

„Und wenn andere sagen, wo es langgeht?“

„Als Berufsgruppe in landeskirchlichen Entscheidungsstrukturen zwischen Opfermentalität und Selbstüberschätzung – Plädoyer für eine neue Form der Interessensvertretung“

Workshop auf der Jahreskonferenz der Diakoninnen und Diakone am 9. März 2009 in Falkenburg

I. Hinführung:

„Wenn wir wollen, dass alles so bleibt, wie es ist, müssen wir zulassen, dass sich alles verändert“, lässt der italienische Schriftsteller Giuseppe Tomasi di Lampedusa (1896-1957) seine berühmte Romanfigur Don Fabrizio, den Herzog von Salina in seinem Meisterwerk „Der Leopard“ so treffend feststellen.

Wenn es darum geht, als Berufsgruppe in die längst laufenden und sich weiter beschleunigenden Veränderungsprozesse unserer Kirche aufzubrechen und in ihnen möglichst auch anzukommen, dann muss sich auch bei den Diakoninnen und Diakonen zumindest eine Menge verändern, wenn es gilt aus der möglichen Falle zwischen Selbstunterforderung einerseits und der Selbstüberschätzung andererseits herauszukommen. Der Unterforderung, die eine vielfach in Kirchenkreisen zu beobachtenden Ohnmachtserfahrung in Sätzen „Ich kann ja nichts machen, über mich wird sowie andernorts bestimmt“ formuliert und gelebt wird. Und andererseits einer Selbstüberschätzung in dem Sinn „Wenn ich mich, diesen Prozessen nur konsequent verweigere, wenn wir bestimmte Positionen nicht aufgeben, dann bleibt schon alles so wie es ist. Zumindest, wenn ich erst einmal unkündbar bin.“

Nein, der Leopard hat recht, nichts kann so bleiben wie es ist. Und die eine, wie die andere Haltung ist bei allem Verständnis im jeweiligen Einzelfall, denn natürlich stehen konkret erlebte Negativerfahrungen hinter solchen praktizierten Verweigerungsstrategien, erfolglos. Die Überschätzung der Möglichkeiten und auch die Verweigerung an der Mitarbeit von Umstrukturierungsprozessen sind zum Scheitern verurteilt. Das ist sicher!

Veränderungsprozesse sind für uns Synodale in der landeskirchlichen Verantwortung seit Jahren tägliches Brot. Gleiches gilt aber auch für die Kirchenkreise gleichermaßen. Ständig kommt Neues. Denken Sie z.B. an das veränderte kirchliche Finanzausgleichsgesetz. Veränderungen betreffen das Landeskirchenamt, das einen erheblichen Umbau erlebt und sie

betreffen zugleich letztlich je nach Finanzdruck mehr oder weniger jede einzelne Gemeinde. Das ist aber eine Binsenweisheit, wie sie selbst wissen.

Mein Thema heute umfasst einen Aspekt dieser Veränderungsprozesse, der allerdings für Sie als Berufsgruppe von wichtiger Bedeutung sein kann:

Mir geht es um die Frage: „Wer steuert eigentlich in unserer Kirche diese Veränderungsprozesse?“

Und, noch wichtiger: Wie kann ich als Diakonin, Diakon an diesem Prozess beteiligt sein und Einfluss darauf ausüben.

II. Wenn andere sagen, wo es langgeht...

...dann wird deutlich, dass es bei diesem Thema ganz wesentlich um Begriffe geht, die wir bei Kirche gern immer noch möglichst nicht verwenden und mit anderen Begrifflichkeiten verschleiern. Es geht um Führung, Führungskompetenz, Leitung und vor allem auch um Macht. Wenn man im kirchlichen Umfeld das Wort „Macht“ überhaupt verwendet, dann nur mit der Vorsilbe „Voll“ davor: Vollmacht.

Wer ist bevollmächtigt unsere Kirche durch die Zeiten zu führen, in denen uns manche mittelfristig ein Drittel Mitglieder und die Halbierung der Finanzkraft voraussagen? Wer entscheidet, wenn der Kuchen kleiner werden muss, welche Stücke abgeschnitten werden und welche nicht? Das Ergebnis dieses Prozesses ist wesentlich davon abhängig, wer für diesen Prozess die Verantwortung trägt. Und, um das gleich zu sagen, die Antwort auf die Frage nach dem Wer lautet nicht etwa Synode, jedenfalls nicht nur. Genau dies macht es so schwierig die Veränderungsprozesse zu verstehen und es noch schwieriger diese aktiv in seinem Sinn zu beeinflussen.

Zunächst habe ich mich gefragt, wie es um die Wahrnehmung von Führungsverantwortung bei Diakoninnen und Diakonen bestellt ist? Ich habe mich zur Vorbereitung dieses Workshops mit einem hochinteressanten Aufsatz von Barbara Rose mit dem Titel „*Diakoninnen und Diakone in der Führung. Ein vergessener Beruf?*“¹ beschäftigt. Die langjährige Rektorin der Evangelischen Fachhochschule Hamburg weiß natürlich, dass Debatten um die Führung, übrigens auch im

¹ Vgl. Barbara Rose: *Diakoninnen und Diakone in der Führung. Ein vergessener Beruf?* In: Klaus Hildemann (Hg): *Spannungsfeld Führung*, Evangelische Verlagsanstalt, Leipzig, 2002

unternehmerischen Bereich immer nur dann aktiv geführt werden, wenn sich die Rahmenbedingungen verändern.

Führungsstile verändern sich und passen sich den Erfordernissen an. Erkennbar ist: Gefordert ist in Führungsaufgaben heute das Denken und Handeln in Beziehungen, eine gute Kommunikations- und Vernetzungsfähigkeit und den Willen und die Umsetzung aus Erfahrungen und Fehlern zu lernen, statt stur seinen Stiefel durchzuziehen. Gerade unter diesem Aspekt ermöglicht ihre Ausbildung eigentlich Diakoninnen und Diakone einen Vorteil, der sie zur Ausübung von Führungsaufgaben befähigen müsste. Diakoninnen und Diakone sind, wie der Geschäftsführer des Diakonischen Werkes in Hamburg feststellt, *„aufgrund ihres breiten generalistischen Wissens, ihrer Beziehungskompetenz, aufgrund ihrer Fähigkeit, unterschiedliche Perspektiven einzunehmen und sich in komplexen Verhältnissen zu orientieren, letztlich geeigneter für heutige und künftige gestaltende Führungsarbeit, als etwa Juristen und Ökonomen, deren Stärke im Bewahren läge.“*²

Wie wir wissen, sieht die Wirklichkeit in unserer Kirche anders aus, sowohl was die Rolle von Frauen in Leitungspositionen betrifft, als auch für ihre Berufsgruppe generell.

Generell ist das Fazit zu ziehen: Je weiter man nach oben schaut, umso schwächer wird die Präsenz von Diakoninnen/Diakonen.

Konkret ist für unsere Landeskirche festzustellen:

In der Landessynode, einem von insgesamt fünf landeskirchlichen Leitungsorganen (Landessynode, Landesynodalausschuss, Landeskirchenamt, Landesbischofin und Kirchensenat) kann man das relativ konkret sagen:

In der 23. Landessynode, die bis Ende 2007 amtierte, waren von den damals 98 Synodalen 26 Pastorinnen und Pastoren (davon 7 Superintendenten), 13 Lehrende, acht Juristen und acht Diakoninnen, Diakone und Sozialpädagogen vertreten. *(Ich wähle jeweils nur die maskuline oder feminine Form, sonst wird es zu lang.)* Den großen Rest bildeten nicht bei Kirche Beschäftigte in anderen Berufe und nicht berufstätige Ehrenamtliche. Eine Superintendentin, ein Jurist und zwei Sonstige waren als Präsident und Vizepräsident tätig.

Dem Landessynodalausschuss, der als eigenes Organ und monatlich einmal ganztätig tagend das wichtigste synodale Element ist gehörten drei Theologen, eine Diakonin, ein Verwaltungsangestellter, eine Lehrerin und ein nicht bei Kirche Beschäftigter an. Später folgte

² Der Geschäftsführer des Diakonischen Werkes Hamburg im Jahr 2000. Zitiert bei: Barbara Rose „Diakoninnen...“ a.a.O., S.1

dem Verwaltungsangestellten im LSA, ein als Heimleiter tätiger Diakon. Insgesamt kann man also nicht von einer zu schwachen Präsenz der Berufsgruppe sprechen. Die wichtigen Ausschussvorsitze lagen komplett in der Hand von Theologen (5), Juristen (1) und Sonstigen (5).³

Auch in der jetzt amtierenden 24. Landessynode, die um 25 Prozent reduziert wurde, ein konkreter Einsparbeschluss des berühmten Aktenstücks 98, ist die Vertretung der Diakoninnen und Diakone insgesamt nicht schlechter geworden: Acht Diakoninnen/Sozialpädagogen treffen auf 19 Pastorinnen (davon sechs Superintendentinnen). Zehn Lehrerinnen, fünf Juristinnen, ein kirchlicher Verwaltungsangestellter, vier kirchliche Mitarbeiter und 27 sonstige Personen bilden das Parlament.

Das Präsidium der Synode besteht aus einem bei Kirche beschäftigten Mitarbeiter, einem Juristen und zwei außerhalb von Kirche beschäftigten Personen.

Im Landessynodalausschuss sitzen drei Pastorinnen (darunter zwei – allerdings männliche – Superintendentinnen) zwei Diakoninnen (darunter eine weibliche) und zwei Sonstige.

Auch bei den Ausschussvorsitzenden ergibt sich ein differenziertes Bild: Eine Diakonin, drei Pastorinnen (eine Sup), eine Lehrerin, eine Juristin, eine kirchliche Verwaltungsangestellte (männlich) und vier Sonstige leisten das wichtige Ausschussgeschäft.⁴

Synodal sind Diakoninnen/Diakone einigermaßen gut aufgestellt und haben durch die Bank Mitarbeitende bei der Wahl gute Chancen in das „Kirchenparlament“ gewählt zu werden. Weitaus schlechter sieht es bei allen anderen Leitungsorganen der Landeskirche aus: Ein Diakon wurde von der Synode als „normales Gemeindeglied“ in den Kirchensenat geschickt. Er vertritt jetzt auch diese Berufsgruppe in der EKD-Synode.

Ansonsten Fehlanzeige: Das Kollegium des LKA besteht aus Theologen und Juristen, das bischöfliche Amt ist ein pastorales. Andererseits ist zu sagen, dass es mit Ausnahme des sogenannten Schlüsselberufs, den anderen Berufsgruppen in unserer Landeskirche ganz genauso geht.⁵

³ Quelle: Synodales Informationssystem (SIS), Allgemeine Informationen zur 23. Landessynode, Intranet der Hannoverschen Landeskirche

⁴ Quelle: Synodales Informationssystem (SIS), Allgemeine Informationen zur 24. Landessynode, Intranet der Hannoverschen Landeskirche

⁵ Internetpräsenz der Landeskirche www.evlka.de, Struktur und Geschichte

Das führt mich, gewissermaßen als Auflockerung, zu der konkreten Zwischenfrage an Sie: Kennen Sie eigentlich die wichtigsten und höchstrangigen Vertreter Ihrer Berufsgruppe in unserer Landeskirche?

Zum Einen ist dies Antje Stoffregen, die jetzt bereits in der zweiten Legislaturperiode im Landessynodalausschuss sitzt und zugleich den Vorsitz im Diakonie- und Arbeitsweltausschuss, einem der wichtigsten und am intensivsten tagenden Fachausschüsse innehat.

Und zum Anderen Henning Schulze-Drude, der im Kirchensenat die große Personalpolitik unserer Landeskirche mitbestimmt und als EKD-Synodaler ihr Ansprechpartner gerade für Fragen des Dienst- und Tarifrechtes ist. Sie sollten sich diese Namen merken und sie im Bedarfsfall ansprechen.

III. Können - Wollen – Sollen

Wenn Diakoninnen und Diakone wie eingangs festgestellt von ihrer Ausbildung her bestens für heutige Führungsaufgaben geeignet sind, warum gibt es dann so wenige?

Drei mögliche Gründe hat Barbara Rose untersucht:

Diakoninnen/Diakone **können** nicht führen, sie **wollen** nicht führen und sie **sollen** nicht führen. Ersteres, das Können, kann man sehr schnell abhaken. Es ist „Quatsch“ sagt die Professorin selber kurz und prägnant.

Interessanter ist schon der zweite Aspekt.⁶ Eines meiner prägenden Erlebnisse aus meiner Anfangszeit in der Synode lautet: Immer dann, wenn es um für ihre Berufsgruppe wichtige Themen, egal ob es sich um Fragen des Tarifrechtes ging oder um etwa Recht zur Abendmahlsdarreichung, passierte Folgendes: Stets sagt nach der Debatte in unserer Synodengruppe jemand: „Das muss im Plenum der Synode aber ein Ehrenamtlicher sagen. Ich als Diakon kann das nicht“. Auch heute ist das nicht viel anders. Ich frage mich: Warum eigentlich können oder wollen Sie das nicht selber sagen?

Geht es dagegen um spezielle Fragen des Pfarramts, etwa zu Fragen der Vergütung, Beschäftigungsperspektiven oder auch das Thema Lebenshaltung, reden die synodalen

⁶ Vgl. Barbara Rose „Diakoninnen...“ a.a.O., S.3

Theologen völlig ohne solche Gewissensbisse und Selbstbeschränkung im Plenum. Und zwar nicht nur deren etablierte synodale Lobbyistenvertreter vom Pfarrverein und Pastorenausschuss, die sich bisher tatsächlich in der Regel als schlechte Lobby, weil in ihrem Anliegen borniert auftreten, erwiesen.⁷ Fazit ist, Theologen reden selbst munter zu Themen, zu denen sie erkennbar – in dem was sie sagen - wenig Ahnung haben, etwa immer wieder gern zur Öffentlichkeitsarbeit.

Ich denke, hinter dieser Beobachtung steht eine Erfahrung, die erklärt, dass viele Diakoninnen und Diakone Führungsaufgaben lieber nicht übernehmen wollen.

Führungsaufgaben sind nämlich immer mit Macht verbunden. Und Macht, das will man bei Kirche nicht. Der Begriff „Macht ist negativ konnotiert“, stellt Frau Rose fest, weil der diakonische Beruf doch gerade auf der anderen Seite steht: bei den Schwachen und Verlierern. Ohnmacht ist dagegen positiv besetzt.⁸

Und zusätzlich: Wer Führung und Macht ausübt, macht sich kritisierbar, denn er/sie macht auch Fehler. Und Kritik zu üben und auszuhalten ist leider generell keine Disziplin, bei der Kirche erfolgreich agiert. Das lässt sich immer wieder an latent vorhandenen und über Jahre hinweg verschleierte Konfliktsituationen zwischen KV-Pfarramt-Diakonen in vielen Kirchengemeinden ablesen.

Verschleierung das gilt auch beim Thema Macht. Insgesamt wird im kirchlichen Bereich das Wort Macht verschleiert und viel lieber von Dienstgemeinschaft gesprochen, wobei selbst die Denkschrift der EKD zum Diakoniat aus dem Jahr 1996 vom Dienst in „Abhängiger, untergeordneter Stellung als Beistand- und Dienstleistung für andere spricht“. Genau diese Rolle wird auch von der Berufsgruppe selbst gern angenommen.

Zum Beispiel Fortbildungen: Die Gruppe der Diakoninnen und Diakone nimmt im Vergleich mit am Fleißigsten Fortbildungsangebote wahr. Nur sehr selten geht es dabei jedoch inhaltlich um Leitungsaufgaben und die Ausbildung von Führungsqualitäten.

Sicherlich, Führungsaspekte und die Ausbildung von Führungsnachwuchs bilden in unserer Kirche insgesamt noch einen deutlichen Defizitposten. Abgesehen von der Superintendentenfahrschule fangen wir erst an, etwa auch für Leitungspositionen im Diakonischen Bereich, Führungspersonal auszubilden und es für solche Aufgaben über Jahre hinweg aufzubauen.

⁷ Vgl. Internetpräsenz des Hannoverschen Pfarrvereins, <http://www.hannoverscher-pfarrverein.de>, Rubrik Aktuell

⁸ Vgl. Barbara Rose „Diakoninnen...“ a.a.O., S.3f.

Dabei ist Führungsausbildung und Begleitung schlicht notwendig, anders lassen sich etwa große Diakonieholdings nicht mehr verantwortungsbewusst führen.

Macht und Verantwortung, darum geht es. Schon Max Weber wusste Herrschaft und Macht zu unterscheiden und sprach sich dafür aus, Macht als positiv zu bewerten. Macht ist da, sie muss legitimiert sein und transparent agieren, aber sie muss auch ausgeübt werden und zwar durchaus auch gern.

Den Willen dazu haben immer noch zu wenige Diakoninnen und Diakone. Und das hat sicher auch seinen Grund darin, dass Diakone Führungsaufgaben nicht übernehmen sollen. Frau Rose spricht davon, dass in immer komplexer werdenden Entscheidungsprozessen Vollprofis verlangt werden, die das Machen beherrschen. Diakone gelten und werden von anderen oft und gern als „Semiprofis“ wahrgenommen. Sie werden von anderen, eloquenteren Vertretern an die Seite geschoben und ziehen sich auch selbst gern zurück. Mitunter sogar amateurhaft.

- In Gemeinden sehen sie sich zu oft unter Rechtfertigungszwang etwa gegenüber dem KV gestellt, etwa im Hinblick auf ihre Arbeitszeit. Leichter wird es auch nicht dadurch, dass das Pfarramt hier mit Sitz und Stimme vertreten ist. Ich habe es als Ehrenamtlicher leider mehrfach erlebt, wie sich mitunter Diakone in ihrer Wahrnehmbarkeit als Berufsgruppe selber marginalisieren, indem sie mit Ehrenamtlichen Konflikte über Jahreszeitarbeitsstunden führen und Ausgleich.

Bitte verstehen Sie mich nicht falsch, ich will solche Auseinandersetzungen nicht bewerten, sondern möchte Ihnen ein Gefühl dafür vermitteln, wie das ankommt bei uns Ehrenamtlichen, die eine solche Diskussion abends gegen 21 Uhr im Kirchenvorstand führen, nachdem sie einen zehnstündigen Arbeitstag hinter sich haben. Und dann sitzt dabei noch ein Pastor/ein Pastorin die betont, dass für Sie keine 40-Stunden –Woche gilt und im Pfarrhaus bekanntermaßen ohnehin nicht das Licht ausgeht. Da stehen Sie von vornherein auf verlorenen Posten und beginnen sich selber als Berufsgruppe zu marginalisieren. Das kann sich bei der nächsten Stellenplanrunde rächen. Ich habe mit vier Superintendenten, die beim Stellenplanungsgeschäft meist ja eine zentrale Rolle spielen im Vorfeld über Diakone gesprochen. Von den meisten kam genau diese Kritik!

- Bei Stellenplanungsverfahren werden Diakone in Kirchenkreisen oft als abwartend, oder bremsend wahrgenommen. Ihnen gelingt es oft nicht im ausreichenden Maß, gerade Ehrenamtlichen die Notwendigkeit ihres Berufs und ihrer Funktion darzustellen. Das sollten Sie wissen, wenn sie aus dieser – ich übertreibe – babylonischen Gefangenschaft ihrer

Berufsgruppe ausbrechen wollen und aufbrechen zu einer aktiven Einmischung in die Diskussionen, die geführt werden.

- auf landeskirchlicher Ebene führt der Begriff des „Schlüsselberufs Pfarramt“, den ja auch unsere Landesbischöfin mehrfach benutzt, mitunter zu einem Gefühl der Zweitklassigkeit. Ich halte das für falsch, denn es kommt aus meiner Sicht weniger auf den Begriff Schlüsselberuf, als auf das Wort an, das davor steht: Sicher ist das Pfarramt ein ganz zentraler Schlüsselberuf für unsere Kirche, der so gesehen Menschen die Angebote und Beteiligungsformen unserer Kirche aufschließt.

Aber erst ist ein Schlüsselberuf und, wie wir seit Paulus wissen, nicht der alleinige. Wir brauchen den diakonischen Beruf genauso wie den des Kirchenmusikers und andere mehr, wenn denn der Kirchleib dynamisch und lebendig agieren soll. Deshalb hat die Landessynode, gegen mancherlei Bedenken, auch konkret zu eröffnende Nachwuchsperspektiven für ihre Berufsgruppe gegen mancherlei Bedenken ermöglicht. Leider nur in einem begrenzten Maß, ich weiß, aber immer noch besser als gar nicht.

Beim Beschreiben der bestehenden Defizite soll es aber nicht von mir aus gesehen nicht bleiben, deshalb zum Abschluss....

IV. ...Ein Plädoyer für eine neue Form der Vertretung der Interessen von Diakoninnen und Diakonen.

Sie sind in der Führung ein vergessener Beruf,

- weil sie zu wenig sicht- und hörbar sind
- weil sie sich mit Macht schwer tun
- weil beziehungsorientierte Berufe dem Expertenberuf im Hinblick auf Status und Anerkennung unterlegen sind.

Letzteres ist aber das ist kein Naturgesetz.

Barbara Rose erhebt drei Forderungen, die dazu beitragen, die Führungsverantwortung ihrer Berufsgruppe entscheidend zu verbessern⁹:

⁹ Vgl. Barbara Rose „Diakoninnen...“ a.a.O., S.5

1. Empirische Untersuchungen vorantreiben, die aufzeigen wie es um die Berufsgruppe im Führungsbereich wirklich bestellt ist. Also weg von Einzelfällen und Vermutungen und hin zu belegbaren Fakten, übrigens gerade auch im Hinblick auf eine geschlechterbezogene Unausgewogenheit innerhalb dieser Berufsgruppe selber bei Führungspositionen.
2. der Distanzierung von Macht und Führung zu Leibe rücken: Es geht um die Überwindung einer dieser moralischen Opfermentalität „Was machen die da oben mit mir?“ Es geht um Lust an der Ausübung von Führungsverantwortung. Dafür wären zunächst ungeschminkte, entideologisierte Bilder von Führung zu vermitteln. In der Aus-, Fort- und Weiterbildung müsste Führung unter zwei Aspekten aufgegriffen werden: „Führung zurechtrücken“ und „Macht, macht mächtig Spaß!“.
3. die schwerste Aufgabe ist es, den diakonischen Beruf vom Makel der „Semi-Profession“ zu befreien und zur gleichen Geltung wie dem Pfarrberuf zu verhelfen. Das ist deshalb schwer, weil damit automatisch am Primat des Pfarramtes gerüttelt wird und die Claims zur Machtausübung gewissermaßen abgesteckt sind. Und auch, weil dieses Ziel wesentlich selbst zu erkämpfen ist, vielleicht mit Unterstützung der Diakonischen Werke als Lobbyinstitution?

Einfach wird es nicht, aber die heute ja bereits ausführlich skizzierten Veränderungsprozesse bieten nicht nur Risiken, sondern auch die Chance zu konkreten Veränderungen. Die demografischen Veränderungen und das weniger werdende Geld eröffnen neue Möglichkeiten: Kirche für das Volk sein kann unsere Kirche in wenigen Jahren nur dann noch, wenn der diakonische Beruf auch verstärkt Aufgaben in der Seelsorge und Verkündigung und auch Verwaltungs- und Leitungsaufgaben wahrnimmt.

Im Moment ist es eine offene Frage, ob uns eher das Geld ausgeht, um den notwendigen theologischen Nachwuchs zu bezahlen oder eher die qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber für die dringend in Zukunft zu besetzenden unbedingt notwendigen Stellen im Pfarrbereich. Und über eine solche Lückenbüßerfunktion hinaus bieten sich zusätzliche Möglichkeiten, die stärker eigenverantwortlich wahrzunehmen wären. Sie würden auf Sicht und gewissermaßen schleichend die Position ihrer Berufsgruppe verbessern.

Die Diskussion, ob sich Gemeinden diakonische Stellenanteile leisten wollen und können, und Kirchenkreise Jugendwartstellen, wird entscheidend davon abhängen, inwieweit ihre Berufsgruppe ihre Alleinstellungsmerkmale offensiv vertritt.

Es gibt heute schon Gemeinden, die sich im Zweifel für eine Diakonenstelle entscheiden, auch, aber nicht nur weil diese billiger ist. Um es knallhart zu sagen: Es wird an der Basis zunehmend

einen Wettbewerb geben, für den es Diakoninnen und Diakone vorzubereiten gilt: Gut zu arbeiten und professionell das geleistete zu kommunizieren, bilden Schlüsselkriterien des Erfolgs.

In dieser Situation benötigen wir als Kirche gerade auch die doppelt qualifiziert ausgebildeten Diakoninnen und Diakone. Denn sie bringen nicht nur eine umfangreichere Ausbildung mit, sondern können auch einen größeren Part an verfügbaren Stellen besetzen. Und damit gerade auch Leitungsaufgaben abdecken. Ich möchte aus Zeitgründen zu diesem Aspekt nur auf die Untersuchung von Werner Ruschke aus dem Jahr 2007 verweisen, die deutlich aufzeigt, wo die Vorteile dieser Doppelqualifikation liegen¹⁰.

Schließlich auf landeskirchlicher Ebene: Die Strukturen unserer Landeskirche sind auf Konsens hin angelegt. Große Weichenstellungen kann kein Organ allein durchsetzen.¹¹

In diese Prozesse können und müssen sie sich aktiver einbringen. Es darf kein glücklicher Zufall mehr sein, dass die Sichtweise (nicht unbedingt nur reinen Interessen) des diakonischen Berufs, etwa in die für unsere Landeskirche zentralen Beratungen des Perspektiv Ausschusses durch eine Person eingebracht werden, sondern muss eigentlich selbstverständlich sein.

Es gibt manche, nicht nur Funktionäre des Pfarrvereins, bei denen man den Eindruck hat, sie sehen die Zukunft unserer Landeskirche vor allem als eine Pastorenkirche. Sie haben Sie den Schlüssel Pfarrstelle pro Gemeindeglieder im Kopf und fordern, ihn massiv zu senken.

Ich behaupte: eine Rückkehr zur Pastorenkirche können wir uns schlicht nicht leisten, denn wir gäben damit unseren Anspruch auf, soziologische Milieus und Menschen außerhalb unserer heutigen Kernklientel zu erreichen. Wir sägten damit am Status der Volkskirche. Ich glaube, wir können zusammen daran arbeiten, dass es dazu nicht kommt, dafür ist allerdings ein aktiveres Engagement der Diakoninnen und Diakone selbst erforderlich.

Deshalb: junge engagierte Diakoninnen und Diakone gehören in die Synode und sollten sich nicht zu auf ihre Anliegen fixierten, aber durchaus engagierten in der Kirche tätigen Synodalen entwickeln.

Es gibt solche Vertreterinnen und Vertreter bereits heute. Sie sollten intensiver befragt werden, durchaus auch kritisch. Unser Problem ist, dass dies immer noch viel zu wenig geschieht.

¹⁰ Vgl. Werner M. Ruschke: „Wozu braucht ein diakonisches Unternehmen doppelt qualifizierte Diakone/-innen und kirchliche Amtsträger/innen?“ In: Spannungsfelder heutiger Diakonie, Stuttgart, 2007 S.1ff.

¹¹ Internetpräsenz der Landeskirche www.evlka.de, Struktur und Geschichte

Auch die anderen Synodalen, z.B. Theologen, dürfen kritisch auf ihre Positionen hin befragt werden. Die Information über unsere synodale Arbeit ist deutlich zu verbessern, aber Information ist keine Einbahnstraße und beinhaltet immer auch die Verpflichtung ich selbst schlau zu machen.

Zumindest, wenn sie konkret in der Landeskirche und der Synode für Ihre Anliegen hin ansprechen können, sollten sie wissen!

Über dies und vieles mehr an Möglichkeiten sollten wir jetzt diskutieren. Ich habe schon viel zu viel gesagt. Hoffentlich auch das Eine oder Andere, über das es nachzudenken gilt.

Die Veränderungsprozesse bieten neben Risiken auch Chancen für Diakoninnen und Diakone. Aber sie sind einzufordern und zu erkämpfen, sie fallen einem nur im geringen Maße wie eine reife Frucht in den Schoß. Macht muss auch heute immer noch erkämpft werden.

Das sollten sie wissen, denn es muss sich zugleich sehr viel verändern, damit eben nicht alles so schwierig bleibt, wie es sich heute objektiv darstellt und vielfach subjektiv empfunden wird!
Herzlichen Dank!

Ich freue mich nun auf die Diskussion mit Ihnen!

06. März 2009/ Jörn Surborg