerade in der Kombination mit Bildungsprogrammen wäre zu überlegen, ob am Ende solcher Kurse eine Art Vokation stehen könnte, mit der die Mitarbeitenden in die diakonische Dienstgemeinschaft aufgenommen werden und dabei dann auch Mitwirkungsrechte übertragen bekommen.

Diakonie und gesellschaftspolitische Impulse: Es braucht auch Widerständigkeit

Über das eigene Profil hinaus haben sich diakonische Verbände und Träger immer auch für eine gerechtere Gesellschafts- bzw. Arbeitsordnung zu engagieren. Gerade die derzeitige Coronapandemie hat deutlich gemacht, dass die Mitarbeitenden im Gesundheitsbereich nicht einfach nur mehr Geld, sondern vor allem bessere Arbeitsbedingungen benötigen, was sich vor allem in einem besseren Personalschlüssel ausdrückt. Wenn diakonische Träger bestrebt sind, dass sich Mitarbeitende mit dem christlichen Hintergrund und dem diakonischen Profil insgesamt identifizieren, dann müssen sie ein gesellschaftliches, prophetisch-kritisches Engagement aufzeigen. Identitätsprozesse, diakonische Profilbildung und gesellschaftliche Anstrengung hängen zusammen. In diesem Sinne braucht es eine politisch-eifrige Diakonie,¹² die durchaus auch Druck ausübt auf den gesellschaftlichen Rahmen. Angesichts neoliberaler Verschärfungen, die seit einiger Zeit zu beobachten sind, wird das noch wichtiger. Seit den 1980er Jahren haben sich ökonomische Zusammenhänge entwickelt, die zu einer Entgrenzung kapitalistischen Wirtschaftens geführt haben. Die Deregulierung des Marktes, der »freie« Wettbewerb und die Privatisierung aller Lebensbereiche (wie etwa des Gesundheitsbereichs) sind Marker dieser Entwicklungen.¹³ Die Diakonie darf sich nicht darauf beschränken, innerhalb der vorgegebenen Rahmungen zu agieren. Vielmehr

12. Vgl. *M. Domsgen/T. Foß*, Den Herausforderungen begegnen. Religionspädagogische Impulse zu dem, was gegenwärtig vor Augen steht und zukünftig Bedeutung erlangen sollte, in: dies., *Diakonie im Miteinander. Zur Gestaltung eines diakonischen Profils in einer mehrheitlich konfessionslosen Gesellschaft*. Leipzig 2021, 199–209; hier: 208f.

13. Zur historischen Herausbildung neoliberaler Entwicklungen vgl. z. B.: *G. Füllberth/G. Strich*, Kleine Geschichte des Kapitalismus, Köln 2021; *R. Ptak*, Grundlagen des Neoliberalismus, in: C. Butterwegge/B. Lösch/R. Ptak (Hg.), *Kritik des Neoliberalismus*, Wiesbaden 2017, 13–78.

braucht es auch konzertierte Impulse, die darüber hinausgehen. Mit Helmut Gollwitzer ließe sich sagen, dass in der Spannung zwischen einer »revolutionären Ungeduld und einer reformistischen Geduld«¹⁴ zu agieren ist. Dazu gehört immer auch Druck zur Transformation ungerechter Verhältnisse. Gerade aus theologischer Perspektive dürfen gesellschaftliche Prozesse nicht als unhintergehbare Axiome verstanden werden, insbesondere dann nicht, wenn sie so dramatische Folgen haben, wie sie gegenwärtig zu beobachten sind (Klimawandel, soziale Schieflagen, globale Ausbeutungsprozesse). »Der biblisch bezeugte Gott ist [...] einer, der sich inmitten der Geschichte der Menschen offenbart. Die Frage nach den Lebensmöglichkeiten der Menschen ist somit keine sekundäre ethische Frage, sondern sie ist mit der Gottesfrage selbst aufs engste verknüpft und verbunden: Dieser Gott erweist sich als einer, der das Leben der Menschen will, ein gutes Leben für alle, biblisch gesprochen ein Leben in Fülle.«¹⁵ Seinen Ausdruck finden könnte das in Petitionen, Demonstrationen, Verbindungen mit gesellschaftlich-transformativen Netzwerken und konkreten Regelungsänderungen im Gesundheitsbereich¹⁶, die (auch) medienwirksam in die Öffentlichkeit zu tragen sind.

Diakonie und die eigenen Strukturen: Es braucht einen selbstkritischen Blick

Doch nicht nur nach außen ist der gesellschaftliche Blick zu lenken. Auch nach innen müssen die Strukturen selbstkritisch verändert und befragt werden, inwiefern sie diakonische Einrichtungen als »Vortrupp des Lebens«¹⁷ agieren lassen und das Evangelium auch den eigenen Mitarbeitenden als relevant vor Augen treten kann. Dazu gehört eine kritische Auseinandersetzung mit den kirchlichen Sonderarbeitsrechten. Bereits bei den Diakonissen im 19. Jahrhundert wurde Arbeit und Leben als Dienst in der Gemeinschaft im Mutterhaus verstanden. Dieses Verständnis (ein selbstloser Dienst) hat allerdings auch Mitspracherechte unterdrückt und einen antiemanzipatorischen Kurs gefördert. Vor 1930 wurden im Bereich der Diakonie und Caritas Begrifflichkeiten wie »Arbeitsgemeinschaft«, »Helfergemeinschaft« oder »Lebensgemeinschaft« verwendet.¹⁸ Der Terminus der »Dienstgemeinschaft« ist jedoch vor allen Dingen im Nationalsozialismus verwendet worden. Er diente als Modell für Arbeitsbeziehungen, um Gewerkschaften aus den Arbeitsverhältnissen hinauszudrängen und Arbeitnehmer und -geber gemeinsam auf den »Führerstaat« auszurichten. Nach dem Zweiten

14. Vgl. M. Hahn, Wir bedürfen dieser Erziehung zu einer revolutionären Ungeduld und einer reformistischen Geduld. Auszüge aus einem wiederentdeckten Interview mit Helmut Gollwitzer, in: M. Hahn/A. Schulte (Hg.), *Religionspädagogik im Kontext*, Gera 2019, 13–29.
15. J. Lis, Kirche. Klima. Kapitalismus. Warum der Einsatz für die Schöpfung mit der Gottesfrage zu tun hat, in: *micha.links (1/21)*, 8–12. Online unter: https://www.die-linke.de/fileadmin/download/zusammenschlüsse/bag_linke_christen/micha.links/2021_1_michalinks_kirche_klim_kapitalismus.pdf (Abruf: 11.12.2021).
16. Zu denken wäre hier etwa an die Überwindung des DRG-Fallpauschalensystems in Krankenhäusern. Mit der Einführung des DRG-Systems haben sich die Arbeitsbedingungen verschlechtert und ärztliche Entscheidungsprozesse sind stark unter ökonomische Kalküle und Zwangskonstellationen geraten. Vgl. hierzu M. Simon, *Das DRG-Fallpauschalensystem für Krankenhäuser* Forschungsförderung Working Paper, Düsseldorf 2020, online unter: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-07898 (Abruf 13.12.2021). Auch auf die Überwindung der Zwei-Klassen-Behandlung im Gesundheitsbereich ist zu drängen.
17. H. Gollwitzer, *Vortrupp des Lebens*, München 1975, bes. 64–72.
18. Vgl. H. Lührs, *Kirchliche Dienstgemeinschaft*. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs, in: *Kirche und Recht*, 2/2007, 220–246, 226f.

Weltkrieg wurde diese Bezeichnung von der Diakonie favorisiert und dann theologisch legitimiert.¹⁹ Es ist zumindest fragwürdig, sich einem Konzept bzw. einer Begrifflichkeit, die in einem solchen Kontext entstanden ist, zu verpflichten. Des Weiteren ist die Frage zu stellen, inwiefern in einem Entwurf einer »Dienstgemeinschaft« den Arbeitnehmern Mitbestimmungsrechte erweitert oder nicht doch gemindert werden. Es gibt Studien, die zum Letzteren tendieren.²⁰ Das Streikrecht ist (neben dem Recht, Gewerkschaften zu gründen) im sogenannten Sozialpakt der Internationalen Arbeiterorganisation der Vereinten Nationen fest verankert (Sozialpakt Artikel 8). Dieser internationale Pakt versteht sich als völkerrechtlich verbindliches Regelwerk der sozialen Menschenrechte, sodass in Deutschland das Streikrecht als Bundesgesetz gilt. Es ist schwer zu plausibilisieren, warum in kirchlichen Arbeitsverhältnissen eine solche Regelung der Menschenrechte keine Anwendung finden soll. Die Gestaltungsspielräume der Mitarbeitenden werden darin verkleinert. Dies zeigt sich z. B. darin, dass, wenn diakonische Einrichtungen etwa nicht den vom Landesverband festgelegten Lohn der Arbeitsvertragsrichtlinie zahlen, Arbeitnehmer keine Chance haben, diese für ihre Branche einzuklagen. Sie haben weniger Mittel der Wirksamkeit und sind für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen auf die Affirmation der Arbeitgeberseite angewiesen. Wenn diakonische Einrichtungen wollen, dass Mitarbeitende gern in ihrem Betrieb arbeiten, sich engagieren und diakonische Profilbildungsprozesse entstehen, dann ist das auch eine Frage der Arbeitsstrukturen.

Es muss daher wenigstens überprüft werden, inwiefern die kirchlichen Sonderarbeitsrechte einem guten Leben bzw. dem Evangelium dienen und wo Transformationsprozesse initiiert werden müssen. Das kann Glaubwürdigkeit und Authentizität unterstützen. Selbst wenn jedoch am Modell der Dienstgemeinschaft festgehalten werden sollte, dann muss etwa die Praxis des Outsourcing in bestimmten Arbeitsfeldern (etwa im Bereich der Reinigungskräfte) kritisch angefragt werden: Warum gehören bestimmte Arbeitsbereiche in einem diakonischen Unternehmen nicht zur Dienstgemeinschaft und werden nach einem anderen Tarif bezahlt?

Diakonie und die Frage unterstützender Strukturen: Es braucht neue Zuordnungen

Neben der Verbandsebene und der Perspektive auf grundsätzliche strukturelle Zusammenhänge stehen vor allen Dingen die einzelnen diakonischen Einrichtungen selbst in Verantwortung. Sie haben sich auf die Suche zu begeben, wie christliche Interpretationszusammenhänge und diakonische Profilbemühungen als gewinnbringend und relevant im Arbeitsalltag der Mitarbeitenden erlebt werden können. Hier ist zuallererst ein diakonisches Unternehmen nötig, das eine »Leibsorte«²¹ im Blick hat. Wenn der Körper gerade im Gesundheitsbereich permanent belastet wird, sind Ruhephasen und Unterstützungsstrukturen (Yoga, christliche Meditationen) im diakonischen Betrieb wichtig.²² Insgesamt muss das einzelne Unternehmen eine »seelsorgliche Unruhe« ausstrahlen: Es muss ihm wichtig sein, seinen eigenen Mitarbeitenden Seelsorge und Supervision zu ermöglichen und ihnen Lebenshilfe zukommen zu lassen, was als Teil der festen Arbeitszeit zu verstehen ist. Gerade in einem solchen Engagement kann

19. Vgl. H. Lübrs, Kirchliche Dienstgemeinschaft, 220–246.

20. Vgl. etwa R. Ensinger, Betriebliche Mitbestimmung. Anspruch und Wirklichkeit im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, Wiesbaden 2006.

21. J. Ziemer, Seelsorgelehre. Eine Einführung für Studium und Praxis, Göttingen 42015, 154.

22. Vgl. Foß, Relevanz (s. Anm. 6), 348f.

erfahren werden, dass sich Diakonie für die Menschen, d. h. für die Patienten und für die eigenen Mitarbeitenden, einsetzen will.²³ Dafür sind des Weiteren »Ankerpersonen«²⁴ oder »Marker«²⁵ sehr bedeutend. Sie sind Mitarbeitende, die mit christlichen Traditionen vertraut sind, ihre lebenserneuernde Kraft im Arbeitsalltag erleben und produktive Kontakte mit kirchenfernen oder konfessionslosen Mitarbeitenden ermöglichen. Eine solche Begegnung schafft Lernprozesse und Veränderungen im Umgang mit dem christlich diakonischen Hintergrund eines Unternehmens.²⁶ Schließlich spielt die (theologische) Geschäftsführung eine wichtige Rolle.²⁷ Eine dienende Führung ist wichtig, die die eigenen Fehler thematisiert, eine Diskussionskultur auf Augenhöhe etabliert, die Mitarbeitenden wertschätzt und einseitige Machtgefüge abbaut.

In all diesen Punkten können Identifikationsprozesse von Mitarbeitenden unterstützt und damit Profilbemühungen vorangetrieben werden. Sowohl die Verbands- als auch die Unternehmerebene haben große Verantwortlichkeiten, Profilbildungsprozesse als befreiende Relevanz im Arbeitsalltag einzubringen. Es geht um eine »Veränderung im Diesseits«²⁸ für die Mitarbeitenden, was Marie Veit, Professorin für Religionspädagogik und Lehrerin von Dorothee Sölle, für christliches Leben wie folgt auf den Punkt gebracht hat:

»Wie es Witwen und Waisen und Ausländern geht, daran misst der Gott der Bibel sein Volk. Ob gerechter Lohn beizeiten gezahlt wird, ob der Arme sein verpfändetes Obergewand jeden Abend zurückbekommt, damit er sich zudecken kann, ob Landesfremde ›ins Haus geführt‹ werden zum Schutz vor der Kälte und den Gefahren der Nacht – das interessiert diesen Gott. Er blickt nach ›unten‹. Dass sein Sohn im Stall geboren wurde, bei Eltern, die zeitweilig ohne Obdach waren, erzählt uns die Weihnachtsgeschichte.«²⁹

Ein solches Engagement hat auch für die eigenen Mitarbeitenden zu gelten.

II. Zur Herausforderung einer kirchlichen Neuorganisation angesichts der sinkenden Zahl von Kirchenmitgliedern und der Notwendigkeit finanzieller Einsparungen

Zu den Herausforderungen für die verfasste Kirche gäbe es viel zu sagen.³⁰ Spätestens seit der Jahrtausendwende ist klar, dass das ganze Gefüge kirchlicher Arbeit in eine Schieflage geraten ist. Dabei begegnen Krisenerfahrungen auf ganz unterschiedlichen

23. Vgl. Foß, a.a.O., 339-343.

24. B. Hofmann, Konsequenzen und Herausforderungen für Diakonie und Kirche, in: Dies. (Hg.): Merkmale diakonischer Unternehmenskultur in einer pluralen Gesellschaft. Stuttgart 2020, 217-247, bes. 223-229.

25. Vgl. Foß, Relevanz (s. Anm. 6), 346-348.

26. Vgl. Foß, a.a.O., 313-319.

27. Vgl. Foß, a.a.O., 343-346.

28. Vgl. H. Gollwitzer, Ich frage nach dem Sinn des Lebens, München 71987, 34-64.

29. M. Veit, Der Sozialismus ist tot? Es lebe der Sozialismus!, in: G. Orth (Hg.), Gottes und der Menschen Genossin. Marie Veit: Texte 1972-2000, Münster 2021 [1992].

30. Vgl. M. Domsgen, Evangelium kommunizieren in einer mehrheitlich konfessionslosen Gesellschaft. Sechseinhalb Thesen in kirchentheoretischer Absicht, in: WzM 70 (2018), H. 2, 165-180; Ders., Zwischen einem »Mia san mia«-Gefühl und der Ahnung von der Nacktheit des Kaisers. Irritationen und Perspektiven kirchlicher Arbeit heute, in: PTh 108 (2019), H. 7, 287-311; Ders., Wie weiter mit der Kirche? Fünf Theologische Spotlights im Theater der Grundlegung und Handlungsorientierung von Kirche, in: EvTh 81 (2021), H. 1, 25-39.

Ebenen. Zentral ist dabei die Erfahrung, dass Dinge nicht mehr funktionieren, die bisher weitgehend gut liefen. Bisher geltende Selbstverständlichkeiten verschieben sich oder verschwinden ganz.

In fast allen Landeskirchen sind inzwischen Kirchenentwicklungsprozesse angestoßen worden, die unter verschiedenen Leitbegriffen verhandelt werden. Allen gemeinsam ist, dass sie der Perspektive des »Immer weniger« und »Nicht mehr« möglichst kraftvoll begegnen wollen. Dem wird – regional unterschiedlich – mehr oder weniger Glauben geschenkt. Holzschnittartig lässt sich sagen: In den Kirchen, die bereits länger massiv mit Strukturfragen zu tun haben, lässt sich eine gewisse Ermattung beobachten. Man geht nicht mehr davon aus, das Ruder insgesamt herumreißen zu können. Deswegen fördert man überschaubare Projekte, in denen Neues erprobt und gefunden werden soll. In den Kirchen, die bisher noch weitgehend »normal« agieren konnten, ist die Hoffnung größer, Erneuerungsprozesse noch möglichst großflächig anstoßen zu können.

Mit Blick auf das hier anvisierte Verhältnis von Diakonie und Kirche ist anzumerken, dass die hier angedeuteten Abbruchprozesse zwar die verfasste Kirche in ihrer Arbeit massiv beeinflussen, die Diakonie jedoch nur mittelbar davon betroffen ist. Ihre Angebote und Leistungen werden weiterhin abgefragt und genutzt. Das Spektrum möglicher Aufgaben übersteigt nicht selten die vorhandenen Kapazitäten. Diakonische Arbeit ist gefragt und gesellschaftlich erwünscht.

Auffällig ist nun, dass die Kirchen zwar den Zusammenhang von Diakonie und Kirche immer wieder postulieren, sie jedoch bisher nicht ernsthaft ins Auge gefasst haben, die Aufgabenfelder miteinander zu koppeln. Dabei könnten sich gerade darin wichtige Synergieeffekte ergeben. Möglich wäre beispielsweise, parochiale Arbeit um eine Kita, eine Schule, ein Krankenhaus oder ein Pflegeheim in diakonischer Trägerschaft zu organisieren und von dort her zu gestalten. Für die hauptamtlichen kirchlichen Mitarbeitenden brächte das durchaus einen entlastenden Effekt mit sich, insofern sie ihre Verantwortung für bestimmte Personengruppen nicht erst mühsam herstellen müssten. Vielmehr könnten sie von ihren Aufgaben in den Einrichtungen her gottesdienstliche und seelsorgliche Angebote gestalten, die immer auch darüber hinaus gehen. Für die Verantwortlichen im Feld der Diakonie ergäbe sich eine Entlastung dahingehend, dass Profilierungsfragen im Sinne des Christlichen konkrete Ansprechpartner im System hätten, die nicht als Dienstvorgesetzte agieren müssen. Auf diese Weise wäre sowohl den diakonischen Einrichtungen geholfen, insofern sie Impulsgeber eines diakonischen Profils in ihren Reihen hätten, als auch den Kirchen, die neue Finanzierungsmöglichkeiten für ihre Mitarbeiterschaft aufschließen und ihnen zugleich in neuer Weise die Erfahrung persönlicher und beruflicher Relevanz ermöglichen könnten.

Diese innerinstitutionellen Aspekte sind wichtig, dürfen jedoch nicht in die Selbstbezüglichkeit führen. Vielmehr geht es darum, den Sozialraum zu lesen, in dem Diakonie wie Kirche gleichermaßen agieren. Die »Lektüre« des Sozialraums stellt einen Modus des Erlebens dar und zwar so, dass die »Mächte« erkannt werden, die Körper und Geist der dort lebenden Menschen besetzen.«³¹ Auch Diakonie und Kirche werden dadurch bestimmt. »Der Raum prägt uns, lebt in uns und wir eignen ihn uns erleidend und gestaltend an.«³² In diesem Geprägtsein geht es nun darum, den Sozialraum als »Kraft-

31. G. Wegner, Zur Inszenierung des Christlichen im Sozialraum, in: T. Schlegel/M. Reppenhagen (Hg.), Kirche in der Diaspora. Bilder für die Zukunft der Kirche, Leipzig 2021, 191-210, 200 unter Bezug auf C. Menke, Kraft. Ein Grundbegriff ästhetischer Anthropologie, Berlin 2017.

32. Wegner, a.a.O., 204.

feld des Geistes«³³ zu begreifen und zu gestalten. Der Nächstenliebe kommt bis heute eine hohe allgemeine Plausibilität zu. In der ausdrücklichen Verbindung von Diakonie und Kirche könnte nun »das Lebenskraft spendende Potential« der »christlichen Lebensform besonders klar zu Tage«³⁴ treten. Dabei wäre es »nicht das pure prosoziale ›Helfen‹, sondern die Erfahrung von symbolischer Solidarität, Heilung, Rettung bei religiösen ›Gelegenheiten‹«³⁵, die hier zum Ausdruck kommen könnten. Sozial- und Sakralräume gingen ineinander über. Diakonie und Kirche fänden in sehr stimmiger Weise zueinander, indem sie aus unterschiedlichen Perspektiven heraus Bezugspunkte zur christlichen Lebensform bieten. Dann würde auch den eingangs zitierten Worten eine neue, beide Seiten befruchtende Bedeutung zukommen.

33. Wegner, a.a.O., 202. Wegner bezieht sich hier ausdrücklich auf Jürgen Moltmann (Kirche in der Kraft des Geistes, 1975) und Michael Welker (Gottes Geist, 1992).

34. C. Grethlein, Christsein als Lebensform. Eine Studie zur Grundlegung der Praktischen Theologie, Leipzig 2018, 168.

35. Wegner (s. Anm. 31), 208f.