

VEDD-Hauptversammlung**10.-12.11.2015**, Johannesstift Berlin**Thema:** Diakonische Gemeinschaften und Unternehmen**Vortrag Diakonin Katharina Seiler:***Diakonische Gemeinschaften in Unternehmen
Stabstelle Diakonische Profilentwicklung der
Ev. Stiftung Alsterdorf***Verband Evangelischer
Diakonen-, DiakonInnen-
und Diakonatsgemeinschaften
in Deutschland e.V.**

Diakonische Gemeinschaften in Unternehmen.

Ich habe Euch etwas mitgebracht, das hab ich immer dabei. Es ist klein, Ihr könnt es kaum sehen, aber das ist auch der Sinn der Sache. Das Klein-Sein meine ich. Klein muss es sein, damit ich es immer überall mit hin nehmen kann. Das Leitbild meiner Gemeinschaft. Darin heißt es: „Wir verbinden Erde und Himmel, Glaube und Liebe, Wort und Tat. Dafür stehen wir ein.“ Das ist es doch, was wir in den Gemeinschaften tun: Himmel und Erd verbinden. Und dann sagen wir noch, dass man sich auf uns verlassen kann. „Dafür stehen wir ein.“

Herausforderungen in diakonischen Unternehmen:

Exakt 2 146 270 Mitglieder hatte die Nordkirche am 31. Dezember 2014. Damit hat sie seit ihrer Gründung Pfingsten 2012 rund 100 000 Mitglieder verloren. Das sind 5 %.

Mir als "Kirchenfrau" ist das überhaupt nicht egal. Man könnte denken, dass die Kirche irrelevanter wird, unattraktiver und schwach profiliert.

In der gleichen Woche, in der die Nordkirche diese Zahlen im Juni 2015 mitteilt, zeigt eine diakonische Einrichtung *ihr* Profil: aus der Evangelischen Stiftung Alsterdorf kommt die Mitteilung, dass dieser große diakonische Träger ab sofort von der Kirchenzugehörigkeit als formalem Einstellungskriterium für Mitarbeitende absieht. Das heißt auf gut deutsch: wer bei der Ev. Stiftung Alsterdorf arbeiten will, muss nicht mehr, wie bisher, Mitglied einer der anerkannten christlichen Kirchen sein.

Die Evang. Stiftung Alsterdorf hat mit dem Verzicht auf die Kirchenmitgliedschaft bei ihren Mitarbeitenden- und nicht nur bei ihnen- einen Stein ins Rollen gebracht.

Hintergrund für diesen Schritt: ein diakonisches Unternehmen, das sich mit Blick auf die Zielgruppen- den Patientinnen und Schülern, den Bewohnerinnen und Klienten- allen Ethnien, Kulturen und Religionen und fast allen Überzeugungen gegenüber offen hält, das eine aktive Flüchtlingsaufnahmekultur lebt, weil es dieses alles als unschätzbare Vielfalt versteht, kann doch nicht mit Blick auf die eigene Mitarbeiterschaft, das wichtigste und beste Kapital, über das sie verfügt, andere Regeln anwenden. Will heißen: die Stiftung sollte nicht auf die Nicht-Evangelischen, die

Nicht-ACK-Zugehörigen, die Nicht-Kirchenmitglieder verzichten. Das passt einfach nicht zusammen.

Und: auch ganz wichtig: die Ev. Stiftung Alsterdorf möchte ihren Auftrag erfüllen. Dazu braucht sie Mitarbeitende als allererstes. Und wenn in der ESA ein „Kirchenzugehörigkeitszwang“ besteht, der mit Hilfe von befristeten Verträgen für die, die es betrifft, agiert, dann orientieren sich potenzielle Bewerber, und allemal angesichts des leergefegten Marktes, hin zu anderen sozialen Anbietern. Und dann können wir unsere Stiftung mittelfristig schließen.

Ergo, doppeltes Ergo: Aufgabe dieser Kirchenzugehörigkeits-Formalität.

Das tun wir seit Sommer 2015. Aber nicht, ohne diese Veränderung einzubetten in eine gewünschte und gesuchte inhaltliche Debatte. Wir fahren eine Doppelstrategie. Aufgabe des einen, Initiierung einer neuen Debatte andererseits. Inhalt vor Form. Leitbildorientierung vor Kirchen-Zugehörigkeit.

Bisher wurde implizit unterstellt, durch die Kirchenmitgliedschaft seiner Mitarbeitenden sei ein Unternehmen diakonisch oder gar christlich. Das ist – mit Verlaub – gar nicht der Fall.

Was macht ein Unternehmen denn zu einem diakonischen Unternehmen? Z.B. die Tatsache, dass die Leitung des Unternehmens einen- auch christlichen- Sinnhorizont definiert, in dem sich die Mitarbeitenden bewegen und den sie mitgestalten. Nicht die einzelnen Mitarbeitenden, sondern das Unternehmen an sich, seine Strukturen, seine Abläufe, die Art des Umgangs der Mitarbeitenden untereinander und mit den Klienten soll ein christliches Verständnis abbilden. Das Unternehmen erbringt eine systemische Leistung – die Verantwortung liegt nicht bei den einzelnen Mitarbeiterinnen. Aber sie gestalten diese Wandlung mit.

Was Diakon_innen können....

Und jetzt kommt - an dieser Stelle- die Diakonin auf der Stabstelle Diakonische Profilentwicklung der Ev. Stiftung Alsterdorf ins Spiel. Ich nehme sie als Beispiel, weil ich dies am besten kenne. Diakonische Profilentwicklung bedeutet in diesem Kontext den Versuch, Merkmale zu verstetigen, zu erfinden, zu suchen, zu etablieren, die deutlich machen, was das Diakonische, das Christliche an der Stiftung ist. Und diese Merkmale werden v.a. durch Menschen transportiert, Menschen tragen sie in sich.

Welche Aufgaben kommen deswegen an dieser Stelle auf diese Diakonin zu? Und ich merke hier an: dies ist eine beispielhafte Aufgabe. Es gibt im Unternehmen noch viele andere. Aber für heute möchte ich diese spezielle für unsere Frage nach der Rolle der Gemeinschaften in diakonischen Unternehmen bemühen.

Also: welche Aufgaben kommen auf die Diakonin zu?

Was sind die Aufgaben nach innen, in das Unternehmen hinein?

Das Unternehmen bzw. sein Vorstand wünscht sich, dass an die Stelle des bisherigen puren Nachweises der Kirchenmitgliedschaft ein inhalts-reiches Verfahren tritt. Dies sieht vor, dass –vereinfacht gesagt- bei jeder Neueinstellung nach der Haltung der Bewerberin zum Christlichen des Unternehmens gefragt wird. Deswegen werden im Rahmen eines Gesprächs die christlichen Inhalte des Leitbildes thematisiert.

Dieser Prozess ist extrem aufregend in einem Unternehmen, das von sich selbst – leider- sagt, es sei noch sehr säkular.

Es braucht also

1. ein Verfahren. Wer redet wann mit dem Bewerber, und welches Ergebnis wünscht man sich? Was braucht es inhaltlich, damit die Bewerberin auch eingestellt werden kann?

Es braucht

2. eine Schulung für diejenigen, die solche Gespräche führen, v.a. für die, die sich damit sehr gefordert fühlen. Manche wünschen sich z.B. einen Gesprächsleitfaden, andere benötigen bestimmte inhaltliche Informationen über das Leitbild und seine christlichen Aussagen.

Es braucht

3. den Mut, eine Tabuzone zu betreten. In der Ev. Stiftung Alsterdorf wurde in der jüngeren Vergangenheit nicht gern regelhaft über so wesentliche Fragen wie nach den persönlichen Überzeugungen und religiöser Sozialisation gesprochen. Es gibt eine große Vorsicht und Zurückhaltung an dieser Stelle.

Und

4. wird eine Sprachfähigkeit benötigt, die religiöse Begriffe in einfacher Sprache benennt, die bildreich ist, die aus Traditionen, Erfahrungen und altem Wissen lebt und schöpfen kann.

Nötig ist

5. – und für mich am wichtigsten- eine Ermutigung für die vielen, die diesen Prozess aktiv mitgestalten wollen oder könnten. Wie binden wir Menschen mit ihrem Wissen, ihren Fähigkeiten, ihren Überzeugungen so ein, dass aus vielen Einzelaktionen ein größeres Ganzes wird, bei dem die Einzelnen persönlich auch noch wachsen? Für mich heißt das: wie kommen wir auf diesem Wege zu einem allgemeinen Priestertum aller Gläubigen?

Es gibt noch eine weitere Richtung. Die Profilentwicklung in Richtung außerhalb des Unternehmens:

Die Leitungen der Nordkirche, der EKD, der diakonischen Werke in Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg und Vorpommern sind von dem Schritt der Evangelischen Stiftung Alsterdorf zur Aufgabe der Kirchenmitgliedschaft für ihre Mitarbeitenden überrascht, fühlten sich z.T. nicht gut informiert und sind auf Leitungsebene mehrheitlich nicht gerade begeistert. Ich will das hier nicht bewerten, ich will nur benennen, was aus meiner Sicht für die Diakonin jetzt nötig ist:

Brückenbauen ist nötig. In der Kommunikation bleiben. Auf die verärgerten Menschen zugehen und das Gespräch suchen.

Eine klare, mutige Kommunikation ist nötig. Den Kopf hinhalten für das, was die Stiftung für richtig und notwendig ansieht. Nicht nur die Verantwortlichen in der Stiftung wissen, dass die Aufgabe der Kirchenzugehörigkeit zukunftssträchtig und eigentlich alternativlos ist. Auch aus den Schwestereinrichtungen landauf, landab erreicht uns ein Aufatmen. Aber so richtig den Schritt vollziehen und für die Erkenntnis eintreten will keiner.

Was braucht es in der transparenten Kommunikation mit den Partnern noch? Die Kenntnis von Menschen bei Kirche und Diakonie, wer mit wem und so. Die Kenntnis von Strukturen und Organisation, von Gremien, von Haltungen, vom Ticken dieser Systeme. Also persönliches und fachliches Vernetz-Sein.

Hilfreich ist auch ein Wissen über Gruppenprozesse. Was brauchen Einzelne in Gruppen, wenn sie sich nicht eingebunden gefühlt haben? Was sind Entwicklungen, die an dieser Stelle voraussehbar sind? Welcher Schritt zuerst? Wie viel Pause zwischen einzelnen Schritten?

Wer kann das alles? Gut kommunizieren, Brücken bauen, wer hat Kenntnisse von Prozessgestaltung, wer kennt die alten biblischen Geschichten, wer hat Mut gepaart mit Erfahrung von christlichem Leben und wie es sich in Ritualen äußert? Wer hat Kenntnis von Gruppenprozessen, kennt die Netzwerke und die Personen, die in dem beschriebenen Kontext zu berücksichtigen sind? Wer hat das Vertrauen, dass Dinge gehen können?

Ihr ahnt es: Das können doppelt qualifizierte Diakoninnen und Diakone. Nicht immer alles gleich gut, nicht immer voll umfänglich, aber im Großen und Ganzen schon.

Und was wir können, das können nur wir!!!!

Würden wir das doch einfach mal verstehen und ganz tief in unser Herz und unseren Kopf aufnehmen!

Und was wir können, das können nur wir!!!!

Ein Kollege, er ist Krankhauseelsorger, sagte neulich ein wenig neidisch zu mir: Ihr Diakone werdet in Eurem Werdegang so stark darauf getrimmt, dass Ihr Dinge im Team bewältigt. Und dann habt Ihr noch den Rückhalt Eurer Gemeinschaften. Wir haben das nicht. Der Anspruch an uns Pastor_innen ist mit Beginn des Studiums und lebenslang ein ganz anderer: wir müssen immer alles allein bewerkstelligen.

Ja, genau, diese Teamfähigkeit, das Wissen um das Angewiesen-sein auf andere, die helfen bei der Ausübung unseres Berufs z.B. an der beschriebenen Stelle, ist elementarer, vielleicht nicht immer bewusster, aber vorhandener Eckstein unseres diakonischen Daseins.

Die Einbindung der Mitglieder in ihre Gemeinschaft

Unsere Diakonin gehört in eine lebendige geistliche Gemeinschaft und lebt nicht nur sonntags sondern auch im Alltag nach dem Motto „Was bin ich ohne meine Schwestern und Brüder?“ Sie bezieht sich sehr auf die Geschwister. Was wird zwischen der Diakonin und anderen Mitgliedern der Gemeinschaft ausgetauscht? Ich könnte auch fragen: wozu braucht die Diakonin ihre geistliche Gemeinschaft?

Die Konviktsmeisterin unterstützt durch hohes eigeninitiiertes Interesse an dem Ergehen und der Weiterentwicklung ihrer Schwester. Eine ganz starke Präsenz. Und die hat nichts mit Freundschaft zu tun, sondern mit professionellem Netzwerken und Coachen seitens dieser Hauptamtlichen. Darüber hinaus bietet sie Fortbildung an z.B. Moderation. Schweigetage. Sie bindet das Know-How der Schwester in Gremien ein und sorgt für Wertschätzung angesichts dieses Engagements, z.B. zu Weihnachten oder zum Geburtstag.

Was passiert zwischen anderen Mitgliedern der Gemeinschaft und der Diakonin? Die Regionalgruppe lädt ein zu Wochenenden mit starken inhaltlichen Impulsen rund um Kirche und Diakonie. Und sie erwartet die Schwester dort. Mit Kind. Und Partner. Und Au pair. Und Hund. Kommt die Schwester einmal nicht, gibt 's Nachfragen. (Ist schön und nicht so schön.) Neben großen Inhalten gibt es ein reichhaltiges geistliches und kulturelles Leben. Kein Treffen ohne Gottesdienst, kein Treffen ohne ausgelassensten bunten Abend, kein Treffen mit ausführlichem Erzählen aller Anwesenden (auch Au Pair, Partner und Kind) von ihrem jeweiligen Ergehen.

In den Angeboten der Gemeinschaft, die über die Regionalgrenzen hinweggehen und damit allen Schwestern und Brüdern zur Verfügung stehen, verfügen wir über und vermitteln wir ein breites theologisches Wissen und entsprechende Erfahrung, eine hohe Kommunikationsbegierde und -Fähigkeit sowie den Versuch, Transparenz in den Vorgängen und Abläufen in der Gemeinschaft zu wahren.

Das Wirken der Diakonin in der Ev. Stiftung Alsterdorf ist getragen und stark unterstützt von den Impulsen der Gemeinschaft, getragen vom Gebet der Älteren, angereichert durch den Austausch.

Die Weiterentwicklung diakonischer Unternehmen:

Jetzt schauen wir in die Zukunft und vermuten, wie sich das Unternehmen mit Blick auf die Frage der Nicht-mehr-Kirchenzugehörigkeit der Mitarbeitenden im besten Fall weiterentwickeln wird:

6200 Mitarbeitende an 300 unterschiedlichen Standorten in Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein. Das ist die Ev. Stiftung Alsterdorf.

Wenn der begonnene Prozess gut klappt, gibt es in 5 Jahren mindestens 2500 neue Mitarbeitende, die mit je 1 Vorgesetzten ein Eingangs-Gespräch über ihre Werte,

Haltungen, ihr Selbstverständnis bei einem diakonischen Arbeitgeber gesprochen haben werden. Wir wissen jetzt schon, dass diese Gespräche nicht nur auf hohe Resonanz stoßen und in großer Einmütigkeit geführt werden, dass sie als bereichernd für das Verhältnis der Mitarbeitenden untereinander erlebt werden sondern auch, dass sie oft der Anlass für Weitergehendes sind:

Beteiligung an oder gar Initiierung von Stiftungs-Gottesdiensten, von geistlichen Impulsen dort, wo es vorher keine gab, z.B. in Dienstbesprechungen. Es gibt Nachfrage nach diakonischer Bildung im weitesten Sinne: diakonisches ABC der Stiftung. Außerdem biografisch orientierte Fortbildungen für Führungskräfte. Es wird offener als vorher über die persönliche geistliche Ausrichtung gesprochen. Die Kollegen suchen passende Formen gelebten Glaubens für sich, und auch, um wiederum mit ihren Mitarbeitenden in 's Gespräch und in die Praxis zu kommen.

Die Stelle der Stiftungspastorin ist nicht besetzt. Damit müssten theoretisch viele Gottesdienste in der Stiftungskirche entfallen. Das passiert aber nicht. Eine Gruppe Freiwilliger hat sich unter Leitung der Stabstelle gefunden, die eine kleine eigene Gottesdienstkultur entwickelt hat.

So bildet sich über die Monate und Jahre ein feines Netz einer diakonischen Prägnung, initiiert und mit Präsenz unterstützt vom Vorstand, angefacht und täglich(!!!) neu belebt von der Diakonin auf der Stabstelle und zunehmend selbstbewusst gelebt von einer wachsenden Zahl von Kolleg_innen. Ein Schneeballsystem.

Ihr merkt: ich tue das nicht allein. Ich initiiere nur.

So wandelt sich die Stiftung über die Jahre von einem relativ ungebundenen zu einem werteorientierten, christlich-interessierten, religiös plural aufgestellten Unternehmen. Denn das sei im Nebensatz erwähnt: eine Veränderung mit Blick auf die Loyalitätstrichtlinie setzt nicht nur eine Debatte über den christlichen Horizont der Stiftung frei sondern eine religiös offene Diskussion. Und es stellt sich heraus, dass viel Religiosität, spirituelle Praxis, Erfahrungen und Wissen über Rituale vieler Religionen in der Stiftung vorhanden ist. Es kann und darf nicht nur um das Evangelisch-Sein allein gehen. Was für ein Reichtum!

Die Rolle der Gemeinschaft im diakonischen Unternehmen

Welche Rolle könnte eine geistliche Gemeinschaft in einem Unternehmen denn spielen? Grundsätzlich gilt: diakonische Einrichtungen müssen und wollen sich als diakonische profilieren. Ich bin fest davon überzeugt: ohne ein Zutun der Diakon_innen und ihrer Gemeinschaften wird es nicht gehen.

Ich habe einen interessierten und interessanten Chef, mit dem ich aufregende Diskurse führen kann. Er ist Theologe, Krimiautor, Absolvent der Universität St. Gallen, ehemaliger Hochschullehrer, Akademiegründer, Pastor, Ökonom und ...Vorstandsvorsitzender der Ev. Stiftung Alsterdorf. Er hat sich- soweit ich es weiß-

für die Position der Stabstelle Diakonische Profilentwicklung ausdrücklich eine Diakonin gewünscht und hat sie auch gefunden.

Den folgenden Diskurs habe ich so nicht ganz mit ihm geführt, aber ich stelle ihn mir vor:

Ich: Herr Haas, was reizt Sie an diakonischen Gemeinschaften im Zusammenhang mit Ihrem Unternehmen?

Er: die Diakone und Diakoninnen haben sich gegenseitig gut im Blick und achten aufeinander, indem sie sich auf Leitungspositionen hinweisen und dafür sorgen, dass sie diese auch bekommen. Wenn wir die dann einstellen, bekommen wir mit etwas Glück eine diakonische Dimension und Ausrichtung in unser Unternehmen. Denn diese Leitungs-Positionen sind dann mit sprachfähigen, theologisch geschulten und gut vernetzten Kolleginnen und Kollegen besetzt.

Ich: Und was stört Sie an den Gemeinschaften im unternehmerischen Kontext?

Er- sagt in meiner Fantasie- : „Selbstversorgungskartelle, Frau Seiler. Die Menschen im Diakoniat sorgen dafür, dass sie sich gegenseitig in Leitungspositionen bringen. Das scheint ihr Hauptinteresse zu sein.“ (Kennt Ihr diesen Vorwurf, der uns gemacht wird? Ich ja. Zur Genüge.)

Also die gleiche Antwort auf genau entgegengesetzte Fragen. Und ich könnte beides nachvollziehen und erlebe uns genau so: wir haben ein gutes Gespür für die bei Einzelnen und in der Gemeinschaft vorhandenen Fähigkeiten. Und es ist uns ein großes Anliegen, uns gegenseitig den Weg zu bereiten und dabei auf unsere Qualitäten zu rekurrieren. Dabei sind wir manchmal ein bisschen einseitig orientiert und teilweise auch ein wenig störrisch, aber in der Sache nicht falsch.

Also müsste es doch eigentlich so sein, dass jedes diakonische Unternehmen die enge Partnerschaft mit einer geistlichen Gemeinschaft sucht. Es bietet sich, wie im Rauhen Haus, die eigene Gemeinschaft an, es geht aber auch, wie im Falle der Ev. Stiftung Alsterdorf, indem man die gegenseitigen Interessen mit in Frage kommenden Gemeinschaften auslotet und sich verbindlich zu einer Kooperation verabredet.

Aus meiner Sicht geschieht dies –noch- nicht. Jedenfalls dort, wo ich es überblicke, geschieht dies nicht.

Warum reißen sich die Unternehmen nicht um ein Eingebettetsein in eine sie umgebende, umfassende, prägende Gemeinschaft von sprachkundigen, innovativen, gut ausgebildeten, Welt und Kirche verbindenden Menschen im Diakoniat???? Warum bleiben wir die Stiefkinder in unseren Unternehmen? Warum sind wir als Einzelne sicherlich, aber in der Gruppe bisher nicht so sehr geschätzt?

Ein paar Vermutungen:

Unsere Gemeinschaften tragen ein systemisches Wissen in sich, tradiert von Generation zu Generation. Die alten Brüder sagen es den jungen Geschwistern weiter. Sie erzählen von Begebenheiten, die lange zurück liegen, die aber das Leben, die Abläufe und Ansichten der Gemeinschaften durch und durch prägen. Bis heute. Manchmal ist das geschichtliches Wissen- wie hat Wilhelm Löhe Neuendettelsau gegründet, und was war ihm wichtig? Manchmal sind das Legenden- wie haben sich die Brüder mit ihren Verlobten getroffen, die sie zwar zum Ende der Ausbildung heiraten sollten, aber vorher nicht kennenlernen und erst recht nicht treffen durften? Wie hat sich nach 1945 Hephata weiterentwickelt, wie reinen Tisch gemacht? ... um nur einige Beispiele zu nennen. In den Gemeinschaften ist dieses Wissen vorhanden, aber ein neuer Vorsteher muss sich dies erst anlesen, anlernen. Er kann da eigentlich nicht mitkommen. Und wir Mitglieder in den Gemeinschaften wissen es immer besser und wir wissen immer ein bisschen mehr. Das führt zu Ärger auf beiden Seiten.

Es kommt hinzu, dass viele von uns Schwestern und Brüder in hohem Maße identifiziert sind mit der Einrichtung, in der wir ausgebildet wurden. Da kommen die Pastoren an der Spitze der Unternehmen oft nicht mit. Auch dies führt zu erheblichen Irritationen und Unverständnis seitens der Gemeinschaften, was uns nicht gerade zu den Freunden der Führungsebene macht.

Die Gemeinschaften leben -nach Fulbert Steffensky -die Zusammengehörigkeit von der Kanzel des Wortes und der Kanzel der Tat. Wir in den Diakonenschaften verstehen etwas von dem Verbinden von Wort und Tat, vom vermeintlich heiligen mit dem vermeintlich profanen. (Erinner Ihr Euch an das Bild vom Himmel und Erde verbinden?) Die Männer und Frauen an der Spitze unserer diakonischen Unternehmen müssen in der Regel Pastorin oder Pastor sein, und die verstehen diesen Zusammenhang erst einmal nicht von selbst.

Und noch eines: wo gibt es solche hierarchiefreien Begegnungen wie in unseren Gemeinschaften? Wo haben Vorstände mit Straßensozialarbeitern, wo haben Geschäftsführerinnen mit Wohngruppenleitern einen Austausch auf Augenhöhe? Wo wird so gecoacht, gemeinsam strategisch gedacht, beraten wie in unseren Gemeinschaften??? Für uns eine Selbstverständlichkeit. Andere müssen sich diese Kontexte mühsamst organisieren.

Wir leisten wir uns zudem, sehr stark auf die Inhalte der Arbeit in unseren diakonischen Unternehmen zu schauen. Die Frage der Finanzierung der Arbeitsfelder ist für uns zunächst oft zweitrangig. Den Anspruch, das Nötige zu veranlassen und erst danach über ökonomische Fragen nachzudenken, macht uns unabhängig und zu freien Geistern. Die Unternehmen müssen jedoch fachliche Lösungen finden, die auch finanzierbar sind. Auszuhalten, dass andere den Finger so sehr in die Wunde legen, strengt die Unternehmen sehr an.

Und manchmal, ja, manchmal, da legen wir es sogar wirklich auf echte Leitungspositionen in den großen diakonischen Unternehmen an. Mit Erfolg. Hat doch z.B. die Karlshöhe eine Diakonin als Vorständin! Man darf und muss auch an dieser Stelle also mit uns rechnen!

Hinter den genannten Beispielen steckt die Frage nach der Deutungshoheit. Wie begreifen wir als Mitglieder einer Gemeinschaft ein diakonisches Unternehmen, wie begreifen sie es selbst? Und die Frage danach, wer deuten darf, ist eine Frage danach, wer bestimmt und wer das Sagen und die Macht hat. Das mögen wir Christinnen und Christen ja nicht so gern.

Dies alles macht uns nicht gerade attraktiv und willkommen für die diakonischen Unternehmen. Zu sehr muss man sich mit uns als beeindruckender Kraft auseinandersetzen. Das mögen nur wenige. Einzelne Schwestern und Brüder sind willkommen, aber wir als „Masse“, in Gemeinschaften? Na, vielen Dank.

Nun könnte man denken, wir seien kraftvoll und damit eine Gefahr für andere. Aber wir sind nicht nur kräftig, entschieden, stark. Wir sind auch ängstlich, klein, unmutig und für unsere Gegenüber mit diesen doppelten Botschaften schwer einzuschätzen.

Die Gemeinschaften als Selbstversorgungskartelle.

Ich fühle uns an der Stelle ertappt. Wir sorgen für gute Unterbringung unserer Schwestern und Brüder. Oder was macht Ihr mit den Stellenanzeigen, die Euch auf den Tisch flattern? Ihr gebt sie in den gemeinschaftseigenen Stellenpool mit dem Wunsch, dass insbesondere die vielversprechenden Stellen doch bitte mit den eigenen Leuten zu besetzen seien. Das an sich ist nicht falsch. Wenn wir von der Qualität und Professionalität unserer Mitglieder überzeugt sind - nur zu!

Es schwingt aber so oft ein anderer Ton mit: aus Prinzip wollen wir unsere Geschwister unterbringen. Und wir lassen es nie aus, bei der Gelegenheit mindestens innerlich in einen Wettstreit darum zu gehen, dass wir es wert sind, dass man uns sieht. „Hallo, wir sind auch noch da!“. Anstatt einfach da zu sein.

Verschärft wird dieses Erleben von Kleinheit noch zusätzlich durch ein Verhalten in unseren Gemeinschaften, das ich öfter erlebt habe und das den Jungen, den Nachwachsenden nicht so viel zutraut und gönnt - zumal wenn beruflicher Erfolg droht. Als junge Diakonin haben mich die alten Brüder selbstverständlich unter ihre Fittiche genommen. Sie haben mich gelehrt, sie haben mir etwas vorgelebt, sie haben mich begeistert und geprägt. Und wie sehr wurde ich durch sie bereichert! Jetzt haben wir 25 Jahre später, und die Alten merken nicht, dass wir Jungen inzwischen groß geworden sind. Sie trauen uns nicht viel zu.

Und stellt Euch vor, was für eine Kraft ausgehen könnte von den Älteren, die ihren Nachwuchs nach vorne schicken! Meinen Segen hast Du, Schwester. Aber das tun wir viel zu oft nicht.

Wie soll ein diakonisches Unternehmen mit Gemeinschaften klarkommen, die auf der einen Seite vor Selbstbewusstsein nur so zu strotzen scheinen, auf der anderen Seite sich klein fühlen und gegenseitig klein machen?

Lasst uns endlich das leben, was wir sind und haben. Den Reichtum, die Vielfalt, die Prägekraft, das Wissen um das, was trägt, den Innovationsgeist, den Mut, den wir

haben dürfen, weil wir sicher wissen, dass wir nicht allein in dieser Welt stehen. Himmel und Erde verbinden. Das ist unser Auftrag.

Lösungsansätze

Wie also kann es gehen? Wir stärker und kräftiger in den diakonischen Unternehmen?

Es gibt im Wesentlichen drei unterschiedliche Formen der Verbindung zwischen Gemeinschaften und diakonischen Unternehmen:

Zum einen die Unternehmen mit traditioneller Bindung und stärker oder schwächer ausgebildeter aktueller Vernetzung mit ihrer Gemeinschaft. Mit satzungsgemäßer Verankerung in der Stiftung, im Unternehmen. Mit eigener Ausbildungsstätte, z.T. - in Einzelfällen- sogar nur für den Eigenbedarf des Unternehmens ausbildend. Das sind viele.

Zum anderen die diakonischen Gemeinschaften, die keine Ausbildungsstätten mehr haben, und damit tendenziell auch keinen Nachwuchs. Die älter werden und die Sorge haben, auszusterben. Die evtl. z.B. noch ein Nutzungsrecht eines Raums haben, aber inhaltlich/strukturell nicht eingebunden sind und- ganz wichtig- auch keine hauptamtliche Kraft für diese Aufgaben zur Verfügung haben.

Zum dritten die Gemeinschaften, die keinerlei Anbindung an Unternehmen haben und denen damit die Aufgaben und Entfaltungsmöglichkeiten in „ihren“ Unternehmen verloren gegangen sind. Die also Kooperationen nicht automatisch generieren, sondern selbst definieren und erarbeiten müssen.

Zu den einzelnen Formen:

1. In der Stiftung Rauhes Haus existiert eine satzungsgemäße Verankerung der Brüder- und Schwesternschaft in den Gremien, und damit auch im Leben der Stiftung.

Das hilft bei der Aufgabe, die vor uns liegt: mit unserer Professionalität und Liebe und all den Fähigkeiten, die ich schon mehrfach benannt habe, bringen sich Brüder und Schwestern in die Gestaltung des Lebens und Arbeitens im Rauhen Haus ein. Dabei haben sie die Chance, diakonisch zu prägen. Rauhhauslerinnen und Rauhhausler tun das in der evangelischen Schule als Schuldiakone, sie tun das im Bereich Öffentlichkeitsarbeit als Kommunikatoren gelingender Lebens-Geschichten, sie tun das als Schatzsammlerinnen im Bereich des Fundraisings und im Bereich des Unternehmensengagements. Über 30 Schwestern und Brüder arbeiten als Diakonin und Diakon im Rauhen Haus, über die sogenannten Basiskurse Diakonie sind weitere Geschwister im Diakonat gewonnen.

Sie tun gut daran, sich über die Grenzen der jeweiligen Arbeitsbereiche hinweg zu verbinden und sich gemeinsame, das Rauhe Haus bereichernde Themen zu setzen. Dafür sorgt v.a. die Konviktheimerin. Aktuell gibt es die Überlegung, aus der

Diakonenschaft heraus innerhalb der Stiftung eine stiftungsweite Wertedebatte auf den Weg zu bringen. Wenn dies gelingt, ist dies nicht nur eine Vergewisserung der beteiligten Schwestern und Brüder in ihrem Dienst an diesem Ort. Sondern stellt Euch vor, es könnte daraus eine identitätsstiftende Bewegung wachsen. Eine, der sich Mitarbeitende, Klientinnen, Schüler, Bewohnerinnen im RH, Anwohnerinnen gern anschließen, weil sie spüren, wie sehr es um Sinn-volle Fragen und Tätigkeiten geht. Und wie könnte diese Stiftung dadurch zusätzlich an Profil gewinnen und greifbar, erkennbar sein.

Für unsere Umwelt ist es einfacher, uns als Gemeinschaften zu identifizieren, wenn wir sichtbar sind. Positioniert in wesentlichen Fragen.

Ich erinnere mich mit großem Respekt an eine Aufgabe, der wir uns in der Brüder- und Schwesternschaft des Rauhen Hauses vor 15 Jahren gestellt haben. Es stand an, eine Einigung über die Frage zu erzielen, ob wir in der Gemeinschaft die Segnung homosexueller Paare praktizieren wollten.

Der Prozess dauerte lange, wir haben uns dafür entschieden.

Ehrwürdige Mitglieder haben wir dabei verloren. Das war sehr schmerzhaft. Und: ich glaube, nie zuvor, und bisher nie danach haben wir als Gemeinschaft so gerungen und haben dabei aber so immens an Profil gewonnen. Wir waren die streitbare, mutige Kraft, die sich nicht nur innerhalb der Gemeinschaft, nicht nur in der Stiftung Das Rauhe Haus sondern bundesweit in Kirche und Diakonie festgelegt hatte. Eine sehr attraktive und mitreißende Gruppierung. Solche Menschen mit einer dezidierten Ansicht haben andere gern um sich.

Dort also, wo wir uns positionieren, werden wir sichtbar. Das interessiert die Träger. Dann erst wird nach uns gefragt. Dann fragen die jungen Leute auch „Wo kann man das denn studieren?“

2. Wie ist es dort, wo unsere Gemeinschaften nicht qua Satzung in diakonische Unternehmen eingebunden sind, wo es keine Verbindungen gibt, wo dies vielleicht von Unternehmensseite aus ausdrücklich nicht gewollt ist? Die Frage nach unseren Möglichkeiten, uns einzubringen, ist deutlich herausfordernder. Denn damit fehlt eine Struktur, die uns gewollte, z.T. relativ naheliegende Zugänge in das jeweilige Unternehmen ebnet.

In diesen Fällen kommt es zunächst sehr stark auf Einzelne an. Dass einzelne Brüder und Schwestern von dem Ort in einem diakonischen Unternehmen aus, an dem sie wirken können, auch tatsächlich wirken. Sich einbringen nicht nur als gute Sozialarbeiterinnen oder Erzieher sondern bei jeder passenden Gelegenheit auch explizit und implizit als Diakone und Diakoninnen bzw. als Mitglieder der Gemeinschaften im Diakonat. Das Salz in der Suppe sein, ganz biblisch. Man nennt das auch „infiltrieren“ ☺.

Und es hört sich so nichtssagend an: bringt Euch dort ein, wo Ihr hingestellt seid. Aber die Aufgabe ist groß.

Was meine ich konkret? Gerade dort, wo ich relativ allein auf weiter Flur unterwegs bin, kann ich mich zeigen durch:

- z.B. das Tragen des Diakonenkreuzes
- z.B. durch die Benennung meiner Berufung in Vorstellungskontexten: ich bin Diakonin (ja, ich bin auch Sozialarbeiterin, aber die Diakonin stelle ich mal voran.)
- z.B. durch das Hinterlegen meines Berufes Diakonin im Arbeitsvertrag. Und sei es, dass ich mir dies bei den Vertragsverhandlungen wünsche, dieser Wunsch aber nicht erfüllt wird. Es reicht schon, es ist ein erster Schritt, auf das Diakoninsein aufmerksam zu machen.
- z.B. indem ich die Räume, in denen ich lebe und arbeite, als Diakonin gestalte. Ein großer Kalender mit einem Bibelspruch, eine Ecke mit Kreuz und Kerze
- z.B. indem ich dort, wo ich Sitzungen gestalten oder Anregungen einbringen kann, mit einer Andacht beginne oder mit einem Impuls
- z.B. indem ich Geburtsgrüße mit entsprechendem Inhalt überbringe
- z.B. indem ich zu Weihnachten oder im Advent oder zu anderen Gelegenheiten im Kirchenjahr die Kolleg_innen auf diese heilige, besondere Zeit hinweise.

Es geht auch größer, so, dass einem selbst vielleicht mal die Luft wegbleibt.

Such Dir Menschen, die mit Dir Deine Stiftungskirche ausräumen- auch Altar und Kreuz. Alles, was nicht niet- und nagelfest ist- lass sie 3 Monate leer stehen, und dann definiere neu mit anderen, was Ihr wirklich braucht, um Gottesdienst zu feiern. Vielleicht bleibt der Altar draußen oder die Kirche bekommt neue Fenster oder eine andere Beleuchtung?

Bring ein Weihnachtsoratorium zur Aufführung. Lade den Chor aus der Nachbarschaft ein, der's schon immer gemacht hat. Aber die Aufgabe ist jetzt: alle, die wollen, dürfen mitsingen. Keine ewige Proberei, einfach machen.

Initiiere einen lebendigen Adventskalender. Mach nichts selbst sondern ermutige und ermächtige andere.

Schlage alle halbe Jahre vor, dass die Führungskräfte in Deinem Unternehmen in einen „diakonischen Dialog“ treten. Du kannst es auch anders nennen, Fortbildung, Buchstabieren des diakonischen ABCs, aber lass Dich von der Idee nicht abbringen. Und stell Dich von vornherein darauf ein, dass Dein Vorstand Dir etwas über steigende Kosten erzählt und dass sein Budget dieses Engagement leider nicht vorsieht. Deswegen alle halbe Jahre vorsprechen....

Und- ganz groß- sprich über den Gewinn für alle- für die Menschen, die Euch in Eurem Unternehmen anvertraut sind, für die Mitarbeitenden, die Geschäftsführung, Eure Partner- wenn es gelingt, eine gemeinsame diakonische Identität zu schaffen und zu erwarten. (Will sagen, manches von dem, was ich beschreibe, kann man nicht selbst machen, das muss man sich schenken lassen.)

Setze auf Deinen Vorstand, wenn es darum geht, die Anwaltschaft für die Bewegung zu übernehmen. Aber sei nicht zu enttäuscht, wenn er es nicht tut. Das sind auch nur Menschen. Tu es notfalls selbst. Die Erlaubnis wirst Du nicht immer bekommen. Tu es trotzdem einfach und schaffe Voraussetzungen, Bedingungen, Tatsachen. Dein „Erfolg“ wird Dir eines Tages Recht geben.

Schlag vor, dass Deine neue Geschäftsführung selbstverständlich in einem Gottesdienst in ihr neues Amt eingeführt wird. Und sieh zu, dass Du dafür die Regie übernehmen kannst. Mach nicht alles selbst in diesem Gottesdienst- am liebsten gar nichts- sondern lass viele andere aus Deiner Einrichtung sichtbar werden. Wenn Du hinterher 28 Personen Dankesmails für ihre Gottesdienstbeteiligung schreiben kannst, hast Du es richtig gemacht. Und spätestens jetzt möchte Deine Chefin weitere Mitarbeiterinnen von Deiner Sorte haben und interessiert sich für die Gemeinschaft, die Du im Rücken hast.

Zugegeben: das ist ein risikoreiches Unterfangen, wenn wir als Diakonin allein auf weiter Flur im Unternehmen unterwegs sind. Aber lasst uns nicht vergessen, dass wir unsere Gemeinschaften an dieser Stelle ganz besonders im Rücken haben. Es gibt einen Segen, der das, was ich meine, aufnimmt:

Vergiss es nicht,

dass einer seine Hände in deinen Rücken legt. Er steht schon so lange da in der Erwartung, dass Du ihn wirken lässt. So viel wie vor uns zu schaffen ist, so viel steht hinter uns. Und noch viel mehr.

Da ist nicht nur Gott, da ist nicht nur ein Engel Gottes. Sondern da sind auch die Engel in meiner Gemeinschaft.

Und schon sind sie mit im diakonischen Unternehmen. Nicht qua Satzung und auch nicht von irgendwelchen Vorständen erlaubt. Aber da. Und wer will sagen, dass das so nicht ist und dass das nichts ist?

Es gibt einige Gemeinschaften im VEDD, die aufgrund des fortgeschrittenen Alters ihrer Mitglieder keinen klassischen Zugang zu Unternehmen haben. Wie könnt Ihr Euch in die diakonischen Unternehmen einbringen?

Wenn ich auf unsere Pensionäre in der ESA sehe, wünsche ich mir sehr, dass sie uns als Erfahrene ihr Knowhow, ihr Wissen, ihre Liebe zum Unternehmen, ihre Identifikation, ihre Gebete zur Verfügung stellen. Wir brauchen sie, die Alten. Mein Eindruck ist: würden wir sie auf die richtige Weise fragen, sie täten es. Und wären die grauen Eminenzen. Sie sind eine unterschätzte Spezies.

Und als Chefin eines diakonischen Unternehmens würde ich mich freuen, wenn diese alt gewordene Gemeinschaft mich fragen würde, ob es die Möglichkeit einer Kooperation gäbe. Wir würden die gegenseitigen Interessen ausloten und eine für beide Seiten lohnende Zusammenarbeit ausprobieren!

Es gibt noch einen weiteren „Fall“: das diakonische Unternehmen ohne eigene geistliche Gemeinschaft sucht sich oder bildet aus sich heraus die neue diakonische Gemeinschaft.

Ich habe beschrieben, wie sehr sich die Ev. Stiftung Alsterdorf ganz zart verändert, z.B. durch die vielen, die plötzlich bei Einstellungen mit ihren neuen Vorgesetzten über ihre Werte und ihren Sinnhorizont sprechen müssen. Einige Kolleginnen und Kollegen reagieren darauf positiv und möchten sich im Unternehmen (nicht in der Kirchengemeinde an ihrem Wohnort!!!) in entsprechende Gruppen, Veranstaltungen, Gottesdienstformen, kleine Formate einbinden lassen. Was es zusätzlich aber eigentlich braucht, ist die Einbindung dieser Menschen in eine Gemeinschaft. Eine Gemeinschaft an ihrem Dienstort. Eine Form, in der sich die „Neu-Bekennenden“ oder „Wieder-Bekennenden“ aufgehoben fühlen. Diese Anforderung wird auf einige der Mitgliedsgemeinschaften im VEDD zukommen. Dass sie entweder unterstützen bei der Bildung einer ganz neuen Gemeinschaft oder aber sich öffnen für neue Geschwister, die aus diakonischen Unternehmen ohne eigene Gemeinschaften zu uns stoßen wollen. Eine herrliche Aufgabe, bei der wir wieder mit unseren Kompetenzen glänzen können!

Ich komme zurück zum Anfang. Auf meine Kirche, der die Mitglieder weglaufen. Weil sie nicht attraktiv ist und das, was die Menschen brauchen und suchen, nicht gut genug versteht.

Eine diakonische Einrichtung hat andere Voraussetzungen. Sie ist qua Auftrag näher an Menschen dran. An Klientinnen, Kollegen, Nachbarinnen, Schülern, Azubis, Bewohnerinnen.

Aber v.a. ist das diakonische Unternehmen mit uns Mitgliedern aus den Gemeinschaften nah am Menschen dran, weil wir in der beschriebenen Weise wirken. Mit einem ganz starken Mandat- nämlich der Beauftragung durch Jesus Christus selbst- alle mit Authentizität, mit Erfahrung und mit der wunderbaren Vision, nicht nur Diakonie für andere zu sein sondern Diakonie mit anderen. Die herausfordernde Nachricht heißt: lasst es uns doch endlich tun und stark wirken, allein, mit vielen, so, wie es gerade geht. Die gute Nachricht ist: genau darauf liegt Gottes Segen.

Vielen Dank! - **Diakonin Katharina Seiler**