

# **Kurse zu Themen des Glaubens – in der Diakonie**

**Diakonie für Menschen**

Hearing „In der Diakonie  
Glauben weitergeben –  
durch Kurse zu Themen  
des Glaubens“  
am 20. Juni 2012, Berlin

November 2012

# Inhalt

**3 Vorworte**

Präsident OKR Johannes Stockmeier  
Generalsekretär Dr. Erhard Berneburg

**5 1. Einführung in das Projekt „In der Diakonie  
den Glauben weitergeben – durch Kurse zu  
Themen des Glaubens“**

Ulrich Laepple

**9 2. Glaubensbildung und ihre Bedeutung für die  
Zukunft von Diakonie und Kirche**

Prof. Dr. Johannes Eurich

**20 3. Kurse zum Glauben als Teil des diakonischen  
Bildungsauftrags**

Prof. Dr. Beate Hofmann

**27 4. Welches Interesse hat ein diakonisches  
Unternehmen an einer Glaubensbildung der  
Mitarbeitenden?  
Drei Antworten aus drei diakonischen  
Einrichtungen**

27 Sr. Sonja Rönsch, Oberin der Diakonissenanstalt  
Emmaus, Niesky

29 Uwe Mletzko, Pastor, Vorstandssprecher des Vereins  
für Innere Mission in Bremen

31 Frieder Grau, Direktor der Karlshöhe Ludwigsburg

**34 5. Mitglieder der Projektgruppe**

**35 Impressum**

## Vorworte

Bei allen Gemeinsamkeiten mit anderen Wohlfahrtsorganisationen ist die Stimme der Diakonie eine eigene. Sie will Widerhall der Stimme sein, die im Evangelium von Jesus Christus hörbar wird. Diakonische Bildung als Glaubensbildung ist ein Angebot, diese Stimme kennen zu lernen und sich mit ihr zu verbinden. Dass solche Bildung stattfindet, gehört zu den Leitungsaufgaben in diakonischen Einrichtungen und Diensten. Diese haben ein Interesse daran, dass in ihrem Werk eine „Körpersprache des Evangeliums“ vernehmbar ist. Die Mitarbeitenden – unabhängig von ihren biografischen Voraussetzungen – brauchen Anregung und Unterstützung, um zu erfahren, vor welchen Horizont und auf welche Grundlage sie sich begeben haben, wenn sie in der Diakonie arbeiten. Sie sollen wissen, was gemeint ist, wenn das Leitbild der Diakonie feststellt: „Wir orientieren uns an der Bibel“ oder „Wir sind Kirche.“ (Leitsatz 1 und 7, vgl. Anm. 2)

„Kurse zu Themen des Glaubens“ können solche Unterstützung geben. Sie sind ein Instrument, das sich in manchen Einrichtungen lange schon bewährt hat: ein didaktisch profiliertes

Angebot der Auseinandersetzung und der Annäherung, auch im Austausch des Gesprächs untereinander, vielleicht sogar mit der Bereitschaft zu einem „spirituellen Probehandeln“ (so Beate Hofmann in ihrem hier dokumentierten Vortrag). Wir sollten die Neugier auf Glauben nicht unterschätzen.

Erfahrungen, die gemacht wurden, Material, das erarbeitet wurde, die Vielfalt der Angebote, die unter den Rahmenbedingungen der Diakonie theologisch und didaktisch nötig sind, müssen kommuniziert und weiterentwickelt werden. Denn „Kurse zum Glauben“ sind ein Zeichen der Wertschätzung für die Mitarbeitenden, liegen aber auch im Interesse der Einrichtung selber und unterstreichen nicht zuletzt die Glaubwürdigkeit kirchlicher Identität der Diakonie. Das Projekt und die Beiträge des Hearings, die hier vorgelegt werden, helfen, konkrete Schritte in diese Richtung zu gehen.

OKR Johannes Stockmeier,  
Präsident der Diakonie Deutschland –  
Evangelischer Bundesverband

Johann Hinrich Wichern rief die Kirche seiner Zeit auf, sie möge sprechen: „Die Liebe gehört mir wie der Glaube!“ Es war der Weckruf für eine Diakonie aus Glauben, die – als „innere Mission“ – die Geschichte und Kultur unseres Landes bis heute prägt. In unserem modernen säkularisierten Sozialstaat hat sich der Zusammenhang von Glaube und diakonischen Diensten beziehungsweise Einrichtungen spürbar gelockert. Unter den heutigen Voraussetzungen lassen sich die Verbindung von Diakonie und Kirche, von Mission und Diakonie nicht mehr wie in Wicherns Zeiten darstellen. Dennoch muss die Diakonie ihre geistlichen Wurzeln pflegen und den in ihnen liegenden Reichtum zur Sprache bringen. Vielleicht gilt es heute, Wicherns Ruf abzuwandeln und umzudrehen: „Die Diakonie möge sprechen: Der Glaube gehört mir wie die Liebe.“ Für eine Diakonie, die in der Kraft des Glaubens geschieht und die zum Glauben wecken kann, sind die Mitarbeitenden die Schlüsselpersonen.

Das Projekt, das von der Arbeitsgemeinschaft Missionarische Dienste (AMD), ein Fachverband der Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband, durchgeführt wird und in dessen Verlauf das hier dokumentierte Hearing abgehalten wurde, versteht die Bekanntmachung mit Glauben im diakonischen Zusammenhang als Bildungsaufgabe. Glaube braucht

Bildung, wie umgekehrt Glaube bildet – im kognitiven wie im formativen Sinn. „Mission“ bedeutet heute, Räume zu eröffnen, in denen Glaubensbildung möglich wird. Dies geschieht sicher auch durch Information, vor allem aber dann, wenn – ohne Bevormundung – Glaube existenziell kommuniziert werden kann. „Kurse zu Themen des Glaubens“ brauchen also einen Raum der Freiheit, damit Teilnehmende ihren eigenen, auch eigenwilligen Erfahrungen und Zweifeln Sprache geben können. Solche Kurse sind ein Format, das solche Räume gerade für Mitarbeitende in der Diakonie zu öffnen vermag.

Umfragen zeigen, dass es eine Vielfalt von Kursangeboten gibt. Es gilt, die Modelle zu sichten, Material theologisch und didaktisch weiter zu entwickeln und die Ergebnisse der Diakonie als ganzer zur Verfügung zu stellen.

Ich danke den Mitgliedern der Projektgruppe für ihr Engagement und den Autorinnen und Autoren der hier dokumentierten Beiträge, die sich für dieses Ziel einsetzen.

Dr. Erhard Berneburg,  
Generalsekretär der Arbeitsgemeinschaft Missionarische Dienste (AMD) in der Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband

# 1. Einführung in das Projekt „In der Diakonie den Glauben weitergeben – durch Kurse zu Themen des Glaubens“

## Ulrich Laepple

Viele Verantwortliche aus Landesverbänden, Fachverbänden und Einrichtungen beziehungsweise Diensten sind im Rahmen des Projekts am 20. Juni 2012 der Einladung zu einem Hearing gefolgt, weil sie von der Frage nach der Erkennbarkeit und inneren Ausrichtung der Diakonie als kirchliche Sozialarbeit bewegt sind.<sup>1</sup> Sie halten eine solche Erkennbarkeit im Blick auf das diakonische Selbstverständnis für eine Zukunftsfrage der Diakonie. Sie suchen dabei nach Hilfestellung und Anregung. Offenkundig haben zahlreiche Einrichtungen Kurse zum Glauben hierbei als besondere Hilfe empfunden, entwickelten oder suchten das, was zu ihnen passt und führen solche Kurse durch.

Was bewegt die Verantwortlichen in diakonischen Einrichtungen und Diensten, wenn sie sagen, dass sie ihre Einrichtung ohne eine Kursarbeit zu Themen des Glaubens gar nicht mehr denken können? Ihnen sind die Wurzeln der Diakonie, ihre Kraft und die Impulse aus dem Evangelium für die Arbeit so wichtig, dass sie sie lebendig halten und möglichst vielen zukommen lassen möchten. Dabei erleben sie gewiss auch Gleichgültigkeit und Abwehr und müssen manchmal einen kräftigen „Anstoß“ geben. Aber sie erleben oft spürbare Neugier auf den christlichen Glauben, das Bedürfnis, die eigene Arbeit im Horizont einer plötzlich aktuell erlebten biblischen Geschichte zu reflektieren. Sie erkennen Veränderungen im Leben von Mitarbeitenden, die sich aufgrund der Teilnahme an solchen Kursen ereignet haben. Sie merken, dass Kurse zu Themen des Glaubens die Kultur der diakonischen Arbeit positiv prägen.

Andere Einrichtungen und Dienste, in denen solche Erfahrungen noch nicht gemacht würden, möchten gerne einsteigen, wissen aber oft nicht wie. Sie sind angewiesen auf Erfahrungen anderer, auf Material und oft auch Personal und warten auf eine Initiative von übergeordneter Stelle. Der evangelische Bundesverband möchte diesem Bedarf mit diesem Projekt Rechnung tragen.

Den einen wie den anderen geht es darum, den Leitbildsatz mit Leben zu füllen, dass Diakonie „Kirche“ ist<sup>2</sup> – auch weil sie wissen, dass die rechtliche Verfasstheit der Diakonie eine kirchliche Profil- und Identitätsbildung ausdrücklich erforderlich macht.<sup>3</sup> Sie wissen auch, dass ein erkennbares und in der Mitarbeiterschaft geklärtes christliches Profil nicht schon durch ein Außenprofil – in Leitbildern und durch die bloße Marke „Diakonie“ – abgegolten ist. Ein wirkliches Profil braucht vielmehr Räume für existentielle Kommunikation zu Themen des christlichen Glaubens.

Das hier vorgestellte Projekt „Kurse zu Themen des Glaubens“ spricht von solchen „Räumen“ und versteht sich als Beitrag zur diakonischen Profilbildung.

Im Folgenden soll erstens die Vorgeschichte dieses Projekts beleuchtet werden, zweitens berichtet werden, was in der Projektarbeit bisher geschehen ist. Schließlich sollen die Ziele und Perspektiven, die mit dem Projekt im Rahmen des diakonischen Bundesverbands angestrebt werden, dargestellt werden.

1 Vgl. Liste der Teilnehmenden am Ende der Dokumentation.

2 Siebter Leitbildsatz des Diakonischen Werks der EKD (<http://www.diakonie.de/leitbild-1317.htm>).

3 Man denke neben dem Leitbild an die Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 15 Abs. 2 Grundordnung der EKD über die Zuordnung diakonischer Einrichtungen zur Kirche (Zuordnungsrichtlinie) ([www.kirchenrecht-ekd.de/showdocument/id/4720](http://www.kirchenrecht-ekd.de/showdocument/id/4720)) und die „Richtlinie des Rates über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD (Loyalitätsrichtlinie)“ ([www.kirchenrecht-ekd.de/showdocument/id/3144](http://www.kirchenrecht-ekd.de/showdocument/id/3144)).

## I. Vorgeschichte des Projekts

### 1. Tagungsarbeit

Die Arbeitsgemeinschaft Missionarische Dienste (AMD) führt seit langem Tagungen unter dem Leitthema „Weitergabe des Glaubens in der Diakonie“ durch. Sie sind ursprünglich aus einer Initiative ostdeutscher diakonischer Werke und Einrichtungen entstanden, bei denen im Blick auf die Vielzahl von Übernahmen ehemals nicht-diakonischer Einrichtungen samt der Mitarbeiterschaft die Frage immer virulenter wurde: „Wie können wir die vielen konfessionslosen Mitarbeitenden an Diakonie, Kirche und Glauben heranführen?“ Es handelt sich dabei ja um eine Wirklichkeit, mit der sie bisher keinerlei oder wenig Berührung haben erfahren haben. Wenn sich die Einrichtungen als Diakonie der evangelischen Kirche ernst nehmen und entsprechende Erwartungen an die Mitarbeitenden und deren Arbeit haben, dann müssen sie sie mit den geschichtlichen und geistlichen Wurzeln der Diakonie auf geeignete Weise vertraut machen.

Die Arbeitsgemeinschaft Missionarische Dienste (AMD) nahm im Diakonischen Werk diese Fragen in den letzten Jahren auf mehreren Tagungen unter verschiedenen Themenstellungen auf („diakonische Kultur“, „diakonische Spiritualität“, „spirituelles Diakonienmanagement“, „Kurse zum Glauben“).

### 2. „Charakteristika einer diakonischen Kultur“

Ein weiterer Impuls kam durch die „Charakteristika einer diakonischen Kultur“, die 2008 als Diakonie Text 1/2008 erschien und eine nicht geringe Resonanz erzeugte. Ihr Mittelteil trägt die Überschrift „Glauben wecken und weitergeben“. Mit dieser Formulierung wird unter anderem das missionarische Mandat der Diakonie als „kulturbestimmend“ beschrieben. Es bezieht ausdrücklich „Kurse zum Glauben“ in diese Kultur ein.

### 3. „Erwachsen glauben“

Ein dritter Impuls ist mit dem AMD-Projekt „Erwachsen glauben“ gegeben, das seit 2008 entwickelt wurde und unter seinem Projektleiter Andreas Schlamm<sup>4</sup> zu einem erfolgreichen Bestandteil des Reformprojekts der EKD geworden ist. Ziel

4 Andreas Schlamm ist zugleich Co-Leiter des hier vorgestellten auf die Diakonie bezogenen Projekts.

des Projekts ist, Kurse zum Glauben für Erwachsene in den Gemeinden zu einem Regelangebot zu machen, wie Konfirmandenunterricht ein Regelangebot ist. Ein Produkt dieses EKD-Projekts war und ist das Handbuch „Erwachsen glauben“, das allen 24.000 evangelischen Gemeinden in Deutschland zugegangen ist.<sup>5</sup> Es ist als Leitfaden gedacht, in dem die theologisch und methodisch wichtigsten Grundfragen der Glaubensvermittlung im Zusammenhang dieses Projekts durchdacht und dargestellt worden sind. Zum Beispiel hat das Gespräch zwischen (Erwachsenen-)Bildung und Mission bis in den theologischen Büchermarkt hinein zu vertieften Diskussionen geführt.<sup>6</sup> Auch die Frage einer Lernkultur, die der Entstehung von Glauben im Zusammenspiel von Wissen, Erfahrung und Biografie entgegenkommt, ist ausführlich diskutiert worden, selbstverständlich unter dem Vorzeichen, dass Glaube nicht machbar, vielmehr ein Geschenk ist, das sich aber ereignen kann, wenn dafür Räume der Kommunikation eröffnet werden.<sup>7</sup> Auch die Frage der Chancen und Grenzen des Formats „Kurse zum Glauben“ haben eine ausführliche Erörterung erfahren.

Obwohl das gegenwärtige Diakonie-Projekt von jenem EKD-Projekt im Blick auf die Diskussion solcher Grundfragen profitieren kann, ist sich die Projektgruppe sehr bewusst, dass sich die Rahmenbedingungen der diakonischen Einrichtungen in vieler Hinsicht von denen einer Kirchengemeinde unterscheiden. Die Voraussetzungen bei den Mitarbeitenden der Diakonie – es sind Lohnabhängige – und die Begründung für Kurse zum Glauben seitens der Leitungsebene sind darum eigens zu bedenken.

Das Projekt brauchte also – und suchte darum – im Netzwerk des diakonischen Bundesverbands einen Erfahrungs- und Resonanzraum. Dem von der AMD gestellten Projektantrag wurde durch Beschluss des Lenkungsausschuss „Kommunikation“ im Diakonischen Werk in Auftrag stattgegeben. Eine zehnköpfige Projektgruppe mit Personen, die aus diakonischen Bildungsinstitutionen, diakonischen Einrichtungen und diakonischen Werken berufen wurden, arbeitet seit Januar 2012 intensiv zusammen.<sup>8</sup> Die Arbeit soll Frühjahr 2013 abgeschlossen sein.

5 Handbuch „Erwachsen glauben“. Missionarische Bildungsangebote – Grundlagen – Kontexte – Praxis, Gütersloh, 2011. Eine weitere Dienstleistung ist die interaktive Homepage [www.kurse-zum-glauben.de](http://www.kurse-zum-glauben.de).

6 Als Beispiel sei angeführt Johannes Zimmermann (Hg.), Darf Bildung missionarisch sein? Beiträge zum Verhältnis von Bildung und Mission, BEG 16, Neukirchen, 2010.

7 Vgl. Teil C des Handbuchs „Erwachsen glauben“ (s. Anm. 3), dort S. 44–83 mit den zahlreichen Aspekten zur Fragestellung einer Glaubensbildung in Kursen.

8 Die Namen der Mitarbeitenden finden sich am Schluss dieser Dokumentation.

## II. Bisheriger Projektverlauf

### 1. Eine Umfrage und ihre Ergebnisse

Es war uns von vornherein klar: Wir erfinden mit diesem Projekt das Thema nicht neu. Wir sind auch keine Instanz, die sagt, wie das geht oder zu gehen hat, den Glauben in der Diakonie weiterzugeben. Wir wollten zunächst die Einrichtungen fragen: Was macht Ihr auf diesem Gebiet? Welche Erfahrungen habt Ihr bisher gesammelt? Eine Umfrage sollte uns ein erstes Bild vermitteln. Es leitete uns dabei die Erwartung, auf Kurskonzepte zu stoßen, die uns ermöglichen, unterschiedliche Kategorien zu bilden und dazu Modelle bereitzustellen.<sup>9</sup>

Die Ergebnisse der Umfrage sind, soweit wir sie bereits übersehen, so, dass wir erkennen: Es läuft viel, und zwar in vielfältigen Formaten: von „Einführungskursen“ über „Basiskurse zum Grundwissen des Glaubens“ zu so genannten „Aufbaukursen“. Ein evangelisches Krankenhaus im Rheinland führt einen Kurs mit dem Titel „Wie geht evangelisch?“ durch. In einer großen Berliner Einrichtung gibt es wegen des bestehenden Bedarfs das Angebot eines Taufkurses. Manche Angebote sind verpflichtend, andere freiwillig, manche Träger kooperieren mit der benachbarten Ortsgemeinde, bei manchen ist die diakonische Schwestern- beziehungsweise Bruderschaft beteiligt. Die einen blicken bereits auf lange Jahre Erfahrung zurück, andere fangen gerade an.

Was sich freilich auch abzeichnete: dass diejenigen, die Kurse zum Glauben bereits durchführen, ihr Material so „handgestrickt“, so improvisiert empfinden, dass sie sich kaum imstande fühlen, es so aufzubereiten, dass es für andere nutzbar gemacht werden kann. Insofern wurde die diesbezüglich konkrete Erwartung der Projektgruppe (teilweise) enttäuscht. Hier sind wir weiter auf der Suche.

### 2. Das „Hearing“

Die zweite Erkundungsschiene ist das Hearing. Das Tagesprogramm zeigt, dass es dabei um ein dreifaches „Hören“ ging: Ein Hören auf die Diakoniewissenschaft (mit den hier abgedruckten Referaten von Prof. Dr. Johannes Eurich und Prof. Dr. Beate Hofmann) zu Grundfragen diakonischer Bil-

dung, zweitens auf die Leitung von diakonischen Unternehmen und wie sie ihrer Verantwortung im Blick auf das christliche Profil ihrer Einrichtung gerecht werden, auch durch die Durchführung von Kursen zum Glauben. Im dritten Schritt war das aufzunehmen, was in Arbeitsgruppen an kritischen Fragen, Ergänzungen und Ideen zusammengetragen wurde. Es ist der Projektgruppe und ihrer weiteren Arbeit zugute gekommen. Die hohe diakonische Kompetenz, die sich am 20. Juni 2012 im Saal des Diakonischen Werks in Stuttgart zusammen gefunden hatte, nutzen wir für also für die Weiterführung des Projekts.

## III. Projektziele und Perspektiven

### 1. Das Handbuch als Leitfaden und die Homepage als Material- und Gesprächsplattform

Das Projekt kann letztlich nur dann als gelungen angesehen werden, wenn seine Ergebnisse und Impulse in den Einrichtungen und Diensten vor Ort zur vermehrten Durchführung von Kursen zum Glauben führen. Die Projektgruppe hat sich vorgenommen, dieses Ziel mit zwei „Produkten“ zu ermöglichen. Sie erarbeitet zunächst einen Leitfaden, der die kirchlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen für Kurse innerhalb der Diakonie beschreibt und didaktische und methodische Fragen zum Inhalt hat. Er wird aber auch Kurse beziehungsweise Kursmodelle selbst, soweit vorhanden, vorstellen. Als zweites ist die Einrichtung einer Homepage beabsichtigt, auf die sukzessive Kursmaterial und Erfahrungsberichte eingestellt werden können. Sie will sowohl eine Dienstleistung für die Einrichtungen sein als auch eine inhaltliche Weiterarbeit an Kursen zu Themen des Glaubens ermöglichen.

### 2. Verankerung des Projekts in den Strukturen der verfassten Diakonie

Schließlich ist uns die Antwort auf die Frage wichtig, wie Landesverbände und Fachverbände einen Resonanzraum für das Thema bilden können. Die Einrichtungen brauchen Ermütigung, aber auch Ermächtigung, was heißen soll, dass die

<sup>9</sup> Vgl. die Grafik im Beitrag von Prof. Dr. Beate Hofmann in dieser Veröffentlichung. Zusätzlich zur Umfrage hat die Projektgruppe Personen eingeladen, die von ihrer Kursarbeit, dem Material, der Didaktik und Methodik sowie von ihren Kurserfahrungen berichteten und dazu ausführlich befragt werden konnten.

Landesverbände und Fachverbände gebeten sind, die Impulse und Ergebnisse des Projekts aktiv aufzunehmen. Sie können den Einrichtungen Beratung und Begleitung zur Verfügung stellen, was nicht zuletzt für die Frage nach geeigneten Kursleiterinnen und -leitern wichtig werden kann.

In diesem Zusammenhang ist beachtlich, dass es eine zunehmend eingeübte Zusammenarbeit zwischen den landeskirchlichen missionarischen Ämtern und den entsprechenden diakonischen Werken gibt (zum Beispiel Rheinland, Westfalen, Hannover, Pfalz, Baden). Hier liegt ein Potenzial, das durch phantasievolle Kooperationen und geeignete Strukturen (Initiativgruppen, Arbeitsgruppen) für das Gelingen dieses Projekts mit entscheidend sein dürfte.

Den Referenten und den Teilnehmenden beim Hearing zu diesem Projekt möchten wir an dieser Stelle einen herzlichen Dank für die hilfreichen Impulse und die engagierte Zusammenarbeit aussprechen.



## 2. Glaubensbildung und ihre Bedeutung für die Zukunft von Diakonie und Kirche<sup>10</sup>

**Dr. Johannes Eurich**

**Professor für Praktische Theologie/Diakoniewissenschaft und Direktor des Diakoniewissenschaftlichen Instituts der Theologischen Fakultät der Universität Heidelberg**

Glaubenskurse haben zurzeit Konjunktur in der Diakonie. In vielen diakonischen Einrichtungen wird nicht nur das historische Erbe neu erschlossen, sondern auch nach den Grundlagen diakonischen Engagements im christlichen Glauben gefragt. Als Aufhänger werden in der Titelformulierung häufig lebensweltliche Themen genannt, die das niederschwellige Angebot solcher Kurse signalisieren sollen: Es geht nicht um Missionierung, sondern um einen Zugang zu und ein unverkrampftes Auseinandersetzen mit christlichen Glaubensinhalten aus der Perspektive Außenstehender. Diakonische Träger erhoffen sich davon eine Stärkung ihres diakonischen Profils und eine höhere Identifikation der Mitarbeitenden mit der christlichen Wertegrundlage des Trägers. Das mir gestellte Thema geht darüber hinaus und stellt Glaubensbildung in den großen Horizont der Zukunft von Kirche und Diakonie. Doch wer kann schon zuverlässig etwas über die Zukunft von Kirche und Diakonie sagen? Daher sind die folgenden Überlegungen nicht als umfassende, gesicherte Aussagen zu verstehen, sondern als vorläufige Denkanstöße, die einige Beobachtungen zu gegenwärtigen Entwicklungen bündeln und theologisch reflektieren.

Dabei werde ich wie folgt vorgehen: Zum Einstieg soll kurz der Begriff der Glaubensbildung beleuchtet werden. Neben unterschiedlichen Bildungszielen kommt dabei auch die

Frage in den Blick, ob Glaube überhaupt gebildet werden kann. Anschließend werde ich auf den Kontext von Glaubensbildung heute eingehen. Stichworte sind hier Pluralisierung und Individualisierung. Welche Einstellungen zum christlichen Glauben finden wir in der Gesellschaft vor, die natürlich auch die Haltung von Mitarbeitenden in der Diakonie beeinflussen beziehungsweise wiedergeben? Zur Beantwortung dieser Frage werde ich auf Ergebnisse größerer religionssoziologischer Studien eingehen. Im dritten Punkt geht es dann um Wege, wie Erwachsene heute zum Glauben finden. Auch hier liefert eine empirische Studie inhaltliche Ansatzpunkte. Aus deren Analyse sollen im vierten Punkt Konsequenzen für die Glaubensbildung in Kirche und Diakonie bedacht werden. Mittels eines Drei-Ebenen-Modells werden dazu unterschiedliche Dimensionen diakonischer Hilfeleistung skizziert, die als Rahmen für Glaubensbildung in der Diakonie dienen.

### **Glaubensbildung – oder: Lässt sich Glauben überhaupt bilden?<sup>11</sup>**

Wenn man fragt, inwiefern sich Glaube überhaupt bilden lässt, stößt man auf eine spezifisch theologische Fragestellung. Bevor wir diese aufnehmen, müssen wir uns vergewissern, was wir unter Bildung verstehen. In der EKD-Denkschrift „Maße des Menschlichen“ wird Bildung als „Zusammenhang von Lernen, Wissen, Können, Wertebewusstsein, Haltungen (Einstellungen) und Handlungsfähigkeit im Horizont sinnstiftender Deutungen des Lebens“<sup>12</sup> beschrieben. Jedoch kann keiner dieser Begriffe das leisten, was der Begriff Bildung vermag, der eben mehr meint als Lernen, Sozialisation oder Qualifikation. Damit stellt sich die Frage, worin dieses Mehr

10 Dieser Beitrag basiert auf dem Vortrag vom 20.6.12 beim Hearing zum Thema „In der Diakonie den Glauben weitergeben – durch Kurse zu Themen des Glaubens“ im Diakonischen Werk der EKD. Bei der Überarbeitung des Redemanuskripts haben Christian Oelschlägel und Hanna Horst mitgewirkt.

11 Vgl. zum Folgenden Martin Horstmann, Das Diakonische entdecken. Didaktische Zugänge zur Diakonie (VDWI 46), Heidelberg 2011, 55 ff.

12 Kirchenamt der EKD, Maße des Menschlichen. Evangelische Perspektiven zur Bildung in der Wissens- und Lerngesellschaft, Gütersloh 2003, 66. Vgl. zum Begriff der Bildung auch Johannes Eurich, Bildung und Gerechtigkeit. Ethische Reflexionen in evangelischer Perspektive, in: Hartmut Rupp/Christoph Th. Scheilke, Gerechtigkeit in der Bildung (Jahrbuch für kirchliche Bildungsarbeit 2010, Bd. 4), Stuttgart 2010, 17 f.

besteht, das Bildung auszeichnet. Hier werden vor allem zwei Aspekte genannt:<sup>13</sup>

Für Bildung ist die Spannung zwischen In-dukation und E-dukation, also zwischen „Einbindung in als auch Entbindung aus konkreten kulturellen und gesellschaftlichen Zusammenhängen“<sup>14</sup> wesentlich. „Bildung führt ein in die Wirklichkeit der Welt, dazu bedarf es sowohl der Erschließung als auch der Relativierung von Tradition“<sup>15</sup>.

Bildung ist nicht auf bestimmte Inhalte und formale Kompetenzen zu beschränken. Englert bezieht das Mehr der Bildung auf „die Erkenntnis existenzieller Wahrheit, die Erlangung größerer Freiheit und die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung“<sup>16</sup>.

Für ein angemessenes Bildungsverständnis sind also zwei Wesensmerkmale von Bildung konstitutiv: während Bildung entsprechend eines materialen Bildungsverständnisses vor allem die Aneignung von Bildungsinhalten zum Ziel hat, vollzieht sich Bildung entsprechend eines formalen Bildungsbegriffes vor allem in der Entwicklung der Fähigkeiten und methodischen Qualifikationen des sich bildenden Subjektes. Bildungsziel und Bildungsvollzug fallen hier gewissermaßen zusammen, indem die Voraussetzungen für Bildung sowie deren Vollzug (Entfaltung der individuellen Potenziale, methodisches Können etc.) gleichsam das Ziel von Bildung sind.<sup>17</sup> Anhand dieser beiden Bildungsbegriffe lässt sich genauer fragen, was denn Ziel der Glaubensbildung in Diakonie und Kirche sein soll. Geht es um die Vermittlung spezifisch christlicher Inhalte, um eine Art systematischer Glaubensbildung, wie wir sie vielleicht noch selbst in einer Katechese mit starkem dogmatischen Bezug kennengelernt haben? Sollen die Teilnehmenden durch Glaubenskurse in das christliche Glaubensleben, in die christliche Praxis und Gemeinschaft eingeführt werden? Dann wäre materiale Bildung das Ziel der Glaubensbildung. Oder geht es um die Kompetenzen der Teilnehmenden, die erweitert werden sollen, etwa im Sinn der Entdeckung religiöser Ressourcen für eine bessere Bewältigung emotionaler Belastungen durch ihre Arbeit? Sollen Mitarbeitende zur Sinnfindung und Orientierung in der Welt im

Rahmen des christlichen Glaubens befähigt werden? Dann würde man einen formalen Bildungsbegriff favorisieren. Auch wenn es natürlich Interdependenzen zwischen beiden Bildungsbegriffen gibt, so fordern sie doch zur Klärung auf, welche Art der Glaubensbildung angestrebt wird.

Weiterhin ist zu fragen, ob es ein spezifisch christliches Bildungsverständnis gibt, gerade wo doch die Bildung des Einzelnen ein ganz wesentliches Anliegen der Reformatoren – zum Beispiel im Blick auf die Fähigkeiten des Volkes, die Bibel selbst lesen zu können – war. Aus der wissenschaftlichen Diskussion zum christlichen Bildungsbegriff möchte ich einen Vorschlag von Karl Ernst Nipkow aufgreifen, der folgendes Grundmuster vorschlägt: „Bildung als ‘Veränderung durch Widerfahrungen’ (geschichtsdynamisches Bildungsverständnis): Die Ereignisse der eigenen Lebensgeschichte werden zu zentralen Momenten im Bildungsbegriff. Etwas, das einen ‚aus der Bahn wirft‘, erzwingt Neuorientierung, Veränderung oder Wandel. Erschütterungserfahrungen können zu Schlüsselerfahrungen werden. In der Regel brechen sie von außen herein, meist handelt es sich um negative Erfahrungen wie ein Krankheitsfall oder das Erleben von Gewalt. Aber auch die Begegnung mit einem anderen Menschen, einer anderen Denkweise oder Weltanschauung kann zu solch einem Widerfahrungen werden, nicht zuletzt auch die Begegnung mit dem Heiligen, dem *fascinosum et tremendum* (Rudolf Otto).“<sup>18</sup>

Damit sind einige Grundlagen umrissen, mittels derer man eine erste Antwort auf die Frage nach der Glaubensbildung versuchen kann: Es kann zur Bildung im Glauben kommen, da sich Bildung auf existentielle Wahrheiten, auf die Welter-schließung des Einzelnen und auf dessen persönliche Freiheit und Verantwortung bezieht. Zu diesen Punkten hat der christliche Glaube Antworten beziehungsweise Orientierungen anzubieten, in die eingeführt, die vermittelt, die angeeignet werden können. In christlicher Perspektive wird daher der Akzent auf „Bildung als Lebensbegleitung“ im Sinne der formalen Bildung gelegt.<sup>19</sup> Sie kann an den Schlüsselerfahrungen oder einfach auch neuen Begegnungen ansetzen, die ein Mensch macht und verarbeitet. Diese können auch ein Erlebnis mit Gott beinhalten.

13 Vgl. Horstmann, *Das Diakonische entdecken*, 55 f.

14 Rudolf Englert, *Was bringt uns Bildung?*, in: *Lernort Gemeinde* 19, H. 2/2001, 10–14, 12, zitiert nach Horstmann, a. a. O., 55.

15 A. a. O.

16 A. a. O., 56.

17 Vgl. Horstmann, *Das Diakonische entdecken*, 56.

18 Karl Ernst Nipkow, *Diakonische Bildung und biblische Mitte. Zur Tiefengrammatik der Bildungsmetaphorik*, in: Gottfried Adam/Helmut Hanisch/Heinz Schmidt/Renate Zitt (Hg.), *Unterwegs zu einer Kultur des Helfens. Handbuch des diakonisch-sozialen Lernens*, Stuttgart 2006, 15–32: 32. Herv. i. O., zitiert nach Horstmann, a. a. O., 57.

19 Vgl. Kirchenamt der EKD, *Maße des Menschlichen. Evangelische Perspektiven zur Bildung in der Wissens- und Lerngesellschaft*, Eine Denkschrift des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland, Gütersloh 2003, 80.

Jedoch – und hier kommt die eingangs erwähnte spezifisch theologische Fragestellung in den Blick: Wie ist denn der Glaube beschaffen, der gebildet werden soll? Welche Aspekte können differenziert werden? Wie entsteht Glaube? Die biblische Überlieferung ist eindeutig in der Aussage, dass Glaube ein Geschenk Gottes ist und die „Rede von der Unverfügbarkeit des Glaubens [...] insofern zentrale, ja unaufgebbare Bedeutung“<sup>20</sup> hat. Man kann den Glauben selbst folglich nicht durch Bildung hervorbringen. Jedoch ist es möglich, unterschiedliche Aspekte des Glaubensbegriffes zu differenzieren und nach dem Ansatzpunkt von Bildung im Glaubensprozess zu fragen. Folgt man der Unterscheidung von *notitia*, *assensus* und *fiducia* als drei zentralen Elementen des Glaubens,<sup>21</sup> so ist vor allem der Prozess der (Er-)Kenntnis der Glaubensinhalte auf Bildung – im Sinne eines In-Kenntnis-Setzens – angewiesen. Denn dass Glauben eine Basis an Informationen über Gott und seine Offenbarung benötigt, ist offenkundig. Zum Glauben gehört auch das Erkennen des Gegenübers, auf das sich der Glaube richtet.<sup>22</sup> Ohne Grundinformationen kann kein Vertrauen zu Gott entstehen, weil unklar bliebe, wie dieser Gott in seinem Wesen ist. Vielen Menschen, die in ihrer Sozialisation keine Berührung mit der christlichen Botschaft hatten, kann durch Glaubensbildung genau diese Grundlage vermittelt werden, auf die sich der Einzelne dann in seinem individuellen Glauben beziehen kann. *Assensus* bezeichnet demgegenüber die je individuelle Anerkennung der durch einen Bildungsprozess erschlossenen Glaubensinhalte und *fiducia* das Vertrauen in diese als glaubwürdig anerkannten Glaubensinhalte.<sup>23</sup> Der kategoriale Unterschied von *notitia*, also der Kenntnisnahme von Verkündigungsinhalten gegenüber *assensus* und *fiducia* liegt einerseits in der existenziellen Bedeutung, die *assensus* und vor allem *fiducia* für den Glauben besitzen<sup>24</sup> und andererseits in einer strukturellen Unterschiedenheit: Ernsthaft zustimmen und vertrauen zu können setzt eine innere Gewissheit voraus, die sich nicht herstellen noch erzwingen lässt, sondern sich der Verfügbarkeit des Menschen entzieht.<sup>25</sup> Denn Glaube verdankt sich in christlicher Perspektive der zuvorkommenden Gnade Gottes und ist als Antwort auf Gottes Liebe und Erlösung ein Akt der Lebenshingabe an Gott, der nur ohne Zwang vollzogen werden kann. Hierfür zu sensibilisieren kann jedoch durchaus

auch Bestandteil von Glaubensbildung sein, nicht zuletzt, um der Verzweckung von Glaubensbildung von vornherein entgegenzutreten.

Ich ziehe ein kleines Zwischenfazit: Glaubensbildung ist Teil der Einführung in die christliche Tradition. Sie beinhaltet ein bestimmtes Maß an materialer Bildung, sollte aber ihren Fokus auf die formale Bildung des Einzelnen legen. Hier liegen Chancen für Kirche und Diakonie: Auch Erwachsene sind für den christlichen Glauben ansprechbar. Besonders in kritischen Lebensereignissen brechen existenzielle Fragen auf, die von christlicher Seite aus aufgenommen und beantwortet werden können. Damit ist auch schon eine erste Antwort auf die Frage nach der Bedeutung der Glaubensbildung für die Zukunft von Kirche und Diakonie gegeben: sie ist ein wichtiges Element der Weitergabe des Evangeliums an die jeweilige Generation von Menschen. Die Kirche ist darauf angewiesen, dass Glaube nicht nur innerhalb der Kirche, sondern auch in Schule, Familie und anderen alltäglichen Lebenskontexten bezeugt und verkündigt wird.<sup>26</sup> Hier ist jedoch ein anderer Trend zu beobachten: Christliche Traditionen besitzen für viele Menschen nur noch eine geringe oder keine Bedeutung mehr und geraten in Vergessenheit.<sup>27</sup> Durch Glaubensbildung können Menschen Angebote zur Auseinandersetzung mit der christlichen Botschaft gemacht werden. In welchem Umfeld dies geschieht und wie die religiöse Landschaft in Deutschland insgesamt aussieht, soll anhand einiger empirischer Studien im folgenden Punkt dargestellt werden. Daran anschließend gehe ich gesondert auf die Situation der Glaubensbildung in der Diakonie ein.

## Zur religiösen Situation in Deutschland

Um mich der Beschreibung der Ausgangssituation für Glaubensbildung zu nähern, in der Erwachsene heute glauben (können), möchte ich auf Veränderungen in der religiösen Landschaft in Deutschland eingehen. Vor ein paar Jahren erschien die kleine Studie „Postmoderne Religion“<sup>28</sup>, die eine charakteristische Differenz hinsichtlich der Bedeutung von

20 Wilfried Härle, *Dogmatik*, Berlin/New York 32007, 60.

21 Vgl. a. a. O., 60.

22 A. a. O., 67.

23 Vgl. a. a. O., 60.

24 Vgl. Martin Luther, *GrKat*, 1. Hauptstück, in: BSLK 560.16-21.25-29: „Einen Gott haben‘ heißt also nichts anderes als ihm von Herzen vertrauen und glauben ... Woran du nun, sage ich, dein Herz hängst und verlässest, das ist eigentlich dein Gott.“

25 Vgl. Härle, *Dogmatik*, 60 f.

26 Vgl. hierzu Johannes Eurich, *Diakonie in der Transformation des Wohlfahrtsstaates*, in: *Theologische Literaturzeitung* (im Erscheinen).

27 Vgl. Bertelsmann Stiftung (Hg.), *Woran glaubt die Welt? Analysen und Kommentare zum Religionsmonitor 2008*, Gütersloh 2009, 769 ff.

28 Heiner Barz, *Postmoderne Religion, am Beispiel der jungen Generation in den Alten Bundesländern* (Forschungsbericht Jugend und Religion; 2), Opladen 1992.

Religion in der Moderne gegenüber der Post-Moderne beziehungsweise Spätmoderne feststellte:

- In der klassischen Moderne herrschte weitgehend eine traditionelle Vorstellung von „Säkularisierung“ vor: Religion werde im Lauf der Entwicklung der modernen Gesellschaft immer mehr verschwinden angesichts der Über-Macht der sachlichen Vernunft, der allgemeinen Wohlfahrt und der persönlichen Autonomie.
- Demgegenüber zeichnet sich die „Post“-Moderne durch ihre Rehabilitierung der „anderen Seiten“ der modernen Vernunft aus: Die großen Erzählungen der Moderne sind zerbrochen. Anstelle des Machtanspruchs einer einseitigen Vernunft gibt es nun die Wiederentdeckung und Anerkennung vielfältiger Rationalitätsformen in Religion, Mythos, Kunst.

Angesichts eines gegenwärtig wieder neu erwachten Interesses an religiösen Fragen<sup>29</sup> von einer Renaissance kirchlich-christlicher Frömmigkeit auszugehen, entspricht allerdings nicht der Komplexität der Situation: denn zum einen stellt das Phänomen des Pluralismus „durchaus nicht ein sich von selbst verstehendes und stabiles Evolutionsprodukt“<sup>30</sup> dar, sondern „eine fragile und vielfältig gefährdete gesellschaftliche Form“<sup>31</sup>, die eine aktive Gestaltung durch zivilgesellschaftliche Assoziationen verlangt. Zum anderen haben die Kirchen ihr Alleinstellungsmerkmal in Bezug auf Sinnstiftung und Religion längst eingebüßt, so dass religiöse oder pseudo-religiöse Sinnangebote in unserer Gesellschaft in einer marktähnlichen Struktur angeboten werden.<sup>32</sup> Als Folge dieses Pluralismus treten einerseits individuelle Orientierungsschwierigkeiten hervor, andererseits kommt es zu neuen sozio-kulturellen Spannungen.

Auf der individuellen Ebene kann man annehmen, dass Menschen heute Schwierigkeiten haben, sich in der Vielfalt der kulturellen und religiösen Angebote zu orientieren. Zu unterschiedlich sind die Angebote, denen sie in den Medien, auf Reisen, bei Freizeitaktivitäten usw. begegnen, so dass die

Frage, was von all dem gültig sein kann für ihr eigenes Leben, im Ungefähren belassen wird.

Auf der sozialen Ebene kann es zu sozio-kulturellen Spannungen kommen, wenn etwa Menschen mit Migrationshintergrund ihre Religion kulturell zum Ausdruck bringen wollen: Ist das Kopftuch einer muslimischen Pflegekraft in einer diakonischen Einrichtung legitimer Ausdruck ihrer religiösen Orientierung oder ein Eingriff in die kirchliche Selbstbestimmung der Einrichtung? Diese Beobachtungen zeigen an, dass sich die Bedingungen, unter denen sich Glaubensbildung heute vollzieht, als kontrastreich, spannungsvoll und von Widersprüchen gekennzeichnet beschreiben lassen. Trotzdem kann man diese Bedingungen genauer analysieren und versuchen, eine Karte der religiösen Landschaft in Deutschland zu zeichnen. Große empirische Untersuchungen wie etwa der Bertelsmann Religionsmonitor von 2008,<sup>33</sup> eine der größten international vergleichenden religionssoziologischen Untersuchungen,<sup>34</sup> zeigen ein entsprechend vielfältiges und differenziertes Bild auf. Sechs Befunde der Studie sollen kurz skizziert werden:

(1) Dem Bertelsmann Religionsmonitor zufolge wird Europa wie vor sehr stark vom christlichen Glauben geprägt. Drei Viertel aller Europäer (74 Prozent) in den erhobenen Ländern sind religiös, ein Viertel (25 Prozent) zählt zu den sogenannten Hochreligiösen, bei denen religiöse Inhalte eine zentrale Rolle in der Persönlichkeit spielen. In Deutschland gehören über 70 Prozent einer Religionsgemeinschaft an.

(2) Neben diesen europaweiten Trends besteht ein ausgeprägtes religiöses Gefälle, das sehr stark von nationalen Traditionen beeinflusst wird, aber auch innerhalb Deutschlands findet sich eine Vielfalt an religiösen Einstellungen, die zwischen Geschlechtern, Altersgruppen und der geographischen Herkunft große Unterschiede aufweist. Innerhalb der Gruppe der Kirchenmitglieder zählt jede sechste Person zu den sogenannten Nichtreligiösen, bei denen religiöse Praktiken in der Persönlichkeit sowie in den Erlebens- und Handlungsfeldern praktisch keine Bedeutung haben. Im Gegenzug glauben zwölf Prozent aus der Gruppe der dezidiert Nicht-

29 Vgl. Jürgen Habermas, Zwischen Naturalismus und Religion. Philosophische Aufsätze, Frankfurt am Main 2005.

30 Michael Welker, Kirche im Pluralismus, Gütersloh 2000, 15.

31 A. a. O.

32 Vgl. Wolfgang Huber, Kirche in der Zeitenwende. Gesellschaftlicher Wandel und Erneuerung der Kirche, Gütersloh 1998, 112–114.

33 Vgl. Bertelsmann Stiftung (Hg.), Woran glaubt die Welt?

34 Die Befragung der Bundesbürger war eingebettet in eine Erhebung unter 21.000 Menschen in 21 Staaten und unter Angehörigen aller Hochreligionen. Deutlich mehr Religiöse als hierzulande finden sich durchschnittlich in der Schweiz, in Italien oder Polen, weniger dagegen in Frankreich und Großbritannien. Europäer unterscheiden sich dabei noch fundamental von US-Amerikanern. Dort können 89 Prozent der Befragten als religiös eingestuft werden, sogar 62 Prozent als hochreligiös. Zu den religiösesten Ländern der Welt gehören aber der Erhebung nach Nigeria, Brasilien, Indien und Marokko.

religiösen an die Existenz eines Gottes oder an ein göttliches Prinzip. Zu den Personen ohne konfessionelle Bindung gehört auch ein hoher Anteil religiöser Menschen.

(3) In Bezug auf die Anzahl hochreligiöser Menschen (insgesamt 18 Prozent) lässt sich ein deutlicher Ost-West-Unterschied feststellen. Der Anteil der Religiösen in den alten Bundesländern liegt mit 78 Prozent (darunter 21 Prozent Hochreligiöse) deutlich über der Zahl in den neuen Bundesländern, wo 36 Prozent Religiöse, darunter acht Prozent Hochreligiöse ermittelt wurden.

(4) Im Generationenvergleich zeigt sich, dass in der Generation der 18- bis 29-Jährigen das Interesse an religiösen Fragen vergleichsweise schwächer ausgeprägt ist und die Zustimmung zu Glaubensgrundsätzen oder ritueller Praxis erheblich geringer ausfällt. Damit unterscheiden sie sich jedoch nicht erheblich von der Generation der 30- bis 60-Jährigen. Lediglich in der Generation der über 60-Jährigen finden sich deutlich mehr Hochreligiöse und deutlich weniger vollständig Nicht-Religiöse. Interessanterweise findet sich gerade in der jungen Generation die höchste Zustimmung bei Fragen nach dem Glauben an Gott, an ein Leben nach dem Tod, an die Unsterblichkeit der Seele oder eine Wiedergeburt. Allerdings findet sich gerade in dieser Gruppe eine starke Befürwortung einer sogenannten Patchwork-Religiosität.

(5) Die im Religionsmonitor Befragten stellten sich Gott sowohl als Person als auch als abstrakte Größe vor. Fast 40 Prozent der Deutschen glauben an einen Gott, im Sinne eines persönlichen Gegenübers. Auch in diesem Punkt findet sich eine Vielfalt an Einstellungen. Fast jeder Dritte gibt an, an das Göttliche in sich zu glauben. Emotional ist die Gottesvorstellung vorrangig positiv besetzt. Am häufigsten verbinden die Befragten mit Gott Gefühle der Dankbarkeit, der Hoffnung, der Freude und der Liebe. Gefühle wie Schuld und Verzweiflung wurden deutlich seltener genannt.

(6) Religiöse Menschen sind den Ergebnissen zufolge stärker gesellschaftlich engagiert als andere. Ein unbezahltes Ehrenamt üben 26 Prozent der religiösen gegenüber 19 Prozent der nichtreligiösen Deutschen aus. Signifikant ist, dass in der

Gruppe der Hochreligiösen sogar 46 Prozentangaben, sich einer ehrenamtlichen Aufgabe zu widmen.

Sieht man sich die Befunde genauer an, gibt es weitere überraschende Ergebnisse: Spiritueller Glaube außerhalb des Christentums ist nicht unbedingt mit pantheistischem Glauben verbunden. Pantheistisches und deistisches Gottesbild schließen sich zudem nicht unbedingt aus. In Bezug auf die junge Generation der 18–29-Jährigen ist weder ein Traditionsabbruch gegenüber der Elterngeneration festzustellen, noch lässt sich ein Trend zu einer privaten, synkretistischen Religion bei Jugendlichen bestätigen. Wie sieht es im Blick auf die Erwachsenen aus?

## **Wie finden Erwachsene heute zum Glauben? Empirische Daten zur Glaubensbildung**

Die EKD führt circa alle zehn Jahre Kirchenmitgliedschafts-Untersuchungen durch. Bei der letzten Untersuchung im Jahr 2003 zeigte sich eine be(un)ruhigende Stabilität in den Mitgliedszahlen.<sup>35</sup> Auch wenn die Mitgliederzahlen der Kirche nicht so rapide zurückgehen wie häufig angenommen, ist insgesamt ein Rückgang der Kirchenmitglieder zu verzeichnen.<sup>36</sup> Ebenfalls überrascht der Hinweis auf die Bedeutung des Gute-Nacht-Gebets mit Kindern, das sehr viel stärker verbreitet ist, als gemeinhin angenommen wird. Aufschlussreich für die Frage nach der Bedeutung von Glaubensbildung ist in diesem Zusammenhang eine neuere Studie des Instituts zur Erforschung von Evangelisation und Gemeindeentwicklung der Universität Greifswald, die gezielt danach fragt, wie Erwachsene zum Glauben finden.<sup>37</sup> Der Studie liegt ein Modell des amerikanischen Religionspsychologen Lewis R. Rambo zugrunde, das den Prozess der Bekehrung in mehreren Schritten beschreibt, der sich schematisch wie folgt darstellen lässt:<sup>38</sup>

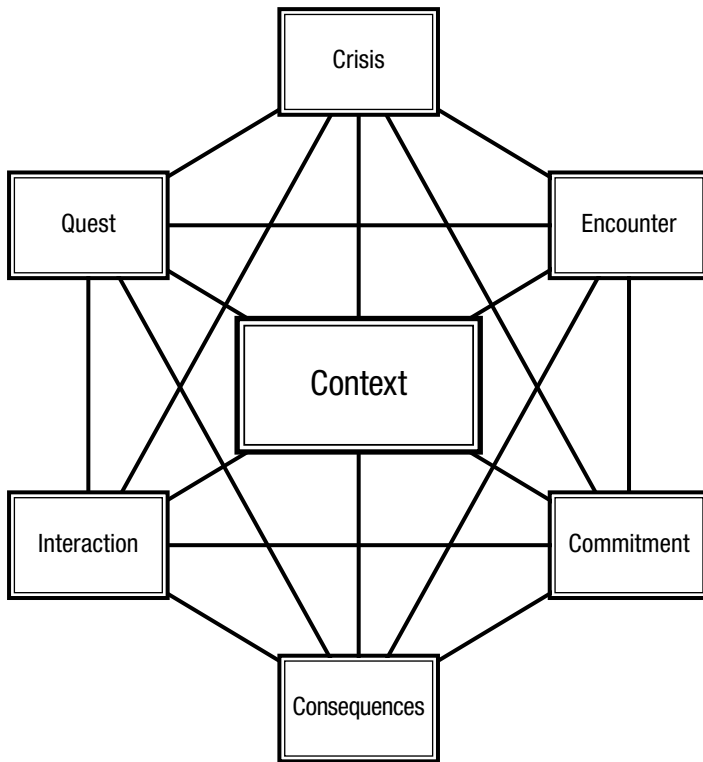
Das Beziehungsgeflecht zwischen den Phasen macht deutlich, dass Rambos Konzept keine lineare Abfolge von Bekehrungsschritten zeichnet, sondern sich die Phasen, in denen sich der Bekehrungsakt vollzieht, abwechseln beziehungsweise wechselseitig beeinflussen können. Auch wenn Rambo

<sup>35</sup> Vgl. Peter Steinacker/Wolfgang Huber/Johannes Friedrich (Hg.), Kirche in der Vielfalt der Lebensbezüge. Die vierte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, Gütersloh 2006.

<sup>36</sup> Vgl. A. a. O.

<sup>37</sup> Johannes Zimmermann/Anna-Konstanze Schröder (Hg.), Wie finden Erwachsene zum Glauben? Einführung und Ergebnisse der Greifswalder Studie, Neukirchen-Vluyn 2010.

<sup>38</sup> Lewis R. Rambo, Understanding Religious Conversion, Yale 1993, 18.



von „stages“ spricht, sind die einzelnen Phasen folglich mehr als Aspekte zu verstehen, die miteinander wirken und sich gegenseitig bedingen. Es handelt sich daher nicht um ein Stufenmodell, wie es beispielsweise in der Forschung zur religiösen Entwicklung verwendet wird.

Im Zentrum des Modells steht die als Kontext bezeichnete Ausgangssituation, durch die jeder Mensch seine individuelle Prägung erfährt (context). Dazu zählen im Bereich des Makrokontexts das gesellschaftliche oder wirtschaftliche System, Formen der Massenkommunikation oder auch Religionsgemeinschaften. Unmittelbar prägend sind auch die im Mikrokontext gemachten Erfahrungen mit Eltern oder Freunden. Der Kontext stellt dabei nicht nur eine Durchgangsphase dar, sondern steht für die gesellschaftlichen als auch persönlichen Rahmenbedingungen, welche eine Konversion fördern oder behindern können.<sup>39</sup>

Rambo geht davon aus, dass die Bewältigung von Übergängen oder Krisen (crisis), aber auch von erfahrem Glück in Menschen oft eine Suche (quest) nach Sinn auslöst, nach dem, was trägt. In weiteren Schritten beschreibt das Modell,

wie Menschen in diesen Situationen mit Glaube und Kirche in Kontakt kommen (encounter), in der Phase der Interaktion (interaction) durch eine intensivere Auseinandersetzung einen vertieften Bezug zum Glauben erhalten und sich ihres Glaubens bewusst werden beziehungsweise eine Entscheidung (commitment) für den Glauben treffen. In einem letzten Schritt wird dann der Glaube allmählich in den Alltag integriert. Eine Konversion kann somit Konsequenzen (consequences) in affektiver, intellektueller und ethischer Hinsicht nach sich ziehen.

Vor dem Hintergrund dieser Metatheorie der Konversion wurden zwischen März 2008 und März 2009 in Sachsen und Württemberg, im Rheinland und in nordostdeutschen Regionen 462 erwachsene Kirchenmitglieder nach ihrem Weg zum Glauben befragt.<sup>40</sup> Die Datengrundlage der Studie basiert also auf einer subjektiven Selbsteinschätzung der Befragten.

Das Ergebnis der Studie fassen die Autoren in zehn Thesen zu Glaubenswegen Erwachsener zusammen:<sup>41</sup>

### (1) Konversion ist ein Phänomen der Mitte

Konversion lässt sich in mehrfacher Hinsicht als Phänomen der Mitte bezeichnen. Dies betrifft erstens die Altersstruktur. Menschen, die eine Konversion erleben, stehen in der Mitte des Lebens, die Hälfte dieser Menschen ist zwischen 39 und 45 Jahre alt. Sie sind zweitens soziologisch in der gesellschaftlichen Mitte zu verorten. Meistens befinden sie sich nicht in extremen Lebenssituationen, sondern gehören größtenteils zur „bürgerlichen Mitte“, die Hälfte von ihnen hat Abitur, zwei Drittel sind erwerbstätig. Drittens ereignen sich Konversionen in der Mitte der Volkskirche.

### (2) Konversionen werden sehr unterschiedlich erlebt

Glaubensbiographien können unterschiedlich verlaufen. Die Greifswalder Konversionstypologie beschreibt drei Typen, die sich hinsichtlich ihrer jeweiligen religiösen Sozialisation und Nähe zum gemeindlichen Leben unterscheiden: Erstens jene, die, nachdem sie bereits zuvor zu Besuchern kirchlicher Veranstaltungen und von Gottesdiensten gehört haben, eine Vergewisserung ihres Glaubens suchen und finden. Diesem Vergewisserungstyp entspricht etwa ein Drittel der Befragten. Ein zweiter Typus beschreibt Kirchenmitglieder, die vor ihrer Konversion trotz ihrer formalen Zugehörigkeit zur Kirche

39 „Context is more than a stage passed through; rather it is the total environment in which conversion transpires“, a. a. O., 20.

40 Vgl. Zimmermann/Schröder, Wie finden Erwachsene zum Glauben?

41 Vgl. zum Folgenden: Johannes Zimmermann/Michael Herbst/Heinzpeter Hempelmann/Matthias Clausen/Anna-Konstanze Schröder, Die Studie „Wie finden Erwachsene zum Glauben?“. Kurzgefasst unter: [http://www.a-m-d.de/uploads/media/3\\_Schroeder\\_WfEzG\\_FT\\_Evangelisation2010.pdf](http://www.a-m-d.de/uploads/media/3_Schroeder_WfEzG_FT_Evangelisation2010.pdf).

wenig Kontakt zu örtlichen Kirchengemeinden hatten, also trotz ihrer Kirchenmitgliedschaft keine kirchlich-religiöse Sozialisation erfahren haben. Dieser sogenannte Entdeckungstyp macht über 40 Prozent der Befragten aus. Der Lebenswendetyp, umfasst jene, die durch ein einschneidendes Ereignis Zugang zu Kirche und Glauben finden. Häufig handelt es sich hierbei um Menschen ohne Konfession und erkennbar christliche Erziehung. Diesem Typus ist fast ein Viertel der Befragten zuzuordnen. Während im Osten der Lebenswendetyp dominiert, gehört im Westen fast jeder zweite zum Entdeckungstyp.

Neben den drei genannten Typen fanden sich in der Studie Menschen mit mehreren Konversionen und Bekehrungserfahrungen, die aus mehreren, zeitlich oft sehr gestreckten Erlebnissen bestanden und die unter dem Typ Etappenwanderung zusammengefasst werden. Daneben beschrieben Rückkehrer, dass sie nach einer häufig sehr langen Glaubenspause wieder Anschluss an den Glauben fanden.

### **(3) Mission ist möglich**

Insbesondere die Befragten, die dem Typus Lebenswende entsprechen und die keine christliche Erziehung oder religiöse Bildung erhalten haben, zeigen, dass Konversion auch dann möglich ist, wenn die religiöse Sozialisation ausfiel, abbrach oder negativ besetzt war.

### **(4) Gibt es einen Zusammenhang zwischen Lebenskrisen und Glaubenswegen? Ja und Nein!**

Die Auswertung der Befragung zeigt, dass die Hinwendung zum Glauben nur in seltenen Fällen plötzlich eintritt. Fast immer ist Glaubensfindung in einen Prozess eingebettet beziehungsweise Folge oder Schlusspunkt eines Prozesses. Zwar gaben fast alle Teilnehmenden an, in ihrem Leben ein einschneidendes Ereignis erlebt zu haben, aber nur 40 Prozent messen diesem für ihren Glaubensweg Bedeutung bei. Krisenerfahrungen sind also keine notwendige Voraussetzung für eine Konversion, fast zwei Drittel haben sich ohne tiefe Krise dem Glauben zugewandt.

### **(5) Personen sind entscheidend für den Glaubensweg**

Für die Entwicklung des Glaubenswegs gehen für die überwiegende Mehrheit erste Impulse zunächst nicht von kirchlichen Mitarbeitern aus, sondern von Freunden und Bekannten. 84 Prozent bezeichnen Freunde und Bekannte als wichtig für den gesamten Glaubensweg. Im weiteren Verlauf, insbesondere bei der vertieften Auseinandersetzung mit dem christlichen Glauben, nehmen für 88 Prozent der Befragten dann Pfarrerinnen und Pfarrer eine wichtige Rolle ein. Die Autoren verwenden das Bild eines Staffellaufs, das deutlich macht,

dass nicht alle Personen in allen Phasen für Menschen auf dem Weg zum Glauben gleich wichtig sind.

### **(6) Veranstaltungen**

Insgesamt zeigt sich, dass eine Vielfalt von Angeboten hilfreich ist, um Menschen zum Glauben einzuladen und zu begleiten. Die Befragten geben durchschnittlich neun Veranstaltungen an, die sie in Bezug auf ihren Glaubensweg als wichtig einschätzen. 87 Prozent der Befragten bezeichnen traditionelle Gottesdienste als bedeutsame Veranstaltungen auf ihrem Weg der Veränderung. Alternative Gottesdienste, Glaubenskurse aber auch kirchliche Bildungsangebote sind zu rund 60 bis 70 Prozent wichtig. Dabei zeigt sich, dass Veranstaltungen insbesondere dann hilfreich sind, wenn Menschen sich bereits für den Glauben interessieren. Sie dienen weniger dazu, ein erstes Interesse zu wecken.

### **(7) Glaubenskurse**

Zwei Drittel aller Befragten bezeichnen Glaubenskurse als entscheidend auf ihrem persönlichen Weg zum Glauben. Entsprechend der hohen Bedeutung, die persönliche Begegnungen für geistliche Prozesse besitzen, eröffnen Glaubenskurse einen Raum für Beziehungen und Gespräche in überschaubaren Gruppen. Sie sprechen Menschen aller drei Konversionstypen gleichermaßen an. Das Ergebnis entspricht möglicherweise der Sozialisation der Befragten beziehungsweise deren vergleichsweise hohen Bildungsabschlüssen, da davon auszugehen ist, dass Menschen, deren Zugang zum Glauben weniger über inhaltliche oder intellektuelle Auseinandersetzung stattfindet, Glaubenskursen eine geringere Bedeutung hinsichtlich der persönlichen Glaubensfindung beimessen würden.

### **(8) Gebet**

Nahezu alle Befragten (93 Prozent) geben an, dass sie irgendwann im Glaubensprozess im Stillen angefangen haben zu beten, für etwa zwei Drittel war ein Fürbitte-Angebot in der Kirche wichtig. 40 Prozent der Befragten beschreiben das Gebet als eine Form, in der sie ihr Ja zum Glauben ausdrücken können.

### **(9) Rituale**

Die Zustimmung zum Glauben (commitment) vollzieht sich auf vielfältige Weise; es lassen sich jedoch zwei Grundformen benennen: Zum einen kann sich die Zustimmung zum Glauben innerhalb eines zutiefst persönlichen Geschehens ereignen, zum Beispiel in Form des oben genannten stillen Gebets. Zum anderen kommt der Bekehrungsakt häufig in gemeinschaftlichen, liturgisch formatierten Handlungen in Form konfirmierten Handelns beziehungsweise eines



Schwellenrituals zum Ausdruck, zum Beispiel in Form einer Taferinnerung oder der Teilnahme am Abendmahl. Das „Commitment“ hat eine „doppelte Ausrichtung von persönlichem Bekenntnis zum Leben im Glauben und vergewisserndem Zuspruch.“<sup>42</sup>

### **(10) Konsequenzen**

Wahrnehmbare Veränderungen im Glauben finden sich insbesondere in folgenden Aspekten: Die Befragten berichteten von intensiveren Glaubenshaltungen. „Mindestens an einem Punkt nimmt also Glaube als ‚notitia‘ und ‚assensus‘ zu, also als Kenntnis und Zustimmung.“<sup>43</sup> Zudem sagen 61 Prozent der Studienteilnehmer, als Wirkung der Veränderung ihres Glaubens Freude erlebt zu haben. 85 Prozent denken häufiger und gern über Gott nach. Sie haben positive Emotionen durch ihren Glauben und erwarten eine hilfreiche Einwirkung Gottes in ihrem Leben. Ihr Glaube ist also zuerst ‚fiducia‘, Vertrauen in Gott und somit ein Beziehungsgeschehen mit einem lebendigen Gegenüber. Als dritter Aspekt berichten 82 Prozent der Befragten von einer seit der Glaubensveränderung gestiegenen Kirchenverbundenheit. Erwachsene, die zum Glauben finden, gehören zu den Hoffnungsträgern der Kirche.

## **Konsequenzen für die Glaubensbildung in Diakonie und Kirche**

Die genannte Studie ergibt ein positives Bild für die Chancen von Bildung in Bezug auf Glauben und Glaubensfindung. Dies soll im späteren Verlauf mit Werten einer Untersuchung innerhalb der Diakonie verglichen werden. Denn bei der Greifswalder Studie ist zu fragen, ob hier ein spezifisches Glaubensverständnis zugrunde gelegt wurde, dass man nicht einfach auf andere, zum Beispiel diakonische Kontexte übertragen kann. Doch zunächst möchte ich fragen, welche Konsequenzen man aus der Greifswalder Studie für die Glaubensbildung in Kirche und Diakonie ziehen soll?

Kirchenrat Dan Peter von der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Württemberg meint zu den Ergebnissen der Greifswalder Studie: „Wir wollen nicht Evangelisten entsenden, sondern Gemeindeglieder sprachfähig machen. Ihnen zunächst Antworten auf die Fragen zu geben, die auch ihre

Mitmenschen interessieren. Oft fehlt den Menschen in den Gemeinden einfach das Handwerkszeug. Sie wissen nicht, wie sie es ausdrücken sollen. Oder sie haben nicht das Selbstbewusstsein, dass Kirche etwas Tolles ist. Zudem müssen wir ein Bewusstsein für die Aufgaben und Chancen wecken, die es hat, wenn man direkt auf Menschen zu geht, um sie zu unseren Angeboten einzuladen. Bibel-, Theologie- und Glaubenskurse sind hier gefragt. Wir wollen aber nicht zusätzliche Angebote einfordern, sondern das stärken, was vor Ort bereits vorhanden ist. Ein Drittes: Wir müssen unsere Pfarrer auch dahin gehend schulen, dass sie Rituale wie beispielsweise ein Ritual zum Kircheneintritt leben und ausfüllen.“<sup>44</sup>

Sein Vorschlag lässt sich in drei Punkten zusammenfassen:

- (1) Mitglieder sprachfähig im christlichen Glauben machen
- (2) Bewusstsein für vorhandene Angebote der Glaubensbildung wecken
- (3) Rituale mit Leben füllen.

Man könnte nun versuchen, diese drei Aspekte einfach auf die Diakonie zu übertragen. In Weiterbildungsangeboten zu Spiritualität oder zum christlichen Glauben kommen bereits Aspekte, die in Peters Forderungen anklingen vor. So gehören zum Beispiel Rituale bei der Begrüßung oder Verabschiedung genauso zum Alltag in diakonischen Einrichtungen wie Andachten oder seelsorgerliche Begleitung. Jedoch ist es auch und gerade in der Diakonie gefordert, sich gegenwärtigen Herausforderungen zu stellen:

- (1) Die Mitarbeiterschaft ist fast genauso pluralistisch verfasst wie unsere Gesellschaft. Die Freiheit der persönlichen Glaubensbindung, des persönlichen Bekenntnisses ist zu achten. Man kann und darf Mitarbeitende nicht zu Glaubenskursen zwingen. Wohl aber kann man Weiterbildungen zu Geschichte oder christlichen Grundlagen der Diakonie als freiwillige Angebote unterbreiten. Weiterführend sind hier die Ergebnisse einer Untersuchung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD mit dem Titel „Aus der Kraft des Glaubens pflegen? Oder Wie geht's Pflegenden in diakonischen Krankenhäusern?“<sup>45</sup> So ergibt die Studie zum Einen, dass die religiös bedingten Ressourcen für das Verhältnis von Arbeitszufriedenheit und Sinnerleben im Beruf und für das Phänomen des

42 Zimmerman/Schröder 2010, Wie finden Erwachsene zum Glauben?, 154. 43 A. a. O., 165.

44 Interview mit Dan Peter unter: <http://www.elk-wue.de/glauben/glaubenstexte/studie-wie-finden-erwachsene-zum-glauben/>

45 Vgl. Heike Lubatsch, Führung macht den Unterschied. Arbeitsbedingungen diakonischer Pflege im Krankenhaus (SI konkret, Bd. 5), Münster 2012. Siehe auch unter: [http://www.ekd.de/si/download/Lubatsch\\_Vortrag\\_18.6..pdf](http://www.ekd.de/si/download/Lubatsch_Vortrag_18.6..pdf).



„Burn outs“ keine signifikante Rolle spielen. Zum anderen hegen nur ca. zehn Prozent der antwortenden Pflegepersonen den ausgeprägten Wunsch nach Informationen über den Glauben und/oder religiöse Angebote. Dagegen wünschen sich 26 Prozent starke Unterstützung im Umgang mit Sinnfragen. Hier ist anzumerken, dass natürlich auch der christliche Glauben einen Beitrag zum Umgang mit Sinnfragen leistet. Dass dies von den Pflegekräften aber größtenteils nicht gesehen wird, weist darauf hin, dass durch explizite Angebote die Orientierungskraft des christlichen Glaubens deutlich gemacht werden muss – sie kann nicht mehr als gegeben vorausgesetzt werden. Gleichzeitig zeigt diese Untersuchung aber auch an, dass die obligatorische Teilnahme an Weiterbildungsangeboten zum christlichen Glauben keinen Sinn machen würde; denn laut der Studie zeigen lediglich circa 15 Prozent der Mitarbeitenden Interesse und Offenheit für derartige Angebote, was in etwa den Zahlen für die Hochreligiösen in Westdeutschland entspricht, die der Bertelsmann Religionsmonitor ausweist; auch die Greifswalder Studie weist unter These 6 auf diese Relation hin. Stattdessen ist vielmehr gefordert, christliche Grundsätze im Führungshandeln sowie innerhalb der (Unternehmens-) Kultur einer Einrichtung zu integrieren und sichtbar zu machen.<sup>46</sup>

(2) Diakonisches Handeln an sich ist in der Außenansicht nicht eindeutig von anderem sozialen Hilfehandeln zu unterscheiden. Denn für soziales Hilfehandeln gilt: es gibt keine spezifisch christliche Art der Dienstleistungserstellung. Eberhard Hauschildt hat dies einmal auf saloppe Art und Weise so ausgedrückt: „Es gibt kein ‚evangelisches Poabwischen‘.“<sup>47</sup> Vielmehr ist festzuhalten, dass eine Hilfehandlung in sich eine gewisse implizite theologische Dignität trägt. Diese ist jedoch nicht eindeutig als christlich zu erkennen. Entsprechend beschreibt der Theologe Knud Ejler Løgstrup Helfen als eine „souveräne Lebensentscheidung“<sup>48</sup> des Menschen. Souverän ist die Entscheidung zu helfen, weil es hierfür keine Letztbegründung geben kann. Diese Sichtweise ist bereits im Neuen Testament angelegt. Gerd Theißen macht am Gleichnis vom barmherzigen Samariter (Lk 10, 25–37) deutlich, dass religiöse Motive weder als exklusive und noch als vorgeordnete Quelle sozialer Hilfsmotivationen gelten können: „Die klassi-

sche Erzählung zur Begründung christlicher Hilfsmotivation, die Samaritergeschichte, gibt wenig zur Begründung einer spezifischen christlichen Hilfsmotivation her. Und sie gibt erst recht nichts her, um eine allgemein-menschliche Hilfsmotivation abzuwerten. Im Gegenteil! Die Geschichte kann als Aufforderung an uns verstanden werden, Hilfsmotivationen bei allen Menschen zu entdecken und anzuerkennen. Hilfsmotivation ist souverän gegenüber kulturellen und religiösen Grenzen.“<sup>49</sup> Helfen ist etwas allgemein Menschliches, nichts spezifisch Christliches. Beschreibt man christliches Handeln aus Nächstenliebe in der Außenperspektive als soziales Handeln, so ist es verwechselbar mit allem anderen Hilfehandeln.

An dieser Stelle ist zu fragen, inwiefern es theologisch gerechtfertigt ist, die Qualität diakonischen Handelns an einem Alleinstellungsmerkmal der Diakonie anderen sozialen Dienstleistern gegenüber zu bemessen.<sup>50</sup> Selbstverständlich steht die Diakonie im Horizont der christlichen Botschaft, die sie zum diakonischen Handeln motiviert und darüber hinaus normierende Funktion hat. Es stellt sich aber die Frage, ob diakonisches Handeln an sich nicht bereits Ausdruck der dahinter stehenden christlichen Wertvorstellungen und ethischen Maßstäbe ist beziehungsweise sein kann, ohne sich explizit von anderen sozialen Dienstleistern abgrenzen zu müssen.<sup>51</sup> Es reicht sozusagen, ein guter Mensch zu sein, man muss nicht ausdrücklich auch noch immer das Christliche betonen. Das steht für sich.

(3) Aber genauso gilt andererseits: Diese implizite theologisch-sozialethische Dimension muss ergänzt werden um die explizite, „verkündende“ und „hinweisende“ Dimension. Denn wenn Diakonie es gänzlich versäumt Auskunft über den Glauben zu geben, dann bleibt diakonisches Handeln in eben dieser Zweideutigkeit stecken, dann ist diakonisches Handeln nicht als Beitrag der christlichen Kirchen zur Gestaltung einer humanen Gesellschaft erkennbar. Karl Barth hat sich daher gegen eine stumme, aussageunfähige Diakonie gewandt, wenn er schreibt: „Fürsorge für den ganzen Menschen. Wie viel sie auch für ihn tun mag – was hat sie ihm eigentlich damit zu sagen?“<sup>52</sup>

46 Vgl. Lubatsch, Führung macht den Unterschied; vgl. Beate Hoffmann, Diakonische Unternehmenskultur. Handbuch für Führungskräfte (Diakonie, Bd. 2), Stuttgart 2010.

47 Eberhard Hauschildt, Wider die Identifikation von Diakonie und Kirche, in: Praktische Theologie. Zeitschrift für Praxis in Kirche, Gesellschaft und Kultur 89 (2000), 415.

48 Knud E. Løgstrup, Norm und Spontaneität. Ethik und Politik zwischen Technik und Demokratie, Tübingen 1989, 6 f.

49 Gerd Theißen, Die Bibel diakonisch lesen. Die Legitimitätskrise des Helfens und der barmherzige Samariter, in: Gerhard K. Schäfer/Theodor Strohm (Hg.): Diakonie – biblische Grundlagen und Orientierungen. Ein Arbeitsbuch (VDWI 2), Heidelberg 1998, 376–401, 383.

50 Vgl. Uwe Becker (Hg.), Perspektiven der Diakonie im gesellschaftlichen Wandel. Eine Expertise im Auftrag der Diakonischen Konferenz des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland, Neukirchen-Vluyn 2011, 22.

51 Vgl. a. a. O.

52 Karl Barth, Die Kirchliche Dogmatik, Zürich 1974, 1024.

Das bedeutet: Ohne Worte geht es nicht. Zur stummen Tat muss das christliche Wort-Zeugnis hinzu treten. Es stellt sich jedoch die Frage, wie dies konkret umgesetzt werden kann.

### **Drei-Ebenen-Modell zum Kontext von Glaubensbildung innerhalb der Diakonie**

Wenn man diese Überlegungen systematisiert, bietet sich an, zwischen der Handlung an sich, ihrem Kontext und ihrem Deutungshorizont zu unterscheiden.<sup>53</sup>

(1) Handlungsebene: Hilfehandeln ist, wie oben ausgeführt, zweideutig und stellt kein explizites Gut des christlichen Glaubens dar. Die Überbetonung der Christlichkeit diakonischen Handelns bringt keinen Mehrwert in Bezug auf Qualität oder ethische Güte diakonischer Arbeit.<sup>54</sup> Eine christliche Grundierung besteht bestenfalls implizit und ist von außen nicht eindeutig zu erkennen.

(2) Während die theologische Dimension im konkreten Hilfehandeln „nur“ implizit enthalten ist, arbeitet Diakonie auf allen Ebenen vor dem Hintergrund eines spezifisch christlichen Deutungshorizontes. Dieser Deutungshorizont bringt, durch christliche Symbole, durch Veranstaltungen wie Andachten oder durch explizite Hinweise, die christliche Intention einzelner Handlungen zum Ausdruck. Heute wird dies im größeren Zusammenhang der Gestaltung der Organisationskultur thematisiert.<sup>55</sup> Die Kultur einer Organisation wird maßgeblich von den Führungspersonen geprägt – im Guten wie im Schlechten. Die Werte und Prinzipien, die Führungskräfte vorleben, bestimmen die Rahmenpunkte zulässigen Handelns in einer Organisation. Wie auch immer diese praktiziert werden, zentrale Träger der Organisationskultur sind die Mitarbeitenden. Ohne die Mitarbeitenden oder gar gegen die Mitarbeiterschaft lässt sich keine Organisationskultur christlich gestalten. Dabei sind spezifische Fragen zu beantworten wie zum Beispiel: wie soll die christliche Botschaft in einer Organisation kommuniziert werden, wenn ein Teil der Mitarbeitenden in Distanz zum Evangelium lebt? Welche christlichen Werte sind verbindlich für die Mitarbeitenden? Wie können diese so formuliert werden, dass Mitarbeitende unterschiedlicher weltanschaulicher Überzeugungen an diese anknüpfen können? Und auch: Welche Angebote zur Unterstützung und Beglei-

tung einer christlichen Lebensführung gibt es? Beispiele für die Gestaltung einer christlichen Organisationskultur sind:

- religiöse Impulse vor Gremiensitzungen
- religiöse Zeichen und Kunst in den Gebäuden
- Gottesdienste auch im Rahmen von Fortbildungen
- „spirituelles Coaching“
- Besinnungs-Tage für Mitarbeitende
- ein Jahresprogramm „Spiritualität“
- seelsorgerliche Begleitung in allen Lebenslagen

Aber auch die Gestaltung der Beziehungsebene, sowohl innerhalb der Mitarbeiterschaft als auch gegenüber allen anderen Stakeholdern, ist entscheidend. Werden die christlichen Werte im Miteinander gelebt? Wie sieht zum Beispiel die Fehlerkultur in einer Organisation aus? Gibt es die Trennung zwischen Tat und Mensch? Wie gestaltet sich der Umgang in und mit Konfliktsituationen? Die Beantwortung dieser Fragen und der Deutungshorizont einer diakonischen Einrichtung bedingen sich gegenseitig. Für diakonische Dienste ist das Bemühen um das Bewusst-Werden über den Deutungshorizont ihres Handelns verpflichtend, um implizit theologisches Hilfehandeln und explizites Wort-Zeugnis im Einrichtungsalltag miteinander zu vereinen.

(3) Neben Handlungsebene und Deutungshorizont sind für diakonische Dienste kontextuelle Aspekte, die die Struktur und den Rahmen diakonischen Handelns betreffen, konstitutiv. Im Unterschied zu gewerblichen Anbietern ist zum Beispiel die Gemeinnützigkeit, die in der Diakonie auf Grundlage theologisch-ethischer Kriterien in der Zweckbestimmung einer Organisation verankert ist, ein den Kontext diakonischer Arbeit bestimmender Aspekt. Ökonomische Steuerungskriterien sind daher mit theologisch-ethischen Kriterien immer wieder in ein Gleichgewicht zu bringen. Zum Kontext gehört auch die Einbettung diakonischer Einrichtungen in die Struktur der Diakonie innerhalb der entsprechenden Dachverbände, so dass diakonische Einrichtungen in ihrer Bezogen-

<sup>53</sup> Vgl. zum Folgenden Becker (Hg.), Perspektiven der Diakonie, 23.

<sup>54</sup> Vgl. a. a. O.

<sup>55</sup> Vgl. Beate Hoffmann, Diakonische Unternehmenskultur. Handbuch für Führungskräfte (Diakonie, Bd. 2), Stuttgart <sup>2</sup>2010.

heit nicht auf einzelne diakonische Kirchengemeinden oder freie Träger zu reduzieren sind. Diakonische Dachverbände haben die maßgebliche Funktion, Erfahrungen der diakonischen Hilfe vor Ort so zu kanalisieren, dass daraus Forderungen gegenüber der Politik auf allen Ebenen und öffentliche Positionierungen beispielsweise in Fragen der sozialstaatlichen Entwicklung, der wachsenden sozialen Ungleichheit oder der Armut vernehmbar werden. Diese gelegentlich als „anwaltschaftliche Parteinahme“ bezeichnete Funktion ist ein wesentlicher Aspekt der Lebensäußerung der Diakonie, der heute im Sinne von Themenanwaltschaft weiterentwickelt wird, um paternalistische Bezüge zu überwinden, ohne dabei auf die theologische Begründung, etwa unter Bezug auf die Sozialgesetzgebung im Alten Testament, zu verzichten. Gleichzeitig gilt hier, dass die Diakonie in ihrem Handeln an ihren eigenen Werten und Glaubenssätzen bemessen wird. Glaubwürdigkeit ist hier das zentrale Stichwort.

## **Fazit**

Wenn man fragt, ob es heute Chancen zur Glaubensbildung in Diakonie und Kirche gibt, so kann man die Frage – auch unter Bezug auf die genannten Studien – positiv beantwor-

ten. Menschen suchen in der Mitte des Lebens Orientierung und sind offen für das christliche Glaubensangebot. Jedoch kann dies nicht verallgemeinert werden, sondern muss im Blick auf die jeweilige Situation überprüft werden. Es gibt Studien, nach denen diese Offenheit vor allem für hochreligiöse Menschen gilt. Dabei ist zu fragen, welchem Ziel Angebote der Glaubensbildung dienen sollen: Geht es um die Vermittlung zentraler Glaubensinhalte (materiale Bildung)? Oder eher um formale Bildung der Mitarbeitenden, also ein Angebot der Orientierung im Rahmen der christlichen Weltdeutung oder hinsichtlich persönlicher spiritueller Ressourcen? Durchdachte, einladende, freiwillige Veranstaltungen im formalen Bildungssinn können neuen Wind in erstarrte Diskussionen bringen. Gleichzeitig müssen Glaubensbildungsangebote in die Struktur der Einrichtung wie in den bestehenden Deutungskontext (Kontext) zielführend eingebunden sein. Gegebenenfalls steht die (Weiter-) Entwicklung struktureller Angelegenheiten oder des Deutungshorizontes einer Einrichtung noch vor Angeboten zur Glaubensbildung und der Einladung an Mitarbeitende zur Teilnahme daran. Denn nichts wirkt unglaubwürdiger und wird auch entsprechend schnell erkannt und abgelehnt, als Widersprüche zwischen christlichem Anspruch und gelebter Realität. Hier ehrlich zu sein, auch in eigenen Unzulänglichkeiten, kann bereits Einladung zum christlichen Zeugnis sein.

### 3. Kurse zum Glauben als Teil des diakonischen Bildungsauftrags

**Dr. Beate Hofmann,**  
**Professorin für Gemeindepädagogik und Kirchliche**  
**Bildungsarbeit an der Evangelischen Hochschule**  
**Nürnberg**

Beim Nachdenken über dieses Thema habe ich bestimmte Menschen vor mir gesehen. Ich möchte sie bei meinem Vortrag gerne in den Raum holen. Denn in meiner Zeit als Fortbildungsleiterin bei der Diakonie Neuendettelsau habe ich vielfältig mit Fragen diakonischer Profilierung zu tun gehabt und bin dabei immer wieder Menschen begegnet, die gesagt haben: „Eigentlich ist für mich die Frage nach dem christlichen Glauben erst durch die Arbeit in der Diakonie relevant geworden. Und da habe ich auch Menschen kennengelernt, die für mich Vorbilder, Zeuginnen und Zeugen waren.“ So etwas kann also in der Diakonie passieren – eine Erfahrung, die mich beschäftigt hat.

Seit vier Jahren arbeite ich an einer Studie, die sich der Frage widmet: Wer geht aus welchen Gründen zu Glaubenskursen? Was kommt dabei heraus? Alles, was ich heute erzähle, können Sie irgendwann nachlesen, denn Anfang 2013 soll das Buch dazu erscheinen.<sup>56</sup> Ich habe Glaubenskurse in der Region Nürnberg und im Großraum Dresden untersucht, habe dort mit Glaubenskurs-Teilnehmenden gesprochen, wovon ich gleich noch mehr erzählen werde. Da waren immer wieder Menschen dabei, die, weil sie in der Diakonie arbeiten, in einen Glaubenskurs geschickt wurden. Sie waren für meine Vorbereitung für heute wichtig hinsichtlich der Frage: Was macht es mit Leuten, wenn sie zu einem solchen Kurs verpflichtet werden? In Nürnberg habe ich einen solchen Kurs selbst mitgestaltet, der von der Stadtmission Nürnberg genutzt wird, um ungetaufte, potenzielle oder tatsächliche Mitarbeitende an Fragen des christlichen Glaubens heranzuführen. Auch habe ich ein diakonisches Unternehmen in Berlin vor Augen, das ich begleitet habe, in dem die Frage nach dem

diakonischen Profil beziehungsweise der diakonischen Kultur sich zwischen den beiden Aussagen bewegt hat: „Mission in der Diakonie ist unanständig.“ und „Endlich eine missionarische Gelegenheit – da warte ich schon ganz lange drauf.“

Diese Erfahrungen lassen mich sagen: Die Kommunikation über Fragen des christlichen Glaubens – das ist meine Umschreibung des Begriffs „Glaubenskurs“ – ist unter bestimmten Bedingungen ein unverzichtbares Element des diakonischen Bildungsauftrags. Adressat, Adressatin dieses Bildungsauftrags sind die Mitarbeitenden in der Diakonie. Hier geht es also nicht um die Nutzer und Nutzerinnen diakonischer Angebote, sondern um die Mitarbeitenden.

#### I. Religiöse Bildung und die Diakonie

Wir müssen drei Bereiche in der Kommunikation über Fragen des christlichen Glaubens in der Diakonie unterscheiden: Professionelle Fachkompetenz, religiöse Fragen der Unternehmenskultur und eigene Glaubensüberzeugungen. Diese drei Bereiche, im Folgenden näher beschrieben, sind mit unterschiedlichen Verbindlichkeitsgraden im Blick auf Mitarbeitende verbunden.



<sup>56</sup> Vgl. Beate Hofmann, *Sich im Glauben bilden. Der Beitrag von Glaubenskursen zur religiösen Bildung und Sprachfähigkeit Erwachsener*, Leipzig 2013.

## 1. Professionelle Fachkompetenz

Der erste Bereich betrifft das Wissen im religiösen Bereich, das jemand, der in der Diakonie arbeitet, zur Ausübung seiner professionellen Fachkompetenz braucht. Dieses Wissen bezieht sich auf alles, was die Religiosität von Patienten/ Patientinnen, Klienten/ Klientinnen, Nutzer/ Nutzerinnen diakonischer Angebote – wie immer wir diese Menschen nennen wollen – berührt.

Der Kollege einer Senioreneinrichtung in Ostdeutschland erzählte mir Folgendes: Ein alter Mann hatte den Eindruck, dass sein Leben zu Ende geht und bat deshalb die Schwester, noch einmal Abendmahl feiern zu können. Die gute Frau hatte keine Ahnung, was er wollte, und brachte ihm ein zweites Abendbrot.

So etwas darf nicht passieren. Es gehört zur Fachkompetenz, dass eine Mitarbeitende wissen muss, was ein Abendmahl ist. Von Mitarbeitenden, die in einer diakonischen Einrichtung arbeiten, muss man das erwarten können, dass sie hier auf Menschen eingestellt sind, die von einem christlichen Hintergrund kommen und ihre Religiosität in dieser Einrichtung auch weiter leben und gestalten wollen. Das bedeutet nicht, dass jede Altenpflegerin Sterbegleitung machen muss und für Patientinnen und Patienten beten muss. Aber sie muss soviel verstehen, dass sie die Ausübung von Religiosität ermöglicht. Das ist nicht verhandelbar. Dieses Wissen gehört zu einem großen Teil in die Ausbildung, ja, nicht nur Wissen über die christliche Religion, sondern auch Wissen über Rituale im Islam, Judentum und anderen Religionen. Und es gehört in die Zeit der beruflichen Einarbeitung. So viel zur religiösen Bildung im Bereich der Fachkompetenz.

## 2. Religiöse Aspekte der Unternehmenskultur

Ein zweiter Bereich beschäftigt sich mit der Unternehmenskultur. Man kann zwar sagen, dass eigentlich alle drei Bereiche Unternehmenskultur sind. Aber es ist sinnvoll, unter dieser Überschrift den Bereich der gemeinsamen Rituale und Traditionen eines diakonischen Unternehmens besonders anzusprechen, der ein Thema der Mitarbeitendenpflege ist. Dazu gehören Gestaltungsfragen von Weihnachtsfeiern, Einführungsgottesdiensten, Jahresfesten, dazu gehören spirituelle Elemente bei Sitzungen, die Teilnahme an Einführungsseminaren – alles, wo Mitarbeitende Kontakt mit dem weiten Feld diakonischer Spiritualität bekommen. Auch hier kann die Teilnahme von Mitarbeitenden erwartet werden. Aber sie kann nicht die innere Zustimmung und Bejahung dieser Elemente von vornherein einfordern und erwarten. Um die innere

Zustimmung muss vielmehr geworben werden. Zustimmung entsteht, wenn Mitarbeitende solche Rituale als für sie tragfähig, hilfreich, aufbauend und echt erleben. An dieser Stelle dürfte sich entscheiden, ob Diakonie in ihrem christlichen Deutungshorizont, in ihrer Tradition, als Sauerteig erlebt wird, der diakonisches Handeln tatsächlich durchdringt und belebt, oder als Sahnehäubchen für bestimmte Gelegenheiten, das dann mit den unerbittlichen, ökonomischen Realitäten des Berufsalltags nichts zu tun hat. Das Feld der gemeinsam gestalteten Unternehmenskultur ist für mich ein Bewährungsfeld für die Bedeutung christlicher Traditionen und christlicher Spiritualität.

## 3. Glaubensüberzeugungen

Als dritten Bereich nenne ich die eigenen Glaubensüberzeugungen von Mitarbeitenden. Interviews, die ich im Rahmen meiner Arbeit geführt habe, zeigen ganz deutlich: Kein Mensch ist eine „Tabula rasa“. Menschen, die bei uns in diakonischen Einrichtungen arbeiten, bringen immer schon Lebenserfahrungen und Lebensdeutungen mit. Die Frage ist dann, in wie weit sie in und durch ihre Arbeit in der Diakonie die Möglichkeit bekommen, ihre eigenen Lebensdeutungen ins Gespräch, in die Auseinandersetzung mit christlichen Lebensdeutungen zu bringen. Und inwieweit es hier gelingt, den christlichen Glauben als tragfähige Selbst- und Weltsicht zu erleben und dann entsprechend für sich selbst zu gestalten. Ich glaube, es ist eine Aufgabe diakonischer Einrichtungen, Mitarbeitenden hierzu Angebote zu machen. Diese Angebote müssen freiwillig sein. Hier kann ich niemanden zu irgendetwas zwingen. Das bestätigen auch alle Interviews. Die Ausübung von Druck ist zu 100 Prozent kontraproduktiv. Es geht darum, Angebote zu schaffen, mit deren Hilfe Menschen sich selbst im Glauben bilden können.

## II. Kurse zum Glauben

Im Blick auf Angebote, die dem persönlichen Glauben gelten, stellt sich die Frage: Wie kann das im Raum der Diakonie aussehen?

### 1. Wie funktionieren Lernprozesse?

Je länger ich mich mit Kursen zum Glauben – auch empirisch – beschäftige, desto deutlicher wird für mich die Frage: Welche Vorstellung habe ich von Lernprozessen? Sieht mein Bild so aus: Hier ist die Information, die sende ich dir, dem Empfänger. Du speicherst sie, und damit hast du verstanden. Das ist ein klassisches Bild der Vermittlung. Oder habe ich eher ein

Bild, wie es in der heutigen Pädagogik als Didaktik der Ermöglichung beschrieben wird. Bei diesem Bild geht es um die Auseinandersetzung eines Subjekts mit bestimmten Welt-, Selbst- und Lebenssichten. Kurse zu Themen des christlichen Glaubens sind für mich ein Ort der Auseinandersetzung mit Welt- und Selbstsichten. Sie erzeugen Glauben nicht. Manchmal kann im Kontext dieser Kurse etwas geschehen, was Menschen im Nachhinein als für ihren Glauben sehr wichtig beschreiben. Darum halte ich den Ausdruck „Glaubensvermittlung in Kursen“ für zu kurz gegriffen. Es geht in diesen Kursen vielmehr darum, Deutungsarbeit zu ermöglichen. Es geht darum, Erfahrungen der Menschen mit dem Glauben zur Sprache zu bringen, sie in Kontakt mit anderen Perspektiven zu bringen und bisherige Erfahrungen unter Umständen neu zu deuten. Das ist es, was ein Kurs leisten kann.

Das heißt: Solche Kurse spitzen zu. Sie deuten etwas, was Menschen oft schon in anderen Zusammenhängen erlebt haben. Wir Protestanten hätten gern, dass das Wissen Voraussetzung für den Glauben ist, im Sinne einer Folge von *notitia – assensus – fiducia* oder dem aus der Predigt des Evangeliums folgenden Glauben nach Röm 10,17. Die Konversionsforschung zeigt uns an dieser Stelle etwas anderes, was in England auf die kurze Formel gebracht wurde: „*Belonging before believing*“. Das heißt, es sind Begegnungen mit Menschen, es sind Erfahrungen der Zugehörigkeit, die Menschen danach fragen lassen: „Was glaubt ihr eigentlich, die ihr euch hier so verhaltet und so mit mir umgeht?“ Ohne diese Begegnungen, also allein aus der Lektüre eines Buches, kommt heute, denke ich, fast niemand mehr zum Glauben. Solche Menschen mag es auch geben, aber begegnet sind sie mir noch nicht. Die, die mir begegnet sind, können immer konkrete Menschen, konkrete Begegnungen benennen, über die sie sagen: „Das hat meine Neugier geweckt. Das fand ich faszinierend. Und dann wollte ich mehr wissen.“ Das zeigt auch die Greifswalder Konversionsstudie:<sup>57</sup> Der Glaubenskurs steht nicht am Anfang dieser Glaubensreisen oder Konversions-Prozesse, sondern er steht in der Klärungsphase. Davor muss schon etwas passiert sein. Dies ist in der Diakonie genauso. Es muss schon Begegnungen und Erfahrungen gegeben haben, die die Menschen dann neugierig machen und sagen lassen: „Jetzt gehe ich mal dahin, weil ich mehr wissen will.“

## 2. Spirituelles Probehandeln

Neben der Deutungsarbeit bieten Kurse zum Glauben auch einen Raum zu spirituellem Probehandeln. Die meisten Glaubenskurse, die mir begegnet sind, haben in irgendeiner Form spirituelle Elemente. Da wird gesungen oder gebetet, manchmal wird persönlich gesegnet oder ein Gottesdienst gefeiert. Die Zugänge sind sehr unterschiedlich. Es gibt Kursleitungen, die sind sehr vorsichtig, andere sind deutlich klarer und mutiger und nehmen die Leute einfach mit und sagen: „Das gehört hier jetzt einfach dazu.“ Entsprechend vielfältig sind auch die Reaktionen. Für manche Kursteilnehmer ist das selbstverständlich, für andere nicht. Eine Frau hat es in ein wunderschönes Bild gebracht: „Das ist wie Eislaufen: Ich kann jetzt im Stadion die ganze Zeit am Rand stehen und zugucken, wie die anderen laufen. Oder ich kann irgendwann einfach selbst anfangen, erste Schritte zu gehen.“ Für sie waren das Mitsingen und Mitbeten sozusagen ihre ersten Versuche im Schlittschuhlaufen, um selbst ein Gefühl dafür zu bekommen: Bin ich auf dieser Eisbahn richtig? Das nenne ich spirituelles Probehandeln.

Ich glaube allerdings, dass Kurse allein im Bereich des Glaubens nicht alles leisten können, was Menschen auf ihrer Glaubensreise brauchen und bin darum überzeugt, dass die Bewährung im beruflichen Alltag mindestens genauso wichtig ist. Ich halte die Diakonie an dieser Stelle für einen sehr ehrlichen Ort, weil man hier täglich auf Bewährungsproben des eigenen Glaubens gestellt wird, was eine große Herausforderung, aber auch eine große Chance ist.

## 3. Wie lernen Erwachsene?

Diese Frage will ich einerseits an pädagogischen Erkenntnissen und andererseits am Beispiel von Zitaten aus meiner Untersuchung zu beantworten versuchen.

Im Gegensatz zu Kindern lernen Erwachsene weniger durch Rezeption, Imitation oder indem sie sich etwas einprägen. Lernen ist für Erwachsene Deutungsarbeit. Horst Siebert, Professor für Erwachsenenbildung in Hannover, hat dafür das Bild des Steinbruchs geprägt.<sup>58</sup> In einer Bildungsveranstaltung, sagt er, bieten wir Menschen einen Steinbruch mit Perspektiven und Deutungsmöglichkeiten an. Die Menschen

57 Zimmermann, Johannes/ Schröder, Anne-Konstanze (Hg.), Wie finden Erwachsene zum Glauben? Einführung und Ergebnisse der Greifswalder Studie, Neukirchen-Vluyn 2010.

58 Arnold, Rolf/Siebert, Horst, Konstruktivistische Erwachsenenbildung. Von der Deutung zur Konstruktion von Wirklichkeit, Hohengehren <sup>2</sup>2006, 148 ff.

gehen in diesen Steinbruch und nehmen sich das heraus, was für ihre individuelle Lebensfrage, für ihre aktuelle Situation wichtig ist. Alles andere lassen sie liegen.

Wenn Sie sich einmal mit Fragen der Predigtrezeption beschäftigt haben, stoßen Sie auf dieselben Befunde. Man wundert sich ja manchmal, was die Leute in Predigten so alles gehört haben! Bei den Kursen ist es ähnlich. Fünf Leute, die im gleichen Kurs waren, erzählen Ihnen völlig verschiedene Dinge von dem, was sie in diesem Kurs erlebt haben. Warum? Weil sie ganz unterschiedliche Dinge für sich herausholen und diese in ihre eigenen Glaubens- und Lebensperspektiven integrieren. Interessant war für mich, dass die inhaltlichen Aussagen, die in den offiziellen theologischen Vorträgen vorkamen, relativ selten dazu gehört haben. Es ging viel mehr um Themen aus den Kleingruppen-Gesprächen, aus Gesprächen am Rande oder aus Einzel-Gesprächen mit Kursleitungen – oder aus dem persönlichen Nachdenken. Das mag manchen enttäuschen; es kann aber auch sehr entlastend sein.

Noch einmal: Glaubenskurse bieten Deutungsarbeit. Das heißt, vorhandene biografisch bewährte Deutungen werden durch die Begegnung mit anderen Deutungen, also durch etwas, was in Kleingruppen erzählt wird, mit neuen Deutungsperspektiven „verschränkt“. In der pädagogischen Theorie gibt es dazu verschiedene Modelle, zum Beispiel das von Jean Piaget: Assimilation und Akkomodation. Einerseits kann ich meinen Horizont durch Perspektiven, die ich höre, erweitern; ich kann ihn aber auch radikal über den Haufen werfen und eine ganz neue Perspektive einnehmen. Wichtig ist, dass diese neue Perspektive als viabel, als begehbar, tragfähig und lebensfähig empfunden wird.

Ich will das Gesagte an zwei Zitaten verdeutlichen. Eine junge Frau, die aus Dresden kommt und dort einen Kurs besucht hat, antwortet auf die Frage „Was hat Ihnen der Kurs gebracht?“ Folgendes: „Den Glauben, den ich hatte, den habe ich schon viele Jahre. Und diesen Glauben habe ich schon gehabt, bevor ich wusste, was Palmsonntag ist. Geholfen hat der Kurs mir insofern, das Ganze in den christlichen Glauben hineinzusetzen und hineinzupacken, da noch mehr den Rahmen zu finden und ja, vielleicht noch ein paar Puzzleteile mehr zu finden. Der Glaube als Bild war da. Vielleicht wurden die Farben noch etwas mehr hervorgeholt. Aber das Wissen ist mehr der Rahmen.“

Oder eine andere Stimme – von einem fränkischen Prädikanten: „Ja gut, der Kurs bestärkt mich letztendlich, dass ich auf dem richtigen Weg bin. Er gibt vielleicht irgendwann mal auf

Fragen eine Antwort, die ich dann habe. Das ganze Glaubensleben ist ja für mich so ein Mosaikspiel. Da kommt irgendwo immer ein Steinchen zum anderen dazu. Bis sich da mal ein bisschen ein Bild ergibt, hat es bei mir, denke ich, Jahre gedauert.“

#### 4. Faktoren der Kursdidaktik

Didaktisch gilt für Kurse in der Diakonie das Gleiche wie für Kurse in der Glaubenskommunikation überall. Dabei ist die Erkenntnis wichtig: Entscheidend ist nicht das Material, mit dem ich arbeite, sondern was ich als Kursleitung im Gespräch und im Team mit den anderen daraus mache. Man kann bekanntermaßen gutes Kursmaterial gruselig gestalten. Und man kann mit schlechtem Material einen tollen Kurs machen.

##### **a) Kommunikationskultur, Gruppenprozess, Kursatmosphäre**

Was also ist wirklich wichtig bei der Gestaltung von Kursen? Aus den Interviews, die ich geführt habe, ist deutlich geworden: Entscheidend wichtig sind die Kommunikationskultur und der Gruppenprozess. Darum haben für mich Glaubenskurse etwas von einem Balanceakt zwischen dem Wunsch, Wissen weiterzugeben (also „einen Rahmen zu ermöglichen“) und andererseits, Menschen die Möglichkeit zu geben, ihre eigenen Deutungen zu finden, indem sie ihre eigenen Erfahrungen ins Gespräch bringen und sich mit anderen austauschen. Es geht also um die Balance zwischen Orientierung einerseits und Raum für eigene Konstruktionen andererseits, aus der Perspektive der Kursleitung formuliert: um die Balance zwischen einer Zielorientierung, dass ich bestimmte Themen besprochen haben möchte, und einer Prozessorientierung, nämlich an dem zu bleiben, was die Menschen interessiert.

Ganz besonders wichtig und im Rückblick absolut prägend ist die Frage: Wie ist die Kurs-Atmosphäre? Da spielt Gastfreundschaft eine große Rolle. Wenn ich Menschen gefragt habe: An was erinnern Sie sich vom Kurs? Was ist das erste Bild, das kommt? lautete eine typische Antwort: „Wie wir da gesessen und gegessen haben“, oder „dass es was zu trinken gab“. Es ist zunächst dieses Gefühl, das bleibt. Das andere ist die offene Gesprächskultur. Der Begriff „offene Gespräche“ war in den Interviews immer wieder wichtig. Gemeint ist die Offenheit für die Fragen und Interessen der Teilnehmenden, aber auch um die Ermöglichung eines offenen „Raums“ für das Gespräch, in dem ich anderen Menschen vertrauen kann und auch Vertraulichkeit voraussetzen kann. Schließlich geht es darum, Einstiege zu ermöglichen, Impulse zu setzen, aber dann eben auch Raum für den Gesprächsprozess zu lassen, um vorsichtige Annäherungen zu ermöglichen, keinen Druck



auszuüben und auch die Offenheit des Prozesses zu ertragen. Man sollte nicht mit aller Kraft am eigenen Programm festzuhalten, wenn die Teilnehmenden eigentlich ganz woanders hinwollen.

### **b) Kompetenz der Gesprächsführung**

Eine ganz entscheidende Kompetenz bei der Gestaltung von Kursen muss – neben der theologisch-hermeneutischen Kompetenz, komplexere Sachverhalte in verständlicher Sprache zu erklären – die Fähigkeit zur Gesprächsführung sein. Wie lassen sich Gespräche so eröffnen, dass Menschen dann auch mitreden können? Wie lassen sich Impulse so setzen, dass Menschen sie aufnehmen und zuhören können? Wird Raum für Fragen gelassen?

Es gibt Kursprogramme, die so eng „getaktet“ sind, dass wenig Raum für Fragen bleibt. Wenn man schon mit einem solchen Programm arbeitet, muss man Raum für „Gespräche am Rande“ lassen. Gespräche am Rande wirken Wunder. „Am Rand“ passiert viel. Von daher ist es wichtig, die Entstehung solcher „Ränder“ zu fördern.

Aus den Gesprächen mit den Teilnehmenden wurde deutlich, dass es wichtig ist, eine Vielfalt von Perspektiven zuzulassen und da, wo differente Meinungen geäußert werden, jede Form von übergriffigen Kommentaren zurückzuweisen. Wenn Menschen von schlechten Erfahrungen in Kursen erzählten, dann stand meist im Vordergrund, dass ihre eigene Meinung nicht stehen gelassen wurde oder ihnen eine bestimmte Erfahrung abgesprochen wurde. Dies wird als verletzend erlebt. Kurse brauchen eine Atmosphäre von Respekt und Achtung. Es gilt, in allem den Fokus zu behalten, den roten Faden in Gesprächen sichtbar zu machen, auch wenn eine Vielfalt von Perspektiven im Spiel ist – und dann, irgendwann den Bogen zum Schlusspunkt zu finden.

Eine junge Historikerin fasste ihre Erfahrungen so zusammen: „Ja, weil es schön war, weil es mir was gebracht hat, weil ich etwas erfahren habe, weil es einfach so nach und nach gewisse Fragen beantwortet hat. Und weil eigentlich von Anfang an immer klar war – ja gut, ich könnte jetzt auch ein Buch lesen und mir diese Fragen beantworten, aber ich glaube, so einfach ist es nicht, sondern es ist ja auch die Interaktion mit den anderen Menschen, und gerade mit diesen verschiedenen Menschen. Und ich glaube, das ist gerade eben so eine Sache, die man sich nicht mal eben so anliest in zwei Tagen. Wo man jetzt eben mal so einen Vierzehn-Tage-Intensivkurs macht und dann hat man eben bestimmte Sachen abgehakt. Klar, kann man machen, aber die andere Version war eigentlich so ganz schön.“

Und eine Kursleiterin aus Nürnberg brachte es auf die Formel: „Das Entscheidende ist die Kraft der Gruppe.“ Das wird durch Aussagen der Teilnehmenden immer wieder bestätigt. Es entlastet Kursleitungen ungemein. Schließlich hängt nicht alles an ihnen.

### **c) Die Milieuperspektive**

In diesem Zusammenhang muss noch etwas zur Milieuperspektive gesagt werden, die gerade für die Diakonie eine besondere Herausforderung darstellt. Wenn ich an meine eigenen Fortbildungen in Neuendettelsau denke – da nahmen Menschen aus allen Milieus teil, vom Chefarzt bis zur Reinigungskraft. Was heißt das für die Angebote zur Kommunikation des Glaubens? Ich denke, es braucht möglichst unterschiedliche Kommunikationsformen, eine Vielfalt der Angebote. Es gibt Menschen, die genau das brauchen, dass sie sich möglichst viel mit anderen austauschen können. Es gibt andere, die diese Sprachfähigkeit nicht haben, vielleicht auch eher meditativ ausgerichtet sind. Sie setzen sich lieber hin und hören zu. Ungeachtet dieser Unterschiedlichkeiten glaube ich, dass „Glaubenskurse“ als Bildungsformat keine Veranstaltung sind, die eine hohe Attraktivität für bildungsferne Milieus haben. Damit werden wir uns abfinden müssen. Für sie sind ganz andere Formen von Begegnungen mit dem christlichen Glauben nötig, solche, die viel stärker auf Gemeinschaft und Erfahrung und weniger auf kognitive Verarbeitung ausgerichtet sind.

### **d) Der „dritte Ort“**

Ich sagte: Didaktisch gelte für Kurse in der Diakonie das Gleiche wie in allen anderen Kursen. Es gibt für mich allerdings zwei Ausnahmen oder Zusatzaspekte. Der erste Aspekt ist der „dritte Ort“. Kurse zu Themen des Glaubens für Mitarbeitende in der Diakonie brauchen einen dritten Ort. Es kann eine Kirchengemeinde sein, es kann – wie in Nürnberg – auch die Kooperation mit einem lokalen kirchlichen Bildungsträger sein.

Warum bin ich dieser Meinung? Ich glaube, dass es durchaus sinnvoll ist zu sagen, dass ein Kurs zumindest in Teilen in der Dienstzeit besucht werden kann und die Diakonie den Kurs mitverantwortet. Dem widerspricht aber nicht ein „dritter Ort“. Darin haben mich die Gespräche mit Teilnehmenden, die aus beruflichen Gründen teilgenommen haben, sehr bestärkt. Für sie war es bedeutsam, auf Menschen zu treffen, die freiwillig an einem solchen Kurs teilnehmen und nicht aus beruflichen Gründen hingehen. Die Mischung an Motivationen und die unterschiedlichen Zugänge zu Glaubensfragen haben eine ganze Menge an Abwehr aufgebrochen. Wenn nur Leute zusammensitzen, die da sitzen, weil sie aus beruflichen



Gründen kommen mussten, verstärkt sich Abwehr. Wenn sich aber verschiedene Perspektiven mischen, schmilzt der Widerstand und es entsteht Neugier: Warum sind die da? Wer sind sie? Was führt sie dahin? Für Mitarbeitende der Diakonie ist es wichtig, dass sie der Kirche auch jenseits der Diakonie begegnen, also nicht nur im diakonischen Arbeitskontext. Kirche ist ja mehr als Diakonie, auch wenn Diakonie eine wichtige Form von Kirche ist. Es geht ja auch um die Frage: Lebe ich meinen Glauben nur im Kontext meiner diakonischen Arbeit, oder kann ich auch mit der Vergemeinschaftungsform Kirchengemeinde etwas anfangen? Die Ermöglichung der Distanzierung zur unmittelbaren Arbeitsumgebung erscheint mir wichtig.

Eine junge Frau, die ich interviewt habe, sagte, sie habe es schwierig gefunden, dass der Arbeitgeber von ihr die Teilnahme am Kurs verlangt habe. Dennoch fand sie den Kurs selbst sehr hilfreich und sah in ihm eine seltene Gelegenheit, mit anderen über Lebensfragen intensiv ins Gespräch zu kommen. Sie würde das auch wieder machen. Sie hat auch ihre Taufe bejaht. Aber wenn der Arbeitgeber, wie sie sich ausdrückte, noch mehr „herumgefuhrwerk“ hätte und womöglich noch das Gespräch mit ihr gesucht hätte, dann wäre ihr das zu viel geworden. Eine solche Einschätzung spricht sehr für den „dritten Ort“.

In diesem Zusammenhang sei auch erwähnt, dass Vorgesetzte, selbst wenn sie Theologinnen und Theologen sind, an dieser Stelle nicht in die Rolle des Spirituals gehen und solche Kurse selbst anbieten sollten. Ein Ort jenseits von allen Arbeitszusammenhängen ist vorteilhaft – was nicht heißt, dass Vorgesetzte in Sachen Glauben unwichtig seien. Vielmehr sind sie als glaubwürdige Zeuginnen und Zeugen unentbehrlich. Aber sie fungieren eher als Türöffner zu solchen Angeboten, als dass sie solche Angebote selbst durchführen sollten.

### **e) Themen aus dem Raum der Diakonie**

Eine zweite didaktische Ergänzung oder Zuspitzung bei Kursen zum Glauben speziell in der Diakonie sehe ich in der Wahl der Themen. Dazu gehört die Frage nach dem Wert des Lebens oder die Frage nach dem Wert der eigenen Arbeitskraft. Sie spielt ja im Kontext von Bezahlungen eine große Rolle. Aber auch: Wie gehen wir mit Fragmentarität, mit Kontingenz, mit Grenzen des Lebens um? Welche Bedeutung hat eigentlich die Idee der Menschenwürde und der Geschöpflichkeit im Kontext der Diakonie? Was glauben wir Christen eigentlich im Zusammenhang von Tod und Auferstehung? Und wie verhält sich das zu anderen Religionen, zu Reinkarnation oder bestimmten Paradiesvorstellungen?

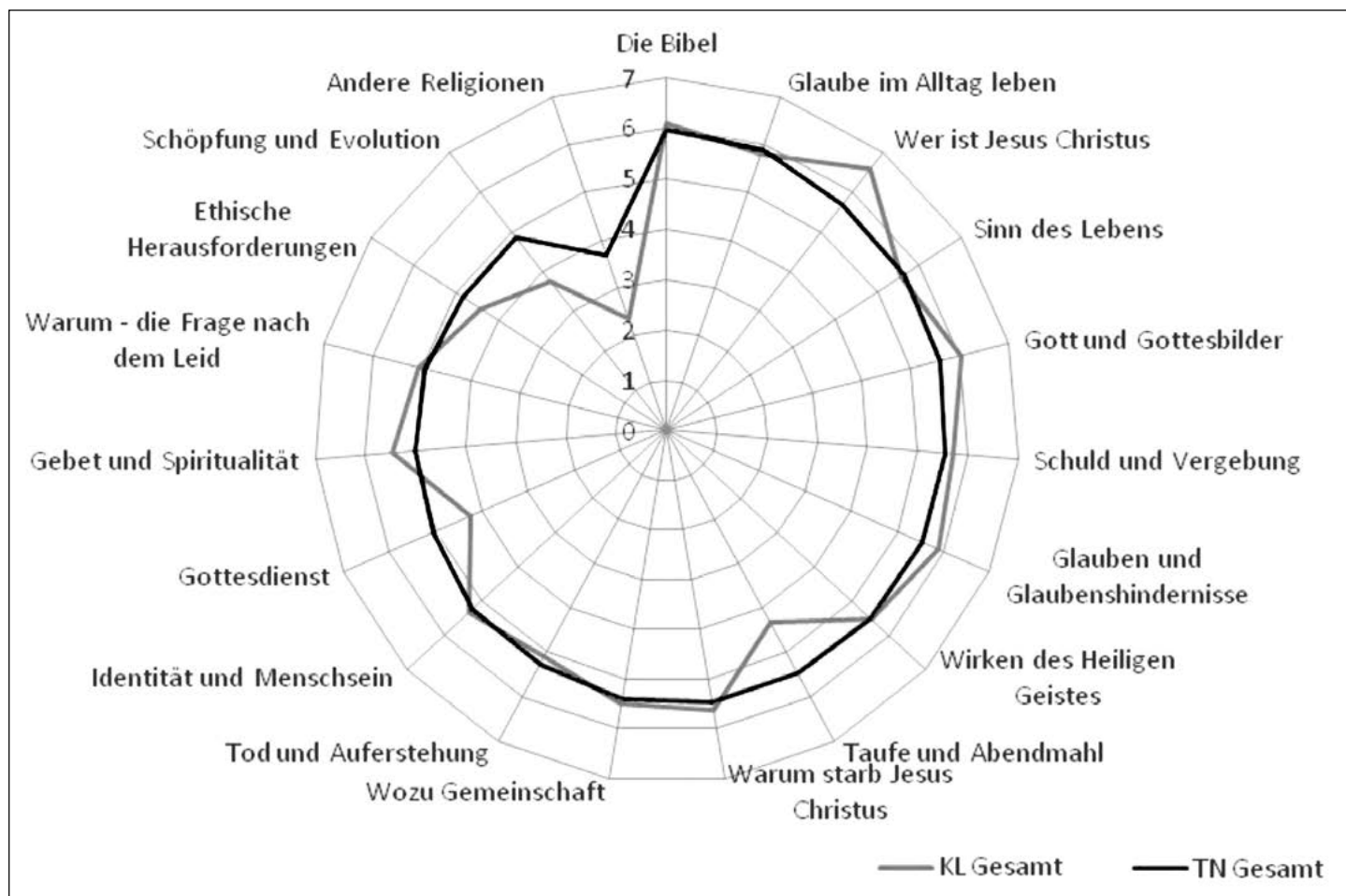
Auch die Frage nach dem Umgang mit Schuld und Fehlern – auch in der eigenen Arbeit – stellt sich in manchen diakonischen Kontexten noch mal besonders. Ein wichtiger Punkt ist die Frage nach der Bibel, ihrem Wahrheitsverständnis. Also nicht nur „Wo finde ich das und das“ oder „Wie ist dieses Buch entstanden?“, sondern: „Warum sind diese Texte wahr, wenn es doch gar nicht so war?“ Was haben wir hier für eine Hermeneutik – gerade auch im Unterschied zum Islam? An solchen Stellen müssen wir auskunftsfähig werden, wenn Menschen sich diesem Buch annähern. Auch die Frage nach der Stellung Jesu Christi und des Christentums im Verhältnis zu anderen Religionen ist Teilnehmenden wichtig, wie auch die Bedeutung der Kirche, ein Thema, das in vielen Kursen zu kurz kommt. Wozu braucht man Kirche überhaupt? Kann ich meinen Glauben nicht auch wunderbar alleine leben? Warum diese Institution? Wozu Gemeinschaft?

In der Grafik auf der nächsten Seite habe ich Ihnen einen Ausschnitt aus meiner Untersuchung mitgebracht. Diese Grafik zeigt einerseits, wie Kursleitende die Bedeutung von Themen einschätzen, andererseits, welche Bedeutung diese Themen für Glaubenskurs-Teilnehmende haben. Sie sehen: Das Thema Bibel erscheint als das wichtigste Thema überhaupt. Die deutlichsten Differenzen sind in den praktischen Bereichen zu finden. Da wollten die Glaubenskurs-Teilnehmenden wissen: Wie funktioniert der Gottesdienst bei euch? Und was hat es mit Taufe und Abendmahl auf sich? Dann die Frage nach anderen Religionen – die übrigens in ganz wenigen Glaubenskurs-Materialien auftaucht, die aber für viele Menschen, auch in diakonischen Arbeitskontexten, eine wichtige Rolle spielt.

### **f) Die Rolle der diakonischen Gemeinschaften**

Auf den ersten Blick scheinen sie die idealen Träger für die Durchführung solcher Kurse zu sein. Meine Einschätzung ist, dass das sehr davon abhängt, wie ausgeprägt die Ambiguitätstoleranz dieser Gemeinschaften ist. Halten sie es aus, dass jemand „nein“ sagt? Halten sie es aus, dass einer nicht Mitglied werden will? Halten sie es aus, dass es da ganz andere Glaubensreisen gibt als ihre eigenen? Oder gibt es einen hohen Konformitäts- und Homogenitätsdruck, der Unterschiedlichkeiten nicht gut aushält? Ich kenne solche und andere Gemeinschaften. Weil es diese Zonen ohne Druck braucht, weil es um individuelle Glaubenswege geht, ist das Offenhalten dieses Raums wirklich eine entscheidende Voraussetzung. Wenn eine Gemeinschaft das nicht kann, sollte man sie mit dieser Aufgabe nicht betrauen.

Wichtig sind Gemeinschaftsmitglieder jedoch allemal: als persönliche Wegbegleiter, Patinnen und Paten auf dem Weg der



Auseinandersetzung mit dem eigenen Glauben, als glaubwürdige Zeuginnen und Zeugen, vor allem im Anschluss an Kurse. Denn eine Einrichtung braucht Orte, wo über Glaubensfragen weiter gesprochen und wo Glaube praktisch gestaltet und gelebt werden kann.

### Zum Schluss

Ich habe gesagt: Es ist erstaunlich, was Leute im gleichen Kurs erleben. Pädagogisch ausgedrückt: Es gibt eine hohe Pluralität an Konstruktionsleistungen innerhalb eines Kurses. Das ist so, man kann es auch nicht ändern. Und das ist gut, weil es bedeutet, dass jeder sich aus dem Steinbruch das passende Teil holt, das er oder sie gerade braucht. Insofern sind Glaubensreisen sehr unterschiedlich. Deshalb gibt es bei Glaubenskursen keine Erfolgsgarantie. Ein „Erfolg“ war es immer dann, wenn Leute gut ins Gespräch gekommen waren, wenn sie sagten, es war interessant. Ob sie sich danach taufen lassen oder nicht, ist eine völlig andere Frage. Und ich

denke, aus pneumatologischen Gründen dürfen wir an dieser Stelle gar nicht anfangen, Erbsen oder Menschen oder Konversionen zu zählen.

Die spannende Frage im Kontext der Diakonie ist: Was kann ein Arbeitgeber verlangen? Kann er verlangen, dass Menschen sich taufen lassen? Kann er verlangen, dass Führungskräfte Kirchenmitglieder sind? Ist das überhaupt der richtige Ausweis für die Frage, ob jemand hinter den diakonischen Werten und Überzeugungen steht? Welche Optionen haben die, die die Relevanz von Kirche und Glaube in ihrem Leben trotz mancher Versuche und trotz der Beteiligung an solchen Kursen nicht wahrnehmen, die sagen: „Es tut mir leid. Ich hab’s versucht, aber bei mir weht da noch nichts.“ Müssen die kündigen und woanders hingehen? Oder gibt es da Zwischenräume? Und wie gehen wir mit diesen Zwischenräumen um? Für diese Frage, die angesichts der wachsenden Pluralität der Mitarbeiterschaft immer wichtiger wird, ist eine offene und ehrliche Kommunikation nötig – und das Vertrauen darauf, dass der Geist weht – wo, wann und wie er will.

## 4. Welches Interesse hat ein diakonisches Unternehmen an einer Glaubensbildung der Mitarbeitenden?

### Drei Antworten aus drei diakonischen Einrichtungen

#### A) Sr. Sonja Rönsch, Oberin in der Diakonissenanstalt EMMAUS, Niesky

Vor 15 Jahren haben wir in der Diakonissenanstalt EMMAUS begonnen, biblisch-diakonische Fortbildungen für unsere Mitarbeiterschaft anzubieten. Ein wesentlicher Grund für die Einführung dieser besonderen Fortbildungen war, dass mit der politischen Wende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Haus kamen, die über kein christliches Basiswissen verfügten. Mit den Begriffen „christliches Menschenbild“, „christliche Ethik“, mit Wesensmerkmalen von Kirche, Diakonie und Diakonissen konnten sie nicht viel anfangen.

Ein zweiter Grund, biblisch-diakonische Fortbildungen anzubieten war der Umstand, dass in einem ursprünglich von Diakonissen geprägten Unternehmen kaum noch Diakonissen tätig waren. Die ursprünglichen Garantinnen für gelebten Glauben gab es nicht mehr. Zu diesen zwei Gründen kam ein weiterer.

Seit der Wende schossen unzählige neue soziale Leistungsanbieter aus dem Boden. Für bereits etablierte Unternehmen bedeutete diese Konkurrenz die Notwendigkeit, das eigene Profil zu schärfen und das sogenannte Alleinstellungsmerkmal herauszuarbeiten.

Wir sahen uns also mit drei Tatsachen konfrontiert:

- viele konfessionslose Mitarbeitende;
- die Diakonissen, als „Garanten für gelebten Glauben“, sind nicht mehr unter uns oder inzwischen im Ruhestand;
- steigender Konkurrenzdruck. Es muss um den Fortbestand gekämpft werden.

Diese Standortbestimmung war der Grund dafür, Maßnahmen zu entwickeln die zur Schärfung und Stärkung des christlichen Profils geeignet waren.

1. Biblisch-diakonische Fortbildungen sind eine wirksame Möglichkeit, vor allem den Wissensdefiziten innerhalb der Mitarbeiterschaft zu begegnen und diese möglichst zu beseitigen. Ziel der bei uns circa dreistündigen Fortbildungen ist es, den Mitarbeitenden für ihren Dienst biblisch-diakonische Entscheidungshilfen und Strategien zu vermitteln. Das neu-erworbene Wissen hilft den Mitarbeitenden, sich besser mit dem Unternehmen zu identifizieren sowie hausinterne Abläufe, Begrifflichkeiten, Veranstaltungen einzuordnen und mitzugestalten.

Die Bereitschaft, an solchen Fortbildungen innerhalb der Arbeitszeit teilzunehmen, ist im Wesentlichen gut. Eine entscheidende Rolle, ob Mitarbeitende sich zu diesen Weiterbildungen anmelden, kommt dem jeweiligen Dienstvorgesetzten zu. Geht dieser mit gutem Beispiel voran und / oder plant dieser die Weiterbildungen ohne Weiteres im Dienstplan ein, ist die Teilnahme entsprechend hoch.

2. Bleiben die Punkte zwei und drei: Garantien für gelebten Glauben und dem steigendem Konkurrenzdruck standhalten.

Diesen beiden Herausforderungen kann nach meiner Einschätzung nur bedingt erfolgreich mit Fortbildungen begegnet werden. Hier kommt es wohl vor allem auf das an, was die Mitarbeitenden umgibt. Es ist das, was wir als Atmosphäre wahrnehmen. Ermutigende Bibelworte, lebensbejahende Bilder, Losungen und Bibel in den Patientenzimmern, gepflegte Außenanlagen, sanierte Häuser gehören hier ebenso dazu wie Andachten und Gottesdienste für die Menschen in unseren Werken. Doch eine noch größere und überzeugendere Strahlkraft, ist die Art und Weise, wie wir miteinander umgehen.

In Vorbereitung auf meinen Vortrag fragte ich Mitarbeiterinnen, was für sie zu einem diakonisch-christlichen Unterneh-

men zwingend dazu gehört. Die Antworten verblühten mich, denn von biblisch-diakonischen Fortbildungen war da nicht die Rede, denn man sagte mir: Die Leitung solle behutsam mit den Mitarbeitenden umgehen, sie sollte das Bibelwort leben: „Einer trage des anderen Last...“ (Gal 6,2), sie sollte als Vorbild taugen, wenn es darum geht, den Dienstauftrag zu erfüllen, so dass ihrem Tun abzuspüren ist, dass Geldverdienen nicht an erster und vielleicht auch nicht gleich an zweiter Stelle steht, sondern der Anspruch, als berufenes Kind Gottes in Verantwortung und Liebe für die anvertrauten Menschen zu sorgen, das Wichtigste ist.

Das wiederum macht mir deutlich, dass auch wir Führungskräfte nicht OHNE bleiben können: Denn auch wir können nicht ohne Ermutigung, nicht ohne kollegiales Coaching und letztlich nicht ohne Gotteserfahrungen dem diakonischen Auftrag treu bleiben.

Sind wir dankbar für die, die unsere Arbeit im Gebet begleiten, die uns sagen, ich bete für dich? Sind wir dankbar für die Mitarbeiterinnen die uns frische Blumen auf den Tisch stellen und die uns daran erinnern, dass der Sinn unseres Lebens weit über das Büro hinaus geht?

„Garanten für gelebten Glauben“ gibt es heute genauso wie gestern. Sie tragen vermutlich keine Haube mehr, sie gehören vielleicht nicht mal einer Schwestern- und Bruderschaft an, jedoch wissen sie sich von Gott geführt. Sie sind vielleicht erst auf den zweiten Blick zu erkennen und doch, es gibt sie in unseren Werken. Es sind die, die Sterbende nicht allein den Ärzten überlassen, sondern den Pfarrer rufen oder selbst die Hände falten.

Es sind die, die nicht mit einstimmen, wenn mal wieder über den Kollegen oder Chef gelästert wird. Es sind die, die in Mitarbeiterversammlungen Fragen stellen, die die Meisten in sich tragen, jedoch nicht aussprechen. Die „Garanten des gelebten Glaubens“ sind nicht zuletzt die, die bereit sind, sich bei Kirchentagen, hausinternen Aktionen und Gottesdiensten einzubringen – ohne Mehrstunden dafür aufzuschreiben.

3. Bleibt als Drittes das sogenannte Alleinstellungsmerkmal, über das wir diakonischen Einrichtungen im Kanon der Sozialanbieter verfügen.

Ich bin davon überzeugt, dieses Alleinstellungsmerkmal entwickelt sich ganz von selbst, wenn wir mit Herz und Verstand

und der Gnade Gottes unsere Mitarbeiterschaft biblisch-diakonisch schulen und die „Garanten des gelebten Glaubens“ erkennen und pflegen. Ein christlich-diakonisches Alleinstellungsmerkmal zu kreieren, nur um am Sozialmarkt eine Daseinsberechtigung zu haben, halte ich für widersinnig.

Letztlich gilt für uns alle:

Alles ist an Gottes Segen und an seiner Gnad gelegen

4. Zu unseren Kursen:

Seit zwei Jahren bieten wir unsere biblisch-diakonischen Fortbildungen gemeinsam mit der Herrnhuter Diakonie an. Seitdem erfreut sich diese Fortbildungsreihe noch größerer Beliebtheit, denn neben der Wissensvermittlung und dem Austausch mit Kollegen nutzen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Gelegenheit, zwischen den vier möglichen Veranstaltungsorten zu wählen. Die Weiterbildungen dauern in der Regel drei bis vier Stunden, die im Wesentlichen in der Dienstzeit liegen.

Folgende Themen stehen auf dem Programm:

- Diakonie weltweit – ein Blick über den Tellerrand
- Nikolaus Ludwig von Zinzendorf – der Graf der aus dem Rahmen fiel
- Biblische Texte diakonisch lesen, Leben mit Verlusten
- Das Bodenpersonal Gottes – wozu brauchen wir Kirche und Gemeinde
- Mütter und Väter der Diakonie und ihre Wirkung im 21. Jahrhundert
- Verstehen und Verstanden werden
- Wie Kommunikation gelingen kann

Die Teilnahme wird durch das Sekretariat des Vorstandes erfasst. Eine Auswertung erfolgt am Jahresende in den einzelnen Abteilungen. Jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin ist verpflichtet, mindestens eine biblisch-diakonische Fortbildung zu besuchen. Weitere Fortbildungen werden von Seiten der Leitung ausdrücklich begrüßt.

## **B) Uwe Mletzko Pastor und Vorstandssprecher des Vereins für Innere Mission in Bremen**

Kann und darf ein diakonisches Unternehmen Interesse an der „Glaubensbildung der Mitarbeitenden“ haben? Das ist die Herausforderung, der sich nun Frau Rönsch, Herr Grau und ich stellen sollen. Zunächst: Der Verein für Innere Mission ist eine Komplex-Einrichtung im Lande Bremen und ist das, was üblicherweise die Stadtmission in den größeren Städten dieses Landes tut. Sie hat Angebote der Altenhilfe, der Wohnungslosenhilfe, der Behindertenhilfe und hier aufgeteilt nach unterschiedlichen Hilfeformen der Menschen mit einer geistigen Behinderung und psychischen Erkrankung, er hat eine Vielfalt von Beratungsangeboten, wir betreiben die ProJob, einen arbeitsmarktpolitischen Dienstleister, die Ambulante Drogenhilfe in Bremen sowie die Tochtergesellschaft mission: lebenshaus, die zwei Sterbehospize betreibt.

### **Drei kurze Bemerkungen vorweg:**

Sie sehen daraus: Die Innere Mission in Bremen ist ein Gemischtwarenladen und hat zu fast jedem Themenfeld ein Angebot parat. Wer sich auf den Weg zu uns macht, der sieht an verschiedenen Stellen der Stadt Hinweisschilder auf unsere Angebote und Einrichtungen und überall, wo wir auf unsere Angebote hinweisen oder vor unseren Häusern kennzeichnen, welches Angebot dort vorgehalten wird, sehen die Menschen, die zu uns kommen, das Kronenkreuz als unser Logo. Sie wissen also, was sie in diesem Haus oder hinter dieser Tür zu erwarten haben. Und sie bringen diese Erwartung im Gespräch zum Ausdruck. Indem sie uns fragen und kritisch hinterfragen, was ihre Situation denn im Angesicht Gottes eigentlich bedeutet. Es gibt kein Angebot der Diakonie, in der diese Frage nicht einmal gestellt wird. Und so müssen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Antworten geben. Antworten auf Fragen, die mit Schuld und Leid zu tun haben, und wie es mit der Vergebung ist. Alle menschlichen Fragen, die an den Bruchstellen unseres Lebens über uns hereinbrechen, berühren immer auch Glaubensfragen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen zumindest erste Antworten oder Rückmeldungen geben, wenn sie vielleicht nicht eine vollständige Antwort geben können. Denn all diejenigen, die in der Diakonie arbeiten und insbesondere auch bei uns, im Verein für Innere Mission in Bremen, sind Botschafter eines Glaubens, der in Wort und Tat gelebt werden will.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie und insbesondere auch im Verein für Innere Mission in Bremen kommen tagtäglich mit vielfältigen Schicksalen in Berührung. Sie

brauchen oft viel Kraft, um ihre Arbeit gut machen zu können. Sie sind zuweilen ausgebrannt und leer und brauchen Oasen, an denen sie auftanken können. Wir wissen, dass solche „Oasen-Tage“, die in Bremen das Evangelische Diakonissen-Mutterhaus für die Einrichtungen der Diakonie in Bremen anbietet, hilfreiche Möglichkeiten sind, die verlorengegangenen Kräfte des Alltags zu reaktivieren. Dabei sind auch Glaubensfragen vorrangig und wollen bearbeitet werden. Da diese Fragen immer auch sehr existenziell sind, halte ich es für richtig, dass solche „Oasen-Tage“ nicht direkt in den Einrichtungen und auch nicht nur unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eines diakonischen Unternehmens stattfinden, sondern dass sie an einem anderen Ort und mit ganz anderen Personen, mit denen ich nicht unmittelbar zusammen arbeite, angesprochen und diskutiert werden können.

Diakonische Unternehmen sind Einrichtungen der Kirche und verstehen sich als kirchliche Arbeit. Das Leitbild der Diakonie, 1997 in Bremen verabschiedet, sagt unmissverständlich „Diakonie ist Kirche“. Sie macht damit deutlich, dass diese Arbeit nicht ein nettes Beiwerk kirchlicher Gemeindegemeinschaft ist oder gar eine gewinnbringende Aufgabe in diakonischen Unternehmen, die man sich nicht entgehen lassen darf. Im Leitbild Diakonie steht: „Diakonie erfahren heißt erkennen: Die Kirche lebt! Diakonie ist Christsein in der Öffentlichkeit. Sie ist Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirchen. Diakonie geht aus vom Gottesdienst der Gemeinde. Sie ist gelebter Glaube, Präsent der Liebe, wirksame Hoffnung. Diakonie macht sich stark für andere.“ Und weiter heißt es dort in den Ausführungen zu dieser These: „Mit unserer Arbeit veranschaulichen wir das Evangelium und laden zum Glauben ein.“

Mit diesen drei Vorbemerkungen möchte ich kurz ein paar Thesen anreißen, die mir im Zusammenhang der Glaubensbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorrangig und wichtig sind.

### **1. Diakonische Unternehmen wollen, dass der Glaube durch Wort und Tat vermittelt wird und dass Menschen zum Glauben eingeladen werden.**

Ich habe eben schon ausgeführt, dass die Diakonie praktizierter Glaube ist. Wir sind aufgerufen, durch unser Tun und Handeln in unseren Einrichtungen und Diensten den Glauben für den Menschen präsent zu machen, in dem wir das tun, was Menschen von uns erwarten und was Jesus selbst von uns erwartet hat. Wir tun das in unserer täglichen Arbeit vielleicht ganz selbstverständlich, weil wir es irgendwie verinnerlicht haben. Wir nehmen die Menschen vorbehaltlos an, die zu uns kommen, weil wir in ihnen das Ebenbild Gottes sehen.

Wir nehmen die Menschen vorbehaltlos an, weil wir von der Rechtfertigung allein aus Glauben wissen. Wir wissen aus zahlreichen biblischen Erzählungen, dass es unsere Aufgabe ist, Menschen in ihren Nöten anzunehmen und ihnen entsprechende Hilfe zukommen zu lassen.

## **2. Wer in der Diakonie arbeitet, muss vom Glauben reden können.**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie stehen in der Erwartung, über Glaubensfragen Auskunft geben zu können. Es gibt eine Erwartung an sie, in besonderen Situationen von Klientinnen oder Klienten angesprochen zu werden. Aber es gibt auch andere Fragen, die beantwortet werden müssen: Wofür steht das Kronenkreuz? Was bedeutet das Kruzifix an der Wand? Warum hängt in Einrichtungen der Diakonie in der Adventszeit immer ein Adventskranz? Warum feiern wir Andachten? Warum segnen wir Menschen aus? Warum beginnen Besprechungen mit einem geistlichen Wort oder mit dem Verlesen der Losung? Hier müssen wir selbst sagen können, warum das so ist. Aber wir müssen auch unsere Mitarbeitenden dazu befähigen, sprachfähig zu werden.

## **3. Wer vom Glauben redet, muss dafür sprachfähig sein.**

Es ist in unserer stärker säkular werdenden Gesellschaft kein Einzelfall mehr, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie ein sogenanntes biblisch diakonisches Grundwissen nicht mehr wie selbstverständlich mitbringen. Die „Wissensbestände“, die in vergangenen Jahren von heute eher älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorhanden waren, seien sie etwa im Konfirmandenunterricht oder in der Jugendarbeit vermittelt, sind bei der jüngeren Generation kaum noch vorhanden.

Grundaspekte des Glaubens sind also nicht bekannt. Wie sollen Menschen vor diesem Hintergrund sprachfähig sein und Auskunft geben über das, was uns in unserer Arbeit leitet und was vielleicht auch sie selbst leitet. Deshalb halte ich es für richtig und unterstütze es, dass Grundkurse des Glaubens angeboten werden, damit Mitarbeiterinnen und Mitar-

beiter die Möglichkeit haben, dieses Wissen sich aneignen zu können. Und darüber hinaus über dieses Wissen und Verstehen vielleicht einen Zugang zum Glauben finden, der ihnen bisher, warum auch immer, verschlossen blieb. Denn, wie heißt es in der These zum Leitbild Diakonie: Wir wollen zum Glauben einladen!

Ich halte aber sehr viel davon, diese Glaubenskurse nicht als ein Angebot der Einrichtung in einer sogenannten Inhouse-Schulung durchzuführen, sondern den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, an einem anderen Ort diesen Grundkurs zu belegen. In Bremen halten wir es so, dass das Evangelische Diakonissen-Mutterhaus diese Grundkurse des Glaubens anbietet und für die diakonischen Einrichtungen im Land Bremen offen stehen. Das hat den Vorteil, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit anderen Menschen aus anderen Einrichtungen zusammen kommen und über das, was ihnen wichtig ist, ins Gespräch kommen.

## **4. Bildungsangebote vermitteln ein Wissen, das heute kaum oder nur rudimentär vorhanden ist.**

Wenn wir in der Diakonie vom Glauben reden wollen, dann müssen wir die entsprechenden Angebote vorhalten. Wir können nicht mehr erwarten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Wissen automatisch mit dem Konfirmandenunterricht oder einer gelungenen Jugendarbeit so inhalieren habe, dass es bis heute vorhält und abrufbereit ist. Deshalb ist es auch eine Frage der Personalentwicklung, welche Angebote wir unseren Mitarbeitern machen, wie wir sie für diese Aufgaben einladen und wie wir im Anschluss an diese Kurse immer wieder Möglichkeiten schaffen, sich über diese Fragen auszutauschen, damit das Erlernte und Erworbenem formuliere das jetzt bewusst ganz spitz – weiter entwickelt und vertieft werden kann und zu eigenem Glauben anregt. Glaubensvermittlung oder auch das, was wir heute Spiritualität nennen, ist eine Form diakonischer Unternehmenskultur.



## **C) Frieder Grau, Pfarrer, Theologischer Vorstand und Direktor der Karlshöhe Ludwigsburg**

Die Karlshöhe Ludwigsburg ist

- ein Komplexträger mit vielfältigen diakonischen Tätigkeitsfeldern („diakonisch arbeiten“),
- ein Bildungsträger mit Diakonenausbildung und spezifisch diakonisch-theologischen Bildungsangeboten („diakonisch lernen“)
- als Karlshöher Diakonieverband eine Auftragsgemeinschaft von Diakoninnen und Diakonen („diakonisch leben“).

### **I. Glaubensbildung – diakonischer Auftrag und/oder unternehmerisches Interesse**

1. Glaubensbildung ist keine Frage des unternehmerischen Interesses, sondern des diakonischen Auftrags. Glaubensbildung ist uns als Diakonie aufgetragen – unabhängig von Interesse und Bereitschaft. Diakonie als ein Teil von Kirche kann ohne Glaubensbildung nicht existieren. Glaubensbildung ist essentiell. Je stärker Diakonie in weltlichen Zusammenhängen und unternehmerischen Strukturen existiert und je brüchiger andere Stabilisatoren für diakonische Identität werden, desto dringlicher wird Glaubensbildung für unsere diakonische Erkennbarkeit.

2. Glaubensmündigkeit ist ein urprotestantisches Prinzip. Ein evangelischer Christ gestaltet seinen Glauben in Freiheit und Verantwortung. Dies gilt umso mehr für einen im Auftrag evangelischer Diakonie Tätigen. Weil Glaubensmündigkeit durch Glaubensbildung (klassisch: Katechismusunterricht) entsteht, braucht evangelische Diakonie Glaubensbildung. Nachdem viele Mitarbeitende Zugang zum Christentum ausschließlich über ihren Arbeitsplatz in der Diakonie haben, wird Glaubensbildung immer dringlicher. Ich gestehe: Als Karlshöhe Ludwigsburg kommen wir diesem Auftrag nur bruchstückhaft nach! Kennen Sie die Redewendung: „Eigentlich müsste man...“ (viel mehr Sport treiben; mal wieder in den Gottesdienst gehen; jeden Mitarbeitenden mit Namen kennen...)? Und dann bleibt's bei den guten Vorsätzen. Gehört Glaubensbildung zu „Eigentlich müsste man...“?

Wenn Glaubensbildung essenziell ist, müsste sie höchste Priorität haben. Eine renommierte Werbeagentur in Karlshöher Nachbarschaft hat uns vorgeschlagen, jeden Tag 10 Minuten (oder jede Woche eine Stunde oder jeden Monat

einen halben Tag) geistliche Bildung mit allen Mitarbeitenden und Bewohnern zu betreiben. Das vergewissert uns in unserer christlichen Identität. Das würde uns nebenbei ein optimales Marketing beschern und wir könnten Kosten für Werbung einsparen. Und der Chefwerber fügte hinzu: „Sagen Sie nicht, dass sich das nicht umsetzen lässt. Wenn Sie das wollen, dann können Sie das realisieren!“ Wir haben's so radikal nicht umgesetzt – aus mangelndem Mut, aus der Erkenntnis heraus, dass Glaubensbildung sich nicht verordnen und organisieren lässt? Fachliche Fortbildungen gehen vor. Gewiss: Glaubensbildung lässt sich in fachliche Fortbildungen integrieren. Aber vielleicht ist auch dieser Satz ein Alibi, ein (Selbst)Täuschungsmanöver? Jedenfalls sollten wir uns hüten, aus dem Evangelium ein Gesetz zu machen. Calvin in Genf und die Täufer in Münster führen vor Augen, wo dieses hinführt. So stehe ich zur Freiheit und zur Unvollkommenheit praktizierter Glaubensbildung: Sie hat bei der Karlshöhe eine hohe, aber keine höchste Priorität.

Und nun doch – vom gegebenen Auftrag über dessen unvollkommene Erfüllung: Glaubensbildung gehört auch zum unternehmerischen Interesse. Wie jedes Unternehmen muss ein diakonisches Unternehmen großes Interesse daran haben, dass seine Mitarbeitenden sich mit seiner Mission, seinen Unternehmenszielen identifizieren, den Auftrag aktiv mittragen. Mündigkeit des Glaubens ist nicht nur ein urprotestantisches Prinzip, sondern Gegenstand moderner Unternehmensphilosophie. Diakonisch gebildete und bewusst christliche Mitarbeitende partizipieren intensiver an der Verwirklichung der Unternehmensziele. Allerdings, diakonische Unternehmer, seid auch gewarnt: Bewusste und mündige Mitarbeitende lassen sich schwerer führen als indifferente und unmündige. Bewusste und mündige Mitarbeitende gebärden sich zuweilen aufmüpfig, wenn es um diakonische Glaubwürdigkeit geht. Abgesehen davon: Glaubensbildung braucht Zeit, wertvolle Arbeitszeit, die verwertbarer eingesetzt werden könnte. Mehr noch: Glaubensbildung verschlingt psychische Energie, geht selten ohne Erschütterung und Zweifel, Spannungen und Verunsicherungen ab. Trotzdem: Diakonie muss auch ein unternehmerisches Interesse an Glaubensbildung haben.

3. Die Umsetzung gewonnener Glaubensbildung im Interesse des Unternehmens geschieht in drei Grunddimensionen:

– als Dienstleistung an den Betreuten (Nutzern), auf deren Einlösung diese ein Recht haben. Wenn ältere Menschen das Altenheim der Karlshöhe einer anderen Altenhilfeeinrichtung vorziehen, so tun sie dies, weil sie bei

der Karlshöhe einen christlich geprägten Geist und bestimmte oder unbestimmte religiöse Dienstleistungen erwarten. Dafür gibt es Fachleute (SeelsorgerInnen), dafür steht aber jeder Mitarbeitende. Damit Mitarbeitende diese Ansprüche erfüllen können, brauchen sie Glaubensbildung. Betreute in einer diakonischen Einrichtung haben ein Anrecht auf glaubens-gebildetes Servicepersonal.

- als Impuls und Horizonterweiterung für die Betreuten, jenseits aller Dienstleistungen, Erwartungen und Berechnungen. Des Evangeliums kundige Mitarbeitende können überraschende Impulse setzen, die den Betreuten aller Altersklassen ein neues Selbstverständnis und Selbstbewusstsein ermöglichen. Ein ehemaliges Karlshöher Heimkind der 60er-Jahre berichtet: Was ich trotz aller erfahrenen Kränkungen niemals missen möchte, das sind die biblischen Geschichten, die uns erzählt wurden – Geschichten voller emanzipatorischer und ermutigender Kraft. Und ein Bewohner des Karlshöher Wohnangebots für Menschen mit sozialen Schwierigkeiten erzählte noch Monate später von einem Gottesdienst zu Jesaja 65,7 ff („der neue Himmel und die neue Erde“), an dem er mitwirkte. Er war sichtlich beeindruckter als der predigende Pfarrer.
  - als Impuls und Horizonterweiterung für Mitarbeitende. Mitarbeiterpflege ist heute groß geschrieben. Sollen wir Mitarbeitenden die spirituelle Pflege, die persönliche Bereicherung und Horizonterweiterung durch Glaubensbildung vorenthalten? Ich frage mich manchmal, warum Mission in der Diakonie solch einen schlechten Ruf hat. Es geht doch nicht darum, Diakonie für Mission zu missbrauchen, sondern Mission als Teil der Diakonie zu gestalten.
4. Wenn wir schon vom Interesse des Unternehmens reden, dann möchte ich nicht leugnen: Ein Unternehmen mit diakonisch gebildeten Mitarbeitenden hat einen klaren Marktvorteil vor anderen Mitbewerbern. Glaubensbildung als Bestandteil des Marketing? Ja – warum nicht!
5. Ein weiterer Gesichtspunkt: Glaubensbildung bewahrt vor diakonischer Naivität und klischeehaften Vorstellungen des Christentums. Sie arbeitet vor-aufklärerische Frömmigkeit auf. Täuscht es oder geistert heute mehr denn je vor-aufklärerische Religiosität durch die Welt – als sei Behinderung eine Strafe, oder als müsse man nur kräftig beten, dann werde man gesund (und umgekehrt). Als diakonisches Unternehmen habe ich um unserer Christlichkeit willen ein

Interesse, dass Mitarbeitende mit solch diffuser Religiosität kritisch umgehen können.

6. Zur diakonischen Naivität gehört auch die Vorstellung mancher Unternehmer, in der Diakonie hätten wir lauter potenziell perfekte Mitarbeitende und die Vorstellung mancher Mitarbeitender, als seien in der Diakonie die Arbeitsbedingungen irgendwie „softer“. Glaubensbildung mit Hilfe der reformatorischen Unterscheidung von Gesetz und Evangelium lehrt uns, dass Arbeit auch in der Diakonie Arbeit unter dem Gesetz ist – unter dem harten und drückenden Gesetz von ökonomischen, gesetzlichen, arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen und von Arbeitsverdichtung. Das Gesetz fordert Erfüllung – ja! Niemand kann das Gesetz erfüllen – ja! Gemeinsam arbeiten wir daran, die Arbeitsbedingungen unter dem gesetzten Gesetz so gnädig und menschlich wie möglich zu gestalten.
7. Ein Letztes: Glaubensbildung lehrt Mitarbeitende, kritisch mit ideologieverdächtigen Idealen der sozialen Diskussion umzugehen. „Selbstbestimmt bis ins hohe Alter“ – Ja, aber nicht erst im hohen Alter gehört Angewiesenheit und Begrenztheit zur schöpfungsgemäßen Existenz. „Inklusion“ – Ja, aber wo bleibt die Würde der schwerstmehrfachbehinderten Menschen und der renitenten nicht inkludierbaren Jugendlichen?

## II. Diakoninnen und Diakone als Gewährsträger von Glaubensbildung

Glaubensbildung geschieht primär nicht in Bildungsveranstaltungen (so wichtig diese sind), sondern in alltäglichen Vollzügen diakonischer Praxis. Dazu braucht es personale Präsenz diakonischen Glaubens in der sozialen Arbeit durch „Überzeugungstäter“ – und zwar auf allen Hierarchieebenen. Diakoninnen und Diakone sind solche „ÜberzeugungstäterInnen“. Sie verknüpfen „kraft Amtes“ soziale Arbeit und christlichen Glauben, Altar und Straße, Abendmahl und Vesperkirche, Mission und Sozialpolitik.

Die Karlshöhe Ludwigsburg verfolgt in ihrer Personalplanung deshalb die Strategie, auf allen Hierarchieebenen und in allen Aufgabengebieten – von der Jugendhilfe bis zum Qualitätsmanagement – gezielt Diakoninnen und Diakone zu platzieren.

1. Diakoninnen und Diakone erwerben durch ihre Ausbildung fachliche, organisatorische und geistliche Kompetenzen, die sie in der Praxis verknüpfen. Diakone stehen dann für Glaubensbildung in alltäglichen Vollzügen. Durch ihre basis-



nahe Präsenz ermöglichen sie Glaubensbildung „by the way“ – was deren effektivste und glaubwürdigste Form ist.

2. Diakoninnen und Diakone tragen durch eine vertiefte Fachlichkeit zur Glaubensbildung bei. Indem sie in einem Jugendlichen nicht nur einen Maßnahme-Empfänger sehen, sondern Gottes geliebtes Geschöpf, vermitteln sie ein biblisches Verständnis vom Menschen und eine praxisrelevante Form des Evangeliums von Gottes Menschenfreundlichkeit. Im Qualitätsmanagement sehen sie nicht ein Instrument zur Herstellbarkeit von Qualität, sondern wissen um die Unverfügbarkeit diakonischen Gelingens.
3. Diakoninnen und Diakone sind hellhörig und mehrsprachig: Sie sind in besonderer Weise geschult, die – oft versteckten – Glaubensfragen von Betreuten und von anderen Mitarbeitenden zu hören, wahrzunehmen, zu deuten und darauf zu reagieren. Solche Sehnsüchte artikulieren sich selten in religiöser Sprache, sind aber nicht weniger deutlich präsent. Diakoninnen und Diakone sind Hermeneuten des Evangeliums in weltlicher Sprache.

4. Diakoninnen und Diakone sind identitätsstiftende GewährsträgerInnen diakonischer Unternehmenskultur – in verantwortlichen Leitungsfunktionen, aber auch in Basistätigkeiten. Sie sind sprach- und auskunftsfähig in Fragen des Glaubens und diakonischen Selbstverständnisses.
5. Auch in Bildungsveranstaltungen sind Diakoninnen und Diakone praxis- und lebensnahe Zeugen des Glaubens mit hoher Glaubwürdigkeit.
6. Diakoninnen und Diakone sind letztlich nicht einer Unternehmensstrategie verpflichtet, sondern – laut Amtssprechen – dem „Gehorsam gegen Jesus Christus“.

Zum Schluss: Ist Glaubensbildung zuerst Bestandteil des diakonischen Auftrags und nicht des unternehmerischen Interesses und setzt Glaubensbildung auf Mündigkeit, so sind Mitarbeitende Subjekte dieser Bildungsprozesse und nicht Objekte missionarischer oder unternehmerischer Bildungsbemühungen. Nicht nur die Mitarbeitenden, sondern auch die Unternehmensleitung lernt in diesem Prozess.

## 5. Mitglieder der Projektgruppe

Bertram Althausen,  
Pfarrer, Leiter des Instituts für Bildung und Entwicklung in der Hoffbauer-Stiftung, Potsdam

Norbert Aufrecht,  
Diakon, Geschäftsbereichsleiter Missionarische Dienste, Evangelische Stadtmission Freiburg, e.V.

Jutta Beldermann,  
Pfarrerin, Geschäftsführerin der Evang. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde, Bethel

Ulrich Laepple,  
Pfarrer, Theol. Referent der Arbeitsgemeinschaft Missionarische Dienste (AMD), Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband, Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung, Berlin (Projektleitung)

Christian Oelschlägel,  
Theol. Referent im Vorstandsbüro, Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband, Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung, Berlin

Dr. Maria Pulkenat,  
Leiterin der Erwachsenenbildung im Zentrum Kirchlicher Dienste der Ev. Kirche in Mecklenburg-Vorpommern, Rostock

Sven Quittkat,  
Pfarrer, Referent für Diakonische Theologie und Leiter der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Diakonischen Werk der Ev.-luth. Landeskirche Hannover e.V., Hannover

Andreas Schlamm,  
Diakon und Referent der Arbeitsgemeinschaft Missionarische Dienste (AMD), Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband, Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung, Berlin (Co-Leitung)

Stefan Süß,  
Pfarrer und Rektor des Naemi-Wilke-Stiftes Guben





**Auszug Diakonie Texte 2011/2012**

- 08.2012 Das neue Entgeltsystem für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen – Positionen der Diakonie
- 07.2012 Klientinnen und Klienten in ihrer Elternrolle stärken – Kinder psychisch oder suchtkranker Eltern achtsam wahrnehmen
- 06.2012 Soziale Daseinsvorsorge in den Kommunen: Zivilgesellschaft stärken, Solidarität und Teilhabe sichern
- 05.2012 Rechtssicherheit und Fairness bei Grundsicherung nötig  
Diakonie-Umfrage ergibt: SGB-II-Rechtsansprüche regelmäßig nicht umgesetzt
- 04.2012 Freiwilliges Engagement in Einrichtungen und Diensten der Diakonie – Eine repräsentative Studie
- 03.2012 Leitlinien Arbeitsmigration und Entwicklung  
– Guidelines on Labour Migration and Development  
Art.-Nr: 613 003 032ENGL  
– Principes directeurs pour les migrations et le développement  
Art.-Nr: 613 003 032FR
- 02.2012 Sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche – eine Aufgabe der Prävention und Gesundheitsförderung aus Sicht der Diakonie
- 01.2012 Diskriminierungsschutz in diakonischen Arbeitsfeldern
- 16.2011 50 Jahre Zivildienst
- 15.2011 Pflegestatistik – zum 15. Dezember 2009
- 14.2011 Einrichtungsstatistik – Regional – zum 1. Januar 2010
- 13.2011 Vorstandsbericht
- 12.2011 Sozialleistungen für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger in Deutschland
- 11.2011 Teilhabe abhängigkeitskranker Menschen sichern
- 10.2011 Einrichtungsstatistik zum 1. Januar 2010
- 09.2011 Altenarbeit im Gemeinwesen  
Demografisch geboten – politisch notwendig – verlässlich finanziert
- 08.2011 Prozesse interkultureller Öffnung konkretisieren, kommunizieren, kultivieren
- 07.2011 Kommunikation von Qualität in der stationären Altenhilfe
- 06.2011 Mitarbeitendenstatistik zum 1. September 2008
- 05.2011 Chancen für Kinder eröffnen – Teilhabe durch Kinder- und Jugendrehabilitation
- 04.2011 Der Tod gehört zum Leben

Liebe Leserinnen und Leser,

wir hoffen, dass wir Ihnen mit der vorliegenden Ausgabe des Diakonie Textes Informationen und inhaltliche Anregungen geben können. Wir sind an Rückmeldungen interessiert, um unsere Arbeit zu optimieren. Wir freuen uns deshalb, wenn Sie uns Kommentare und Anregungen zum Inhalt des Textes zukommen lassen, informieren, welchen Nutzen Sie durch diesen Text für Ihre Arbeit erfahren haben und mitteilen, wie Sie auf die vorliegende Ausgabe der Diakonie Texte aufmerksam geworden sind und ob oder wie Sie diese weitergeben werden.

Ihre Rückmeldungen senden Sie bitte an die verantwortliche Projektleitung (siehe Impressum unter Kontakt).

Herzlichen Dank!  
Diakonie Deutschland

**Impressum**

Diakonie Deutschland –  
Evangelischer Bundesverband  
Evangelisches Werk für  
Diakonie und Entwicklung e.V.  
Caroline-Michaelis-Straße 1  
10115 Berlin

Verantwortlich für die Reihe:  
Andreas Wagner  
Zentrum Kommunikation  
Telefon: +49 30 65211-1779  
redaktion@diakonie.de  
www.diakonie.de

Kontakt:  
Pfarrer Ulrich Laepple  
Diakonisch-missionarischer  
Gemeindeaufbau  
Arbeitsgemeinschaft Missio-  
narische Dienste  
Telefon: +49 30 65211-1864  
amd.laepple@diakonie.de

Layout: A. Stiefel

Druck: Zentraler Vertrieb des  
Diakonischen Werkes  
der Evangelischen Kirche  
in Deutschland e.V.  
Karlsruher Straße 11  
70771 Leinfelden-Echterdingen

© Dezember 2012 – 1. Auflage  
ISBN-Nr. 978-3-941458-59-8

Art.-Nr. 613003092

Die Texte, die wir in der Publikationsreihe Diakonie Texte veröffentlichen, sind im Internet frei zugänglich. Sie können dort zu nicht-kommerziellen Zwecken heruntergeladen und vielfältig werden. Diakonie Texte finden Sie unter [www.diakonie.de/Texte](http://www.diakonie.de/Texte). Im Vorspann der jeweiligen Ausgabe im Internet finden Sie Informationen, zu welchem Preis Diakonie Texte gedruckt beim Zentralen Vertrieb bestellt werden können.

Bestellungen:  
Zentraler Vertrieb des  
Diakonischen Werkes der  
Evangelischen Kirche  
in Deutschland e.V.  
Karlsruher Straße 11  
70771 Leinfelden-  
Echterdingen  
Telefon: +49 711 21 59-777  
Telefax: +49 711 797 75 02  
Vertrieb@diakonie.de

Benutzer des Diakonie Wissensportals können über die Portalsuche nicht nur nach Stichworten in den Textdateien recherchieren, sondern auch auf weitere verwandte Informationen und Veröffentlichungen aus der gesamten Diakonie zugreifen. Voraussetzung ist die Freischaltung nach der Registrierung auf [www.diakonie-wissen.de](http://www.diakonie-wissen.de)

[www.diakonie.de](http://www.diakonie.de)

**Diakonie Deutschland –  
Evangelischer Bundesverband  
Evangelisches Werk für Diakonie und  
Entwicklung e.V.**

Caroline-Michaelis-Straße 1

10115 Berlin

Telefon: +49 30 65211-0

Telefax: +49 30 65211-3333

[diakonie@diakonie.de](mailto:diakonie@diakonie.de)

[www.diakonie.de](http://www.diakonie.de)