I/2009

IMPULS

Positionen und Konzepte aus den Verbänden im Diakonat

diakonat.org

Zehlendorfer Verband für Evangelische Diakonie

VEDD Verband Evangelischer Diakonen-, Diakoninnen- und Diakonatsgemeinschaften in Deutschland e.V.

Tätigkeitsprofile von Mitgliedern der Gemeinschaften in den „Verbänden im Diakonat“

Ein Arbeitspapier der „Verbände im Diakonat“

Broschüren können angefordert werden

- in der VEDD-Geschäftsstelle:
  Tel. +49(0)30 80108404, Fax +49(0)30 80108406
  www.vedd.de
- in der KWV-Geschäftsstelle:
  Tel. +49(0)30 86424170, Fax +49(0)30 86424169
  www.kaiserswerther-verband.de
- in der ZVED-Geschäftsstelle:
  Tel. +49 (0) 6151 602 821, Fax +49 (0) 6151 602 838
  www.zehlendorfer-verband.de

IMPULS

Impressum

Herausgeber:
Verband Evangelischer Diakonen-, Diakoninnen- und Diakonatsgemeinschaften in Deutschland e. V.
Glockenstraße 8, 14163 Berlin

Kaiserswerther Verband
deutscher Diakonissenmutterhäuser e. V.
Landhausstraße 10, 10717 Berlin

Zehlendorfer Verband für Evangelische Diakonie
Freiligrathstraße 8, 64285 Darmstadt

Gestaltung:
www.lothar-simmank.de

INHALT

Zum Geleit	**4**
Einleitung	**5**
Kompetenzmatrix	**9**
Makromodule	**12**
Tätigkeitsprofile	**16**
Die Gemeinschaften im Diakonat und das diakonische Profil	**25**

Welche Kompetenzen hat jemand, der im Diakonat der Kirche tätig wird? Wie gelingt es, theologisch-diakonische Qualifikation heute zeitgemäß und zukunftsweisend zu beschreiben? Lässt sich für die vielfältigen Bildungsformen in der Diakonie ein inhaltlicher Standard bestimmen, der auch neuen Anforderungen des europäischen Bildungssystems gerecht wird?

Die „Verbände im Diakonat“[1] haben ihre Antworten dazu zusammengetragen. Es ist erfreulich zu sehen, wie unterschiedliche Traditionen und Vorarbeiten zu einer gemeinsamen Beschreibung von Kompetenzen und Qualifikationen beigetragen haben. Über landeskirchliche Grenzen und Einstellungen hinweg sind Erfahrungen aus theologisch-diakonischer Bildung eingeflossen, die ökumenische Impulse aufgreifen und sicherlich europaweite Ausstrahlung haben werden.[2]

Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland hat diesen Prozess über viele Jahre begleitet und gefördert. Die Fragen der Einführung des Diakonats als „geordnetes Amt der Kirche“ haben schon viele kirchliche und diakonische Gremien beschäftigt. Oft sind diese Fragen im Gegenüber zu anderen Ämtern in der Kirche diskutiert worden. Dabei wurde die Notwendigkeit des Diakonats betont. Mit der besonderen Beauftragung und Verantwortung, die im Diakonat übernommen werden, sind spezifische inhaltliche Anforderungen verbunden. Die vorliegenden Tätigkeitsprofile bemühen sich um eine differenzierte Darstellung dieser inhaltlichen Ansprüche an den Diakonat. Zugleich wird die Beschreibung von Tätigkeiten im Diakonat mit den dafür notwendigen Kompetenzen verbunden und das Besondere einer theologisch-diakonischen Bildung dargestellt.

Die Tätigkeitsprofile sind sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Dienstgeber in Kirche und Diakonie ein wichtiges Hilfsmittel, um Anforderungen für bestimmte Tätigkeiten zu verdeutlichen. Mit den dargestellten Bausteinen lassen sich einerseits Praxisfelder beschreiben und andererseits Kompetenzprofile erstellen.

Das Diakonische Werk wünscht dieser Broschüre eine weite Verbreitung, nicht zuletzt, damit das Leuchtfeuer Diakonie heller strahle und Orientierung gebe.

Klaus-Dieter K. Kottnik
Präsident des Diakonischen Werkes der EKD

im Mai 2009

EINLEITUNG

Auf der Basis der anliegenden Kompetenzmatrix legt die Konferenz der Verbände im Diakonat den Versuch vor, das in sich sehr vielfältige Tätigkeitsprofil von Mitgliedern der Gemeinschaften im Diakonat, Diakonischen Schwestern, Diakonieschwestern, Diakonissen, Diakoninnen und Diakonen zu beschreiben.

Vorausgegangen ist das gemeinsame Bildungswegepapier, das die drei Verbände im Diakonat im Jahr 2004 herausgegeben haben.[3]

- Damals haben sie sich über die Inhalte eines *Basiskurs Diakonie* verständigt. Dieser soll ein Angebot für alle Mitarbeitenden im Diakonat und natürlich für die Mitglieder diakonischer Gemeinschaften sein.
- Das *Diakonikum* baut darauf auf und ist in erster Linie für in Kirche und Diakonie professionell Tätige gedacht.
- Begleitend für alle, insbesondere aber für die Mitglieder Diakonischer Gemeinschaften war die *diakonisch-theologische Weiterbildung* gedacht, die die geistliche Kompetenz der Teilnehmenden stärken sollte.
- Darüber hinaus wurde damals auf die *Diakonenausbildung* hingewiesen, die in fast allen Landeskirchen und darüber hinaus in vielen Kirchen der Ökumene durch entsprechende Gesetze geregelt ist. Sie umfasst meist eine 2jährige theologisch-diakonische Ausbildung mit mindestens 1.200 Stunden, oft berufsbegleitend.

Dieses gestufte und abgestimmte System an Bildungsangeboten ist attraktiv und lädt über die Mitglieder der Gemeinschaften hinaus auch andere ein, sich für einen „Bildungsweg im Diakonat“ zu entscheiden. Nur für die durch Kirchengesetze geregelte Diakonenausbildung gibt es einen verbindlichen Abschluss.

Alle anderen Angebote sollten das gesamte Leben der Mitglieder der Gemeinschaften begleiten. Diese Bildungsangebote intendieren nicht nur die Vermittlung von Wissens- und Kompetenzbeständen, sondern sollen die Identifikation mit der jeweiligen Einrichtung, vor allem aber mit der eigenen Gemeinschaft stärken. Vielfach werden für die Schülerinnen und Schüler der Pflege- und Erziehungsschulen besondere Tagungen bzw. Curricula diakonisch-theologischer Bildung angeboten.

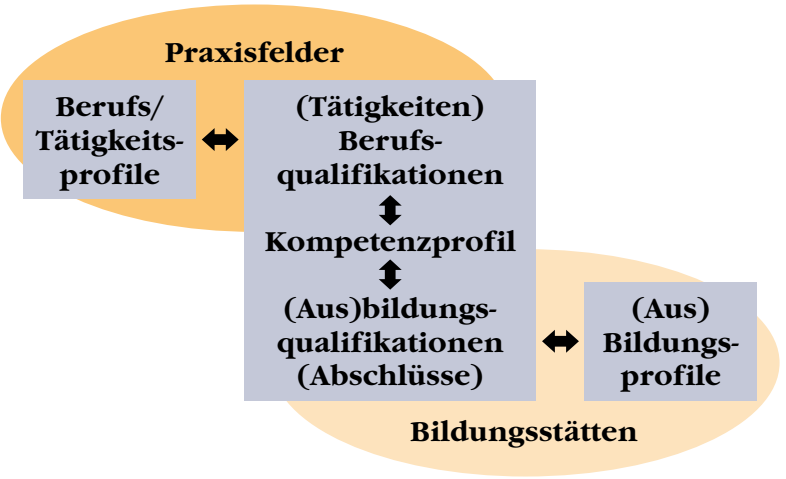
Die übersichtlich dargestellten Inhalte wurden in der Zwischenzeit fortgeschrieben. Wichtig war allen, auch die schon damals angedeuteten bildungspolitischen Entwicklungen im zusammenwachsenden Europa mit zu bedenken. Dabei sollte der ökumenische Aspekt nicht zu kurz kommen.
Die Notwendigkeit, Kompetenzen erweitert darzustellen, deutete sich, wie auch die Modularisierung[4], schon damals an.[5]

Dass nun eine gemeinsame **Kompetenzmatrix** mit vier Makromodulen und zugeordneten Tätigkeitsprofilen vorliegt, ist ein wichtiger Meilenstein in der Weiterentwicklung der Bildungswege. Damit können diakonische Einrichtungen und auch Kirchengemeinden ihre eigenen Schwerpunk-

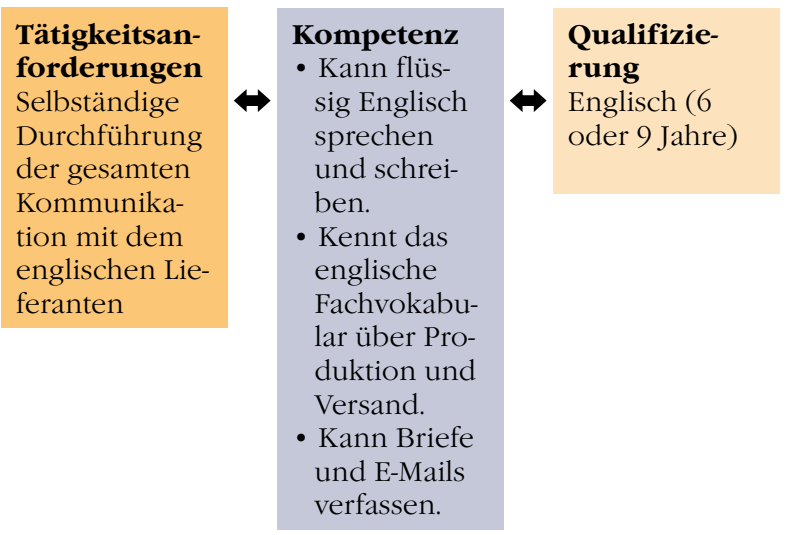
te setzen, Profilstellen errichten oder Teilaspekte einer Stelle exakt beschreiben, eigene Curricula entwickeln und dies, wenn sie wollen, sogar an europäischen Standards messen. Zudem werden damit Inhalte vermittelt, wie sie in Kirche und Diakonie heute wirklich angemessen sind.

Dieser Schritt folgt einer inneren Logik:
Kompetenzen sind diejenigen Fähigkeiten, die beschreiben, was man tatsächlich „kann“, wenn man etwas gelernt hat, sei es durch die (Hoch-)Schule oder durch Lebenserfahrung und Berufspraxis.
Tätigkeitsprofile beschreiben das, was man tatsächlich, d. h. beobachtbar bzw. nach- und anweisbar, tut.
Dementsprechend stehen Kompetenzprofile sozusagen in der Mitte zwischen Bildungsgängen und Arbeitsfeldern der Praxis, zwischen theoretischer Qualifikation und praktischen Tätigkeiten.

Seitens der Bildungseinrichtungen werden Kompetenzprofile unterschiedlichen Qualifikationsniveaus und -profilen zugeordnet. Für die Dienstgeber und die Gemeinschaften sollten Kompetenzprofile verdeutlichen, welche Tätigkeiten durch Kompetenzprofile intendiert sind und tatsächlich „kompetent“ ausgeübt werden können. Beides sollte sich idealerweise entsprechen.



Die beiden folgenden Darstellungen sollen das Verhältnis von Qualifizierung, Kompetenz und Tätigkeiten veranschaulichen.



Beispiel mit diakonischem Profil:

Tätigkeitsanforderungen	**Kompetenz**	**Qualifizierung**
Kooperiert eigenständig in Angebots- und Budgetprofilen mit der örtlichen Kirchengemeinde	• Kann kirchliche und diakonische Angebote entwickeln • Kennt seine Befugnisse innerhalb der Organisation • Kennt gemeindliche Strukturen	In Kirchlichen und Diakonischen Organisationen handeln

- Die in der **Kompetenzmatrix** systematisierten Fähigkeiten werden bis in die Praxis hinein konkretisiert. Es wurden zusammenfassende, relativ komplexe Formulierungen gewählt, damit die Liste insgesamt übersichtlich und handhabbar bleibt. Ansatzweise wurde bereits auf Erfahrungen von Mitgliedern der Gemeinschaften, von Dienstgebern und Dozenten und Dozentinnen zurückgegriffen – weitere Überprüfungen, Zuspitzungen und Ergänzungen sind erwünscht!
- Beschrieben werden nicht Haltungen und Einstellungen (wie Barmherzigkeit, Respekt, oder die klassischen Schlüsselkompetenzen: Extraversion, sanfte Freundlichkeit, Gewissenhaftigkeit, emotionale Stabilität, Offenheit für neue Erfahrungen), sondern **konkrete, beobachtbare, mithin beschreibbare Tätigkeiten**, deren Ausübung natürlich bestimmte Haltungen und Einstellungen voraussetzt. Es wurde bewusst versucht, in diesem Text nur die „Außenseite" der Tätigkeiten im Diakonat zu beschreiben, weil dies auf hilfreiche Weise erdet und zur Konkretheit anleitet. Ausgangspunkt war die Erkenntnis, dass die dazu nötigen Haltungen nur bedingt machbar oder in Bildungskontexten bildbar sind.
- Es versteht sich von selber, dass die **Makromodule** nicht hierarchisch aufgebaut sind. Aus ihnen und der folgenden Tabelle der Tätigkeitsprofile lassen sich für jeden diakonischen Bildungszweck die entsprechend gewünschten bzw. jeweils erforderlichen Inhalte und Zusammenhänge entnehmen.
- Die **Tätigkeitsprofile** sollen dazu dienen, in Einzelfällen auch im Rahmen von Stellenbeschreibungen und Dienstanweisungen das Profil des Diakonats bzw. seinen Bezug zur biblischen Botschaft und damit auch das Profil einer Einrichtung[6] der Diakonie deutlich, klar und spezifisch zu beschreiben.

Ausschlaggebend für den Versuch einer Erarbeitung von Tätigkeitsprofilen ist die Hoffnung, dadurch die Profilierung des Diakonats voranzutreiben. Durch die Kompetenzmatrix und das Tätigkeitsprofil werden der Diakonat und die Anforderungen an die in ihm Tätigen gegenüber anderen Ämtern und Diensten in Kirche und Diakonie klarer als bisher konkretisiert.

Die gefundenen Formulierungen können nur Vorschläge und damit ein Zwischenstadium sein. Die meisten der beschriebenen Tätigkeiten scheinen einer mehrfachen internen Differenzierung fähig. Weitere Diskussionen sind notwendig. Ort dieser Diskussionen um konkrete Tätigkeitsprofile sind aber nicht die Bildungseinrichtungen, sondern die Diakonischen Gemeinschaften, die Kirchen, Dienstgeber und Dienstnehmer, die Verbände im Diakonat (ViD) und deren Vertretungen.

Wenn in den nun hiermit eröffneten Diskussionen diese Tätigkeiten in ihrem Gesamtprofil klarer geworden sind, dann wird auch die Kompetenzmatrix modifiziert werden müssen.

Der Zusammenhang mit den gegenwärtigen Themen in Kirche und Diakonie wird in dem Artikel von Dr. Martin Zentgraf, Vorsitzender des Zehlendorfer Verbandes für evangelische Diakonie, sehr profiliert und vergleichsweise vollständig herausgestellt. Er bildet sozusagen die theologisch-diakonische Folie für die nunmehr dargestellten Tätigkeitsprofile. Damit setzen die drei Verbände im Diakonat ihre bisher schon erfolgreiche Zusammenarbeit auf einem wichtigen Feld der Diakonie fort. Wir hoffen, dass viele der angeschlossenen Gemeinschaften und Einrichtungen die hier aufgrund des biblischen Auftrags vorgeschlagenen Maßnahmen für ihre eigene Profilierung nutzen.

KR Dr. Christine-Ruth Müller
Kaiserswerther Verband
deutscher Diakonissenmutterhäuser e. V.

Diakon C. Christian Klein
Verband Evangelischer Diakonen-, Diakoninnen-,
und Diakonatsgemeinschaften in Deutschland e. V.

Pfr. Dr. Martin Zentgraf
Zehlendorfer Verband für Evangelische Diakonie

Berlin, 28. Mai 2009

KOMPETENZMATRIX ZUR BILDUNG IM DIAKONAT

Die Matrix der vier diakonischen Grund-Kompetenzen ist nach einer einfachen idealtypischen Systematik gestaltet: Mitarbeitende im Diakonat arbeiten beruflich oder ehrenamtlich mit einzelnen Klienten und Klientinnen bzw. mit Institutionen (vertikale Achse der Matrix), und sie handeln innerhalb des Raumes von Kirche und Diakonie bzw. „nach außen“ in die Gesellschaft hinein (horizontale Achse).

Die Grafik unten stellt die vier Kompetenzbereiche in ihrem systematischen Zusammenhang dar. Sie folgen einer doppelten Logik. Kompetenzen beziehen sich

- entweder auf einzelne Menschen oder Gruppen bzw. auf das Handeln in Organisationen und Institutionen (Gliederung auf der senkrechten Achse der Matrix)
- oder sie sind nach „innen“ auf Handlungsfelder in Kirche und Diakonie bzw. nach „außen“ auf Handlungsfelder in der Gesellschaft gerichtet (waagerechte Achse der Matrix).

Beide Differenzierungen haben natürlich Schnittmengen und fließende Übergänge, lassen sich aber idealtypisch voneinander unterscheiden. Kreuzt man Handlungsrichtungen, so entstehen vier Kompetenzfelder („Makromodule“), die auf der Grafik durch Beschreibung der wesentlichen Kompetenzen entfaltet werden. Das Kompetenzprofil lässt sich in vier Hauptkompetenzen zusammenfassen:

- das Evangelium und die christliche Religion kommunizieren
- Menschen in existenziellen Lebensfragen unterstützen
- in Organisationen von Kirche und Diakonie handeln
- das Soziale gestalten.

Auf den nun folgenden Seiten werden die vier Makromodule genauer beschrieben und systematisch entfaltet. Sie gehen der Frage nach, wie für die vier Handlungsfelder im Diakonat (aus)gebildet werden kann.

Dazu wird jeweils ein Ziel angegeben, an dem sich die Beschreibung praxisfeldbezogener Qualifikationen sowie die Darstellung der Methodenkompetenzen und der wissenschaftlichen Grundlagen orientieren. Konkretionen am Schluss deuten an, an welchen (Prüfungs)Leistungen diese Kompetenzen erkennbar sind.

Im nächsten Schritt zeigen die Tätigkeitsprofile auf, welche konkreten Tätigkeiten diesen vier Kompetenzfeldern zuzuordnen sind (S. 16ff).

Kirchliche bzw. diakonische Handlungsfelder – „nach innen“

Adressaten: Einzelne/ Gruppen

1. Das Evangelium und die christliche Religion kommunizieren

Praxisfeldbezogene Qualifikationen:

- Fähigkeit, die eigene religiöse Sozialisation und den eigenen konfessionellen Standort zu reflektieren und mit anderen Glaubensüberzeugungen und Weltanschauungen den Dialog aufzunehmen
- Wahrnehmungs- und Sprachfähigkeit für Religion im Alltag
- Fähigkeit, liturgische und homiletische Formen (z. B. Andachten) zielgruppen- und situationsgerecht zu gestalten
- Fähigkeit, religions- und gemeindepädagogisch zu handeln

Mögliche Konkretionen:
Liturgische und/oder homiletische Projektarbeit oder Konzeption, Durchführung und Auswertung eines religions- oder gemeindepädagogischen Projekts

Im Diakonat
Soziale Handlungsfelder

Adressaten: Institutionen

3. In Organisationen von Kirche und Diakonie handeln

Praxisfeldbezogene Qualifikationen:

- Feldkenntnis kirchlicher und diakonischer Organisationen
- Fähigkeit, eigene Interessen, Motivationen und Prägungen konstruktiv auf Ziele und Interessen von Organisationen bzw. von Menschen in Organisationen/Institutionen beziehen zu können
- Fähigkeit, Organisationen anhand grundlegender Texte, Symbole, Leitbilder kritisch darstellen, an der Praxis messen, ethisch beurteilen und weiter entwickeln zu können
- Selbstverständnis der eigenen Tätigkeit und Rolle im Verhältnis zu anderen innerhalb der jeweiligen Organisation entwickeln und darstellen können

Mögliche Konkretionen:
Analyse eines Leitbildes einer kirchlichen oder diakonischen Organisation/Institution oder Weg einer Gesetzes- oder Projekt-Initiative durch die politischen und rechtlichen Instanzen von Kirche bzw. Diakonie verfolgen und analysieren

2. Menschen in existenziellen Lebensfragen unterstützen

Praxisfeldbezogene Qualifikationen:
- Fähigkeit, den Vorrang der Personalität im Zusammenhang professionellen sozialstaatlichen Handelns auf Grundlage des christlichen Menschenbildes zur Geltung zu bringen
- Fähigkeit, eigene und fremde Lebensbrüche und -übergänge wahrzunehmen und zu deuten
- Fähigkeit, die Lebenserfahrung von Klientinnen und Klienten behutsam unter Berücksichtigung ihrer Eigensinnigkeit wahrzunehmen und zu deuten
- Fähigkeit, mit Klienten und Klientinnen ein Hilfeprogramm zu erarbeiten, das die biblischen Dimensionen (Symbole, Texte, Traditionen) von Klage und Hoffnung, Ermutigung, Trost und Verheißung, Lob und Dank berücksichtigt

Mögliche Konkretion:
Erarbeitung einer multiperspektivischen Fallskizze mit anschließendem Kolloquium

- wahrnehmen
- deuten und verstehen
- (mit)gestalten
- methodisch handeln

4. Das Soziale gestalten

Praxisfeldbezogene Kompetenzen:
- Spürsinn und Aufmerksamkeit für verdeckte und ausgegrenzte Not
- Qualifizierung und Motivierung zu freiwilligem ehrenamtlichen und bürgerschaftlichen Engagement
- Vernetzungskompetenz
- sozialpolitische Diskussions- und Interventionsfähigkeit
- Fähigkeit, sozialpolitische Aktivität theologisch zu begründen und zu inszenieren
- Balance von Beistand und Empowerment

Mögliche Konkretionen:
Entwicklung, Durchführung und Auswertung (bzw. Analyse) eines armuts-, exklusionsorientierten oder eines anderen sozialdiakonischen Projekts oder Konzeption eines Planspiels aus diesem Kontext

MAKROMODUL 1

Das Evangelium und die christliche Religion kommunizieren

Ziel

Zur diakonischen Kompetenz gehört die Fähigkeit, den eigenen Glauben zu kommunizieren und mit anderen Menschen in einen Dialog über religiöse Themen zu treten. Mitarbeitende im Diakonat und Mitglieder der Gemeinschaften sollten über Grundkenntnisse der christlichen Tradition verfügen. Sie sollen unterschiedliche spirituelle Formen gestalten und situationsbezogen in ihren jeweiligen Praxisfeldern handeln können.

Praxisfeldbezogene Qualifikationen

- Fähigkeit, die eigene religiöse Sozialisation und den eigenen konfessionellen Standort zu reflektieren und mit anderen Glaubensüberzeugungen und Weltanschauungen den Dialog aufzunehmen.
- Wahrnehmungs- und Sprachfähigkeit für Religion im Alltag
- Fähigkeit, liturgische und homiletische Formen (z. B. Andachten) zielgruppen- und situationsgerecht zu gestalten

Methodenkompetenzen

- Kommunikationstechniken anwenden können
- Fähigkeit, theologische Themen rhetorisch, didaktisch und methodisch zu elementarisieren
- Kenntnis liturgischer und homiletischer Methoden
- Fähigkeit, Texte und Lebenssituationen erschließen zu können
- Fähigkeit, religions- und gemeindepädagogisch zu handeln

Wissenschaftliche Grundlagen

- Grundkenntnisse biblischer und systematischer Theologie
- Homiletische und liturgische Grundkenntnisse / Ritualtheorie
- Grundkenntnisse der Religions- und Gemeindepädagogik
- Grundkenntnisse der Religionspsychologie und Religionssoziologie
- Grundkenntnisse des interkonfessionellen, interreligiösen und interkulturellen Dialogs
- Kommunikationstheorien

Mögliche Konkretionen

- Liturgische und / oder homiletische Projektarbeit
- Konzeption, Durchführung und Auswertung eines religions- oder gemeindepädagogischen Projektes.

MAKROMODUL 2

Menschen in existenziellen Lebensfragen unterstützen

Ziel

Zur diakonischen Kompetenz gehört die Fähigkeit, die religiöse Dimension existenzieller Lebensfragen wahrzunehmen, zu deuten und ins Handeln einzubeziehen. Mitarbeitende im Diakonat sollen in der Lage sein, im Kontakt zu Klientinnen und Klienten eine Haltung der Präsenz und Zuwendung zu entwickeln und dabei die Notwendigkeit der Balance von Zuwendung und Nähe zu beachten.

Praxisfeldbezogene Qualifikationen

- Fähigkeit, den Vorrang der Personalität im Zusammenhang sozialstaatlichen Handelns auf Grundlage des christlichen Menschenbildes zur Geltung zu bringen
- Fähigkeit, eigene und fremde Lebensbrüche und -übergänge wahrzunehmen und zu deuten
- Fähigkeit, die Lebenserfahrung von Klientinnen und Klienten behutsam unter Berücksichtigung ihrer Eigensinnigkeit wahrzunehmen und zu deuten
- Fähigkeit, mit Klienten und Klientinnen ein Hilfeprogramm zu erarbeiten, das die biblischen Dimensionen (Symbole, Texte, Traditionen) von Klage und Hoffnung, Ermutigung, Trost und Verheißung, Lob und Dank berücksichtigt.

Methodenkompetenzen

- Multiperspektivisches Fallverstehen in der Begegnung einschließlich der rechtlichen humanwissenschaftlichen, theologisch-diakonischen Dimensionen
- Kasuistische Arbeit, insbesondere an existenziellen Grenzerfahrungen und Ohnmachtssituationen
- Seelsorgliche Gesprächsführung
- Religiöse Biografiearbeit

Wissenschaftliche Grundlagen

- Kenntnis theoretischer Grundlagen der sozialen Arbeit
- Grundlagen der Seelsorge- und Beratungswissenschaften
- Interaktionistische und alltagsweltliche Theologiekonzepte

Mögliche Konkretionen

Erarbeitung einer multiperspektivischen Fallskizze mit anschließendem Kolloquium

MAKROMODUL 3

In Organisationen von Kirche und Diakonie handeln

Ziel

Zur diakonischen Kompetenz gehört die Fähigkeit, die alltäglichen Prozesse, Strukturen und Ergebnisse sozialer Handlungsfelder auf allen Ebenen verantwortlich mitzugestalten. Mitarbeitende im Diakonat sollen über methodisch reflektierte Kenntnisse von historisch gewachsenen Strukturen, Grundlagen und Zielen diakonischer und sozialer Organisationen verfügen. Sie sollen in der Lage sein, diese Organisationen kritisch zu analysieren und sie konstruktiv und partizipativ auf evangelischer Grundlage weiterzuentwickeln.

Praxisfeldbezogene Qualifikationen

- Feldkenntnis kirchlicher und diakonischer Organisationen
- Fähigkeit, eigene Interessen, Motivationen und Prägungen konstruktiv auf Ziele und Interessen von Organisationen bzw. von Menschen in Organisationen / Institutionen beziehen zu können
- Fähigkeit, Organisationen anhand grundlegender Texte, Symbole, Leitbilder kritisch darstellen, an der Praxis messen, ethisch beurteilen und weiterentwickeln zu können
- Selbstverständnis der eigenen Tätigkeit und Rolle im Verhältnis zu anderen innerhalb der jeweiligen Organisation entwickeln und darstellen können.

Methodenkompetenzen

- Fähigkeit, Texte sowohl aus ihren Entstehungsbedingungen als auch unter gewandelten Rezeptionsbedingungen verstehen und interpretieren zu können
- Systematisch-theologische und sozialwissenschaftliche Methoden zur Begründung und Zielorientierung von Praxis in Organisationen
- Leitungs- und Führungskompetenz in christlichen Organisationen bzw. Unternehmen

Wissenschaftliche Grundlagen

- Grundkenntnisse der Geschichte von Kirche und Diakonie im Vergleich zur Geschichte sozialer Arbeit
- Theologische und rechtliche Grundlagen von Kirche und Diakonie
- Grundlagen der Individual- und Sozialethik
- Perspektiven einer ökumenischen Diakonie

Mögliche Konkretionen

- Analyse eines Leitbildes einer kirchlichen oder diakonischen Organisation / Institution
- Weg einer Gesetzes- oder Projekt-Initiative durch die politischen und rechtlichen Instanzen von Kirche bzw. Diakonie verfolgen und analysieren

MAKROMODUL 4

Das Soziale gestalten

Ziel

Zur diakonischen Kompetenz gehört es, prekäre Lebenslagen und Ausgrenzungsprozesse in der Gesellschaft wahrnehmen zu können. Mitarbeitende im Diakonat sollen sie mit geeigneten wissenschaftlichen Methoden analysieren und Handlungskonzepte beteiligungsorientiert entwickeln können, die sich an den biblischen Traditionen von Barmherzigkeit, Gerechtigkeit und Liebe orientieren.

Praxisfeldbezogene Qualifikationen

- Spürsinn und Aufmerksamkeit für verdeckte und ausgegrenzte Not
- Qualifizierung und Motivierung zu freiwilligem ehrenamtlichen und bürgerschaftlichen Engagement
- Vernetzungskompetenz
- sozialpolitische Diskussions- und Interventionsfähigkeit
- Fähigkeit, sozialpolitische Aktivität theologisch zu begründen und zu inszenieren
- Balance von Beistand und Empowerment

Methodenkompetenzen

- Sozialraum- und Gemeinwesenanalyse
- Sozial- und Rechtsberatung
- Projektmanagement einschließlich Fundraising
- Sozialrecherche, Dokumentation und Präsentation
- Methoden des gewaltfreien Widerstands
- Sozialtheologische, also diakonische Deutungskompetenz / Urteilskraft der Barmherzigkeit

Wissenschaftliche Grundlagen

- sozialwissenschaftliche Grundkenntnisse
- sozialrechtliche Kenntnisse
- aktueller Stand der Gender-, Armuts- und Reichtumsforschung
- Grundkenntnisse der Gemeinwesenökonomie
- Grundkenntnisse der kirchlichen Soziallehren
- Grundkenntnisse emanzipatorischer Theologien

Mögliche Konkretionen

- Entwicklung, Durchführung und Auswertung (bzw. Analyse) eines armuts-, exklusionsorientierten oder eines anderen sozialdiakonischen Projekts
- Analyse eines existierenden Projekts dieser Art
- Konzeption eines Planspiels aus diesem Kontext

TÄTIGKEITSPROFILE 1 – 4

Die Tätigkeitsprofile orientieren sich an den vier Kompetenzfeldern, die für die Ausbildung in vier Makromodulen zusammengefasst wurden (S. 12-15).

Jeweils in der linken Spalte sind die Kompetenzen aus der Kompetenzmatrix („KM“) zitiert, wie sie auch in der Übersichtsgrafik (S. 10-11) verwendet wurden.

In der mittleren Spalte sind diesen Kompetenzen einzelne Tätigkeiten mittlerer Konkretheit zugeordnet, die verdeutlichen und konkretisieren, welche beruflichen Tätigkeiten in allen Praxisfeldern des Diakonats den vier Kernkompetenzen zuzuordnen sind. Es wurden zusammenfassende, relativ komplexe Formulierungen gewählt, damit die Liste insgesamt übersichtlich und handhabbar bleibt. Hinter jeder Formulierung von Tätigkeiten können sich also eine Fülle vieler weiterer konkreter Tätigkeiten verbergen.

In der rechten Spalte sind hier und da Konsequenzen, Präzisierungen oder Rückschlüsse für die Praxis der Bildung gezogen, die sich erst durch diesen Arbeitsschritt der Zuordnung konkreter Tätigkeiten ergeben.

Die Zuordnung soll in beide Richtungen möglich sein: von der Ausbildung in die Praxis und umgekehrt: Aus der Sicht der Bildungsstätten legen wir damit erstmals dar, welche beruflichen Tätigkeiten die nach den vier Kompetenzfeldern ausgebildeten Mitarbeitenden im Diakonat „kompetent“ ausüben „können“.
Aus Sicht der Berufspraxis machen sie transparent, welche Kompetenzen bestimmten beruflichen Tätigkeiten zugrunde liegen bzw. erwart- und bildbar sind.

Angedeutet und noch weiterer Klärung bedürftig ist, dass diese Kompetenzen und Tätigkeiten auf unterschiedlichen Bildungs- und Qualifikationsniveaus anzusiedeln sind. Kriterien der Differenzierung sind beispielsweise Differenziertheit und Tiefe vorauszusetzender theoretischer Kenntnisse, Reichweite der Verantwortung, Gestaltungsspielräume u. a.

Diese Tabellen laden zu zweierlei ein:

a) Sie beschreiben in ihrer Gesamtheit den Rahmen von Profilstellen im Diakonat mit umfassendem Kompetenz- bzw. Tätigkeitsprofil.
b) Sie ermöglichen es ebenso, einzelne Tätigkeiten im Diakonat zu identifizieren und vorhandenen sozialberuflichen oder –pflegerischen Stellenprofilen auf unterschiedlichen Ebenen und mit unterschiedlich hohen Stellenanteilen anzugliedern (ohne sie gleich zu Profilstellen machen zu müssen).

So oder so können die Tätigkeitsprofile einen erheblichen Dienst leisten, das diakonische Profil von Gemeinden, Einrichtungen und Trägern zu präzisieren, klar darzustellen und einzubringen.[7]

Tätigkeitsprofil 1: Kompetenzmatrix – Makromodul 1[8]: „Das Evangelium und die christliche Religion kommunizieren“		
Kompetenzprofil: „Berufs-/Tätigkeitsfeld bezogene Qualifikationen“	**TÄTIGKEITSPROFIL Zugeordnete Tätigkeiten**	**Konsequenzen für das Qualifikationsprofil** (Inhalte für die diakonisch-theologische Bildung) *vgl. hierzu die Kompetenzmatrix*
KM: Fähigkeit, die eigene religiöse Sozialisation und den eigenen konfessionellen Standort zu reflektieren und mit anderen Glaubensüberzeugungen und Weltanschauungen den Dialog aufzunehmen	• bringt Religion und Frömmigkeit zur Sprache und setzt sie zu Texten der christlichen Tradition in Bezug • bestimmt seinen religiösen Standort im konkreten sozialen / institutionellen (kirchlich-diakonischen) Gefüge	• Reflexion der eigenen religiösen Entwicklung / Sozialisation und der Beteiligung am Gemeindeleben
	und zwar in beruflichen Alltagssituationen - selbstgestalteten Settings / Situationen – Leitungskontexten	
	• wendet in diesen Kontexten Kenntnisse des christlichen Glaubens und seiner Tradition sowie anderer Weltanschauungen und Glaubensüberzeugungen an	Kenntnisse des christlichen Glaubens und seiner Tradition Auseinandersetzung mit anderen religiösen Sozialisationen, Konfessionen, Religionen
	in je unterschiedlicher Tiefe und Differenziertheit (Mitgestaltung bzw. Initiative zum Dialog)	
KM: Wahrnehmungs- und Sprachfähigkeit für Religion im Alltag	• nimmt religiöse Spuren, Werthaltungen, Glaubensüberzeugungen anderer in den verschiedenen beruflichen Kontexten dialogfähig wahr • fördert die religiöse Wahrnehmungs- und Sprachfähigkeit anderer im beruflichen Kontext (Empathie und Respekt) • (er)kennt und achtet die Pluralität gegebener Glaubens- und Werthaltungen, bezieht Position und setzt Grenzen • unterstützt die Entwicklung von *christlichen* Glaubens- und Werthaltungen (der Klienten, Zielpersonen / -gruppen)	z. B. bei Fragen kultur- bzw. religionssensibler Pflege

Tätigkeitsprofil 1: Kompetenzmatrix – Makromodul 1[8]: „Das Evangelium und die christliche Religion kommunizieren“		
Kompetenzprofil: „Berufs-/Tätigkeitsfeld bezogene Qualifikationen“	**TÄTIGKEITSPROFIL Zugeordnete Tätigkeiten**	**Konsequenzen für das Qualifikationsprofil** (Inhalte für die diakonisch-theologische Bildung) *vgl. hierzu die Kompetenzmatrix*
KM: Fähigkeit, liturgische und homiletische Formen (z. B. Andachten) zielgruppen- und situationsgerecht zu gestalten	• prägt und gestaltet geistliches Leben in diakonischen Einrichtungen und Kirchengemeinden • gestaltet Andachten und Kasualien • gestaltet und begleitet christliche Rituale, auch im Kirchenjahr • leitet und begleitet Arbeitsgruppen zur Vorbereitung und Durchführung von Andachten, Ritualen u. ä.	Vermittlung und Erwerb von homiletischen und exegetischen Kenntnissen und Kompetenzen vgl. Makromodul 2
	im jeweiligen Praxisfeld *Offen ist die Prädikantenkompetenz: verfasst und hält Predigten (– beispielsweise im beruflichen Kontext)*	
KM: Fähigkeit, religions- und gemeindepädagogisch zu handeln	• gestaltet gemeindepädagogische Angebote und Projekte und leitet / verantwortet sie • arbeitet mit religions- und gemeindepädagogischen Konzepten und entwickelt sie • verantwortet katechetische Bildung für unterschiedliche Zielgruppen („Unterweisung“)	Vermittlung und Erwerb von religions- und gemeindepädagogischen Kenntnissen, Methoden- und Konzeptbildungskompetenzen
	...im jeweiligen Praxisfeld mit unterschiedlichen Graden der Selbstständigkeit (Initiierung – Planung – Durchführung – Auswertung) • *vocatio je nach Landeskirchenrecht* • *Schulunterricht gemäß Länderrecht*	

Tätigkeitsprofil 2: Kompetenzmatrix – Makromodul 2[9]: „Menschen in existenziellen Lebensfragen unterstützen“		
Kompetenzprofil: „Berufs-/Tätigkeitsfeld bezogene Qualifikationen“	**TÄTIGKEITSPROFIL: Zugeordnete Tätigkeiten**	**Konsequenzen für das Qualifikationsprofil** (Inhalte für die diakonisch-theologische Bildung)
KM: Fähigkeit, den Vorrang der Personalität im Zusammenhang professionellen sozialstaatbezogenen Handelns auf Grundlage des christlichen Menschenbildes zur Geltung zu bringen	• fördert Selbstverantwortung (Suche nach Freiheitsspielräumen), achtet Eigenheiten und fördert weitestgehende Selbstbestimmung der Klienten / Adressatinnen • übernimmt Verantwortung und unterstützt in Achtsamkeit, wo Klienten / Adressatinnen Unterstützung benötigen • interveniert in Konfliktsituationen • bringt Ressourcen christlicher Gemeinde / Gemeinschaft ins Spiel • übernimmt die sozialanwaltschaftliche Vertretung bzw. Assistenz der Klienten / Adressatinnen auch im Konflikt mit sozialstaatlichen, kirchlichen und diakonischen Institutionen • begründet (*differenziert*) sein Handeln theologisch-diakonisch (Leitbild, Sozialethik)	auch bzw. immer mitlaufende Zielsetzung für die Bildung: • Arbeit an der Haltung • Persönlichkeitsbildung • Biographiearbeit zuerst an der eigenen Biographie • Förderung der Wahrnehmungs-, Diagnose- und Urteilsfähigkeit besonders in Dilemmasituationen • Wissen um juristische Grenzen Es geht auch um Fertigkeiten rituellen und liturgischen Gestaltens und Handelns (vgl. Makromodul 1)
KM: Fähigkeit, eigene und fremde Lebensbrüche und -übergänge wahrzunehmen und zu deuten	• handelt seelsorgerlich angesichts von Lebenskrisen u. ä., wendet dabei Methoden der Krisenintervention an und nutzt dazu seelsorgerliche Methoden und Konzepte	
	in unterschiedlicher Intensität und auf unterschiedlichem Niveau	
	• begleitet in Lebensübergängen, z. B. in die und aus der Selbständigkeit (ambulantes Wohnen, Pflegebedürftigkeit)	
	alltagsrituell – liturgisch – seelsorgerlich	
	• handelt im Angesicht des Todes seelsorgerlich und liturgisch (Sterbebegleitung, Aussegnung, Beerdigung, Trauerbegleitung)	

Tätigkeitsprofil 2: Kompetenzmatrix – Makromodul 2[9]: „Menschen in existenziellen Lebensfragen unterstützen“		
Kompetenzprofil: „Berufs-/Tätigkeitsfeld bezogene Qualifikationen“	**TÄTIGKEITSPROFIL: Zugeordnete Tätigkeiten**	**Konsequenzen für das Qualifikationsprofil** (Inhalte für die diakonisch-theologische Bildung)
KM: Fähigkeit, mit Klienten und Klientinnen ein Hilfeprogramm zu erarbeiten, das die biblischen Dimensionen (Symbole, Texte, Traditionen) von Klage und Hoffnung, Ermutigung, Trost und Verheißung, Lob und Dank berücksichtigt.	• identifiziert und benennt in Hilfeplänen und -programmen seelsorgerlich-diakonische Themen, Aufgaben und Bedürfnisse • benennt und begleitet Prozesse der Partizipation und Inklusion im Gemeinwesen und in kirchlich-diakonischen Kontexten • führt, protokolliert und analysiert eigenständig seelsorgerliche Gespräche • identifiziert und benennt in Alltagssituationen seelsorgerliche Themen	Neben dem Erwerb seelsorgerlicher Kenntnisse und Kompetenzen geht es um die kritische theologische Reflexion von Hilfe- und Förderplänen, von Maßnahmen zur besseren Inklusion und Partizipation
	mit unterschiedlicher Inanspruchnahme seelsorgerlicher Methoden und Theorien	
KM: Fähigkeit, die Lebenserfahrung von Klientinnen und Klienten behutsam unter Berücksichtigung ihrer Eigensinnigkeit wahrzunehmen und zu deuten	• erschließt sich die Biographie seiner KlientInnen und deutet sie auch mit ihren kulturell-religiösen Hintergründen • unterstützt die KlientInnen bei der Identifikation der religiös signifikanten Ereignisse / Lebenserfahrungen • fördert die KlientInnen, dies für die Lebens- und Beziehungsgestaltung fruchtbar zu machen. • geht mit möglichen Diskrepanzen zwischen eigenen Deutungen der Lebenserfahrungen und denen der Klienten selbst oder ihrer direkten Bezugspersonen bzw. Angehörigen seelsorgerlich reflektiert um. • nutzt kollegiale Beratung und Supervisionen für sein professionelles Handeln.	

Tätigkeitsprofil 3: Kompetenzmatrix – Makromodul 3[10]: „In Organisationen von Kirche und Diakonie handeln“		
Kompetenzprofil: „Berufs-/Tätigkeitsfeld bezogene Qualifikationen“	**TÄTIGKEITSPROFIL: Zugeordnete Tätigkeiten**	**Konsequenzen für das Qualifikationsprofil** (Inhalte für die Bildung)
KM: Feldkenntnis kirchlicher und diakonischer Organisationen	• stellt Verbindungen (Kontakte, Arbeitstreffen, Begegnungen) zu kirchlichen und diakonischen Einrichtungen her und pflegt sie • entwickelt und steuert kooperativ kirchlich-diakonische Projekte bzw. Prozesse • organisiert diakonischen Gemeindeaufbau • nimmt (Interessens-) Vertretung in kirchlichen, diakonischen und gesellschaftlichen bzw. politischen Gremien wahr	• Methoden des Projektmanagements (KM Feld 4) können auch hier konkret angewandt werden. • Für diese Tätigkeiten sind Kenntnisse der Organisations- und Leitungsstrukturen von Diakonie und Kirche unverzichtbar. • „Weiß, was sich gehört“ (Ettikette, Nettiqette, Knigge)
	und zwar je nach Verantwortungs-/Einsatzbereich auf unterschiedlichen Ebenen (s. Raster)	
KM: Fähigkeit, Organisationen anhand grundlegender Texte, Symbole, Leitbilder kritisch darstellen, an der Praxis messen, ethisch beurteilen und weiter entwickeln zu können	• analysiert eine Organisation bzw. Institution und beurteilt ihre Praxis an den eigenen Leitbildern und auch unter Hinzuziehung kirchlich-theologischer Grundsatztexte (Bekenntnisse, Grundordnungen) • bringt Grundsatztexte der christlichen Tradition (kirchliche Bekenntnisse, Katechismen, Grundordnungen...) ins Gespräch, und zwar in Lebens-, Arbeits- und Alltagssituationen, sowie auf unterschiedlichen Organisationsebenen	Angestrebt wird, dass Organisationen und Systeme sowohl systemtheoretisch als auch theologisch analysiert werden können (doppelte Perspektive). Dazu gehört die Überprüfung auf ihre Bedeutung, Relevanz und Schriftgemäßheit sowie ihre praktischen und institutionellen / organisatorischen Konsequenzen
	übernimmt ggf. Leitungsverantwortung und fördert – konzeptgesteuert – das kirchlich-diakonische Profil im jeweiligen Verantwortungs- bzw. Leitungsbereich	
	• bringt theologische, ethische und spirituelle Dimensionen, Kriterien und Fragestellungen in Alltagssituationen (Konflikte, Leitung u. a.) ein	

Tätigkeitsprofil 3: Kompetenzmatrix – Makromodul 3[10]: „In Organisationen von Kirche und Diakonie handeln“		
Kompetenzprofil: „Berufs-/Tätigkeitsfeld bezogene Qualifikationen“	**TÄTIGKEITSPROFIL: Zugeordnete Tätigkeiten**	**Konsequenzen für das Qualifikationsprofil** (Inhalte für die Bildung)
KM: Fähigkeit, [eigene] Interessen, Motivationen und Prägungen konstruktiv auf Ziele und Interessen von Organisationen bzw. von Menschen in Organisationen / Institutionen beziehen zu können	• benennt seine/ihre Interessen, Motivationen und Prägungen und analysiert sie in ihrem Verhältnis zu prägenden (bildenden, kirchlichen?) Institutionen und Menschen in diesen Institutionen und Organisationen • benennt, analysiert (historisch, theologisch...) und vertritt die Ziele von kirchlichen/diakonischen Organisationen / Institutionen • stellt kirchlich-diakonische Organisation / Institution loyal und authentisch dar und vertritt sie nach außen.	Unverzichtbar ist hier u. a. die Vermittlung von Präsentationstechniken. Die Reflexion von organisatorischen und ökonomischen Bedingungen auf ihre ethischen und diakonischen Implikationen setzt Grundkenntnisse in bzw. Problembewusstsein für Ökonomie und Wirtschaftsethik voraus.
	im jeweiligen Verantwortungsbereich	
	• entwickelt selbständig / kooperativ Ziele, Konzepte und Evaluationsmethoden für sich und die Organisation / Institution. • geht mit widersprüchlichen Interessen bzw. ethischen Konflikten um (Ambiguitätstoleranz)	Dazu gehören auch Kenntnisse und Methoden der empirischen Sozialforschung. Förderlich sind Kenntnisse von Methoden der Mediation
	im vorgegebenen Rahmen – steuernd – initiativ	
KM: Selbstverständnis der eignen Berufsrolle als Diakon(in) im Verhältnis zu anderen Berufsrollen innerhalb der jeweiligen Organisation entwickeln und darstellen können	• begründet das Verständnis der Tätigkeiten im Diakonat im Kontext anderer Berufe und kirchlicher Ämter • wirkt mit in kirchlichen- bzw. diakonischen (Leitungs-) Gremien (qua Amt oder Auftrag) • beteiligt sich in beruflichen Netzwerken (auch: Konvente, Diakonische Gemeinschaften) • aktualisiert und entwickelt die eigenen theologisch-diakonischen Kenntnisse und Kompetenzen (Selbst-/Fortbildung) • bringt selbst aktiv die Gespräche mit Leitenden voran über den Bedarf an theologisch-diakonischer Kenntnis- und Kompetenzerweiterung • stellt im Team einen Zusammenhang zwischen persönlichen und arbeitsorganisatorischen Aspekten her (z. B. im Umgang mit den Auswirkungen von persönlichen Lebenskrisen im beruflichen Kontext) • fördert die work-life-balance im jeweiligen Verantwortungsbereich	s. o. Makromodul 1 Dazu gehören auch diakoniewissenschaftliche Fort- und Weiterbildungen

Tätigkeitsprofil 4: Kompetenzmatrix – Makromodul 4[11]: „Das Soziale gestalten“		
Kompetenzprofil: „Berufs-/Tätigkeitsfeld bezogene Qualifikationen“	**TÄTIGKEITSPROFIL: Zugeordnete Tätigkeiten**	**Konsequenzen für das Qualifikationsprofil** (Inhalte für die diakonisch-theologische Bildung)
KM: Spürsinn und Aufmerksamkeit für verdeckte und ausgegrenzte Not	• analysiert die Lebensumstände und Lebenswelten der AdressatInnen samt der gesellschaftlichen Bedingungen, die zu Not und Ausgrenzung führen, und verknüpft damit die biblische Botschaft von Gerechtigkeit und Barmherzigkeit • verdeutlicht Bedingungen prekärer Lebenslagen auf *verschiedenen* Sprachebenen und ordnet sie in diakonisch-theologische Zusammenhänge ein • stellt Ursachen und Wirkungen von Ausgrenzungsprozessen sachgerecht und verständlich dar und wendet *unterschiedliche* Methoden und Instrumente an, um Gemeinwesen inklusiv zu gestalten	Die Bildungsgänge leisten das auf unterschiedlichen theoretischen Niveaus. Gemeinsam ist das Bestreben, sozialpolitische Leidenschaft zu wecken und Kompetenz zu fördern.
KM: Qualifizierung und Motivierung zu freiwilligem ehrenamtlichen bzw. bürgerschaftlichen Engagement	• nimmt Potenziale, Kompetenzen und Interessen von Ehrenamtlichen / Freiwilligen wahr, benennt, fördert und koordiniert sie • eröffnet Gestaltungsmöglichkeiten und knüpft Netzwerke zur Mitwirkung und Entwicklung von Projekten • identifiziert und fördert diakonisch-spirituelle Dimensionen im Handeln von Ehrenamtlichen / Freiwilligen • bildet Ehrenamtliche / Freiwilllige fort • gestaltet die Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen	Das umfasst die Kenntnis der rechtlichen Rahmenbedingungen von Ehrenamtlichkeit
	Anleitung – Kooperation – Koordinierung – Standard- / Konzeptentwicklung – Fortbildung	
KM: Vernetzungskompetenz	• entwickelt formelle und informelle Kontakte innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation und nutzt diese zum Gewinnen von Information, Unterstützung und Mitarbeit. • knüpft und pflegt bedarfsgerecht Netzwerke im Raum von Diakonie und Kirche (Personen, Gemeinden, Institutionen, Organisationen, Diakonische Gemeinschaften) und bringt diakonisch-theologische Aspekte ein.	Vgl. Kompetenzmatrix Feld 3: Der Sinn, Zweck und Wert von Vernetzung ist schon in der Ausbildung zu diskutieren und zu reflektieren.

Tätigkeitsprofil 4: Kompetenzmatrix – Makromodul 4[11]: „Das Soziale gestalten“		
Kompetenzprofil: „Berufs-/Tätigkeitsfeld bezogene Qualifikationen“	**TÄTIGKEITSPROFIL: Zugeordnete Tätigkeiten**	**Konsequenzen für das Qualifikationsprofil** (Inhalte für die diakonisch-theologische Bildung)
KM: Sozialpolitische Diskussions- und Interventionsfähigkeit ***KM: Fähigkeit, sozialpolitische Aktivität theologisch zu begründen und zu inszenieren***	• argumentiert im Blick auf sozialpolitische Themen theologisch-diakonisch • analysiert ethische Konflikte in sozialpolitischen Themen, diskutiert sie und führt sie einer Lösung näher • diskutiert und aktualisiert biblische Traditionen (Barmherzigkeit, Gerechtigkeit, Liebe und Parteinahme für die Armen) zeit- und personenbezogen für vielfältigen Formen sozialpolitischen Handelns	Die Bildungsgänge legen Wert darauf, kreative Formen sozialpolitischen Handelns zu entwickeln (fantasievolle Formen des Protestes und der Interessenvertretung usw.)
KM: Balance von Beistand und Empowerment	• initiiert und begleitet Empowerment-, Veränderungs- bzw. Unterstützungsprozesse • ermittelt, welche Aktivitäten die Zielgruppe selbstbestimmt durchführen kann und wann sie (professionelle) Unterstützung bzw. Empowerment braucht und wann nicht	

Der hier folgende Artikel bildet sozusagen die theologisch-diakonische Folie für die dargestellten Tätigkeitsprofile. Der Zusammenhang mit den gegenwärtigen Themen in Kirche und Diakonie wird von Dr. Martin Zentgraf, Vorsitzender des Zehlendorfer Verbandes für evangelische Diakonie e. V., sehr profiliert und vergleichsweise vollständig herausgestellt.

DIE GEMEINSCHAFTEN IM DIAKONAT UND DAS DIAKONISCHE PROFIL

Im Diakonischen Werk der EKD hat sich eine Projektgruppe mit dem Thema „Charakteristika einer diakonischen Kultur“[12] beschäftigt und hat dazu eine Publikation herausgebracht. Im Blick auf die zu bearbeitenden Sachthemen heißt es: *Aus der Diakonie heraus kamen in den letzten Jahren eine ganze Reihe von Vorschlägen, um das Profil der Diakonie weiter zu entwickeln und zu schärfen.*

- *der Corporate Governance Kodex zur Erreichung einer angemessenen Transparenz des Finanzgebarens,*
- *die Loyalitätsrichtlinie,*
- *das Führen des Kronenkreuzes und CD der Diakonie,*
- *die Einhaltung und Weiterentwicklung ökologischer Standards als Zeichen der Bewahrung der Schöpfung,*
- *Entwicklung und Einhaltung von Qualitätsstandards in verschiedenen diakonischen Handlungsfeldern,*
- *gelungene Praxisbeispiele.*

Darüber hinaus umfasst diakonische Kultur weitere spirituelle, kommunikative, gemeinschaftliche und organisatorische Dimensionen.

Hier müssten auch die *„Bildungswege im Diakonat“*[13] erwähnt werden.

Zum Hintergrund der Frage nach dem Profil

Die Herausforderung ist nicht neu. Sind diakonische Einrichtungen und ihre Mitarbeitenden überhaupt noch von sozialen Einrichtungen anderer Träger, also kommunal oder privat betriebenen, unterscheidbar? Diese Frage stellt sich Kirchengemeinden, die etwa eine Kindertagesstätte haben, ebenso wie den größeren diakonischen Unternehmen, die mit vielen Mitarbeitenden Krankenhäuser, Altenpflege- und Behindertenheime oder Einrichtungen der Jugendhilfe führen.

Mit dem Sozialstaat hat sich nach dem Zweiten Weltkrieg die im großen Stil expandierte Diakonie, mit der marktförmigen Ökonomisierung des Sozialen hat sich neuerdings die „unternehmerische Diakonie“ herausgebildet. Damit rückt die Profilfrage in einen neuen Kontext: Wie kann unter Marktbedingungen und unter dem Zwang, eine Fülle von gesetzlichen und bürokratischen Auflagen zu erfüllen, diakonisches Profil erhalten und weiterentwickelt werden? Wie kann soziale Arbeit wirtschaftlich und christlich sein? Wie kommen Ethik und Effizienz zusammen?

Auch im Blick auf die Beschäftigten in der Diakonie stellt sich die Frage, wie Diakonie ihren evangelischen Charakter bewahren kann. Der Ausbau des bundesdeutschen Wohlfahrtstaates in den 70er und 80er Jahren ließ die Personalbestände der Wohlfahrtsverbände und damit der Diakonie ansteigen. Verbunden damit war eine Lockerung der konfessionellen Bindung der Beschäftigten. Mit der Öffnung der innerdeutschen Grenze 1989 bewarben sich zunehmend Menschen ohne Konfession, so dass einige diakonische Träger die Bedingung einer Mitgliedschaft in einer der Kirchen der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen (ACK) für die Anstellung weiter lockerten und auch Menschen (der Personalnot gehorchend) ohne Kirchenzugehörigkeit aufnahmen. Die Wirkung dieser Entkonfessionalisierung der Beschäftigten auf das evangelisch-diakonische Profil wurde noch verstärkt dadurch, dass die Zahl der Angehörigen von evangelischen Schwesternschaften und diakonischen Gemeinschaften in den Mitarbeiterschaften der diakonischen Unternehmen abnahm. Angesichts der Defizite kirchlicher Prägung für die Motivation der Mitarbeitenden und die Ausrichtung vieler diakonischer Einrichtungen werden gegenwärtig neu die „Wahrzeichen“ (Luther) diakonischer Identität diskutiert.

Kirche und Diakonie

Um elementar anzusetzen, richten wir zunächst den Blick auf die alte Lehre von den Kennzeichen der Kirche (notae ecclesiae). Gemäß der Grundordnung der EKD (§ 15,1) ist Diakonie nicht nur Wesensäußerung der Kirche, sondern unverzichtbare Lebensäußerung.
Erwiesenermaßen wird von der Mehrheit der Kirchenmitglieder Diakonie als besonders wichtige Lebensäußerung von Kirche geschätzt.

Diese Tatsache wurde oft durch Untersuchungen – etwa durch die Studie „Perspektive Deutschland 2002 – Zur Situation und Perspektive der Kirche“ bestätigt. Während die verfassten Kirchen bei dieser Befragung erschreckend schlecht im Feld „Interesse verloren“ landeten, sind Diakonie und Caritas im hoch angesehenen Bereich „Deutlich gefordert“ angesiedelt. Es ist daher zu prüfen, ob ein Imagetransfer von der Diakonie zur Kirche hin möglich ist. Initiativen, eine stärkere gegenseitige Wahrnehmung von diakonischen Unternehmen und Kirchengemeinden zu fördern, sind ein zukunftsweisender Weg.

Traditionell ist Diakonia (Dienst), neben Martyria (Zeugnis, Verkündigung), Leiturgia (Gottesdienst) und Koinonia (Gemeinschafts- / Gemeindebildung), als eine Grundfunktion von Kirche bezeichnet worden. Diese Grundfunktionen stehen allerdings nicht additiv nebeneinander und bilden etwa je eigene Bereiche kirchlichen Handelns, sondern sie bedingen und durchdringen sich gegenseitig. Keine Grundfunktion kann ihre Identität ohne die anderen erhalten.

Die Reformatoren haben diese vier Kennzeichen der Kirche nicht verworfen. Sie sprachen aber im Augsburger Bekenntnis in Artikel VII von der Kirche als einer Versammlung der Gläubigen, bei der die reine, d. h. schriftgemäße Verkündigung des Evangeliums und die rechte Verwaltung der Sak-

ramente praktiziert wird. Zusammenfassend lässt sich daher sagen: Eine Kirche, in der das Evangelium rein verkündet und die Sakramente recht gebraucht werden, ist die eine, heilige, universale und apostolische Kirche, die sich in ihren sich durchdringenden Grundfunktionen Diakonie, Verkündigung, Gottesdienst und Gemeindebildung vollzieht. Die Voraussetzung aller kirchlichen Verkündigung kann „evangelisch“ nicht anders verstanden werden als im Sinne der reformatorischen Erkenntnis, „das allein Jesus Christus unser Heil ist, uns offenbart allein in der Heiligen Schrift Alten und Neuen Testaments, geschenkt allein aus Gnaden, empfangen allein im Glauben.“ Verkündigung, die das zum Inhalt hat, verwandelt sich in unterschiedlichste Gestalten bzw. Medien, um Menschen zu gewinnen (1. Kor. 9,19 ff.). Nicht nur das gesprochene Wort, nicht nur die Predigt oder die künstlerische Darstellung sind hier geeignet. Eine besonders wertvolle Form von Verkündigung kann Handeln aus Nächstenliebe, kann Diakonie sein: Als „Predigt ohne Worte“, als „Bibelarbeit mit den Händen“ oder als die am weitesten in die Welt „vorgeschobene Kanzel der guten Nachricht“.

Diakonie und Sakrament

Bekanntlich haben die Reformatoren die Sakramente, insbesondere das Abendmahl, als Gestalt des Wortes Gottes beschrieben. Vornehmlich im Wort, aber auch im Abendmahl und nach Matthäus 25 im hilfsbedürftigen Geringsten, begegnet uns Jesus Christus direkt und mit heilsentscheidender Bedeutung. Diakonisches Handeln, die Vermittlung von Hilfe an Hilfsbedürftigen, hat historisch nicht zufällig eine besonders enge Verbindung mit dem Abendmahl und deshalb in der kirchlichen Beurteilung einen nicht zu überbietenden Wert. Luthers Beschreibung, dass „in mit und unter“ Brot und Wein der Leib und das Blut Christi gegenwärtig ist, lässt sich auch für ein profiliertes Verständnis diakonischen Handelns entfalten: „In, mit und unter“ pflegender und helfender Tätigkeit entsteht diakonisches Handeln, wenn es unter der Voraussetzung des Wortes Gottes geschieht, d. h. wenn es von einer Kommunikation begleitet ist, deren Prägung im biblischen Auftrag begründet ist. Spezifisch diakonisch-theologische Fort- und Weiterbildung ist deshalb für diakonische Einrichtungen konstitutiv, damit die dort Handelnden kommunikativ befähigt sind, ihre Arbeit trägergerecht zu vertreten und zu begleiten. Das ist eines der Tätigkeitsprofile, die in diesem Papier beschrieben werden. Diakonische Gemeinschaften, die die Identifikation mit der diakonischen Aufgabe pflegen, sind als Teil der Mitarbeiterschaft und prägende Gruppe einer Einrichtung gerade heute von kaum zu überschätzender Bedeutung, sofern sie in der Lage sind, in Organisationen von Kirche und Diakonie angemessen zu handeln und das Soziale zu gestalten. Das geschieht, indem sie das Evangelium kommunizieren können und Menschen in existenziellen Lebensfragen unterstützen.[14]

Selbstsäkularisierung der Diakonie und die Aufgabe der kirchlichen Reintegration

Die Feststellung, dass Diakonie und Verkündigung zusammengehören, ist in fast allen Satzungen diakonischer Träger

und Gemeinschaften formuliert und war bei deren Gründung zentrales Anliegen. Allerdings haben sich bis heute oft Selbstsäkularisierungsphasen vollzogen:
Auf eine theologisch-ethisch motivierte Gründungsphase (häufig als Verein) folgten hier
1. Institutionalisierung („Anstaltsdiakonie"),
2. Professionalisierung (Einseitige Betonung der Fachlichkeit) und
3. Säkularisierung.

Angesichts dieser Realität stellt sich heute die Aufgabe einer Reintegration von Kirche in Gestalt ihrer Grundfunktion Diakonie. Der Ratsvorsitzende der EKD, Bischof Wolfgang Huber, hat in diesem Sinne einen neuen diakonischen Aufbruch, ein „Wichern III" gefordert. Nach dem Aufbruch der diakonischen Gründerzeit 1848 („Wichern I") und dem Neubeginn nach dem Zweiten Weltkrieg („Wichern II") müsste heute Wichern III angegangen werden: Die Verbindung von Modernität mit Profil, Wettbewerb mit kirchlicher Erkennbarkeit, bessere Wirtschaftlichkeit mit christlich ethisch verankerter Diakonie. Ziel von Wichern III sollte es sein, die Wahrzeichen der Kirche in Gestalt der Diakonie zu reformulieren und in umsetzbaren Maßnahmen kenntlich zu machen.

Arbeitsrecht der Diakonie

Die diakonische Betätigung der Kirchen stützt sich auf zwei verfassungsrechtliche Garantien:
1. Schutz des Grundrechts auf Religionsfreiheit (Art. 4 Abs. 1.2 Grundgesetz) und
2. Selbstverwaltungsrecht der Kirche für ihre Angelegenheiten innerhalb des für alle geltenden Gesetzes (Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 137,3 Weimarer Reichsverfassung).

Das Bundesverfassungsgericht hat immer wieder anerkannt, dass die diakonische Betätigung der Kirchen unzweifelhaft Teil der christlichen Religionsausübung ist (z. B. BVerfGE 24, 236, 248).

Da selbständige diakonische Unternehmen rein organisatorisch und im Blick auf ihre Rechtsform kein Teil der verfassten Kirche sind, entscheidet sich die Frage, ob sie am Selbstbestimmungsrecht der Kirchen teilhaben können, danach, ob die Einrichtungen „nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck und ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrzunehmen und zu erfüllen" (BVerfGE 46, 73).

Die drei wesentlichen Merkmale für die Zuordnung von selbständigen diakonischen Unternehmen zur Kirche wurden vom Bundesverfassungsgericht in der so genannten „Gochentscheidung" entwickelt. Danach muss das betreffende Unternehmen der Kirche so nahestehen, dass es teilhat
1. an der Verwirklichung eines Stücks Auftrag der Kirche im Geist christlicher Religiosität,
2. im Einklang mit dem Bekenntnis der Kirche und
3. in Verbindung mit deren Amtsträgern (BVerfGE 46.73) steht.

Faktisch ist die Zuordnung einer selbständigen diakonischen Einrichtung oder Gemeinschaft zur Kirche gegeben, wenn sie Mitglied wird im Dachverein „Diakonisches Werk“ der jeweiligen Landeskirche. In den Vereinssatzungen der Diakonischen Werke sind die Zuordnungskriterien zur Kirche als Mitgliedschaftsvoraussetzungen niedergelegt. Zu diesen Zuordnungskriterien zur Kirche gehört nicht notwendig ein gemeinsames für alle Mitglieder bindendes Tarifwerk. Deshalb können die zuständigen Gremien der Diakonischen Werke auch Mitglieder von der Tarifbindung freistellen.

Ein wesentlicher Punkt des kirchlichen Selbstverwaltungsrechts im Blick auf diakonische Unternehmen ist die Ermöglichung eines eigenen Arbeits- und Vergütungskonzepts, welches auch von Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes freistellt. § 118,2 BetrVG stellt übrigens diakonische Einrichtungen ausdrücklich von der Pflicht frei, einen Betriebsrat zu wählen.

Die meisten Landeskirchen und ihre Diakonischen Werke praktizieren daher den so genannten Dritten Weg, d. h. zur Festlegung der Arbeitsentgelte usw. werden keine Tarifverträge mit Gewerkschaften abgeschlossen (Zweiter Weg), sondern paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen legen in gemeinsamer Verantwortung die Arbeits- und Vergütungsbedingungen fest. Kirchen- und diakoniegemäß ist dieser Dritte Weg nicht nur deshalb, weil er das Streikrecht im Interesse der hilfsbedürftigen Nächsten ausschließt, sondern weil es dem Leitbild der „Dienstgemeinschaft“[15] entspricht, die mehr ist als das polare Gegeneinander von Arbeitgebern und Arbeitnehmern: Während im Paradigma des Zweiten Weges die Rechte und Interessen der beiden Tarifvertragsparteien die wesentlichen Bezugspunkte sind, unterscheidet sich das Paradigma des Dritten Weges hiervon fundamental: Der Haupt-Rechts- und Interessenträger ist hier der hilfsbedürftige Nächste, dem alle Beteiligten gemeinschaftlich zu dienen haben.

Dies heißt natürlich nicht, dass es in der Dienstgemeinschaft immer konfliktfrei zuginge. Im Gegenteil: Auch diese Gemeinschaft muss Konflikte aushalten und diakoniegemäß regeln. Zur Dienstgemeinschaft gehören nämlich nicht nur die Leitungspersonen gemeinnütziger Unternehmen, die Mitglieder der Gemeinschaften im Diakonat und weitere Arbeitnehmer/innen, sondern auch Ehrenamtliche, Pfarrer/innen und Mitarbeitende von gewerblichen Firmen, an die Dienstleistungen vergeben werden. In diesem Zusammenhang ist es wichtig daran zu erinnern, dass sich die Dienstgemeinschaft weniger durch Kriterien in Bezug auf Mitglieder definiert, sondern vor allem durch den biblisch verankerten Dienstauftrag und die Dienstempfänger, die hilfsbedürftigen Nächsten. Der VII. Artikel des Augsburger Bekenntnisses ist in seiner Konzentration auf evangeliumsgemäße Predigt und Sakramentsverwaltung für das Verständnis der Dienstgemeinschaft nur dann erhellend, wenn auch von der „Versammlung der Gläubigen“ geredet wird, die die Konstitutionsbedingung des Gottesdienstes ist, und wenn die auch von den Reformatoren nie in Frage gestellten Grundfunktionen von Kirche mitbedacht und freigelegt werden.

Leitbildentwicklung, Qualitätsmanagement, Ethik

In Aufnahme einer in der seit ca. 25 Jahren in der gewerblichen Wirtschaft eingeführten Praxis haben heute fast alle diakonischen Einrichtungen und auch viele Gemeinden mit unterschiedlich breiter Beteiligung der Dienstgemeinschaft ihr Leitbild entwickelt. Diese knapp gehaltenen Texte, die über Ziele, Werte, Herkunft und Arbeitsweise der jeweiligen Träger Auskunft geben, sind ein wesentliches Instrument der unternehmerischen Selbstvergewisserung und dienen als Grundlage für die interne diakonische Weiterbildung und Qualitätsbegründung bzw. -definition.

In einer Zeit, in der viele Mitarbeitende in diakonischen Einrichtungen keine biblischen und bekenntnismäßigen Kenntnisse mehr haben und mit kirchlich geprägtem Leben nicht vertraut sind, können die Leitbilder zeitgemäß formulierte Ausgangs- und Basistexte für eine weitergehende diakonische Grundausbildung in den Einrichtungen sein. In Bildungszusammenhängen lassen sich diese Identitätstexte am besten mit Leben erfüllen und jeweils aktuell revidieren. In fast allen Arbeitsbereichen des Sozial- und Gesundheitswesens werden heute gesetzlich Qualitätssicherungssysteme gefordert. Im diakonischen Bereich wurde bald erkannt, dass sich das eigene Qualitätsverständnis nicht in der landläufig gewerblichen Zielbestimmung „Kundenzufriedenheit“ erschöpft. Diakonische Arbeit an Süchtigen etwa hat nicht unmittelbar deren Kundenzufriedenheit anzustreben, sondern einen mühsamen therapeutischen Weg zu gestalten. Qualität ist hier also mehr und Anderes als Zufriedenheit und vordergründiges Wohlbefinden. Aufgrund des in den Leitbildern verbindlich gemachten christlichen Menschenbildes muss diakonisches Qualitätsverständnis tiefer und anders begründet beschrieben werden als in vielen anderen Branchen.

Es sind deshalb spezifisch diakonische Qualitätsmanagementsysteme entwickelt worden, die auch jeweils unabhängig zertifiziert werden können. Im Bereich der Altenhilfe hat sich inzwischen das „Diakoniesiegel“ einen Namen gemacht – im Bereich der Krankenhäuser „Pro-Cum-Cert“, welches das vor allem von den Kostenträgern entwickelte System KTQ einschließt – aber diakonisch erweitert. Auch wenn es mit guten Gründen Träger gibt, die ihre diakonische Qualität nach eigenen Standards verantworten, so bieten die Qualitätssicherungsauflagen sicher eine Gelegenheit, das diakonische Profil neu zu reflektieren und zu schärfen.

Im Rahmen solcher Qualitätsreflexionen werden Kennzeichen der Diakonie wieder einzeln benannt und als Checkliste aufgeführt – wie etwa

- Gottesdienstliches Angebot
- Seelsorgerliches Angebot
- Angebote diakonischer Fort- und Weiterbildung
- diakonische Personalentwicklung
- Pflege diakonischer Spiritualität
- Gestaltung des Kirchenjahres
- Erkennbarkeit durch durchgängiges Logo und Corporate Design
- Einrichtung von Ethikkomitees
- Richtlinien zur Sterbebegleitung und zum Umgang mit

Verstorbenen
- Palliativmedizinische Versorgung
- Richtlinien zur Gewinnung, Begleitung und Ausbildung von Ehrenamtlichen
- Richtlinien zum sorgsamen Umgang mit Ressourcen der Schöpfung – Umweltschutz-Management
- und vieles andere mehr.

Im Rahmen der Frage nach diakonischer Qualität wird auch zunehmend die architektonische und künstlerische Erkennbarkeit wieder diskutiert. Während herkömmliche allgemeine Orientierungsüberzeugungen – wie z. B. „nicht protzig, sondern gediegen" – vielfach vertreten wurden, wird heute wieder präziser gefragt, ob es eine besonders diakonie- und kirchengemäße künstlerische Ausstattung gibt und sich dafür Kriterien benennen lassen. Es würde hier zu weit führen, dem im Einzelnen nachzugehen. Immerhin kann daran erinnert werden, dass viele traditionsreiche diakonische Träger eine kalligraphische Darstellung ihres Haus- bzw. Vereins-Bibelwortes an prominenter Stelle in den Eingangsbereichen künstlerisch zur Darstellung bringen ließen. Diese spezifisch evangelisch-diakonische Tradition lässt sich auch mit den Mitteln der Gegenwartskunst aufnehmen.

Bildungswege im Diakonat und Einsegnung

Vom Diakonat als Amt kann man ähnlich wie beim Pfarramt auch in einer überindividuellen Weise sprechen. So ist es möglich, im Diakonat der Kirche tätig zu werden, ohne als Diakon oder Diakonin eingesegnet zu sein. Ebenso unterscheiden sich verschiedene Bildungswege.

Bei Diakonen und Diakoninnen kann man heute in der Regel von einer Doppelqualifikation ausgehen: Fach(hoch)schulstudium (z. B. Sozialarbeit oder Sozialpädagogik) plus (meist 2jährige) theologisch-diakonische Zusatzqualifikation. In manchen Landeskirchen existieren Diakonengesetze, die die Einsegnung und gelegentlich auch die Vergütung regeln. Die meisten Diakone/innen gehören einer Gemeinschaft (früher waren das die Brüderhäuser) an – jedoch ist dies nicht notwendig so.

Die Bezeichnungen „Diakon" und „Diakonin" setzen ein bestimmtes Qualifikatons-Niveau voraus, sind also durch einen kirchlichen Abschluss definiert – der Weg dorthin wird in der „Kompetenzmatrix" deutlich. Diejenigen, die als Diakon oder Diakonin individuell eingesegnet werden, müssen evangelisch sein.

Bei den Angehörigen der Schwesternschaften und Diakonischen Gemeinschaften verhält es sich anders: Eine Diakonieschwester etwa ist dies in erster Linie durch ihre Zugehörigkeit zu einer Schwesternschaft (Gemeinschaft). Die Qualifikationen in den Schwesternschaften sind unterschiedlich. Die theologisch-diakonischen Bildungswege in diesen Gemeinschaften intendieren stärker eine Integration in die Gemeinschaft und Identifikation mit der Gemeinschaft, die häufig mit einem bestimmten diakonischen Träger verbunden ist. Diese Bildungswege sind in einem gemeinsamen Papier der Verbände im Diakonat dargestellt.[16] Sie führen

nicht zu einem einheitlichen Abschluss, sondern begleiten das gesamte Leben in der Gemeinschaft (berufsbegleitend) auch durch eine Fülle von spirituellen Angeboten. In manchen Schwesternschaften und Gemeinschaften gibt es auch Mitglieder, die einer anderen ACK-Kirche angehören. Über die Gemeinschaften haben deren Mitglieder teil am Diakonat der Kirche. Die Schwesternschaftsmitglieder sind überwiegend in der Pflege berufstätig. Die Schwesternschaften, deren Angehörige vor allem in Krankenhäusern, Pflegeheimen oder der ambulanten Pflege arbeiten, haben daher auch den Charakter eines Berufsverbandes für diese Berufsgruppe.

Diakonisch verankerte kommunikative Kompetenz entspricht im Übrigen der Qualitätslogik personennaher Dienstleistungen generell, die sich von den bewährten Produktivitätskennziffern in der Industrie grundsätzlich unterscheidet. Friedhelm Hengsbach formuliert in diesem Sinne aufschlussreich: „Ärztliche, pflegerische, therapeutische Dienste können nicht gespeichert werden, sie werden zur selben Zeit bereitgestellt und in Anspruch genommen. Sie gelingen nicht ohne die Kooperation derer, die sie anbieten, mit denen, die sie in Empfang nehmen. Die Kooperation ist kommunikativ und in der Regel verständigungsorientiert." Die diakonische Qualität der personennahen Dienstleistungen ist ohne kommunikationsorientierte Weiterbildung, ohne diakonische Personalentwicklung nicht zu sichern. Dem dienen die in diesem Papier vorgelegten Anregungen.

Schwestern- und Bruderschaften – Gemeinschaften im Diakonat

Schwestern- und Bruderschaften in der Diakonie, oft auch „Diakonische Gemeinschaften" genannt, sind für das diakonische Profil eine große Hilfe. Sie haben durch gepflegte Gemeinschaft und ihre Traditionen die Voraussetzungen, diakonische Kerne und Impulsgeber in den größeren Dienstgemeinschaften der Einrichtungen zu sein. Sie sind Träger der diakonischen Wertekultur und fördern insofern auch den Erfolg der Einrichtungen. Die Grundlagenstudie „Wertekultur und Unternehmenserfolg" der Universität St. Gallen[17] hat dies eindrucksvoll gezeigt.

Schwestern und Brüder der Verbände (Zehlendorfer, Kaiserswerther, VEDD, Gemeinschaftsdiakonie u. a.), Diakone und Diakoninnen tragen auch in der Zukunft für das diakonische Profil ihres Arbeitsbereiches besondere Verantwortung. Während nur noch relativ wenige Diakonissen im aktiven Berufsleben stehen, gibt es beachtlichen Nachwuchs bei den Diakonieschwestern und -brüdern und bei den Diakonen und Diakoninnen. Die vielen Diakonissen im Feierabend machen uns aber heute wieder darauf aufmerksam, wie wichtig die regelmäßige Fürbitte für die diakonischen Einrichtungen ist – und welcher Reichtum ein gewachsenes spirituelles Selbstvertrauen für den Stil eines diakonischen Hauses ist.

In der EKD gibt es Anstöße und Dokumente, die auf eine Stärkung des Diakonats als eines kirchlich geordneten Amtes zielen.[18]

Diese Bestrebungen sind zu begrüßen, da sie kein Konkurrenzverhältnis zwischen Diakonat und Pfarramt intendieren, vielmehr das Amt der Diakonin / des Diakons aufgrund ihrer besonderen, vom Pfarramt unabhängigen Professionalität begründen (s. oben Kompetenzmatrix).

Für die große Berufsgruppe der Pflegenden im Diakonat entsteht hier aufgrund des Arbeitsfeldes an der Stelle ohnehin kein Problem. Erfreulicherweise arbeiten die Verbände der Gemeinschaften im Diakonat auf überregionaler und regionaler Ebene heute verstärkt bei diesem Thema zusammen.

Der Diakonat ist aus dem christologischen Verständnis der Kirche zu begründen, aus ihrem Zeugendienst für Christus. Diakonat und Predigtamt sind zwei Gestalten des einen der Kirche aufgetragenen Dienstes (Amtes). Dieser besteht darin, dass die Kirche als Christi Leib den Dienst Jesu Christi für die Menschen durch ihr eigenes Reden und Handeln bezeugt. Sowohl das diakonische Amt der helfenden Liebe wie auch das Amt der Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung sind jeweils spezifische Ausformungen des einen der Kirche aufgetragenen Dienstes.

Während die Sprachlichkeit religiöser Kommunikation eine klare Erkennbarkeit des Zeugnisses von Jesus Christus ermöglicht, führt die praktizierte Nächstenliebe des Diakonats zur Glaubwürdigkeit dieses Zeugnisses. Beides verweist aufeinender und hat füreinander konstitutive Bedeutung. Um der Erkennbarkeit des diakonischen Handelns willen kann in ihm freilich nicht auf die gesprochene (und geschriebene) Verkündigung verzichtet werden, wie umgekehrt das gesprochene Wort die Umsetzung in die Tat erfordert, um glaubwürdig zu sein.

Dr. Martin Zentgraf
Vorsitzender des Zehlendorfer Verbandes
für Evangelische Diakonie e. V.

ANMERKUNGEN

[1] Das sind vornehmlich: Kaiserswerther Verband deutscher Diakonissenmutterhäuser e. V. (KWV), Verband der Diakonen-, Diakoninnen- und Diakonatsgemeinschaften in Deutschland e. V. (VEDD) und der Zehlendorfer Verband für evangelische Diakonie e. V. (ZVeD).

[2] Eine Übersetzung ins Englische erscheint gleichzeitig.

[3] Bildungswege im Diakonat, Ein Arbeitspapier der Verbände im Diakonat, Sommer 2004, Impuls IV/2004. zu beziehen über die Verbände im Diakonat. Vorausgegangen waren das Bildungswegepapier des Verbandes Evangelischer Diakonen- und Diakoninnengemeinschaften in Deutschland (VEDD) aus dem Jahr 2001 und die Planung des Basiskurs Diakonie des Kaiserswerther Verbandes.

[4] A.a.O. S. 6 unter Punkt 7

[5] A.a.O. S. 12

[6] Zusätzlich zu den bisher meist einstufungsrelevanten Qualifikations- bzw. Kompetenzmerkmalen der staatlich anerkannten Erstausbildungen schlagen wir vor, dass bei Eingruppierungen künftig auch auf dieses Kompetenz- und Tätigkeitsprofil zurückgegriffen wird.

[7] Einen ähnlichen Zweck verfolgen die „Charakteristika einer diakonischen Kultur, Stärkung des diakonischen Profils.“ Diakonie Texte 1.2008, Hg. Diakonisches Werk der EKD e. V.

[8] Tätigkeitsprofil 1 ergibt sich aus der Beschreibung kirchlicher bzw. diakonischer Handlungsfelder „nach innen“, wobei Adressaten Einzelne und Gruppen sind.

[9] Das Tätigkeitsprofil 2 ergibt sich aus der Beschreibung gesellschaftlicher Handlungsfelder „nach außen“, wobei Adressaten Einzelne und Gruppen sind.

[10] Das Tätigkeitsprofil 3 ergibt sich aus der Beschreibung kirchlicher bzw. diakonischer Handlungsfelder „nach innen“, wobei Adressaten Institutionen sind.

[11] Das Tätigkeitsprofil 4 ergibt sich aus der Beschreibung gesellschaftlicher Handlungsfelder „nach außen“, wobei Adressaten Institutionen sind.

[12] Charakteristika einer diakonischen Kultur, Stärkung des diakonischen Profils. Diakonie Texte 1.2008, Hg. Diakonisches Werk der EKD e. V.

[13] Bildungswege im Diakonat, Ein Arbeitspapier der Verbände im Diakonat, Sommer 2004, Impuls IV/2004, zu beziehen über die Verbände im Diakonat.

[14] Siehe oben die vier Makromodule der Kompetenzmatrix.

[15] Dieser Begriff bezeichnet in Kirche und Diakonie die Gemeinschaft der Leitung und der Mitarbeitenden.

[16] S. oben zu Anmerkung 6.

[17] www.deep-white.com

[18] Entwurf einer Richtlinie für den Diakonat als geordnetes Amt der Kirche § 6 (1) 2002, vom Diakonischen Rat des DW-EKD beschlossen und den Landeskirchen von der Kirchenkonferenz der EKD vorgelegt.

διακονια.org