

Vermittlung – Verkündigung – Veränderung

Prof. Dr. Ralf Hoburg

Inzwischen blickt die Evangelische Kirche in Deutschland auf mehr als zehn Jahre ihres Reformprozesses zurück.¹ Dabei wird deutlich, dass der Wandel sich in erster Linie auf die Strukturen der Arbeit ausgewirkt hat. Die Reform der Kirche ist primär eine Strukturreform und das Zentrum dieser Strukturreform liegt in der Konzentration von Arbeitsfeldern bzw. in der Arbeitsverdichtung. Wolfgang Ratzmann hat ähnlich wie Bischof Martin Hein schon vor Jahren den kirchlichen Strukturprozess pointiert als „Rückbau“ beschrieben.² Dieser Rückbau ist auch für die Berufsgruppe der Diakoninnen und Diakone nicht folgenlos geblieben. Die Realität sind Teilzeitstellen und – so wird aus der Berufsgruppe berichtet – rapide sich verschlechternde Arbeitsbedingungen. Auf der Planungsebene der Kirchenkreise existiert teilweise ein Verdrängungswettbewerb der kirchlichen Berufe zu Ungunsten der Diakone. So ist es kein Wunder, dass Studierende unserer Fakultät – obwohl die Anfängerzahlen mit über 30 Studierenden pro Jahrgang seit 2007 erfreulich gut sind – sich im Verlaufe ihres Studiums teilweise in Richtung Soziale Arbeit umorientieren und zu nicht unerheblichem Maße Stellen in der Diakonie anvisieren. Das liegt weniger an unserem Ausbildungskonzept – wie der letzte Synodenbericht des Jahres 2010 in unkorrekter Weise nahe legt –, das theologische Grundbildung, Diakonie, Gemeindepädagogik und Soziale Arbeit in curricularer Abstimmung mit anderen FH's eng miteinander verzahnt, sondern vor allem an der Unattraktivität des Arbeitgebers Kirche, der für Diakoninnen und Diakone keine gesicherten Zukunftsperspektiven bereit hält.³ Von einer theologisch nach vorne gerichteten Vision will ich gerade vor dem Hintergrund des im vergangenen Jahr beendeten Konsultationsprozesses nicht reden, weil hier deskriptiv der Status beschrieben, aber keine zukunftsweisende Perspektive für den Beruf Diakon in dieser Landeskirche auf der Basis theologischer Reflexion entwickelt wird.

In meinem Referat geht es mir allerdings nicht um die Beschreibung dieses Strukturwandels der Kirche oder gar dessen Bewertung, sondern ich möchte den Blick auf die veränderten Arbeitsstrukturen und Arbeitsfelder im Berufsfeld der Diakoninnen und Diakone werfen. Diese hängen aber indirekt und direkt auch mit der Strukturveränderung der Kirche zusammen. Im Vorfeld dieses Treffens hat mir eine Arbeitsgruppe konkrete Fragen mit auf den Weg gegeben und ich will versuchen, zumindest Aspekte dieser Fragen in der Kürze des Impulsreferates aufzugreifen. Die aus der Praxis stammenden Fragen werde ich einbetten in einen größeren Zusammenhang eines gewandelten Berufsbildes. Wenn wir über die praktische Arbeit der Diakoninnen und Diakone in dieser Landeskirche reden, sollte die Reflexion darüber zumindest im Kontext der folgenden, derzeit verlaufenden, kirchlichen und wissenschaftlichen Diskurse erfolgen. Zu nennen wären hier vor allem:

- Die theologische Neujustierung von Gemeinde und Pfarramt⁴
- Die konzeptionelle Veränderung der Hochschulausbildung von Religions- und Gemeindepädagogen
- Die EKD-Konsultation über „Berufsprofile kirchlicher Mitarbeiter“ (sog. Kasseler Erklärung)
- Konsultationsprozess der Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers
- Die Verständigung der Hochschulen auf ein Kompetenzprofil nach DQR/EQR

¹ Vgl. etwa Wolfgang Huber, Kirche in der Zeitenwende. Gesellschaftlicher Wandel und Erneuerung der Kirche, Gütersloh 1999; Annegret Freund/ Udo Hahn (Hg.), Kirche im Umbau – Aspekte von Gemeindeentwicklung, Hannover 2008.

² Wolfgang Ratzmann, Aufbau, Rückbau oder Umbau? Gemeindeentwicklung an einem Epochenwechsel, in: Annegret Freund/ Udo Hahn, a.a.O., 11ff.

³ Zu den Veränderungen vgl. grundsätzlich Ralf Hoburg, Das Amt dazwischen. Diakoninnen und Diakone als Sozialanwälte der Gesellschaft, in: LOG 20 (2002/1), 35-41.

⁴ Vgl. Eberhard Hauschildt/ Ulrich Schwab (Hg.), Praktische Theologie für das 21. Jahrhundert, Stuttgart 2002.

1) Strukturveränderungen und die Folgen für die kirchliche Arbeit

Betrachtet man die Bemühungen um die Kirchenreform der vergangenen Jahre, wird erkennbar, dass sich unter dem Focus der Verdichtung und Konzentration der Arbeit scheinbar zwei auf den ersten Blick gegenläufige Tendenzen durchgesetzt haben. Einerseits führte die Neujustierung des Pfarramtes als kirchlichem Schlüsselberuf zu einer Neubewertung der Ortsgemeinde als dem zentralen Handlungsort des binnenkirchlichen Lebens. Während Uta Pohl-Patalong mit dem Konzept der kirchlich pluralen Orte in Zeiten des Ratsvorsitzes von W. Huber dem Monopolanspruch der Parochie noch wehren konnte, setzte sich in der neokonservativen Phase Käßmann das Modell von Isolde Kahle durch, das alle Macht der Parochie forderte. Gemeindeaufbau unter dem Stichwort „Wachstum“ und Mission bilden hierbei die Kernelemente kirchlichen Wunschenkens.⁵ Auch die EKD-Reformmacher setzen mit dem Slogan „Wachstum gegen den Trend“ auf Expansion der Mitglieder bzw. der Rückeroberung des verloren gegangenen Terrains, ungeachtet dessen, dass die Religionssoziologen dem Mythos vom Wachstum und steigender Religiosität in der Gesellschaft widersprechen.⁶ Dem entspricht, dass auf der Mikroebene der Kirchengemeinde dem Ehrenamt eine Schlüsselfunktion in der Kirche der Zukunft zukommen soll. Auch bei diesem Thema verschließt die Kirche die Augen davor, dass der Wachstumsmarkt „Ehrenamt“ begrenzt ist. Gleichzeitig und eigentlich dazu in widersprüchlicher Form wurde zunehmend der Kirchenkreis zu einer zentralen Handlungsebene kirchlicher Arbeit, die vor allem weniger zentrale Arbeitsbereiche wie etwa die Kirchliche Kinder- und Jugendarbeit, aber auch Erwachsenenbildung etc. bündeln soll. Die „Region“ soll nach dem Muster der kirchlichen Arbeit in den Neuen Bundesländern zur zentralen Struktureinheit werden. Leitend war und ist hierbei der Abbau von Doppelstrukturen und die Steigerung der Handlungseffizienz unter der Bedingung weiter sinkender Finanzen. Die „Region“ wird dabei grundsätzlich noch territorial verstanden, wird aber definiert als „mehr als die Summe der Gemeinden, es ist mehr als eine Verwaltungseinheit, nämlich auch ein eigenständiger räumlicher und zeitlicher Ermöglichungsgrund von Glauben.“⁷ Die Region bildet eine eigenständige Sozialform der Kirche, die dem Lebens-, Alltags- und Bewegungsraum der Menschen entspricht. Von der theologischen Bewertung aus wird der Region eine „geistliche Chance zur Veränderung und Entwicklung“⁸ zugesprochen.

Die Verlagerung bestimmter Arbeitsfelder und Arbeitsstrukturen auf die Region hat verschiedene Auswirkungen und die veränderte Struktur kirchlichen Arbeitens macht eine Veränderung des Berufsbildes etwa von Diakoninnen und Diakonen notwendig. Denn während das Pfarramt die Grundversorgung der Parochie mit Gottesdienst und Seelsorge garantieren soll, wandert das Arbeitsfeld der Diakoninnen und Diakone zunehmend auf die Ebene der Region aus. Die beklagten Veränderungen des Arbeitsfeldes, wie sie stichwortartig die Vorbereitungsgruppe für die Berufsgruppe der Diakone formuliert hat (etwa die berufliche Kommunikation und Interaktion zwischen Mitarbeitenden unterschiedlicher Zeitvolumina), haben hier ihre primäre Ursache. Die Flexibilität von Arbeitsorten und Arbeitszeiten, die Zunahme von Teilzeitarbeitsstellen etc. machen Neuorientierungen notwendig bzw. werden Motivationsabbrüche in der Berufsgruppe zur Folge haben. Diese liegen aber weniger an der Transformation der Handlungsebene – also der Verlagerung von der Gemeinde auf die Region –, sondern vielmehr daran, dass die tradierten Arbeitsfelder von Diakoninnen und Diakonen auf der Ebene der Region nicht mehr in der althergebrachten Form wahrzunehmen sind. Dies wiederum liegt an einem Berufsbild von Diakoninnen und Diakonen in der Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers, das sich entsprechend der Pädagogisierung von Kirche seit den 20er Jahren des 20. Jahrhunderts einseitig an Bildungsprozessen spezifischer Zielgruppen (z.B. Kinder und Jugendliche) orientiert hat und das – wie die Struktur der Kirchengemeinde selbst – vergessen hat sozialräumlich zu denken. Damit ging der Gemeinde als Kernort kirchlichen Handelns über

⁵ So jetzt aktuell Klaus Neumeier, ‚Wachsen gegen den Trend‘?, in: DtPfbI 111 (2011/1), 20-23.

⁶ Vgl. allgemein dazu Ralf Hoburg, Zur neuen Sichtbarkeit von Religion, in: Friedrich Johannsen (Hg.), Postsäkular? Religion im Zusammenhang gesellschaftlicher Transformationsprozesse, Stuttgart 2010, 23-42.

⁷ Lernende Organisation Kirche (Hg.), Erkundung zur Kirchenkreisreform, Leipzig 2004, 63.

⁸ Ebd., 63.

weite Strecken im 20. Jahrhundert das Bewusstsein diakonischer Dimensionen der Gemeindearbeit verloren. Statt also alte Arbeitsfelder zu verändern und aus der Geschichte stammende Bereiche wie den klassischen Konfirmandenunterricht in seiner Bedeutung für die Berufsgruppe der Diakoninnen und Diakone abzustufen, verharrt die Diskussion bei traditionellen Denkmustern. Was nunmehr gefordert ist, ist die Anpassung des Berufsbildes an die gewandelte Strukturebene der Region. An dieser Stelle hat der in der Landeskirche geführte Konsultationsprozess wesentliche Neuorientierung gerade nicht erzielt und bleiben die Ergebnisse aus fachwissenschaftlicher Perspektive mehr als dürftig. Viel zu zaghaft werden in dem Konsultationspapier neue Arbeitsfelder angedacht und das Gespräch mit der Diakoniewissenschaft oder Sozialraumforschung wird überhaupt nicht geführt. So entsteht ein Bild, das am Althergebrachten orientiert bleibt und das die Chance der „Region“ als Sozialraum für nachbarschaftliches und ziviles Engagement gar nicht wahrnimmt und den Dialog zwischen Kirche und Zivilgesellschaft nicht ernst genug nimmt.⁹

Im Unterschied zu dem Konsultationspapier der Landeskirche wird heute fachwissenschaftlich und im Konsens der Hochschulen ein Berufsbild etabliert, das sich in der Hauptsache als kompetenzorientiert präsentiert.¹⁰ Damit bewegt sich die Debatte um das Berufsbild von Diakonen zunehmend weg von einem Denken, das sich an Aufgaben und Handlungsfeldern orientiert, in deren Mitte dann das Differenzkriterium einer Unterscheidung von pfarramtlichen Handeln steht. Unter dem Focus einer Aufgabenorientierung lag und liegt der Handlungsschwerpunkt des/der Diakon/in in dieser Landeskirche immer noch im Feld einer Mitwirkung beim Kirchlichen Unterricht, in der Arbeit mit Gruppen sowie auf dem Sektor kirchlicher Freizeitarbeit. Die sich an einem Konzept kirchlicher Gruppenarbeit festmachende Berufsidentität von Diakoninnen und Diakonen führt zwangsläufig zu einer starken Fixierung auf die Ebene der Ortsgemeinde und im Besonderen des klassischen Ortes des Gemeindehauses. Dem Bild der Kompetenzorientierung entspricht völlig anders eine funktionale Gemeindegemeinschaftstheorie, die sich einerseits an Erfordernissen religiöser Kommunikationsprozesse und den sozialen Erfordernissen der Umwelt einer Kirchengemeinde andererseits orientieren, so dass die Kirchengemeinde als institutionelle Teilmenge eines größeren Sozialraumes gedacht werden kann.¹¹ Unter dieser Bedingung ist Flexibilität wiederum völlig anders als Kriterium in der Organisation der Arbeit zu bewerten als wenn von Flexibilität nur unter der Bedingung gesprochen wird, dass die eine Aufgabe sich auf unterschiedliche und räumlich differenzierte Orte (beruflicher Spagat) aufzuteilen ist. Nur unter der zweiten Bedingung kann Flexibilität der Arbeit negativ und „desintegrativ“ bewertet werden.

Das Handlungsfeld der Diakone liegt von der Region aus gedacht „zwischen“ diakonischer Gemeinde und Sozialraum.¹² Die diakonische Lokalisierung der Ekklesia als Kirche kann ohne weiteres überparochial organisiert werden. Die berufliche und thematische Focussierung liegt damit nach „außen“ und nicht nach „innen“. Die Parochie wird dann zu einem lokalen Stützpunkt bzw. Knotenpunkt der auf die Region bezogenen sozialraumorientierten Arbeit mit religiösem und dann auch klar sozialdiakonischem Vorzeichen. Die Voraussetzung dafür ist allerdings die Transformation des traditionellen Berufsverständnisses, das sich nachwievor noch stark an den Kernbereich innergemeindlicher Jugendarbeit sowie den Konfirmandenunterricht klammert. Die bislang nicht überarbeitete Fassung der Diakonenverordnung sagt dazu: „Die Ausbildung soll dazu befähigen, einen diakonisch-pädagogischen Dienst im Rahmen des Verkündigungsauftrages der Kirche mit einem Schwerpunkt in der Arbeit mit Einzelnen und Gruppen wahrzunehmen“ (§ 2.1 DiakVO) und der Konsultationsbericht schiebt beinahe

⁹ Vgl. aktuell Volker Herrmann/ Martin Horstmann (Hg.), *Wichern drei – gemeinwesendiakonische Impulse*, Neukirchen 2010.

¹⁰ Siehe die Überlegungen bei Ralf Hoburg, a.a.O., 40f.; siehe auch Nicole Piroth, *Die unvollendete Kirchenreform. Zum wünschenswerten Verhältnis von Gemeindepädagogen und Pfarrerinnen*, in: *LOG 20* (2002/1), 41ff.

¹¹ Vgl. etwa Wolfgang Hinte, *Von der Gemeinwesenarbeit zur Sozialraumorientierung*, in: Volker Herrmann/ Martin Horstmann, a.a.O., 25ff.

¹² Siehe dazu Hans-Jürgen Benedict, *Gemeinwesenorientierte Diakonie*, in: Volker Herrmann/ Martin Horstmann, *Wichern drei*, a.a.O., 46ff.

entschuldigend ein: „Natürlich werden Diakone und Diakoninnen in den klassischen Bereichen der Kinder- und Jugendarbeit und in der Arbeit mit Konfirmanden weiterhin gebraucht und eingesetzt werden, um eine qualifizierte Arbeit sicherzustellen. Allerdings bringen Vertreter dieser Berufsgruppe – insbesondere mit einer doppelten Qualifikation als Religions- und Sozialpädagogen – Befähigungen und Begabungen mit, die auch in anderen Feldern kirchlicher und diakonischer Arbeit eingesetzt werden können. Dies sollte in Zukunft deutlicher wahrgenommen und genutzt werden.“ (Konsultationsbericht, S. 5) [...] ggf. können und müssen Zusatzqualifikationen erworben werden.“ Aber was heißt das konkret und wie können genau an dieser Stelle Innovationslinien entstehen?

2) Vermittlung und „Inter-Agieren“ als diakonische Funktionen

Im Hintergrund eines eher kompetenzorientierten Modells steht ein anderer theologischer Ansatz von „diakonein“, wonach nicht so sehr pädagogische, sondern soziale Dimensionen in den Mittelpunkt des Berufsverständnisses gestellt werden. Der Ausgangspunkt hierbei liegt auf neueren exegetischen Erkenntnissen, die der Australier John Collins gemacht hat.¹³ Collins stellte fest, dass die Diakone der urchristlichen Gemeinden vor allem soziale Netzwerkarbeiter waren. Aus diesem Grund übersetzt er das Wort „diakonia“ nicht länger mit „Dienst“, sondern mit „Verbindung“ oder „Vermittlung“. Die Sprachwurzel „diak“ hat mit „darauf losgehen“ zu tun. John Collins bezeichnet die „Diakone“ weit gefasst als Kuriere, Verbinder, Abgeordnete, Hin-und-Her-Geher, Begegnungen möglich Macher, Gemeinschaft Ermöglicher und Brückenbauer. In der Gemeinde gab es die Aufgabe, unterschiedliche Gruppierungen von Ausgegrenzten zunächst zu versorgen und gleichzeitig diese in die Gemeinde zu integrieren. Dierk Starnitzke hat den Versuch unternommen, hier eine funktional-organisatorische Definition anzusiedeln. Die Diakone der Alten Kirche scheinen sich zwischen verschiedenen Orten hin und her zu bewegen und zwischen der Gemeinde und anderen Personen zu vermitteln.¹⁴ So verstanden setzt der Begriff „Diakonos“ eine Außen- Innen-Unterscheidung voraus. Die Diakone hatten als eine Art „Außenminister“ (so H.J. Benedict) neben der zwischenmenschlichen Vermittlung auch theologische Aufgaben der Verkündigung und Seelsorge. Sie waren reisende Agenten und Kommunikatoren. Interessanter Weise agieren die „diakonoī“ in der frühen Gemeinde auch mit dem Geld der Gemeinde und verteilen es an die Armen. Die diakonische Rolle der Gemeinden in der Bewältigung der aktuellen Armutsthematik hat jüngst Heinrich Grosse in einer empirischen Untersuchung aufgezeigt. Diese Funktion der Diakone als „Sozialakteure“ hat der Reformator Martin Luther im 16. Jahrhundert betont, indem die Diakone eine Funktion in der Verwaltung des „Armenkastens“ erhielten. Die Diakone hatten also eine besondere Verantwortung für das Geld, was Teil ihrer Aufgabe war. Heute würde man dazu „Fundraising“ sagen.

Also überall dort, wo auf der Grenze von Kirche und Welt Vermittlung gefordert wird, haben oder vielmehr „finden“ Diakoninnen und Diakone ihre Aufgaben. Das wird noch konkreter zu fassen sein. Wenn das Zentrum des Tätigkeitsfeldes gerade in der Vermittlung und Verbindung bestand, so muss diesem Amt eine gewisse Form von Flexibilität zu Eigen sein, das eben nicht allzu eng am Tempel oder dem hlg. Bezirk angesiedelt ist. M.E. gilt es daraus Folgen für die heutige Arbeitsform und Arbeitsorganisation von Diakoninnen und Diakonen zu ziehen.

3) Verkündigung als kulturelle Vermittlungskompetenz

In der traditionellen Theologie steht die Diakonie im Dienst der Verkündigung.¹⁵ Dieser Unterordnung sah sich und sieht sich das Berufsverständnis der Diakone nach wie vor verpflichtet. Auch die Berufsgruppe der Diakone will an der Verkündigung partizipieren, weil sie in der Lehre der Kirche schon nach CA 7 zur Königsdisziplin gehört. Heute darf man allerdings

¹³ John Collins, *Diakonia. Re-interpreting the Ancient Sources*, Oxford/New York 1990.

¹⁴ Vgl. H.J. Benedict, *Gott und Mensch als Akteure des Sozialen im Dienst von Barmherzigkeit und Gerechtigkeit*, in: Ralf Hoberg (Hg.), *Theologie der helfenden Berufe*, Stuttgart 2008, 48.

¹⁵ So schon auch Johann Chr. Blumhardt, *Seelsorge*, Zürich 1949.

davon ausgehen, dass sich die Verkündigung als Kernakt der Kirche plurifiziert und vervielfältigt hat; ja sogar in den öffentlichen Raum hinein diffundiert. Es existieren jenseits des Gottesdienstes vielfältige Verkündigungsorte, die von der Kirchenpädagogik und der Wahrnehmung des Tourismus bis hin zu kulturellen Orten wie Popmusik, Kino oder Event reichen. Die Gesellschaft erodiert nicht in die Säkularisierung hinein, sondern die Religion transzendiert die klassischen Orte des Heiligen und diffundiert in die Öffentlichkeit. Spiritualität ist nicht mehr eine „Glaubensdimension“, sondern eine ästhetische Kategorie.

Diakonische Kompetenz als das „Austarieren“ und „dazwischengehen“ kann besonders hier ansetzen und neue berufliche Schwerpunkte bilden. Viel zu wenig ist nach meinen eigenen Untersuchungen im Bereich von „Kirche und Tourismus“ der Arbeitsbereich der Kirchenführungen im Blick der Diakone. Die Befragung von Gemeinden hat ergeben, dass lediglich 15 % von Kirchenführungen bislang durch Diakone gemacht werden. Der Bedarf an Kirchenführungen liegt aber bei ca. 70% aller Gemeinden. Hier liegt ein Markt beruflicher Qualifizierung verborgen. Kirchliches Kultur- und Medienmanagement zählt zu Kompetenzen, die durch ihre Nähe zu den Zielgruppen von Jugendlichen deutlicher von Diakoninnen und Diakonen wahrgenommen werden müsste als von der Berufsgruppe der Pfarrerinnen und Pfarrer.¹⁶ Aber die Voraussetzung hierfür liegt in dem Willen der Landeskirche Hannovers über den Bachelor hinaus die Masterausbildung als fachliche Qualifizierung auch für Diakoninnen und Diakone zu wollen und zu fördern. Die Badische Landeskirche, Hessen-Nassau und Württemberg sind längst in den Master für Diakone eingestiegen, schaffen auf diese Weise die Möglichkeit zu Spezialisierungen und bieten ihren Studierenden damit weit bessere Arbeitsbedingungen als die Landeskirche Hannovers. Das Ergebnis ist, dass die besten Absolventinnen und Absolventen der FH-Hannover aus der hiesigen Landeskirche in andere Bereiche auswandern. Absolventen unseres Studienganges arbeiten inzwischen in London (Seemannsmission) oder Stockholm (Gemeindearbeit) bzw. gehen verstärkt nach Hamburg oder Baden Württemberg.

4) Veränderung von Arbeitskulturen

Der beschriebene Strukturwandel der Kirche führt zu einer Veränderung der Berufsrealität. Mir scheint der ‚Knoten der Geschichte‘ derzeit wie folgt gelöst zu werden: Während das Pfarramt eine Beharrungstendenz in Richtung parochialer Strukturen aufweist und in sich „reformresistent“ ist, wird für Diakoninnen und Diakone zunehmend mehr die Region zur Arbeitsplattform. Die veränderte Anstellungsträgerschaft und die verstärkte Schaffung von gemeindeübergreifenden Stellenzuschnitten zeigen dies. Vielfach wird die „Region“ als Handlungsebene in der kirchlichen Diskussion negativ besetzt. Sie bietet allerdings für Diakoninnen und Diakone Stärken. Der Vorteil der Region ist die Vernetzung. Größere Strukturen machen Kollegialität und Differenzierung und Arbeitsteiligkeit notwendig. Die Region bietet somit die optimale Plattform für die Ausdifferenzierung eines funktionalen Amtsverständnisses, das sich stärker als bislang an den professionellen Kompetenzen eines Berufsbildes orientiert als an traditionellen ekklesiologisch tradierten Zuschreibungen. Die Region als kirchliche Organisationsplattform bietet die Chance zur Entdeckung neuer Handlungsfelder und Arbeitsformen, die passgenauer auf sich wandelnde Berufsrealitäten reagieren kann. Optimal wären für eine Region parallel arbeitende „Spezial“-Diakone mit Kompetenzen von Fundraising und CSR-Strategien, Sozialmanagement, Kulturmanagement, Pilger- und Tourismusbegleiter und Kirchenpädagogik, Schulsozialarbeit und Elementarpädagogik. Die kongeliale Arbeitsform der Region ist das Projektmanagement bzw. eine Arbeitsform, die die engen Rahmenbedingungen einer Kirchengemeinde verlässt. Schnittstellen-Management zwischen der Binnenwelt der Kirchengemeinde und dem sozialen Raum in der Zivilgesellschaft bildet dann die Hauptkompetenz der Diakoninnen und Diakone, die Kontakte herstellen können zu Vereinen, Freiwilligenagenturen, Beratungseinrichtungen, Sozialkaufhäusern und Tafelbewegung.

Die unabdingbare Voraussetzung hierfür bildet allerdings die innere Bereitschaft der Berufsgruppe der Diakone sowie die Kreativität, traditionelle Wege zu verlassen. Wer nach wie vor

¹⁶ Vgl. Ralf Hoburg (Hg.), Zwischen Ortsgemeinde und Tourismus. Der Markt der Kirchenführungen als Herausforderung für die Kirche, Hannover 2009.

die Arbeit der Diakone in der Kinder- und Jugendarbeit oder im Feld des Konfirmandenunterrichtes sieht (ohne deren Bedeutung für eine stabile Arbeit in der Kerngemeinde schmälern zu wollen), lässt Chancen stärkerer sozialer Arbeit ungenutzt. Die Frage, die unabhängig von Stellen, Stellenplänen und tradierten Berufszuweisungen in der spätmodernen Gesellschaft dringlicher wird, lautet: Was brauchen die Menschen einer Region an Raum, Gemeinschaft und Beistand? Koordination von Tafeln, Projekte interkultureller Arbeit, Möglichkeit von Partizipation und Integration etwa in der Migrationsarbeit sind Arbeitsfelder, die bislang noch zu wenig ausgelotet wurden. Den gesamten Bereich des demografischen Wandels habe ich noch gar nicht erwähnt. Ruddat und Schäfer beschreiben die diakonische Lokalisierung nach außen wie folgt: „Gemeindeglieder gehen in Asylbewerberunterkünfte, Haftanstalten, Werkstätten für Menschen mit Behinderung oder Hospize, um Menschen dort zu begleiten.“¹⁷ Die Veränderung liegt in der Betonung der diakonischen Gemeinde, die von Diakonen getragen wird. Die Ausbildungskonzeption des Studiums hat hier mit Einführung des Bachelor bereits längst reagiert. Im Vordergrund steht inzwischen eine induktive Theologie bzw. eine „Theologie der helfenden Berufe“, in deren Mitte eine religiöse Deutungskompetenz steht. Mit Fug und Recht können wir heute feststellen, dass die religiöse Deutungskompetenz in Verbindung mit dem Verstehen sozialer und soziologischer Gesellschaftsprozesse bei Studierenden der Fachhochschulen in bestimmten Feldern weiter entwickelt ist als im traditionellen Theologiestudium.¹⁸

Für mich ist das Stichwort der Zukunft und eine Handlungsstrategie die berufliche Weiterqualifizierung der Berufsgruppe der Diakone. Hinzu kommt eine „Cross Over-Strategie“, nach der Diakoninnen und Diakone in Veränderung ihres Berufes in andere Handlungsfelder diffundieren können. Diese „Cross-Over-Strategien“ könnten heißen:

- Diakone verstärkt ins Lehramt einzubeziehen (Elementar- und Berufsschule) oder heilpädagogische Arbeitsfelder zu erschließen.
- Durchstufung von BA-Studium Religionspädagogik zum Studium der Theologie
- Diakone als Kulturmanager in der Region
- Entwicklung von Master-Qualifikationen

In der Folge des veränderten Berufsbildes sollten Landeskirchen und EKD deutlicher bereit sein, eine differenzierende und vor allem weiter qualifizierende Aus- und Fortbildung von Diakoninnen und Diakonen über den BA „Religionspädagogik, Sozialarbeit und Diakonie“ hinaus zu fördern. Diese sehe ich in der Entwicklung zum Masterabschluss etwa auf den Gebieten „*Kirchliches Kultur- und Medienmanagement*“; einen *Master zum Tourismus* mit Schwerpunkt eines religiösen Tourismus (einschließlich Kirchenpädagogik und Pilgern) sowie in dem Feld des Religionsunterrichtes für Berufsschulen sowie der Schulsozialarbeit. Die EFH Darmstadt bietet bundeweit ab WS 2011 einen Master für Religionspädagogik an, der für die Sek I qualifiziert. Ebenfalls ist das Angebot eines berufsbegleitenden Studienangebotes zur Sozialen Arbeit für Diakoninnen und Diakone mit dem alten Studienabschluss Diplom-Religionspädagoge/in wieder auf die Agenda zu setzen.

In diesem Setting einer Inszenierung von Brückenköpfen zwischen Sozial- und pluralen Lernorten in der Region spielt die Schulsozialarbeit eine wichtige Rolle wie überhaupt die Zusammenführung von Kirchengemeinde, Kirchenkreis und Schule zu den wichtigsten Aufgaben der Zukunft zählt wie auch andererseits die Vernetzung von diakonischen Einrichtungen mit der kirchlichen Realität.¹⁹ Es ist ein Skandal, dass das Feld einer beruflichen Öffnung der Institution Schule für Diakone seit langem auf der Ebene der Ev. Luth. Landeskirche Hanno-

¹⁷ Siehe hierzu Henk de Roes, Der diakonische Ort des Dazwischen, in: Volker Herrmann/Martin Horstmann (Hg.), *Wichern drei*, 151.

¹⁸ So Ralf Hoburg, Der religiöse Grund des Helfens, in: Ralf Hoburg (Hg.), *Theologie der helfenden Berufe*, Stuttgart 2008, 168-183.

¹⁹ Im Rahmen des Hochschulpaktes 2020 schreibt die Fak. V der Fachhochschule aktuell im Jahr 2011 eine Professur für Schulsozialarbeit aus.

vers systematisch blockiert wird und kein konstruktiv visionärer Dialog zwischen Hochschule und Kirche geführt wird. Die aktuelle Empfehlung des Wissenschaftsrates von 2010 öffnet die Fachhochschule zunehmend zur Lehrerausbildung.²⁰ Besonders die Qualifizierung für die Berufsschule, aber auch der Bereich der Elementarbildung ist hier im Focus des Interesses und könnte besonders auf dem kirchlichen Feld ein interessantes Arbeitsgebiet für Diakone sein. Wenn sich das Arbeitsfeld ändert, lassen sich auch die pragmatischen Fragen einer Arbeitsorganisation lösen, von denen sie Antworten erhoffen. Gefragt sind berufliche Settings, die in der Lage sind, Projekte an der Grenze zwischen Kirche und Welt zu generieren und zu steuern. Die Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden verläuft dann konsequenter im Team. Nicht zuletzt sollte in Zukunft verstärkt die Projektarbeit ebenso wie diakonische Dimensionen in die Arbeitsplatzbeschreibungen bzw. die Dienstanweisungen der Diakone aufgenommen werden.

Last but not least... könnten in Zukunft neue Arbeitsformen experimentell ausprobiert werden, wenn mehrere Teilzeitkräfte als „Team“ sich selbst organisieren und eigene, teilweise von der Gemeinderealität abgekoppelte Arbeitsstrukturen ausprobieren. Wären Projekt-„Zellen“ denkbar, die eine flexible Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen inszenieren und die ihre Ergebnisse in einen gemeinsamen Ergebnis-Pool einspeisen? Der Diakonat ist eine Schlüsselfunktion der Kirche. Die Kirche sollte anfangen, den Schlüssel bewusster in die Hand zu nehmen und in der Zivilgesellschaft von heute zu gebrauchen.

²⁰ Vgl. Wissenschaftsrat 2010 (Hg.), Zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, Köln 2010.