

# Diakonische Identität zwischen Auftrag und Spiritualität:

## Die Grundmatrix diakonischer Organisationen



# Diakonische Identität

Varianten der anhaltenden Diskussion um das diakonische Selbstverständnis in den letzten 30 Jahren:

„Diakonische(s)...“

...Profil	(1990er)
...Leitbild	(2000er)
...Kultur	(2010er)
...Identität	(2020er?!)



Nichts ist beständiger als der Wandel.

Langsam geht's ans „Eingemachte“.

## Diakonische Identität

Aktuelle Anlässe anhand von zwei Perspektiven:

### 1. Diakonische Identität als Frage nach der Person (des Mitarbeitenden)

- Religiöse Indifferenz als Phänomen nachlassender Kirchenbindung/  
Säkularisierung unter Mitarbeitenden
- EuGH- und BAG-Urteile 2018: Kirchenmitgliedschaft als Voraussetzung von  
Mitarbeitenden in Diakonie (und Kirche) in Frage gestellt  
(Diskriminierungsverbot)
- Pluralität von (religiösen und weltanschaulichen) Orientierungsoptionen als  
Anfrage an die eigene (religiöse und weltanschauliche) Verortung
- ...

## Diakonische Identität

### 2. Diakonische Identität als Frage nach der Organisation

- Wettbewerb verschiedener (Sinn-) Anbieter auf dem Gesundheitsmarkt und die Herausforderung, das „eigene“ Charakteristische zu benennen
- Pluralität von (religiösen und weltanschaulichen) Orientierungen als Integrationsthema
- Diakonische Unternehmen als Teil von Kirche?
- ...



„Wie sind wir (Teil von) Kirche?“

## Diakonische Identität



### Ausgangsthese:

Bisherige Versuche neigen dazu, entweder die eine oder die andere Fragerichtung zu favorisieren. Beide Perspektiven für sich genommen sind jedoch zu unterkomplex. Erst ihre funktionale Zuordnung führt zu einer Lösungsperspektive. Dafür müssen sie um einer weitere Dimension erweitert werden.

Die diakonische Grundmatrix erfüllt die Voraussetzungen einer solchen, hinreichend komplexen und ausreichend funktionalen Selbstbeschreibung. Aus ihr ergeben sich wirksame pragmatische Handlungsoptionen.

# Diakonische Identität

- oder: „Wie sind wir (Teil von) Kirche?“

...Dabei werden die Grundimpulse der diakonischen Unternehmung aufgegriffen  
(Identität und Herkunft, 1.),

die diakonische Unternehmung wird kunden- bzw. outputorientiert beschrieben  
(Erweiterung und dritte Perspektive, 2.)

und alle drei Perspektiven o.a. werden miteinander funktional verbunden  
(Grundmatrix, 3.)

# Diakonische Identität zwischen Auftrag und Spiritualität

## 1. Identität und Herkunft



# Diakonische Identität

Die Gründung der meisten unserer Einrichtungen geschah im Deutschen Kaiserreich des 19. Jahrhunderts und im Kontext der aufkommenden Industrialisierung.



Abbildung 4: Stift Bethlehem, Obere Karspüle 26.

Göttingen, 1870

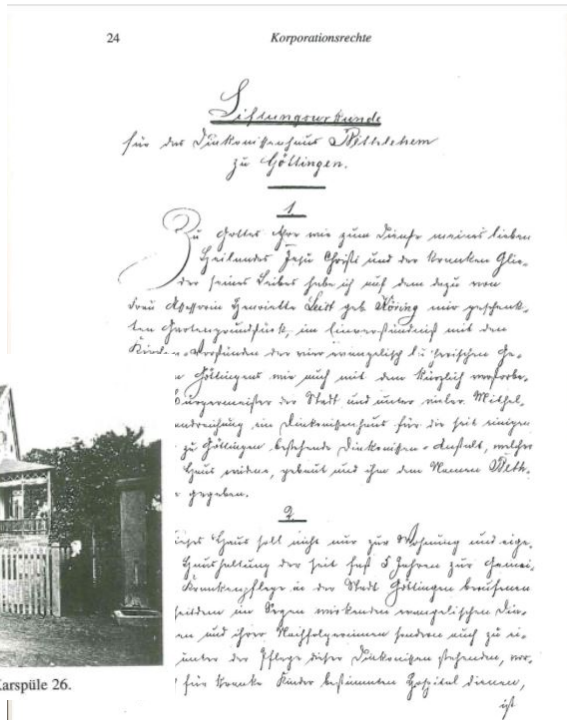


Abbildung 1: Stiftungsurkunde der Diakonissenanstalt Bethlehem vom 29. Juni 1871.



Frankfurt, 1876



Darmstadt, 1856



# Diakonische Identität

## *Gründungsmotive und -werte:*

- Menschen kümmerten sich um (vor allem im Zuge der Industrialisierung) entstandene gesellschaftliche Notlagen aufgrund ihrer christlichen *Gottes- und Weltbeziehung*.

(christlicher Glaube als Motivation)

- Das darin zum Ausdruck kommende „*christliche Menschenbild*“ war gesellschaftlicher Grundkonsens.

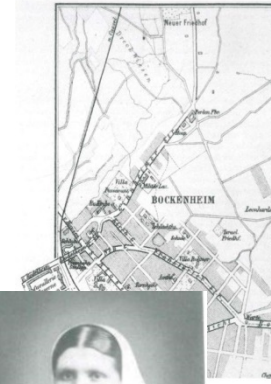
(christliches Menschenbild als Norm)

- Sie verstanden Diakonie als ganzheitliche Verkündigung.

(Kommunikation des Evangeliums als  
Deutungshorizont)

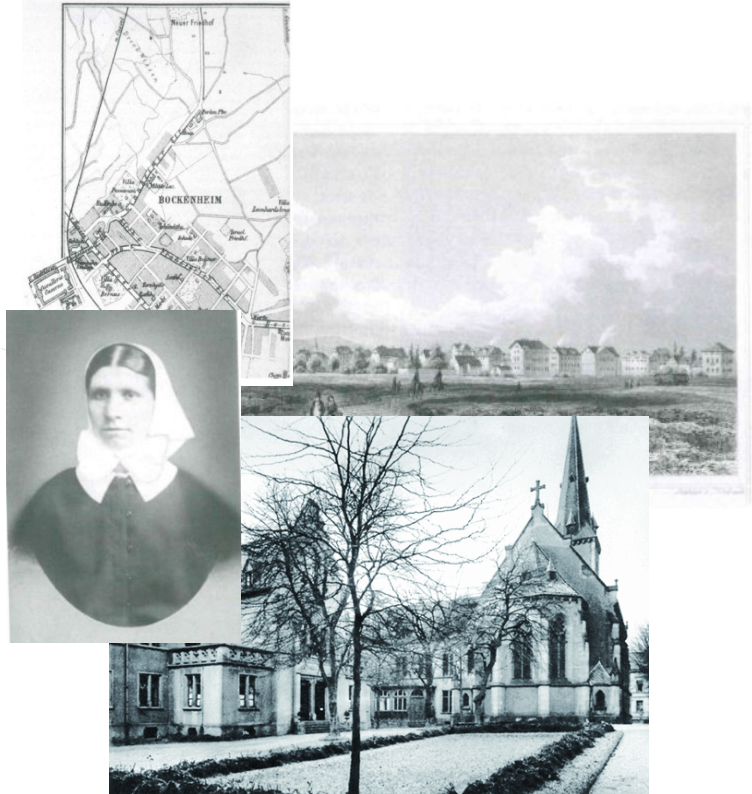


Sichtbares Symbol dieser „tätigen Nächstenliebe“ war das (damals moderne) Berufs- und Lebenskonzept der *Diakonisse*



# Diakonische Identität

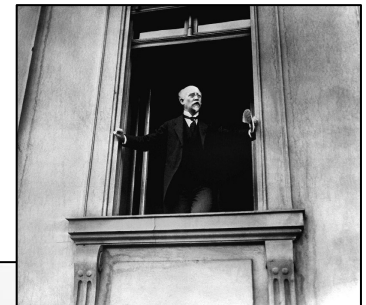
- ➔ Diese damaligen „christlichen Start ups“ prägten wesentlich die Entstehung des modernen Gesundheitswesens.
- ➔ Die damals selbstverständliche Begründung versteht sich allerdings heute (in allen drei Punkten: christlicher Glaube als Motivation, christliches Menschenbild als Norm, Evangelium als Deutungshorizont) nicht mehr von selbst, weder aus der Perspektive des einzelnen, noch aus derjenigen der Organisation.



# Diakonische Identität

## Kirche (und Diakonie) in der Gesellschaft 1919 und heute

- Vor 100 Jahren wurde die Staatskirche des Kaiserreiches durch das Modell „Volkskirche“ abgelöst, in der man nun *Mitglied* war.
    - Die Weimarer Reichsverfassung (WRV) begründete das bis heute gültige Verhältnis zur Kirche als einer **privilegierten Körperschaft** bei gleichzeitiger Religionsfreiheit und der Trennung von Staat und Kirche.
- ➔ Es entstand die öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaft mit staatskirchlicher Mentalität und (zunächst eher selten realisierten) *Option* zur Nicht-Mitgliedschaft.



# Diakonische Identität

## Kirche (und Diakonie) in der Gesellschaft 1919 und heute

Heute, in einer religions- und weltanschaulich pluralen Gesellschaft betont man vor allem das Prinzip der Gleichberechtigung (Anti-Diskriminierung).

- In diesem Zusammenhang werden die *institutionslogischen* Privilegien der Kirchen (Kirchensteuereinzug, Staatsleistungen, eigenes Arbeitsrecht) immer stärker in Frage gestellt.
- Kirche(n) und christliche Gemeinschaften stehen vor dem Wandel hin zur Organisations- und *Vernetzungslogik*



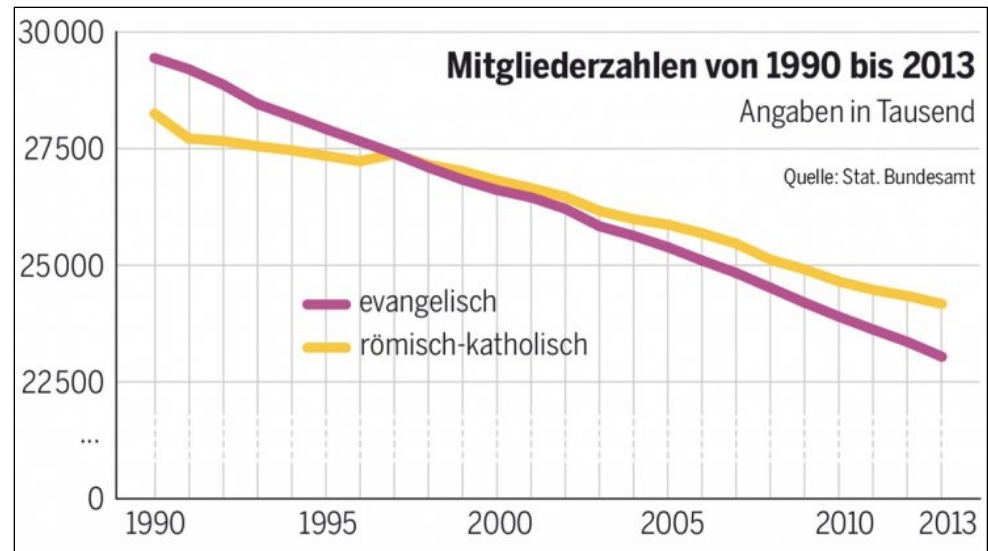
# Diakonische Identität

## Kirche (und Diakonie) in der Gesellschaft 1919 und heute



Nach 100 Jahren nähern wir uns 2019 dem Zeitpunkt, in dem weniger als 50% der Bevölkerung Mitglied entweder in der katholischen oder der evangelische Kirche sind.

- Kirchenmitgliedschaft wird damit (numerisch) zur *Ausnahme*, die Nicht-Mitgliedschaft zur Regel!
- Dieser Trend wird sich kontinuierlich fortsetzen („Freiburger Studie“ etc.)



# Diakonische Identität

## Die Rechtsprechung 2018: Diakonie und Kirchenmitgliedschaft am Wendepunkt

- Die kirchliche „Loyalitätsrichtlinie“ hielt, wenn auch abgestuft, bis zuletzt (12/2016) am Regel-Ausnahme-Prinzip bzgl. der Kirchenmitgliedschaft für *alle* Mitarbeitenden fest.

Dieses Prinzip ist mit den EuGH- und BAG-Urteilen 2018 überholt:

*Zwar kann die Kirche (und ihre Diakonie) weiterhin besondere Loyalitätserfordernisse für ihre Mitarbeitenden feststellen. Dies kann im Falle der Kirchenmitgliedschaft, d.h. der Religionszugehörigkeit nun aber nicht mehr pauschal für alle geltend gemacht werden. Vielmehr muss dieses Erfordernis für die einzelne Tätigkeit begründet bzw. gerichtlich überprüfbar sein.*



# Diakonische Identität

Mit dieser Entwicklung wird in jedem Fall die Begründung diakonischer Identität neu zu bestimmen sein, und zwar anhand der Frage:



Wie sind wir (Teil der) Kirche in der modernen Gesellschaft und welche Rolle spielt dabei der einzelne und sein Glaube oder Nichtglaube respektive sein religiöses Bekenntnis bzw. seine **Spiritualität**?



# Diakonische Identität

## 1919 und 2019 – Fazit

- Unsere Herkunft markiert den christlichen Beginn des Gesundheitswesens unserer (modernen) Gesellschaft.
- Wir (die konfessionellen Häuser) repräsentieren somit den wesentlichen christlichen Ursprungsimpuls unseres sozialen Gemeinwesens und haben darin eine werteorientierende Aufgabe gegenüber der Gesellschaft
- Die öffentliche Relevanz von *christlichen* Einrichtungen im Gesundheitswesen ist allerdings zunehmend begründungsbedürftig.
- Säkularisierung ist noch vor weltanschaulich / religiöser Pluralität das wesentliche kritische Moment im Blick auf die schwindende Plausibilisierungsfähigkeit von diakonischer Identität.

# Diakonische Identität

- Die Kirchenmitgliedschaft gerät als unterkomplexer Indikator in Aporien und erscheint intern zunehmend paradox: Sie fordert zu viel und sagt zugleich zu wenig im Blick auf den Ursprungsimpuls aus.
- Kirchenmitgliedschaft bedeutete selbst in den besten volkskirchlichen Zeiten nicht bewusste und reflektierte Identifikation mit Kirche!
- Der christliche Glaube ist nicht einfach Konfessionszugehörigkeit, sondern immer ein Prozess der individuellen und gemeinschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Evangelium von Jesus Christus.
- Notwendig wird stattdessen eine (reflektierten) Verortung der eigenen **spirituellen Praxis von Mitarbeitenden** hinsichtlich des beruflichen Kontextes und seine Relation zur christlichen Glaubensstradition.

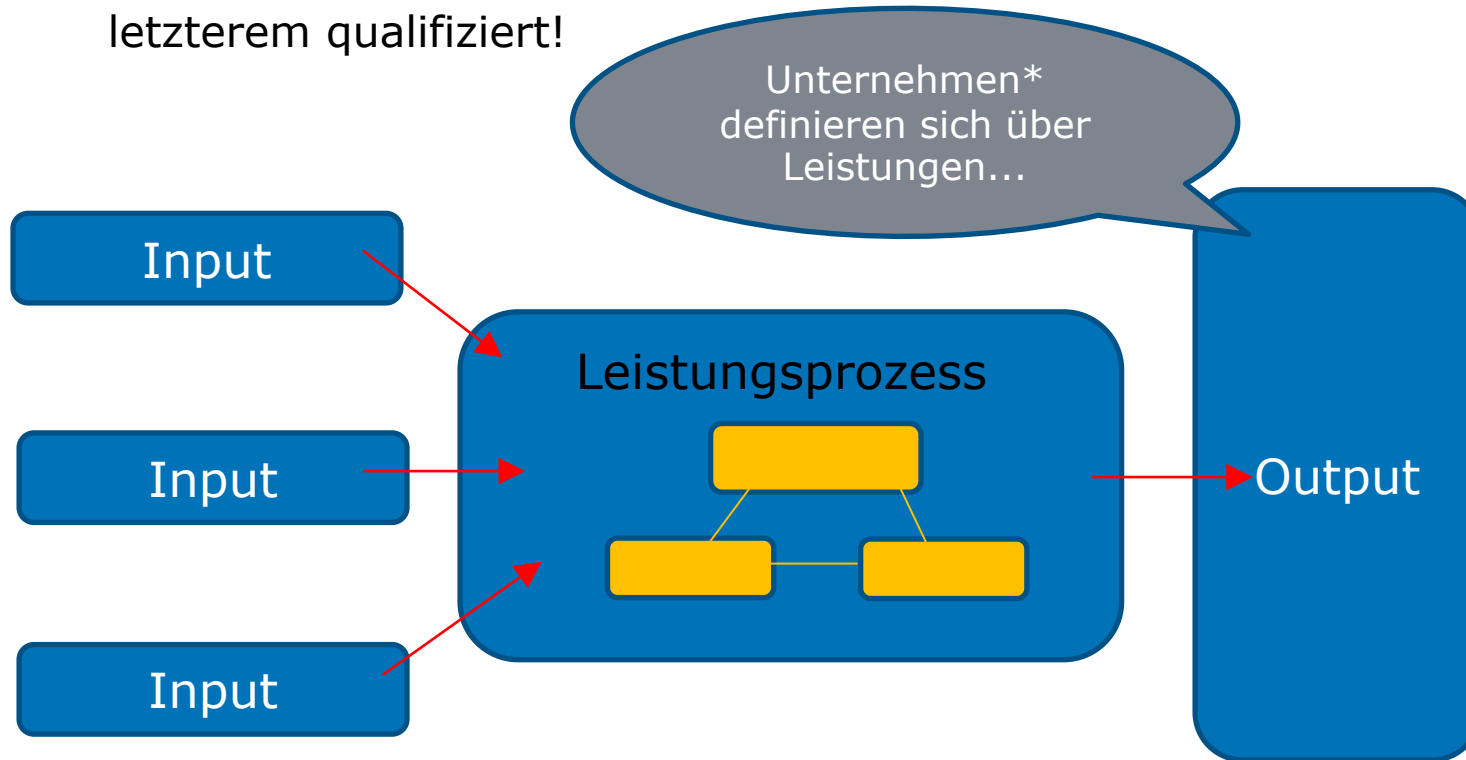
# Diakonische Identität

- Organisationen haben einen funktional beschreibbaren **Auftrag** – in diesem Falle einen *diakonischen* Auftrag.
- Diakonische Identität beschreibt die Voraussetzungen und Bedingungen dieses Auftrags auf Seiten der Organisation und seine Leistung.
- Damit geraten auch die **Adressaten** ihrer Leistungen bzw. Bemühungen in den Focus.

# Diakonische Identität

2. Christliche Identität und diakonischer Auftrag -  
outputorientiert

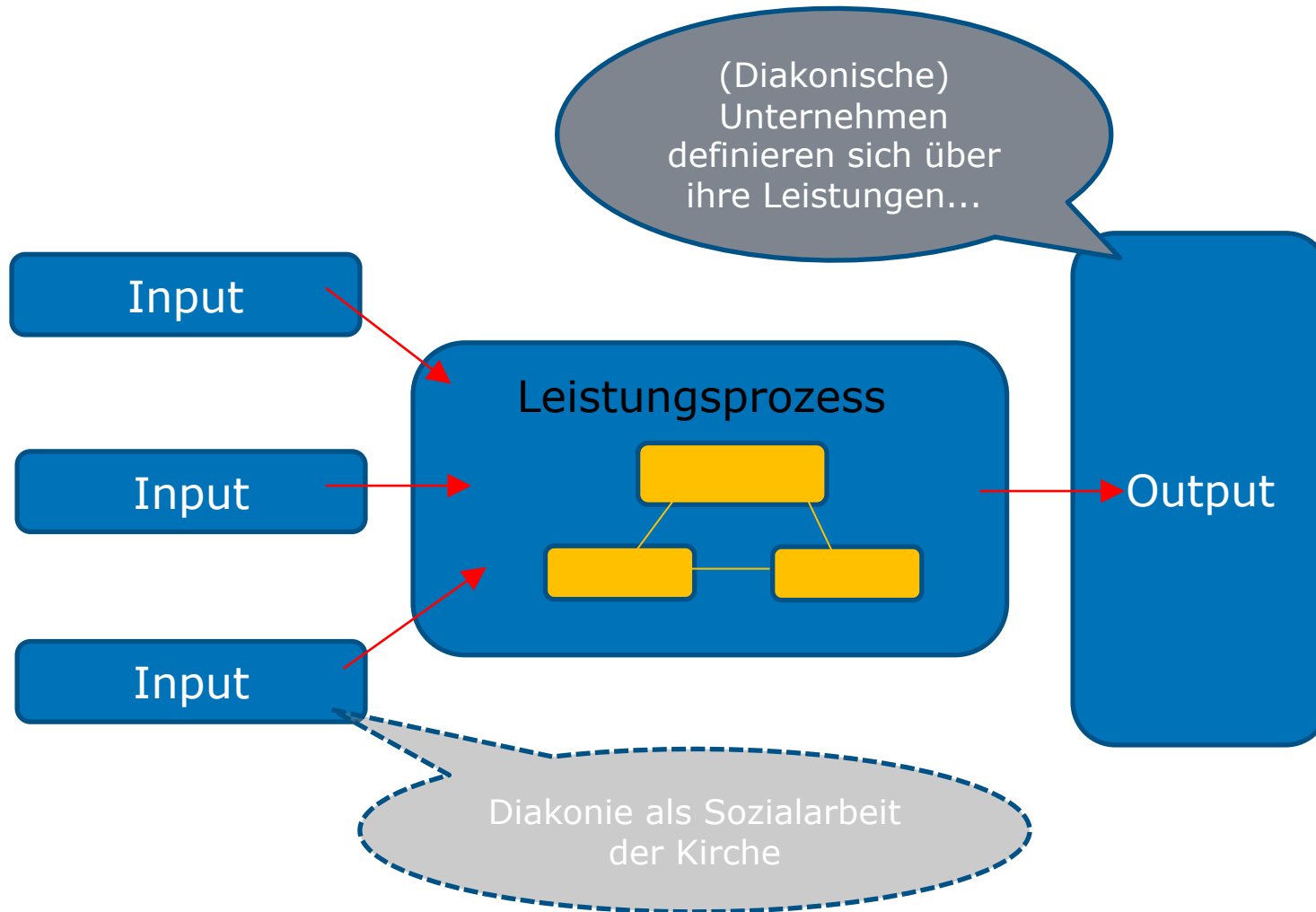
➔ Der organisationale Auftrag (eines diakonischen Dienstleistungsunternehmens) wird durch Input, Leistung und Output realisiert und anhand letzterem qualifiziert!



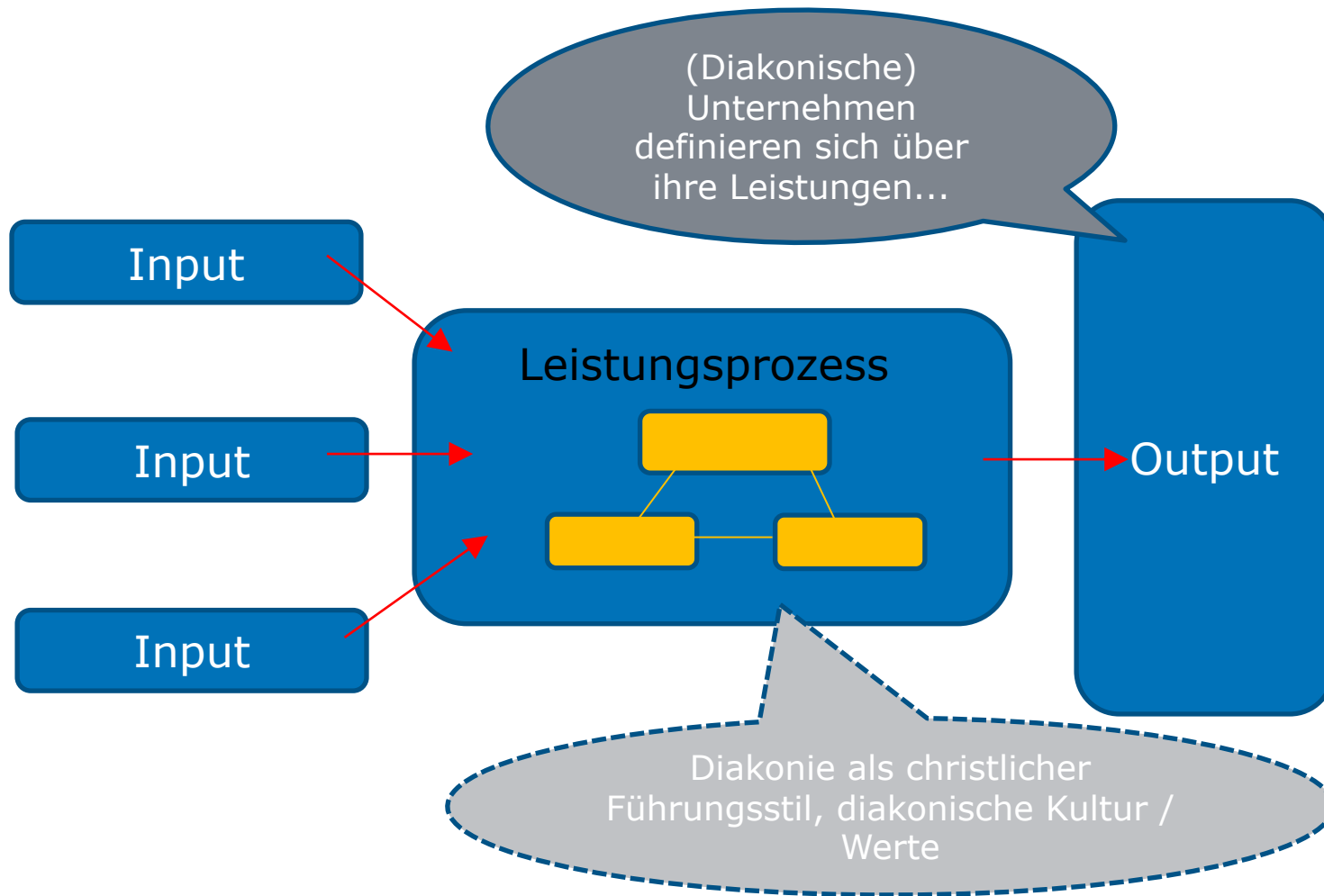
\* Organisationen i.e.S.: Zusammenschluss von Individuen zum arbeitsteiligen Vollzug von Problemlösungen im Kontext von (mehr oder weniger regulierten) Märkten.

(Quelle u.a.: Steffen Fleßa)

## Christliche Identität und diakonischer Auftrag: Wechsel zur Outputorientierung!

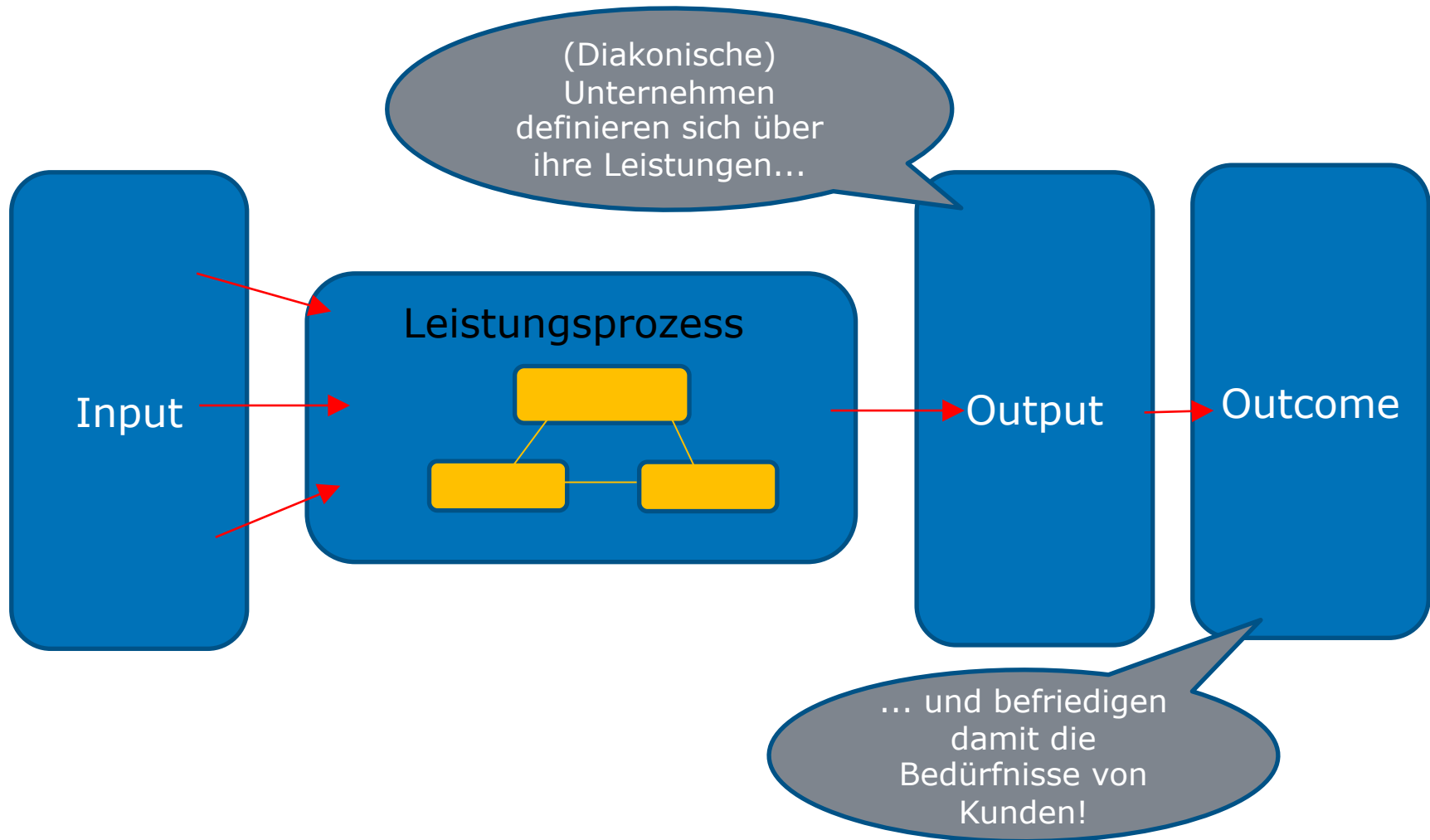


## Christliche Identität und diakonischer Auftrag: Wechsel zur Outputorientierung!

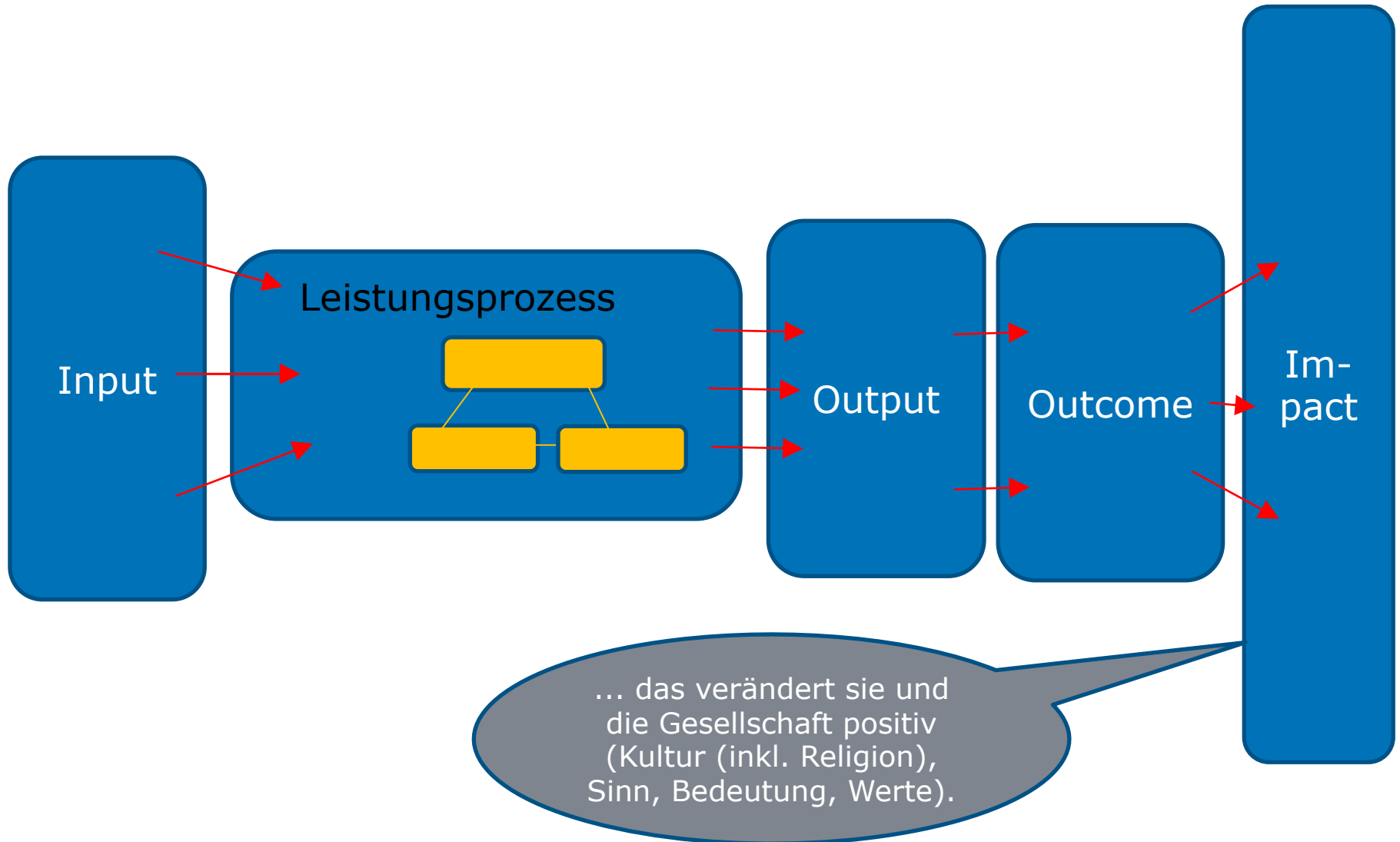




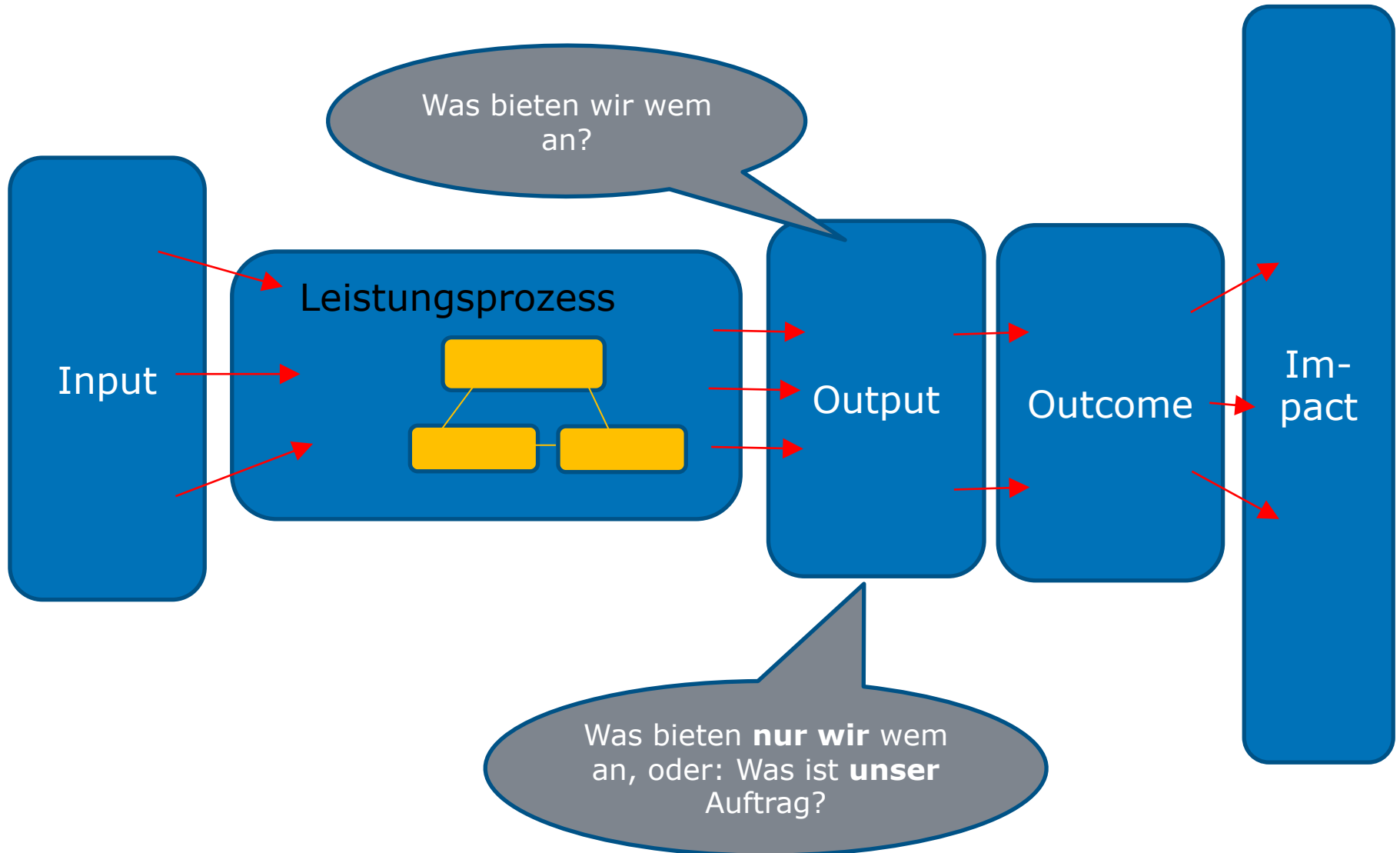
## Christliche Identität und diakonischer Auftrag: Wechsel zur Outputorientierung!



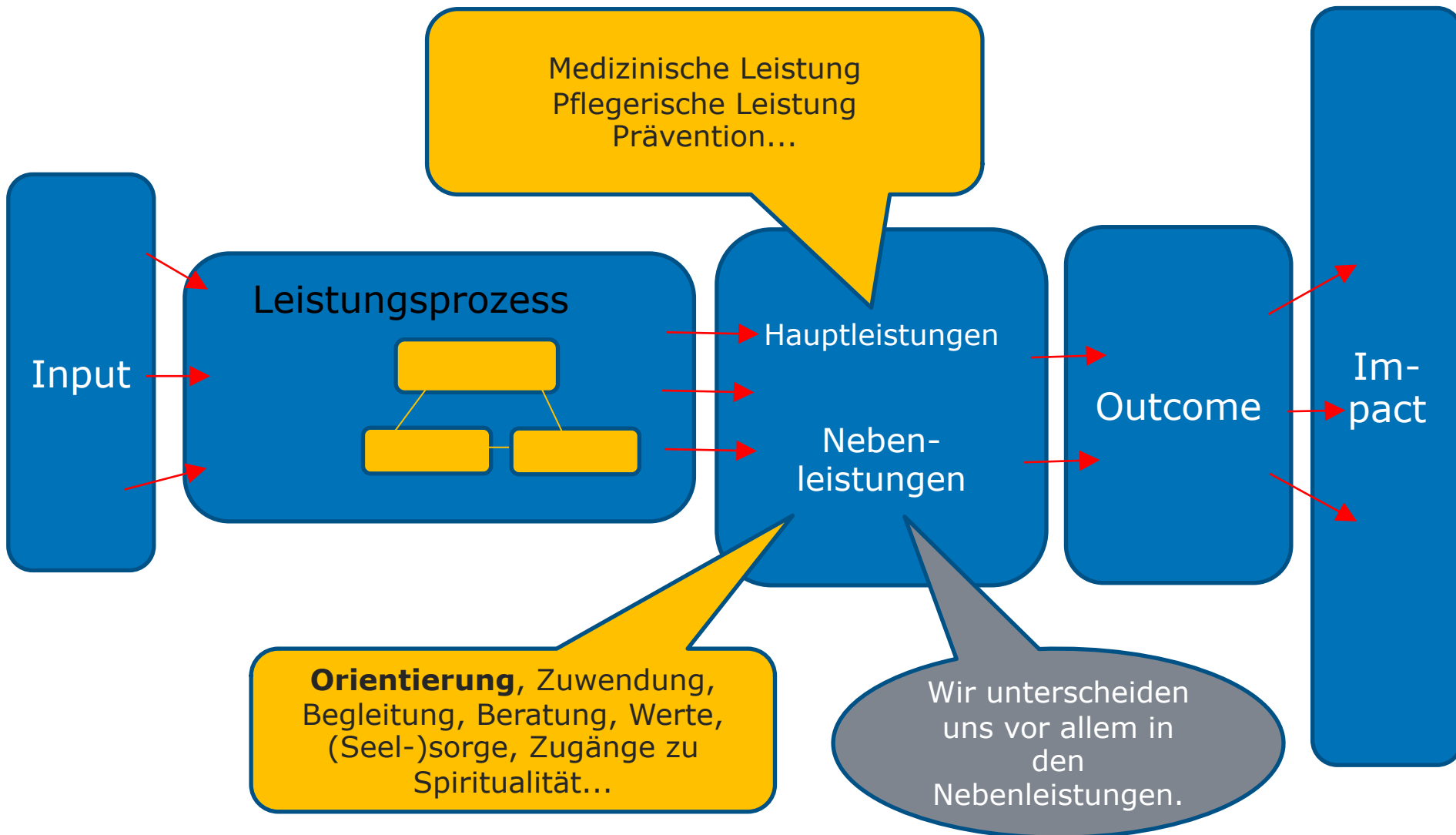
## Christliche Identität und diakonischer Auftrag: Wechsel zur Outputorientierung!



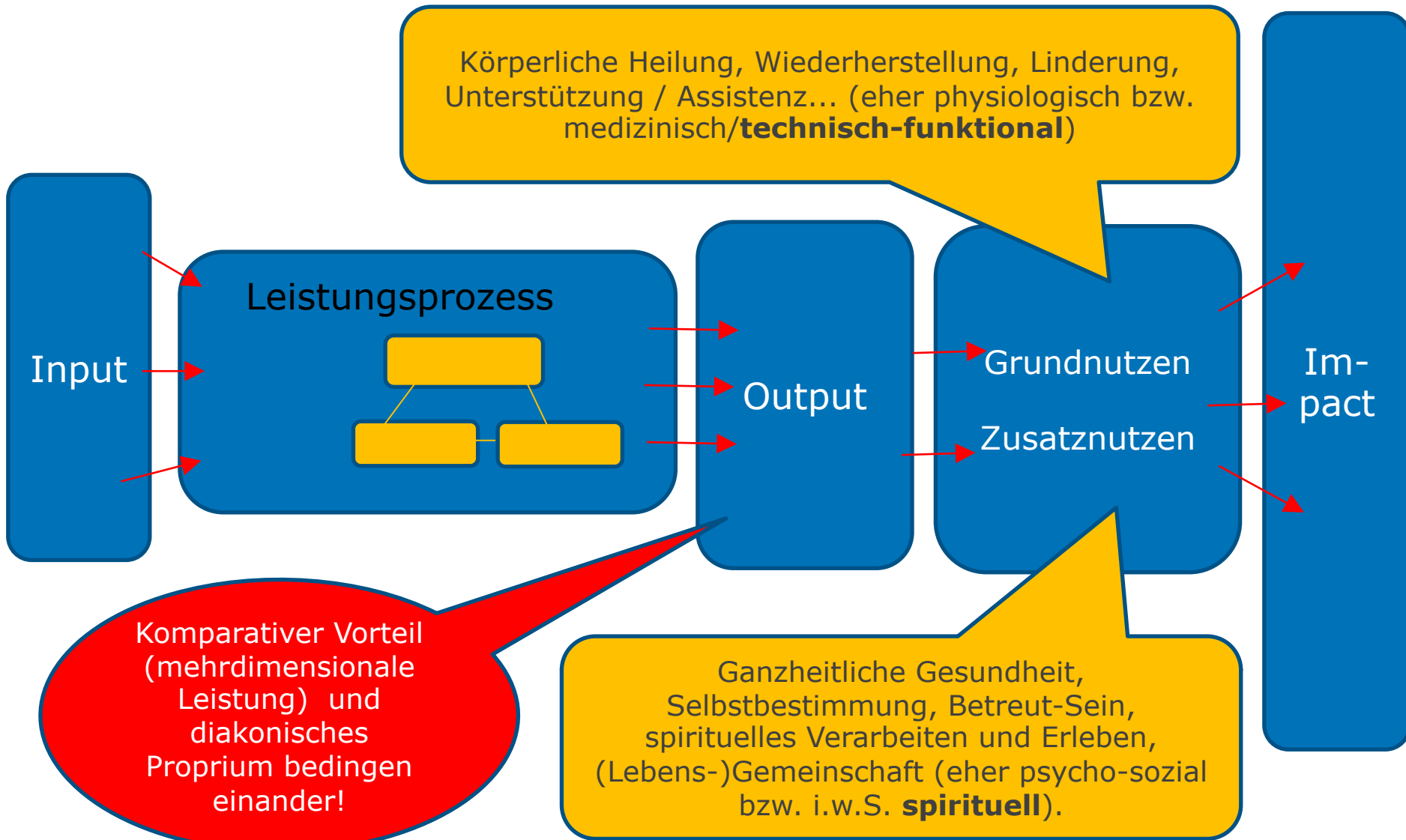
## Christliche Identität und diakonischer Auftrag - Grundfrage:



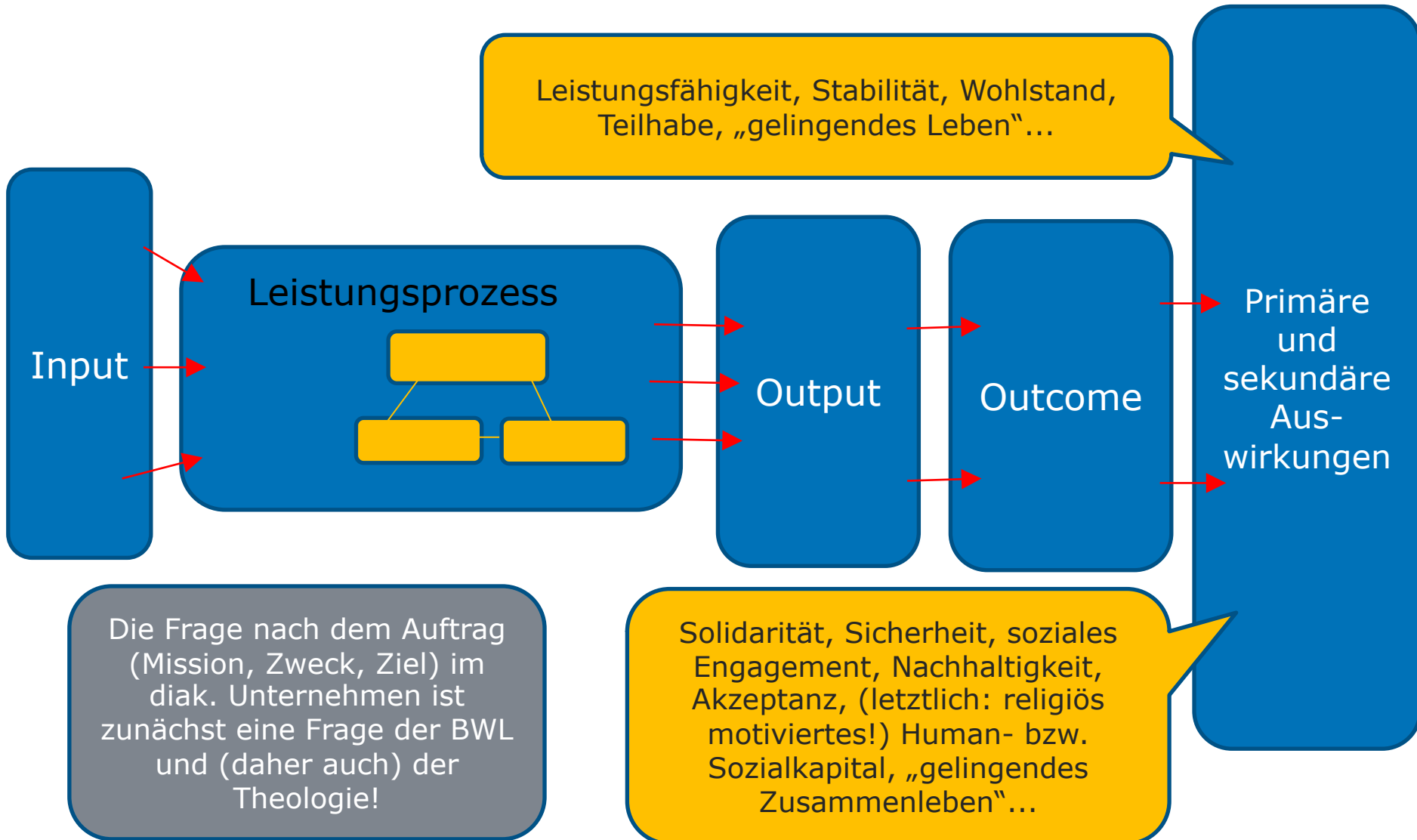
## Christliche Identität und diakonischer Auftrag – Output (Organisation):



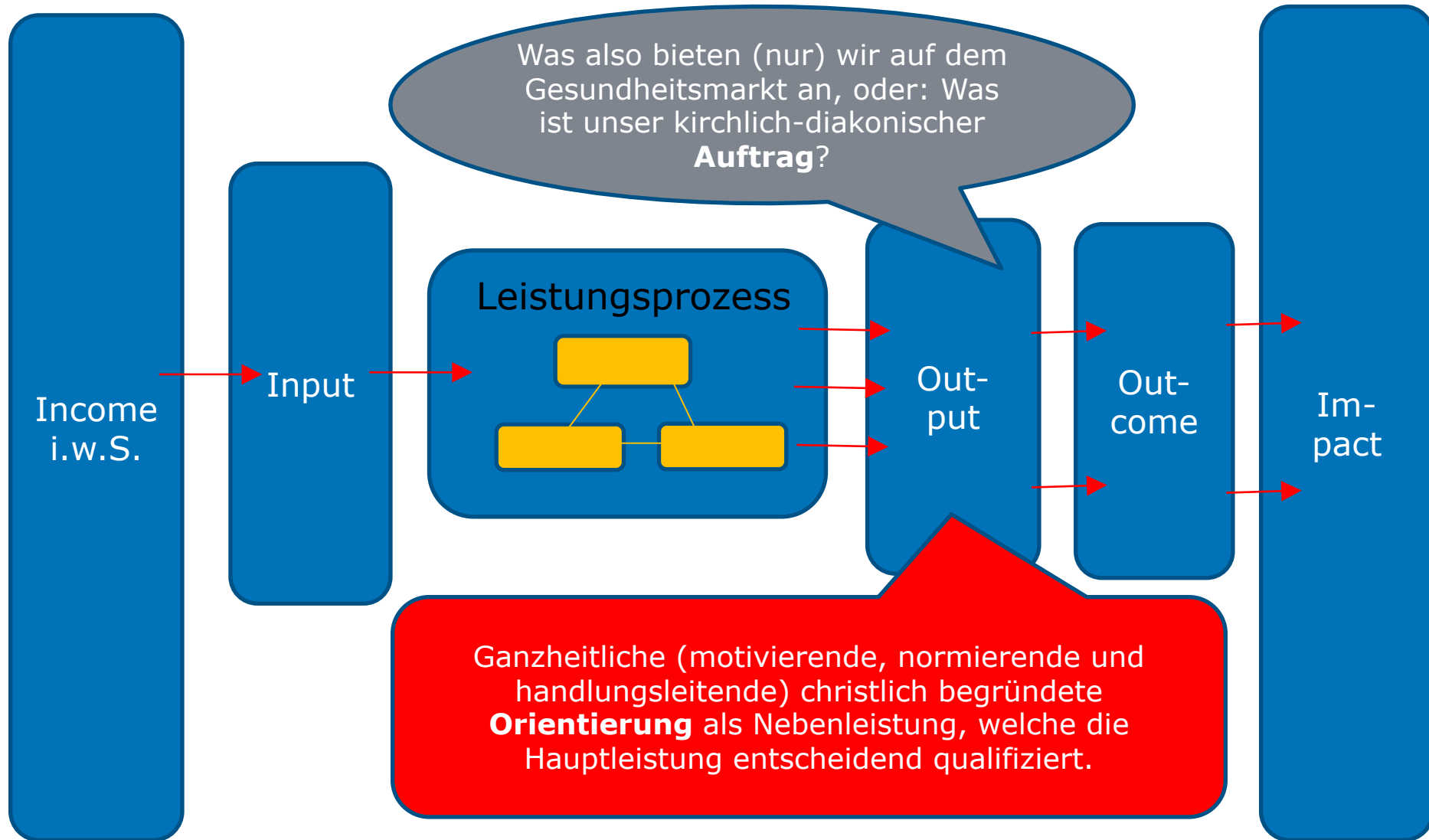
## Christliche Identität und diakonischer Auftrag – Outcome (individuell):



## Christliche Identität und diakonischer Auftrag – Impact (gesellschaftlich):



## Fazit: Christliche Identität und diakonischer Auftrag outputorientiert





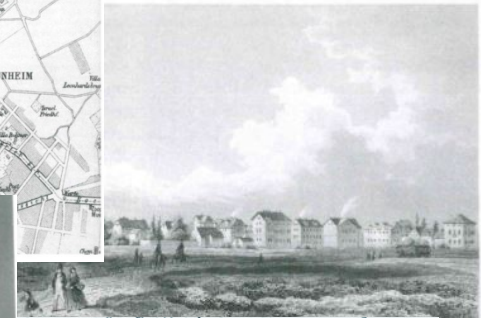
# Diakonische Identität

## 3. Diakonischer Auftrag und Religiosität / Säkularität (Grundmatrix)

# Diakonische Identität

...Erinnern wir uns:

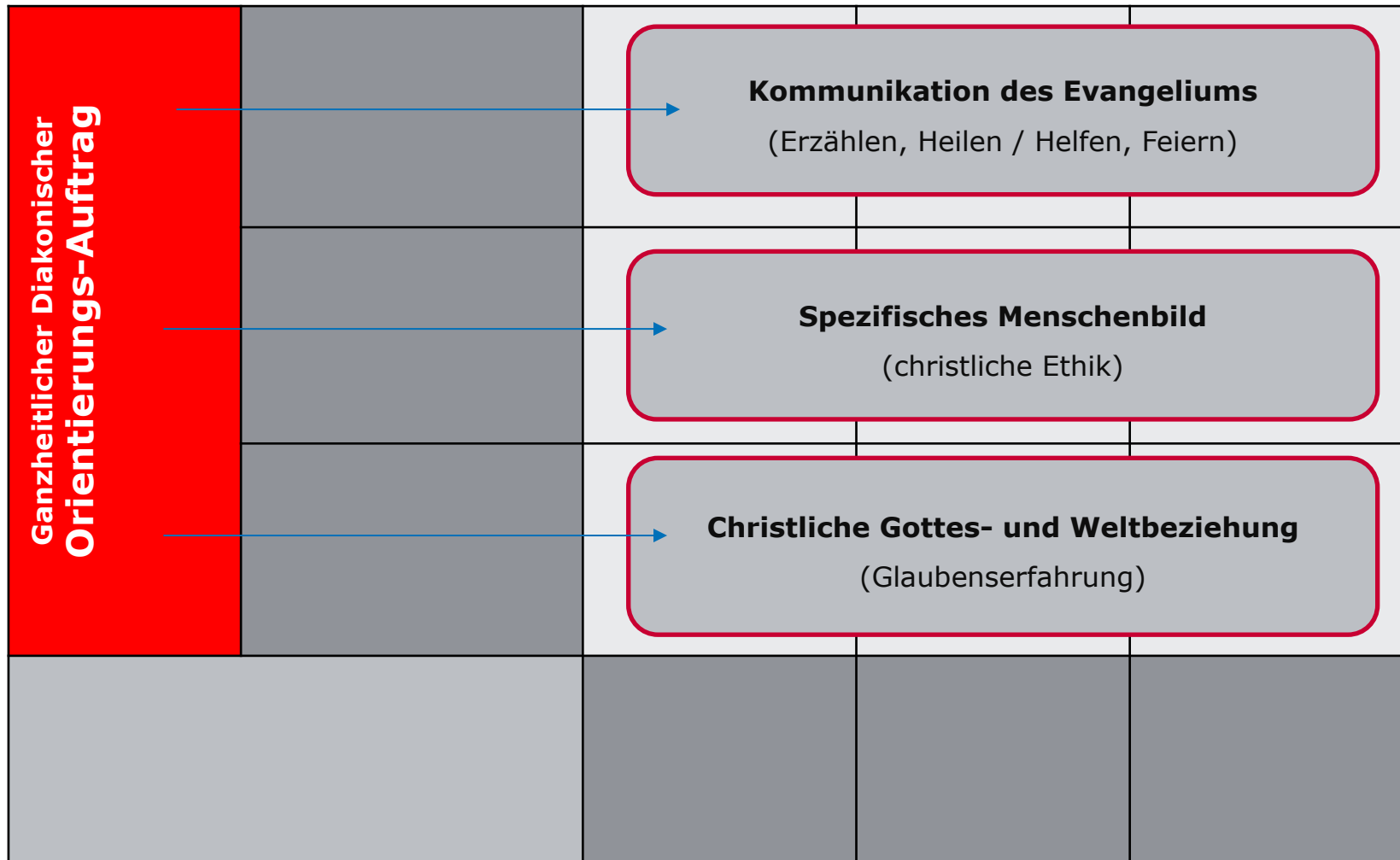
- Menschen kümmerten sich um (vor allem im Zuge der Industrialisierung) entstandene gesellschaftliche Notlagen aufgrund ihrer christlichen *Gottes- und Weltbeziehung*.  
(christlicher Glaube als Motivation)
- Das darin zum Ausdruck kommende „christliche Menschenbild“ war gesellschaftlicher Grundkonsens.  
(christliches Menschenbild als Norm)
- Sie verstanden Diakonie als ganzheitliche Verkündigung.  
(Kommunikation des Evangeliums als Deutungshorizont)



**These 1:** Der maßgebliche „Output“ einer diakonischen Unternehmung ist ganzheitliche Orientierung, u.z. „in, mit unter“ dem Hilfehandeln.

## Christliche Identität und diakonischer Auftrag

D.h.: Die o.a. Gründungsmotive sind immer noch wesentlich:



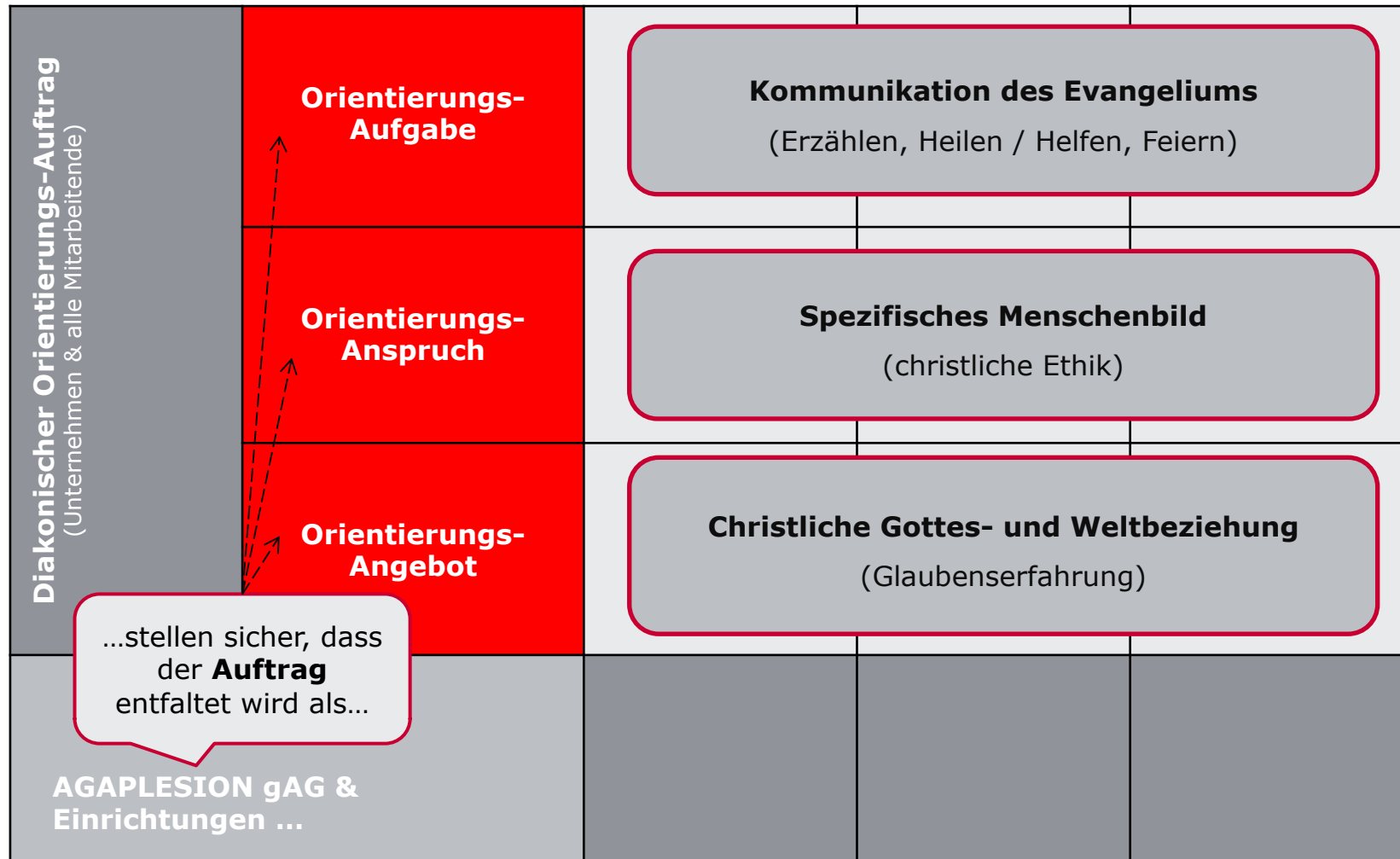
## Christliche Identität und diakonischer Auftrag

... und werden nun realisiert als:

<b>Diakonischer Orientierungs-Auftrag</b> (Unternehmen & alle Mitarbeitende)	<b>Orientierungs-Aufgabe</b>	<b>Kommunikation des Evangeliums</b> (Erzählen, Heilen / Helfen, Feiern)
	<b>Orientierungs-Anspruch</b>	<b>Spezifisches Menschenbild</b> (christliche Ethik)
	<b>Orientierungs-Angebot</b>	<b>Christliche Gottes- und Weltbeziehung</b> (Glaubenserfahrung)

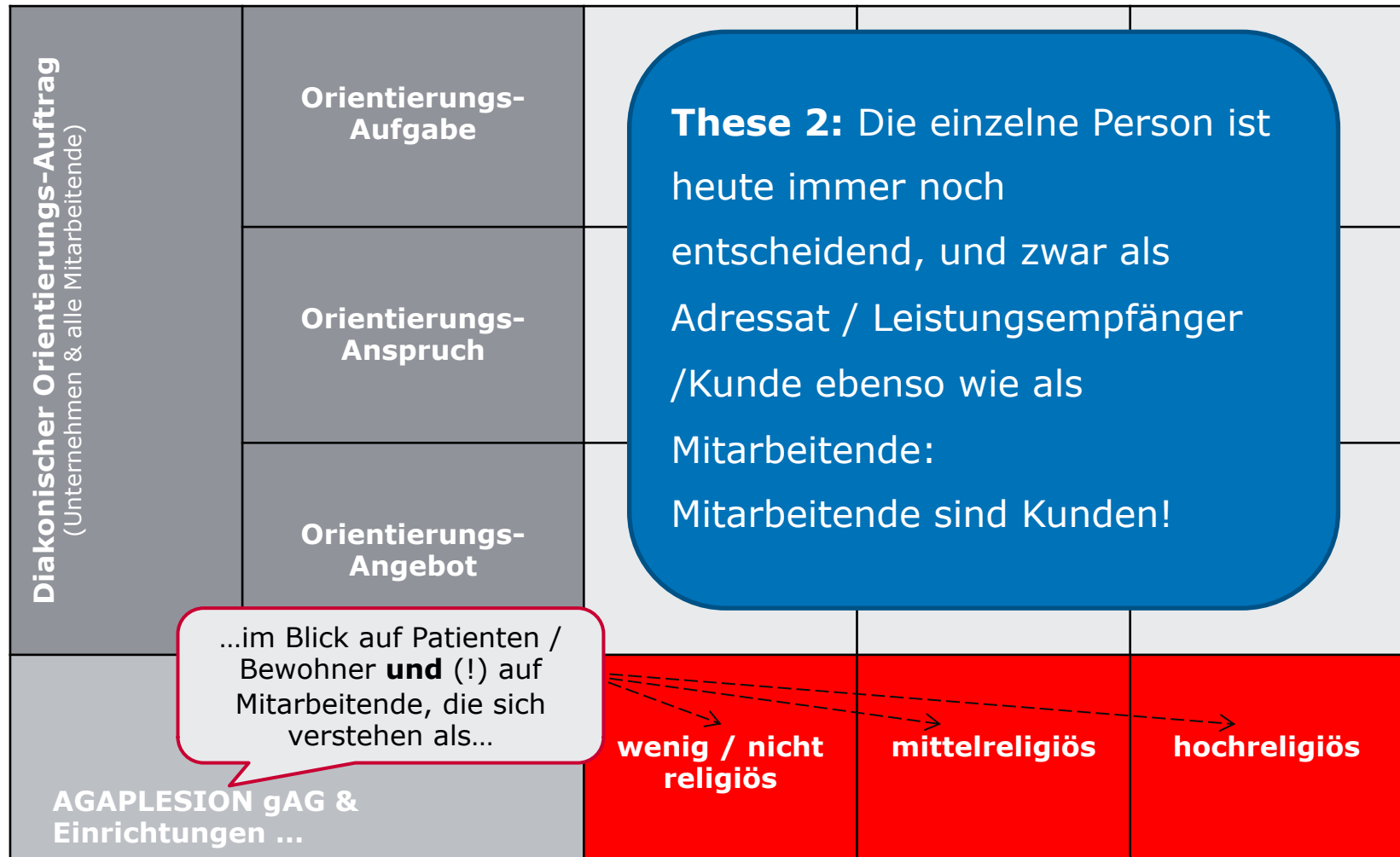
## Christliche Identität und diakonischer Auftrag: Grundmatrix

Konkret bedeutet das:



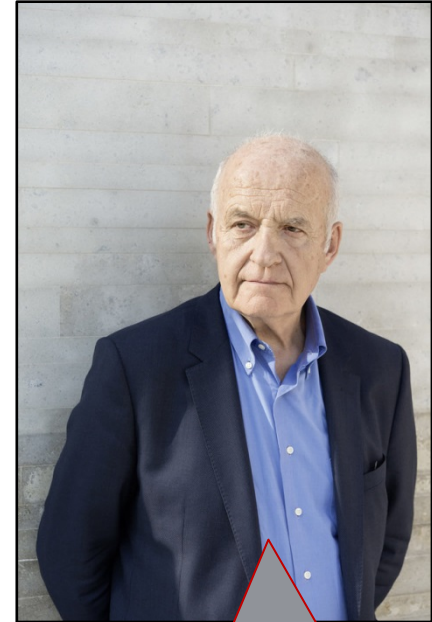
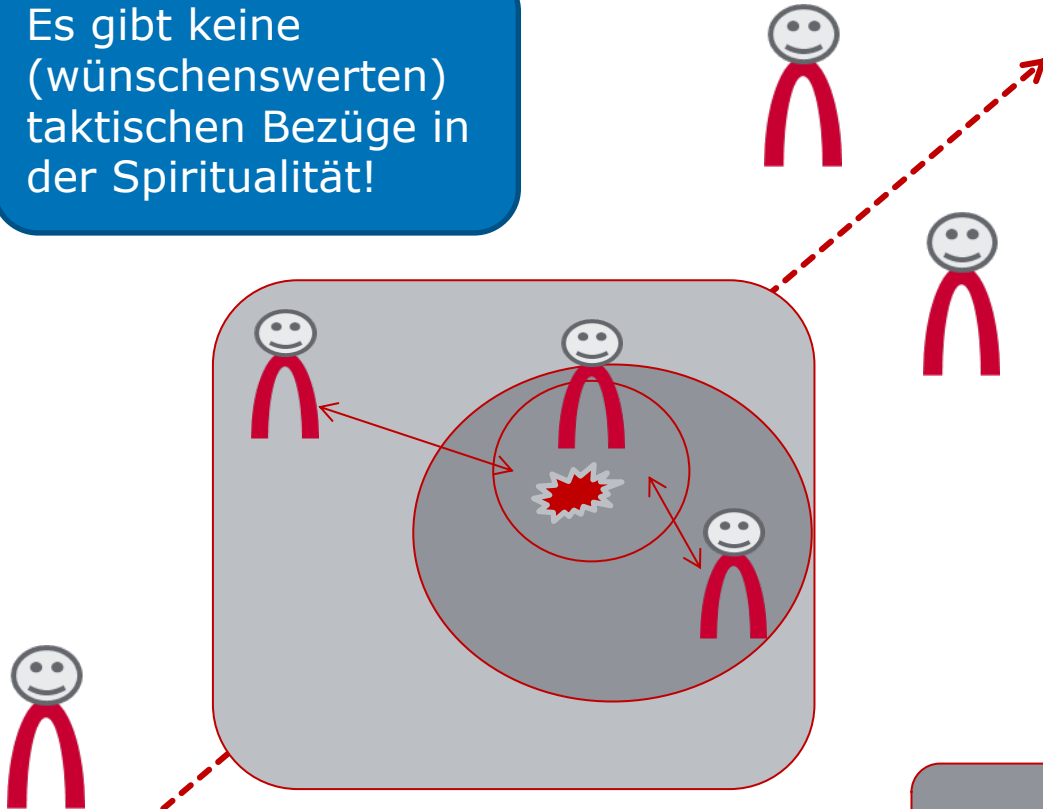
## Christliche Identität und diakonischer Auftrag: Grundmatrix

Konkret bedeutet das:



## Spiritualität und diakonischer Auftrag

Es gibt keine  
(wünschenswerten)  
taktischen Bezüge in  
der Spiritualität!

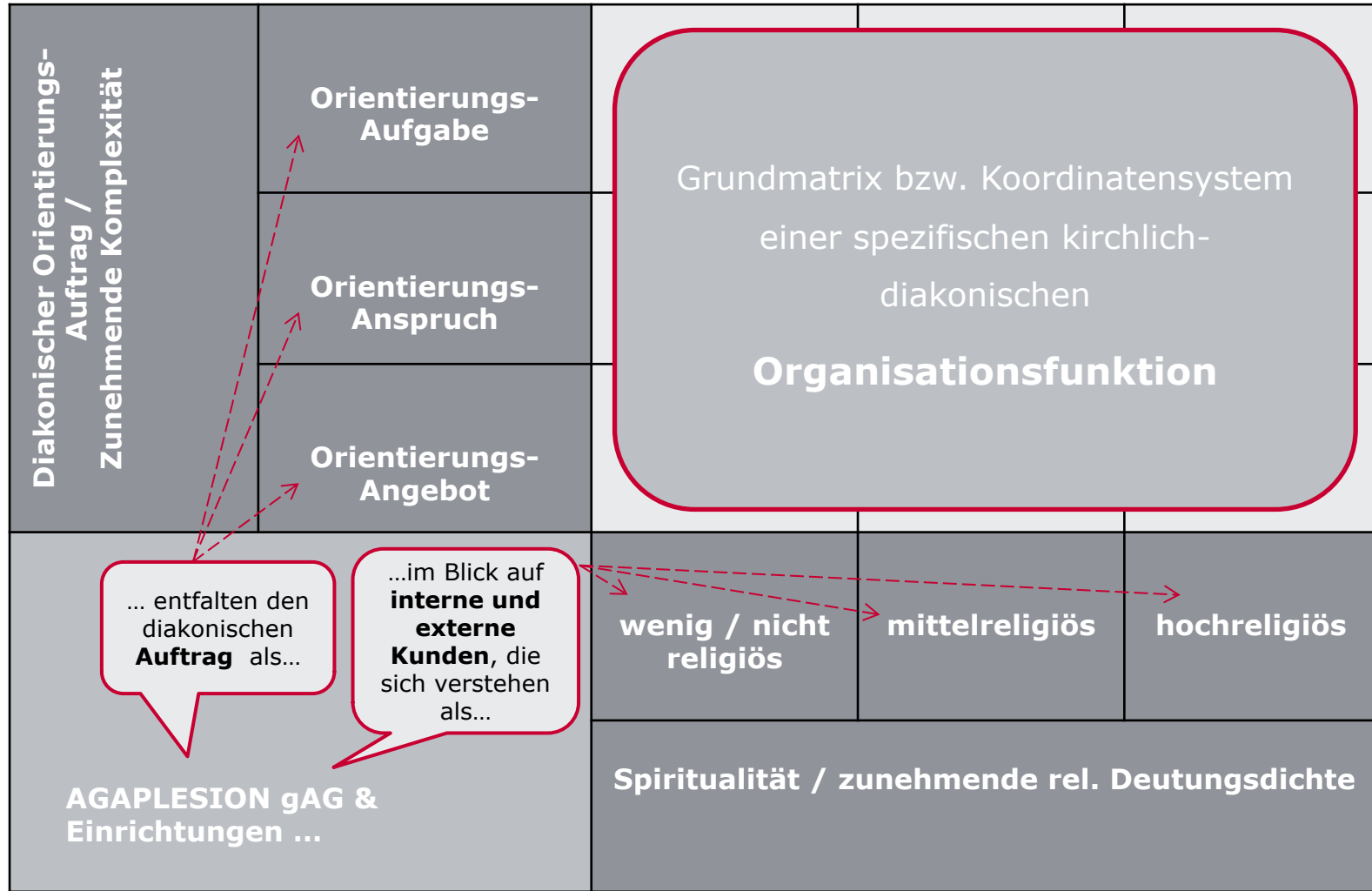


Der Mitarbeiter ist der wichtigste  
Kunde! (Götz Werner)



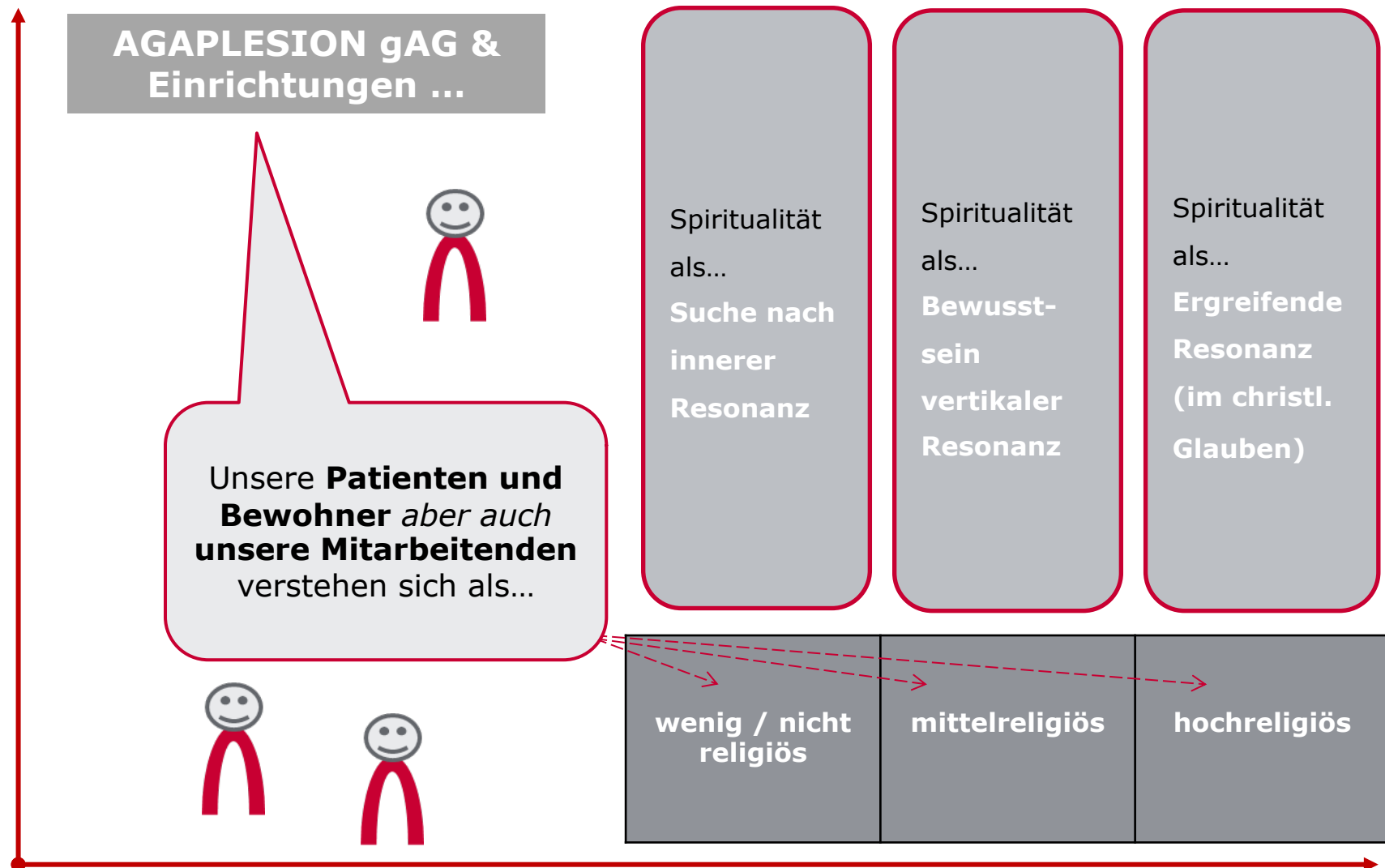
## Christliche Identität und diakonischer Auftrag - Grundmatrix

Realisierung diakonischer Auftrag (dA)



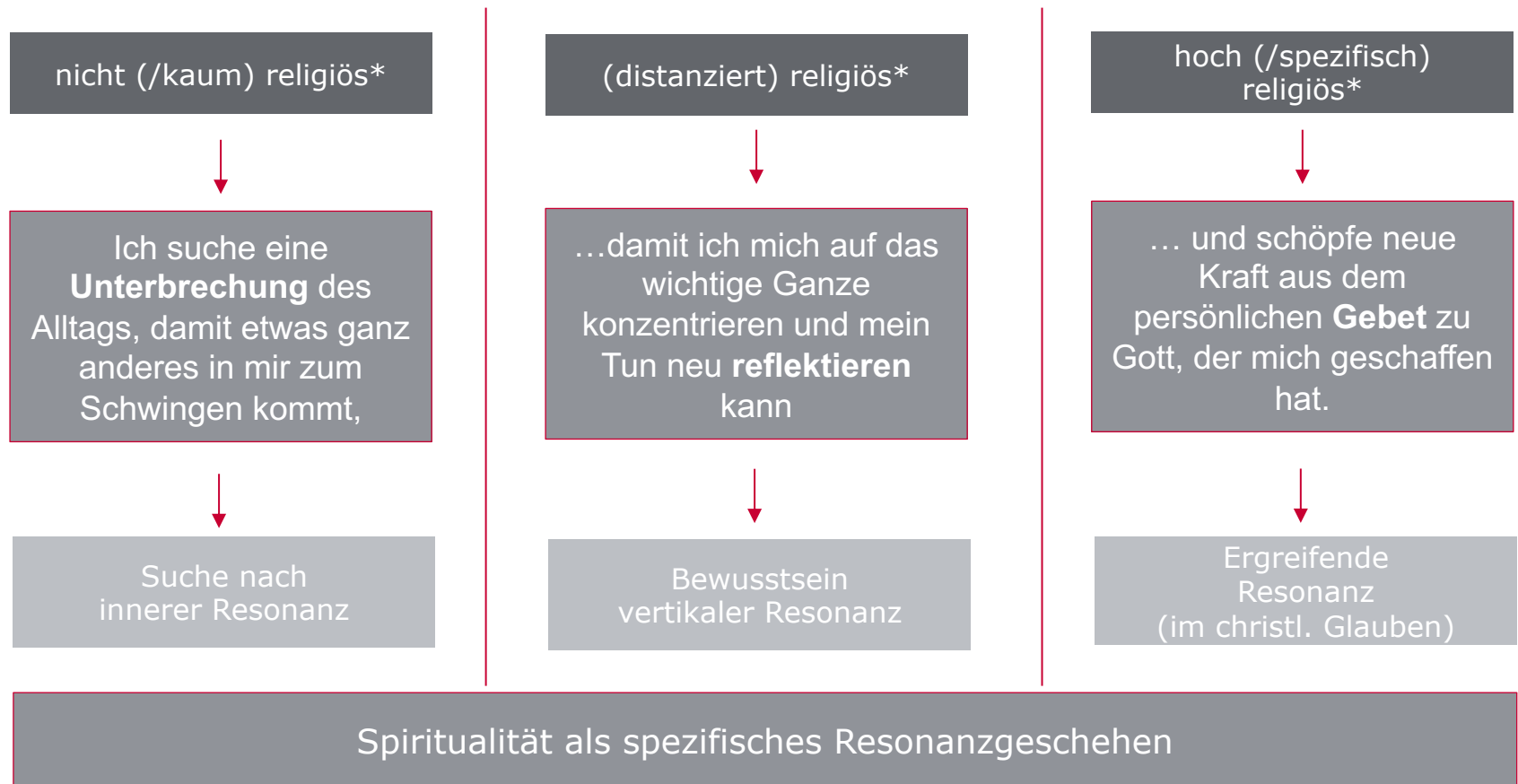
Spiritualität (S)/  
rel. Intensität

## Spiritualität und diakonischer Auftrag



## Christliche Identität und diakonischer Auftrag: Grundmatrix

### Hintergrund: Grundformen von „Spiritualität“ nach religiöser Deutungsdichte\*:



\*Zentralität des rel. Konstruktsystems nach S. Huber et al.: marginal, untergeordnet, zentral

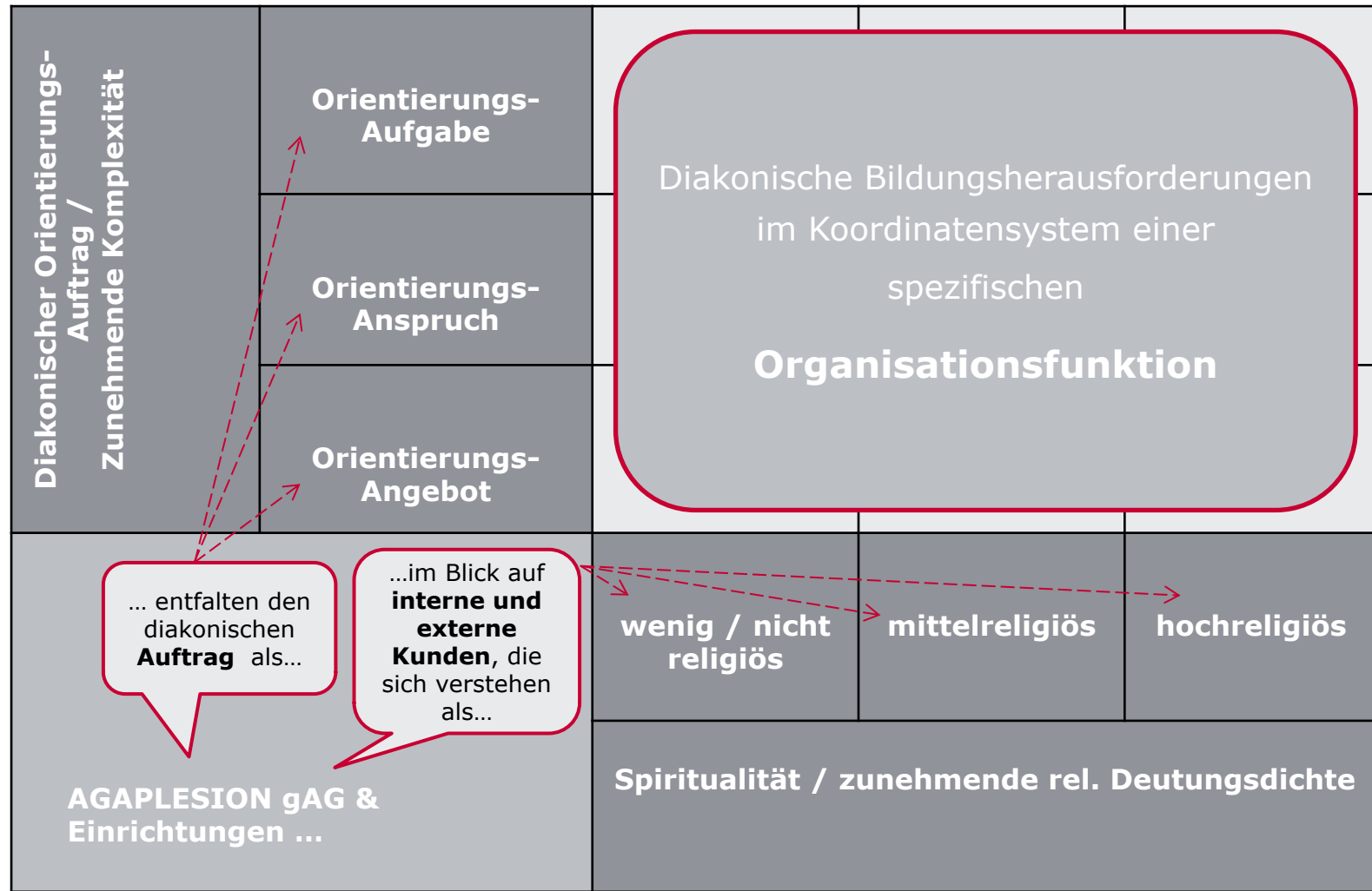
## Christliche Identität und diakonischer Auftrag: Grundmatrix

### Anschlussdimensionen diakonische Unternehmenskulturentwicklung:

<b>Diakonischer Orientierungs-Auftrag</b> (Unternehmen & alle Mitarbeitende)	<b>Orientierungs-Aufgabe</b>	Spiritualität als... <b>Suche nach innerer Resonanz</b>	Spiritualität als... <b>Bewusstsein vertikaler Resonanz</b>	Spiritualität als... <b>Ergreifende Resonanz</b>
	<b>Orientierungs-Anspruch</b>	→ <b>Unterbrechungs-kultur*</b>	→ <b>Reflexions-kultur*</b>	→ <b>Gebets-kultur*</b>
	<b>Orientierungs-Angebot</b>			
<b>AGAPLESION gAG &amp; Einrichtungen ...</b>		<b>wenig / nicht religiös</b>	<b>mittelreligiös</b>	<b>hochreligiös</b>

## Christliche Identität und diakonischer Auftrag - Grundmatrix

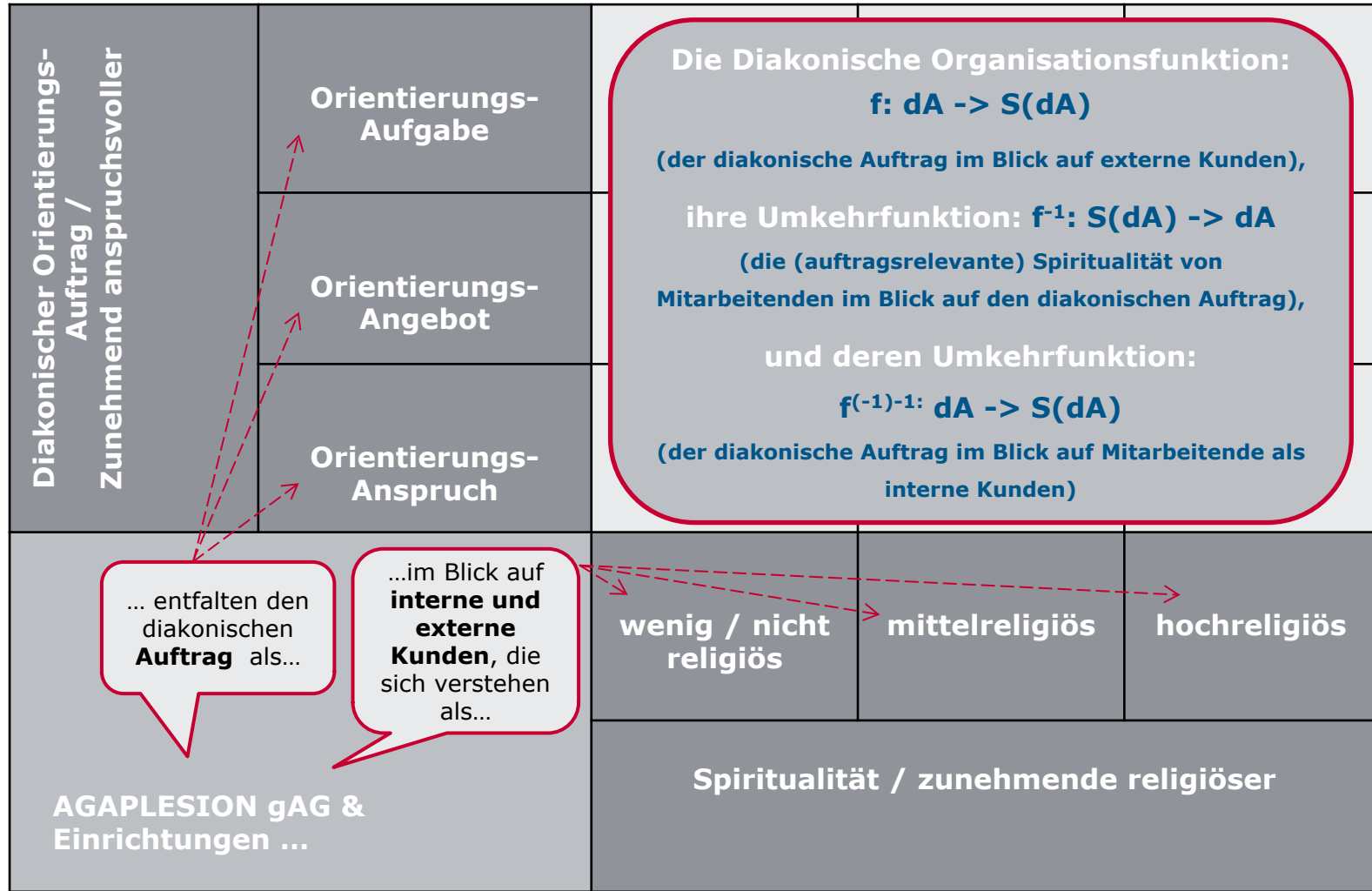
Realisierung diakonischer Auftrag (dA)



Spiritualität (S)/  
rel. Intensität

## Grundfunktion: diakonische Auftragsrealisierung

Realisierung diakonischer Auftrag (dA)



Spiritualität (S)/  
rel. Intensität

## Christliche Identität und diakonischer Auftrag

### ➔ 1. Orientierungs-Aufgabe

Vermittlung des diakonischen Auftrags

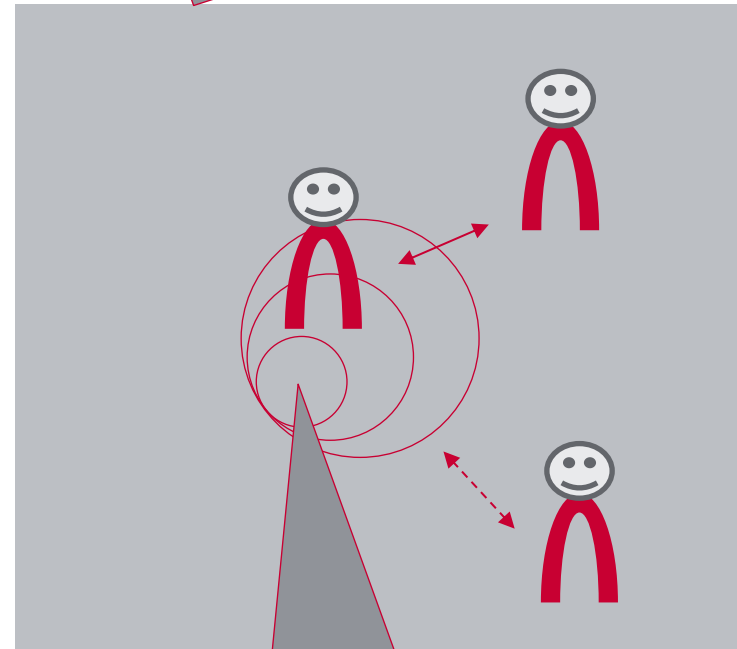
### ➔ 2. Orientierungs-Anspruch

Akzeptanz des Werterahmens und Kenntnis seines Begründungskerns („christliche Professionalität“)

### ➔ 3. Orientierungs-Angebot

Einladung zum christlichen Glauben

Leitbild- und Werterahmen  
erwartbare Kompetenzen einer „christlichen  
Professionalität“ **2.**



„Glutkern“  
christlicher Glaube **3.**

## **Orientierungs- Aufgabe**



## **Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat**

(Erzählen, Heilen / Helfen, Feiern)

- Die „volkskirchliche“ Identität durch regelhafte Kirchenmitgliedschaft zu sichern kommt in zunehmende Aporie. Sie markiert bestenfalls die Option eines (taktischen) Übergangs, stellt aber keine Zukunftslösung dar, da sie die Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat als diakonische Grundaufgabe nicht mehr gewährleisten kann.
- Alle Mitarbeitenden in (Kirche und) Diakonie haben Anteil an dieser Aufgabe, weil sie zur Erfüllung des diakonischen Auftrags beitragen („Dienstgemeinschaft“). Das gilt grundsätzlich unabhängig (!) von bestimmten Tätigkeiten Positivkatalog, „verkündigungsnahe und -ferne“ Tätigkeiten),
- aber in unterschiedlicher persönlicher Nähe und Distanz zur christlichen Glaubenserfahrung, deren Bandbreite sich sichtlich vergrößert (Säkularität und religiöse Pluralität) und durch das Raster der (Nicht-)Kirchenmitgliedschaft nicht erfasst wird.



**Orientierungs-  
Anspruch**



**Christliches Menschenbild**  
(christliche Ethik)

- Die Konfessionszugehörigkeit besitzt wenn überhaupt nur noch *eine* Indikatorfunktion für die höhere Wahrscheinlichkeit/*Kenntnis* des o.a. Begründungszusammenhangs.
- Notwendig ist dann aber die Definition einer christlichen Professionalität, deren erwartbare und förderbare berufsspezifische Kompetenzen\* für alle im einzelnen formuliert werden müssen und die die Konfessionszugehörigkeitsanforderung langfristig ersetzen (s. u., Orientierungsanspruch).

Dieser *Anspruch* müsste dann in Bewerbungsgesprächen thematisiert und in Form von Fort- und Weiterbildungen als zu erwerbende Kompetenzen einer christlichen Professionalität angeboten werden.

(\*nach Bruno Schrage, Köln)

**Orientierungs-  
Angebot**



**Christliche Gottes- und  
Weltbeziehung**  
(Glaubenserfahrung)

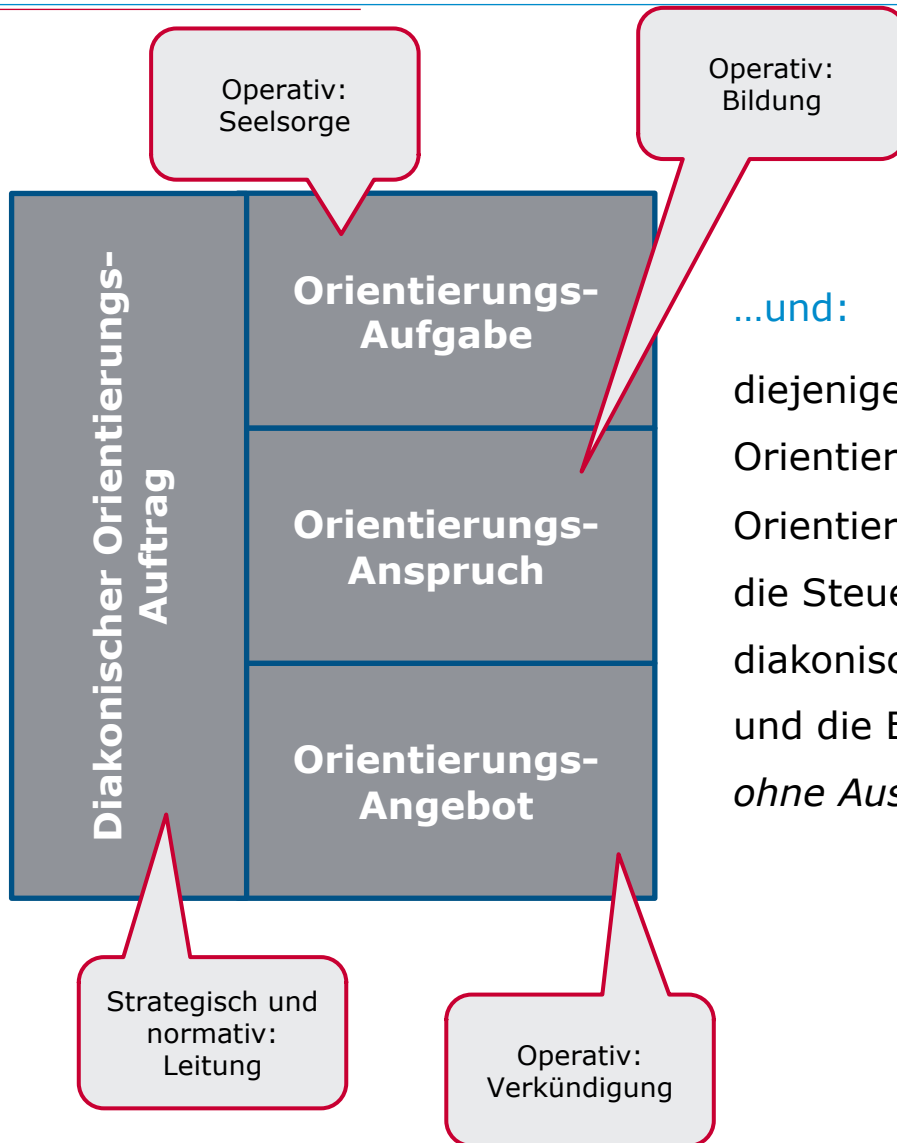
- Ohne die „Nähe“ einer „kritischen Masse“ Mitarbeitender zur christlichen Glaubenserfahrung selbst geht es nicht (Im Ggs. zur Vorstellung eines *taktischen Rückzugs* auf „Religionssensibilität“ ohne personalem Bezug).
- Es bedarf schließlich der *personalen* Vermittlung des diakonischen Auftrags, wofür immer wieder auch ein authentischer Glaubensbezug notwendig ist (im Ggs. zur Vorstellung eines *taktischen Glaubensbezugs* („Spiritual Care“ i.S. von beliebigen religiösen Ritualen auf Wunsch).
- Das entscheidende theologische Kriterium dabei ist der Glaube bzw. die Taufe (und nicht die formale Kirchenmitgliedschaft), welche im Modus des Angebots vermittelt werden (**Orientierungsangebot, Grenze des Anspruchs!**).

**Orientierungs-  
Angebot**



**Christliche Gottes- und  
Weltbeziehung**  
(Glaubenserfahrung)

- Die Öffnung für Mitarbeitende ohne christlichen Glauben bzw. Religionszugehörigkeit bildet die gesellschaftliche Pluralität intern ab und stellt eine Chance dar:
- Zum einen kann unter dem verbindenden Orientierungsanspruch (Werte- und Leitbildrahmen, christliches Menschenbild) aufgezeigt werden, wie man wertorientiert und im Dienst am Nächsten zusammenarbeiten und -leben kann.
- Zum anderen eröffnet die **Entkoppelung** von Kirchenmitgliedschaft und Mitarbeitenden, besser: von **Glaubens- und Dienstgemeinschaft**, die Chance, die christliche Gottes- und Weltbeziehung bzw. das „Evangelium“ als tatsächliches Orientierungsangebot auch nach innen zu unterbreiten.



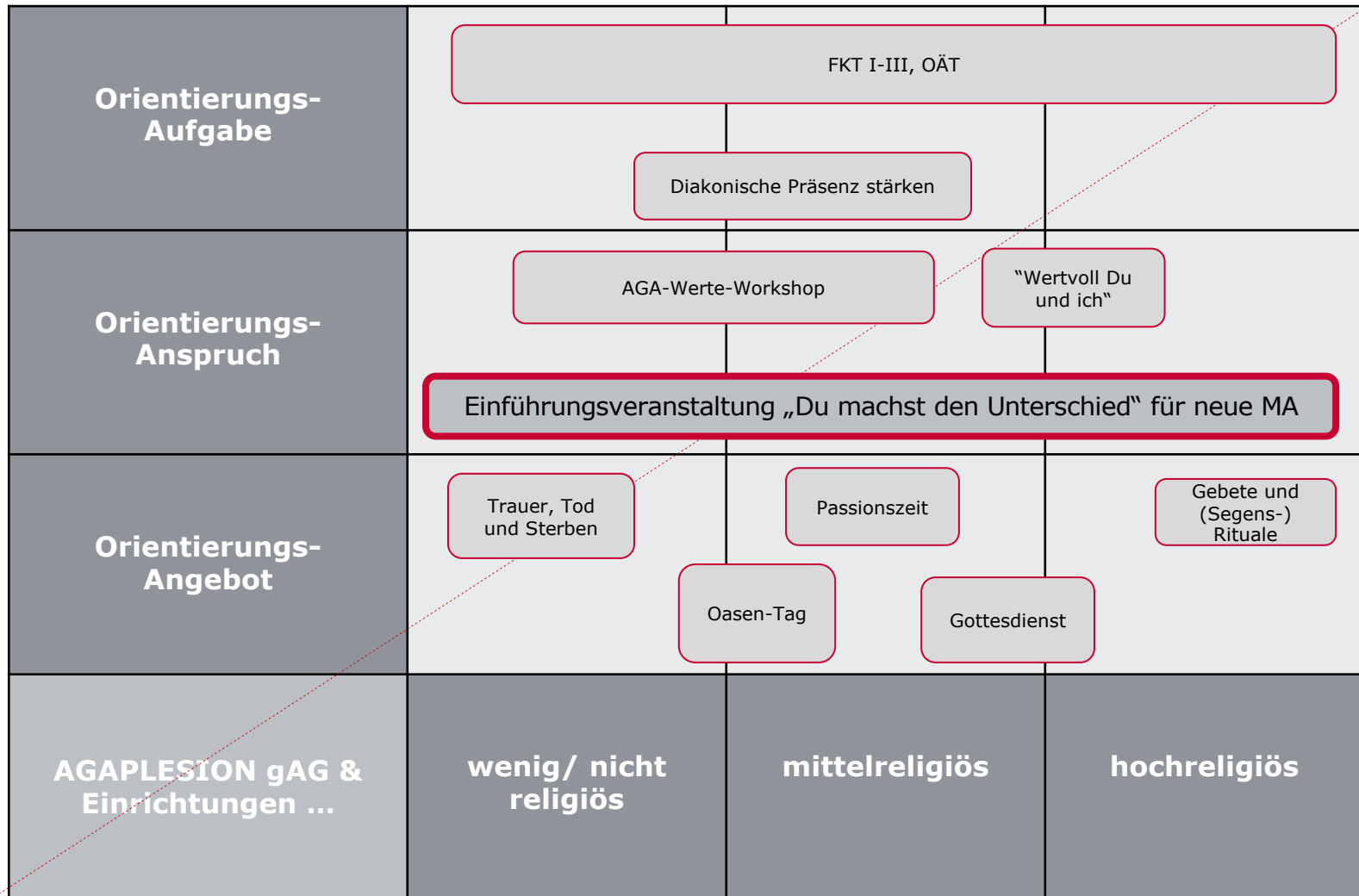
...und:

diejenigen, die an Ausgestaltung von Orientierungsangebot, Orientierungsanspruch und Orientierungsaufgabe selbst arbeiten (operativ) oder für die Steuerung des Gesamtzusammenhangs / des diakonischen Auftrags (strategisch) verantwortlich sind und die Einrichtung und ihr Ethos repräsentieren, sollten *ohne Ausnahme* Mitglied in einer christlichen Kirche sein.

## Anwendungsbeispiel Diakonische Bildung: Formate für interne Zielgruppen

Auftragsrealisierung

Diakonische  
Kompetenz

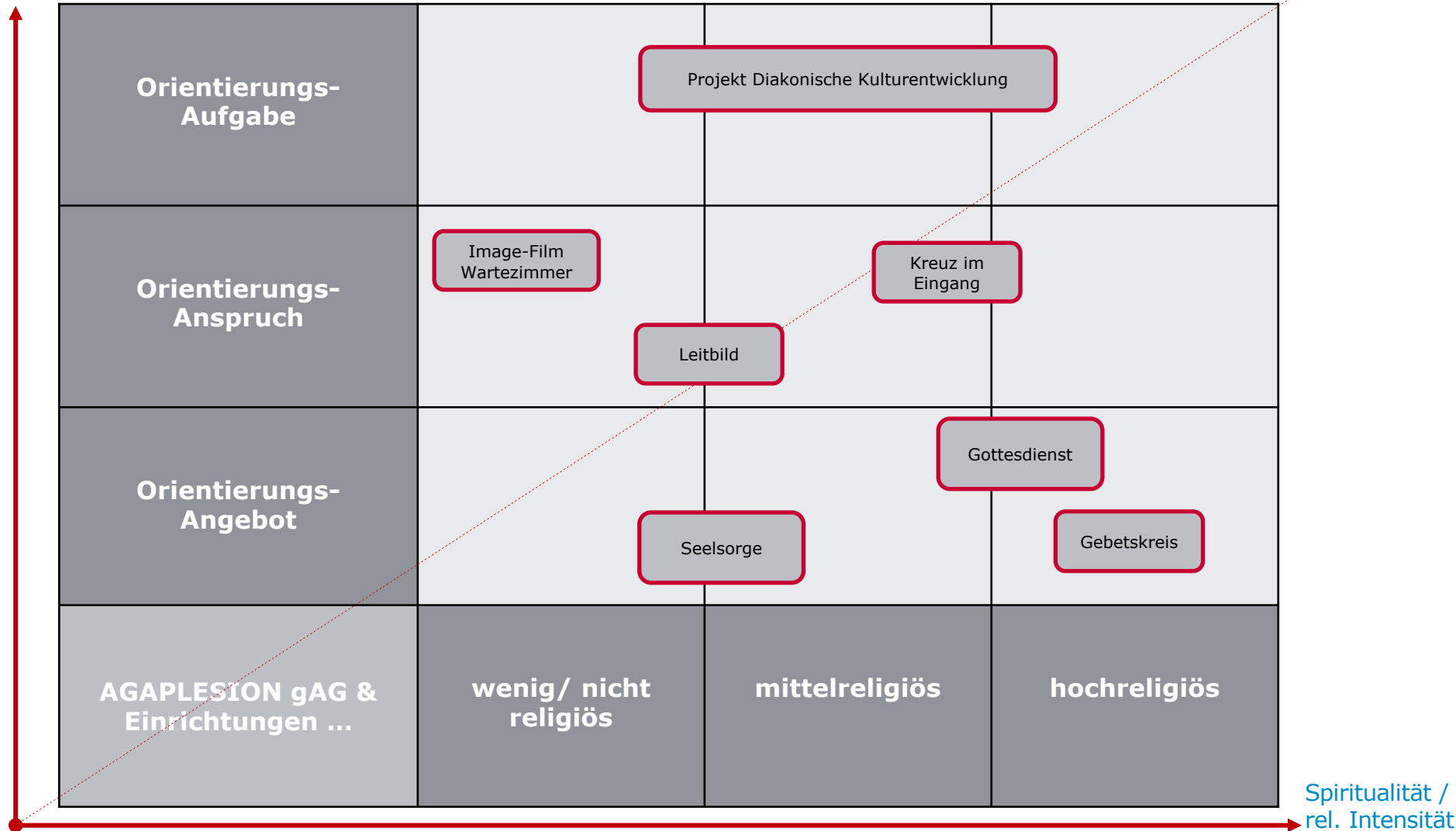


Spiritualität /  
rel. Intensität

**Anwendungsfall (Bsp.) 1: Diakonische Profilentwicklung: Projekte für (interne und) externe Zielgruppen – Beispiele; f: dA -> S(dA)**

Auftragsrealisierung

Diakonisches Profil

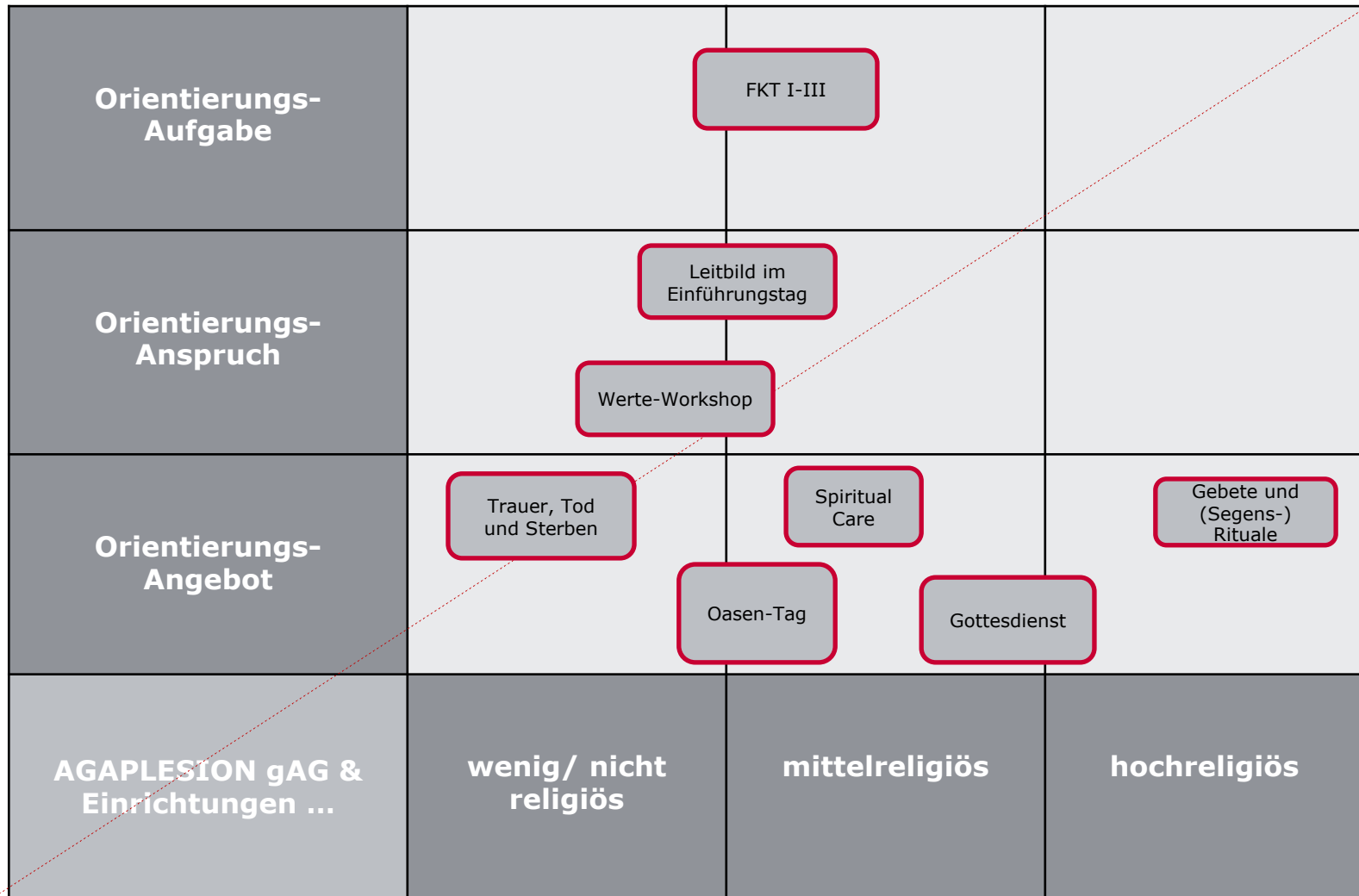


## Anwendungsfall (Bsp.) 2:

Auftragsrealisierung

## Diakonische Bildung: Formate für interne Zielgruppen – Beispiele, $f^{(-1)-1}$ : dA → S(dA)

Diakonische  
Kompetenz



# Diakonische Identität

## Christliche Identität und diakonischer Auftrag – Fazit:

- Das formale Kriterium der Kirchenmitgliedschaft sagt paradoxerweise einerseits zu wenig aus und fordert andererseits zu viel.
- Die Dienstgemeinschaft der Mitarbeitenden, die den diakonischen Auftrag erfüllen, ist zu unterscheiden von der Glaubensgemeinschaft der Christinnen und Christen (respektive ihrer Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche). Beide sozialen Systeme sind in ihrer Weise für das diakonische Unternehmen und seine *Orientierungsaufgabe* unabdingbar.
- An die Stelle des Kirchenmitgliedschaftskriteriums sollte die in Kompetenzanforderungen zu bestimmende, mittels diakonischer Bildung förderbare christliche Professionalität (das auf die Tätigkeit bezogene berufliche Ethos) als *Orientierungsanspruch* für alle treten.
- Dies geschieht unter anderem in Form von *Orientierungsangeboten*, in denen der christliche Glaubensbezug kennengelernt und berufskontextbezogen erprobt werden kann.
- Alle drei Aspekte beschreiben Realisierungsdimensionen des diakonischen Auftrags, dessen Gestaltung Aufgabe der Unternehmensentwicklung ist. Hieraus erwächst seine diakonische bzw. christliche Identität.



## Literaturhinweis

Holger Böckel  
Spiritualität und diakonischer Auftrag

ISBN: 978-3-86893-286-7

EB Verlag Berlin

Ca. 200 Seiten

Erscheint ca. 02/2020



# Institut für Theologie – Diakonie – Ethik

