

Mitarbeitende im Diakonat als Anker diakonischer Unternehmenskultur – eine kritische Bestandsaufnahme¹

Beate Hofmann

„Mitarbeitende im Diakonat“ ziehen ein Bündel von ganz unterschiedlichen Aufgaben und Erwartungen auf sich. Das Unternehmen Diakonie Neuendettelsau (jetzt „Diakoneo“) erwartet von den Mitarbeitenden im Diakonat, dass sie Profilträger sind und sich für die christliche Gestaltung diakonischer Praxis einsetzen. Damit erhofft sich das Unternehmen Unterstützung bei der Aufgabe, ein klares Profil zu gewinnen, so dass die Diakonie Neuendettelsau unterscheidbar wird von anderen Anbietern auf dem Sozialmarkt. Sie sollen „das Christliche“ im Alltag diakonischen Handelns sichtbar, spürbar, erfahrbar machen. Zumindest in den ersten Jahren, die ich hier selbst miterlebt habe, wurden insbesondere Führungskräfte ermutigt, sich beauftragen zu lassen, um auch sichtbar als Vorbild für eine christliche Praxis zu fungieren.

Auch die Kirche hat Erwartungen. In der Loyalitätsrichtlinie² formuliert sie diese Erwartung an ihr zugeordnete Einrichtungen:

„Die kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen gemäß ihrer evangelischen Identität zu gestalten. Sie tragen Verantwortung für die evangelische Prägung in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten und der Organisation ihrer Dienststelle oder Einrichtung.“ (§ 2,2)³

Und in § 4 der Richtlinie heißt es:

„Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. Sie haben sich daher gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten. Christinnen und Christen haben für die evangelische Prägung der Dienststelle oder Einrichtung einzutreten.“

¹ Schriftliche Fassung eines Vortrags, den ich bei der 20. Beauftragung mit dem Diakonat, am 18.11.2018 in Neuendettelsau gehalten habe. Weitere Ausführungen zum Thema finden sich in Beate Hofmann (Hg.) *Merkmale diakonischer Unternehmenskultur in einer pluralen Gesellschaft*, Stuttgart 2019.

² Richtlinie des Rates der EKD über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie, vom 9. Dezember 2016, (Abl. EKD 2017 S. 11), <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/3144>, [Letzte Überprüfung: 02.09.2018].

³ A.a.O.

Über diese allgemeinen kirchlichen Erwartungen hinaus wird in der Beauftragung ein kirchliches Amt übertragen, also eine besondere Aufgabe, für die Menschen qualifiziert und in besonderer Weise gesegnet werden. Entsprechend heißt es in der Präambel der Ordnung für den Diakonat in der Diakonie Neuendettelsau von 2006:

„Die mit dem Diakonat Beauftragten verpflichten sich zum Dienst der helfenden Liebe als Zeugnis von Gottes Heil in Jesus Christus.“

Und in § 3,2 der Ordnung wird die Erwartung auch auf die persönliche Lebensführung ausgedehnt:

„Die mit dem Diakonat Beauftragten verpflichten sich, das anvertraute kirchliche Amt der Diakonie treu und gewissenhaft zur Ehre Gottes auszurichten und ein Leben nach dem Vorbild Jesu Christi zu führen.“

Wenn ich es recht sehe, ist das kirchliche Amt der Diakonie bis heute ein „unordentliches“ Amt. Es ist in der evangelischen Theologie und in der EKD umstritten und in den Kirchenordnungen in seinem Verhältnis zum Predigtamt nicht wirklich geklärt. Und so gibt es einen munteren Diskurs um das eine Amt und die vielen Dienste oder die eine Berufung in den vielen Ämtern.⁴

Und dann sind da die Menschen, die sich beauftragen lassen. Auch ihre Motive sind vielfältig, zumindest in den Anfängen, die ich in Neuendettelsau als Fortbildungsleiterin miterlebt habe. Da waren Menschen, die sich über Orte der Reflexion und Unterstützung ihres christlichen Glaubens gefreut haben, die es genossen haben, über diese Fragen mit anderen im Rahmen ihrer Arbeit, nicht nur im Privaten, ins Gespräch zu kommen. Sie waren beglückt, dass die Diakonie es auf diese Weise explizit unterstützt, dass sie als Christinnen und Christen hier arbeiten und diese Arbeit auch als Ausdruck ihres christlichen Glaubens verstehen und prägen wollten. „Endlich tut die Diakonie mal was für uns“, war so eine Rückmeldung aus den Seminarwochen der ersten Jahre. Und es gab die, die die Beauftragung vor allem als Möglichkeit zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung wahrgenommen haben, als Vorbereitung und Stärkung der eigenen Karrierechancen im Blick auf eine verantwortungsvolle Aufgabe in der Diakonie.

Eine offene Frage war anfangs auch das Verhältnis der Beauftragten zu den geistlichen Gemeinschaften in der Diakonie Neuendettelsau (Diakonissen und Diakonische Schwestern- und Brüderschaft). Entsteht hier eine neue Gemeinschaft in Konkurrenz zu den bestehenden? Wird die Beauftragung eine Art „Diakonisse light“? Unklar war auch, wie sich diese Beauftragung zum Predigtamt und zur Ordination verhält und welche Aufgaben und Rollen die Beauftragten im

⁴ Vgl. dazu Hofmann, Beate: (2018): Ein ziemlich unordentliches Amt – evangelische Perspektiven zum Diakonat der Frau, in: Eckholt, Margit / Link-Wieczorek, Ulrike/ Sattler, Dorothea / Strübind, Andrea (Hg.): Frauen in kirchlichen Ämtern. Reformbewegungen in der Ökumene, Freiburg: Herder, S. 287–296, s. dort weiterführende Literatur.

Unternehmen konkret übernehmen. Das waren spannende Fragen in den ersten Jahren.

Vielleicht haben die Mitarbeitenden im Diakonat nach 20 Jahren ihren Ort und ihre Aufgabe im Unternehmen gefunden; vielleicht hält die Suche aber auch noch an im Blick auf die Frage: Was bedeutet das denn jetzt für mich und meine Arbeit, dass ich hier beauftragt wurde? Vielleicht fragt auch das Unternehmen: Was hat das denn für organisationale Konsequenzen, dass wir Mitarbeitende so beauftragen? Und vielleicht fragen auch Diakonie und Kirche: Was machen wir denn da und wofür machen wir das?⁵

Ich will eine Antwort versuchen, die gespeist ist aus empirischen Untersuchungen über die „Merkmale diakonischer Unternehmenskultur in einer pluralen Gesellschaft.“⁶

Im Rahmen eines umfangreichen Forschungsprojektes konnte ich mit einem Forschungsteam in den Jahren 2015–2018 Wahrnehmungen von Mitarbeitenden zu Merkmalen diakonischer Unternehmenskultur in 33 diakonischen Einrichtungen der stationären Alten- und Eingliederungshilfe im Westen, Osten und Süden Deutschlands empirisch erheben und untersuchen, wie Mitarbeitende ohne Kirchenbindung mit dieser Unternehmenskultur umgehen.

Unternehmenskultur verstehen wir im Anschluss an Edgar Schein als „ein Muster gemeinsamer Grundprämissen, das die Gruppe [bzw. Organisation, erg. Be.Ho] bei der Bewältigung ihrer Probleme externer Anpassung und interner Integration erlernt hat, das sich bewährt hat und somit als bindend gilt; und das daher an neue Mitglieder als rational und emotional korrekter Ansatz für den Umgang mit Problemen weitergegeben wird.“⁷

Als Kurzfassung dieser Definition diente uns der Satz „So machen wir das hier“.

In einem aufwändigen Prozess haben wir in Fokusgruppen und Interviews mit Mitarbeitenden erhoben, welche Merkmale von Unternehmenskultur sie wahrnehmen, was sie als diakonisch qualifizieren und wie wichtig ihnen diese Merkmale sind.

Aus Sicht der Mitarbeitenden wird eine Einrichtung einerseits diakonisch durch religiöse Artefakte, z. B. durch Andacht, Tischgebet, Sterbebegleitung, Seelsorge, aber auch durch eine Diakonin oder einen Seelsorger, das Kreuz und Kronenkreuz, andererseits durch die Haltung der Mitarbeitenden den Bewohnerinnen und Bewohnern gegenüber und durch den Umgang miteinander. Die Haltungsdimension diakonischer Unternehmenskultur wird auch von konfes-

⁵ Ich freue mich sehr, dass einige der hier gestellten Fragen inzwischen durch die Untersuchung von Dietmar Maschke in diesem Band geklärt werden konnten.

⁶ Für detaillierte Ergebnisse vgl. Beate Hofmann, Heike Schneider, Carolin Brune, Tim Hagemann, Merkmale diakonischer Unternehmenskultur in einer pluralen Gesellschaft, Forschungsbericht Bielefeld September 2018, www.diakoniewissenschaft-idm.de/unternehmenskultur, erscheint 2019 bei Kohlhammer.

⁷ Edgar H. Schein, Unternehmenskultur. Ein Handbuch für Führungskräfte, Frankfurt, New York 1995, 25. Schein hat sowohl über Organisationskultur im Allgemeinen als auch speziell über die Kultur von Unternehmen als einer spezifischen Form von Organisationen geforscht.

sionslosen oder andersreligiösen Mitarbeitenden uneingeschränkt geteilt und ist den meisten Mitarbeitenden persönlich wichtig; die religiösen Artefakte finden dann Zustimmung, wenn sie als wichtig für die Bewohner und Bewohnerinnen oder als persönlich wohltuend erlebt werden, und sie sind für die Mitarbeitenden persönlich weniger wichtig.

In unserer Studie wurde außerdem deutlich: Die christliche Prägung der Unternehmenskultur braucht Menschen, die diese Prägung selbstverständlich leben und gestalten, die mit christlichen Ritualen wie Tischgebet oder Andacht oder Aussegnung vertraut sind, die keine Angst haben, am Bett eines Menschen einen Psalm oder ein Vaterunser zu sprechen, die die Frage nach der Spiritualität von Menschen in Fallbesprechungen einspielen können und die von Mitarbeitenden auf ihren eigenen Glauben ansprechbar sind und Antworten auf die Fragen „Warum machst du das? Was bringt dir das?“ geben können.

Ich habe diese Menschen „Ankermenschen“ genannt, weil an ihnen die Unternehmenskultur ankert. Der Begriff des Ankers soll deutlich machen, dass Elemente diakonischer Unternehmenskultur bei diesen Menschen und in ihrem Handeln verankert sind und sie damit auch als Anker für andere dienen, an denen man sich festhalten kann und die dafür sorgen, dass eine bestimmte Praxis nicht „wegschwimmt“ oder sich verflüchtigt. Ankermenschen in diakonischen Einrichtungen sind die, die spirituelle Rituale mit großer Selbstverständlichkeit und einer hohen Glaubwürdigkeit praktizieren und diese Praxis lebendig halten.

Was tut ein Ankermensch? Er oder sie hält die Frage nach religiösen Bedürfnissen von Nutzer*innen, nach der spirituellen Gestaltung einer bestimmten Lebenssituation oder auch nach ethischen Aspekten einer Entscheidung aus Sicht der christlichen Theologie wach. Das kann auf ganz verschiedene Weisen geschehen: Das kann in Fallbesprechungen geschehen, in der Entwicklung von Ablaufprozessen in der Einrichtung, bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitender, in der Aufnahme neuer Bewohner*innen oder im Kontakt mit Angehörigen.

Dazu gehört es, für die Situation passende Rituale zu entwickeln und zu gestalten, z. B. bei der Aufnahme oder dem Auszug, bei Schwellen im Leben (Geburtstag, Ruhestand), in besonderen Krisen, auf dem Weg in eine OP, im Sterben, nach dem Tod, aber auch im Blick auf Mitarbeitende.

Eine wichtige Dimension der Rolle, die aber schwerer in konkrete Momente oder Aufgaben zu fassen ist, ist die Rolle als Vorbild für neue Mitarbeitende. Ankermenschen helfen neuen Mitarbeitenden, in der diakonischen Kultur einer Einrichtung heimisch zu werden. Sie tun das, indem sie Rede und Antwort stehen auf die Frage: Warum macht ihr das so?

Sie verbinden Glauben und Leben, Beruf und Persönliche. Sie zeigen sich ansprechbar für Fragen und Zweifel, auch in persönlichen Krisen und sie sind auskunftsfähig zu der Frage: Warum glaubst du? Wo ist hier Gott? Warum lässt Gott das zu?

Ankermenschen sind in der Lage, christliche Perspektiven einzubringen in der Gestaltung der Begleitung von Bewohner*innen, von besonderen Festen, von Qualitätsstandards in der Pflege und Begleitung.

Damit Ankermenschen diese Aufgaben wahrnehmen können, brauchen sie selbst Orte, wo ihr Glaube und ihre Spiritualität gestärkt werden, wo sie ihre Erfahrungen und ihre Zweifel reflektieren können, wo sie religiöse Sprachfähigkeit entwickeln und Anregungen zu einer verständlichen, einladenden Ritualpraxis, z. B. im Blick auf das Kirchenjahr, erhalten.

Dabei, so zeigt unsere Untersuchung, gibt es auch Tücken:

Denn Ankermenschen können zum Alibi werden: Wenn Mitarbeitende etwa sagen: „Die Andachten, das macht der Diakon, damit haben wir nichts zu tun.“ Da rutscht dann die christliche Praxis in eine Nische für die, die dazu beauftragt sind. Das entlastet die anderen, aber es enteignet sie auch spirituell. Das Priestertum aller Getauften, die Teilhabe am christlichen Auftrag für alle Mitarbeitenden, das wird dann delegiert an die Spezialisten. Das ist aus meiner Sicht nicht Sinn der Sache. Die Herausforderung ist, so Anker zu sein, dass Menschen befähigt werden, selbst Elemente christlicher Unternehmenskultur zu praktizieren. Es geht darum, so Anker zu sein, dass das Christliche nicht bei den Ankermenschen abgeladen und geparkt wird, sondern auch andere angeregt werden, sich mit diesen Perspektiven und Fragen zu beschäftigen und christliche Spiritualität als Schatz zu entdecken. Damit sind Mitarbeitende ja heute nicht mehr selbstverständlich vertraut. Also Anker sein, das heißt: im Untergrund wirken, etwas halten, aber so, dass andere miteinbezogen sind und alle diese Kultur gestalten.

Aus der Forschung zu Glaubenskursen wissen wir, dass Ehrenamtliche durch ihr Zeugnis Menschen, die auf der Suche nach Gott sind, noch mal in ganz anderer Weise anregen als „religiöse Profis“. Eine Pfarrerin oder ein Pfarrer muss glauben, das wird erwartet. Auch von einer Diakonisse wird das erwartet, sonst wäre sie ja nicht Diakonisse. Aber dass ein ganz „normaler Mensch“ religiös ansprechbar ist und sprachfähig ist, das hat noch mal eine spezielle Ausstrahlung. Darin liegt vielleicht die einzigartige Rolle der Mitarbeitenden im Diakonat. Gerade, weil sie nicht sofort sichtbar sind durch Haube oder Zeichen, haben sie eine besondere Chance, in Kontakt zu kommen, zu zeigen, warum es hilfreich sein kann, im Alltag diakonischer Praxis an Gott zu glauben und sich von christlicher Spiritualität getragen zu wissen und eine Gemeinschaft zu haben, die das mitträgt. Das ist ja alles nicht mehr selbstverständlich und weckt Neugier oder auch Befremden.

Inwieweit braucht das Ankersein die Unterstützung des Unternehmens? Allein Ankermensch zu sein, gelingt auf die Dauer sicher nur schwer. Es braucht Modelle, Orte der Reflexion, Anregungen, Übungen zur Sprachfähigkeit, Orte für die eigenen Zweifel, die eigene Enttäuschung und Überforderung. Denn möglicherweise übersteigt das, was von Ankermenschen erwartet wird oder sie von sich erwarten, das Maß an Engagement, das konkret möglich ist. Und das bedeutet, dass die, die sich als Salz in der diakonischen Suppe verstehen, sich auf die Kraft der kleinen Prisen verlassen müssen.

Inwieweit braucht das Gemeinschaft? Hilft es, einen verbindlichen Rahmen, eine klare Zugehörigkeit, eine eigene Struktur, ein eigenes Gemeinschaftsleben neben den anderen diakonischen Gemeinschaften zu haben? Wie sieht die Rol-

lenverteilung im Blick auf die anderen Gemeinschaften und ihre Mitglieder aus? Vieles, was Beauftragte machen, machen auch die Mitglieder der diakonischen Gemeinschaften. Worin liegt dann das besondere Profil der jeweiligen Gruppe?

Es braucht auch die Klärung der Rolle der Beauftragten durch die Organisation: Ist die Rolle als Beauftragte/r Teil der Stellenbeschreibung? Gibt es z. B. Arbeitszeit für die Vorbereitung und Gestaltung von Andachten, für Sterbebegleitung oder ist das alles Ehrenamt? Manches, das will ich deutlich sagen, lässt sich in normale Arbeitsvollzüge integrieren. Manches lässt sich nicht in Stellenbeschreibungen fassen, z. B. die Vorbildfunktion. Anderes braucht auch den klaren Willen des Unternehmens und der jeweiligen Führungskraft, damit zum Ausdruck kommt: „Wir als Diakoneo wollen das, wir unterstützen dich, wir schaffen dir den Freiraum, den du dafür brauchst.“

Umgekehrt könnten bei Beauftragten auch Widerstände entstehen, wenn sie den Eindruck haben, ihr persönlicher Glaubensweg wird für Marketinginteressen des Unternehmens genutzt oder die Kirche entwickelt Anforderungen an ihr gesamtes Leben. Die Rollenfindung der Beauftragten braucht Freiräume, auch im Blick auf die Entfaltung der eigenen Gaben und Charismen.

Welche Rolle spielen Führungskräfte für die Ankerfunktion? Führungskräfte haben im Blick auf das Ankern eine strukturelle Funktion als Rahmenegeber. Sie verantworten die zentralen Prozesse in der Einrichtung und halten den Rahmen, in dem z. B. christliche Sterbebegleitung elementarer Bestandteil der Abschiedskultur ist oder Andachten in der Unterbrechungskultur mit dazu gehören. Und sie wirken in besonderem Maß als Vorbilder und werden von den Mitarbeitenden als Brücke zur diakonischen Kultur erlebt, die einladen oder den Zugang versperren kann. Führungskräfte sollten also selbst Anker für diakonische Prägung sein und andere Ankermenschen darin unterstützen. Aber um als Ankermensch zu wirken, muss man nicht Führungskraft sein. Manche Verankerung christlicher Unternehmenskultur im Alltag der Einrichtung können Führungskräfte gar nicht leisten, weil sie in den alltäglichen Handlungen in der Pflege und Begleitung geschieht.

Zum Schluss noch ein Blick auf die Herausforderungen für die Zukunft. Unsere Studie zeigt, dass die Plausibilität religiöser Praxis in den Einrichtungen (Andachten, Tischgebet, Gottesdienstbesuch, Gestaltung des Kirchenjahrs) vor allem von den Bedürfnissen der Bewohner*innen abgeleitet wird. Manchmal wird sie auch durch eigene positive Erfahrungen mit diesen Kulturmerkmalen in Mitarbeiterbezogenen Bereichen legitimiert (z. B. bei der Abschiedskultur oder einem meditativen Einstieg bei der Dienstbesprechung). In der Konsequenz bedeutet das: Werden die Bewohner*innen religiös distanzierter, schwindet die Akzeptanz religiöser Praxis in den Einrichtungen und ihre Legitimation vor allem bei den kirchlich distanzierten bzw. konfessionslosen Mitarbeitenden.

Wenn diese religiöse Praxis aber zu den wichtigen und unverzichtbaren Dimensionen evangelischer Prägung diakonischer Einrichtungen gehört, dann ist die Plausibilisierung dieser Dimension diakonischer Identität eine zentrale Herausforderung, die auf die diakonischen Organisationen in Deutschland zukommt

bzw. in der sie schon mittendrin stecken. Die christliche Prägung, die von der Loyalitätsrichtlinie gefordert wird, wird also in Zukunft nicht unhinterfragt von Mitarbeitenden und Nutzer*innen hingenommen und akzeptiert werden. Während Werte und Überzeugungen oder Bewohner*innenorientierung als Teil diakonischer Prägung von Mitarbeitenden wie Nutzer*innen klar unterstützt werden, werden die Bereiche, die wir als „explizit religiös“ beschreiben und die mit religiösen Ritualen verbunden sind, deutlich angefragt oder einfach nicht mehr verstanden.

Diakonische Unternehmen werden daher zu religiösen Sozialisationsorten für Mitarbeitende (und auch für Nutzer*innen). Und sie werden ein Experimentierfeld für religiöse Sprache und relevante spirituelle Praxis, die für religiös unerfahrene Menschen zugänglich ist. Sie werden damit in ganz neuer Weise kreative Orte diakonischer Unternehmenskultur – auch durch die Arbeit ihrer Ankermenschen.

Literatur:

- Forschungsbericht „Merkmale diakonischer Unternehmenskultur in einer pluralen Gesellschaft“, www.Diakoniewissenschaft-idm.de/unternehmenskultur erweiterte Fassung in: Beate Hofmann (Hg.) Merkmale diakonischer Unternehmenskultur in einer pluralen Gesellschaft, Stuttgart 2019
- Beate Hofmann: Diakonische Unternehmenskultur. Handbuch für Führungskräfte: Stuttgart: Kohlhammer 2. Auflage 2010
- Beate Hofmann: Sich im Glauben bilden. Der Beitrag von Glaubenskursen zur religiösen Bildung und Sprachfähigkeit Erwachsener, Leipzig: EVA 2013
- Diversität und Identität. Konfessionsbindung und Überzeugungspluralismus in caritativen und diakonischen Unternehmen, hg. von Dierk Starnitzke und Hanns-Stephan Haas, Stuttgart: Kohlhammer 2015 (Reihe Diakonie Bd.14)
- Religiöse Pluralisierung: Herausforderung für konfessionelle Wohlfahrtsverbände, hg. von Traugott Jähnichen, Alexander K. Nagel/ Katrin Schneiders, Stuttgart: Kohlhammer 2015
- Hanns-Stephan Haas/Dierk Starnitzke: Gelebte Identität. Zur Praxis von Unternehmen in Caritas und Diakonie, Stuttgart: Kohlhammer 2018
- Thorsten Moos (Hg.): Diakonische Kultur. Begriff, Forschungsperspektiven, Praxis. Stuttgart: Kohlhammer 2018

„Wesens- und Lebensäußerung der Kirche“ – die Verständigung über den Diakonat in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern

Wolfgang Schürger

Einleitung

„Das der Kirche von Jesus Christus anvertraute Amt gliedert sich in verschiedene Dienste. Die in diese Dienste Berufenen arbeiten in der Erfüllung des kirchlichen Auftrages zusammen.“ (KVerf, Art. 12)¹ In nur zwei einfachen Sätzen beschreibt die Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ELKB) Vielfalt und Einheit der Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags. Dieser wird in Art. 1, Abs. 1 der KVerf wie folgt definiert:

„Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern hat die Aufgabe, Sorge zu tragen für den Dienst am Evangelium von Jesus Christus in Wort und Sakrament, für die geschwisterliche Gemeinschaft im Gebet und in der Nachfolge Jesu Christi, für die Ausrichtung des Missionsauftrages, für das Zeugnis in der Öffentlichkeit, für den Dienst der helfenden Liebe und der christlichen Erziehung und Bildung.“²

In der Praxis der kirchlichen Arbeit wurde (und wird) mit dem kirchlichen Amt freilich in aller Regel vor allem der Dienst der Pfarrerin oder des Pfarrers verbunden.

Spätestens seit Ende der 1980er Jahre gab es jedoch auf Ebene der EKD Bestrebungen, den Dienst der Männer und Frauen in diakonischen Gemeinschaften und diakonischen Schwestern- und Brüderschaften deutlicher als bisher als Teil des Auftrags der Kirche zu verstehen und zu würdigen. Im November 1993 beauftragt die EKD-Synode die Theologische Kammer der EKD, ein Gutachten „über Gestalt und Einführung des Diakonats als eines geordneten Amtes der Kirche“ zu erstellen³. Die Kammer legt dieses Gutachten im Frühjahr 1996 vor, der Rat der EKD gibt es im Juni 1996 zur Veröffentlichung frei.

¹ Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, online unter <https://www.bayern-evangelisch.de/downloads/ELKB-Kirchenverfassung-Stand2019-PDF.pdf>, aufgerufen am 22.8.2019.

² Ebd.

³ Der evangelische Diakonat als geordnetes Amt der Kirche. Ein Beitrag der Kammer für Theologie der Evangelischen Kirche in Deutschland, Hannover 1996 (= EKD-Texte 58), 4.

Das Gutachten löst intensive und zum Teil kontrovers geführte Diskussionen aus, was dazu führt, dass die Kirchenkonferenz der EKD im Frühjahr 1999 empfiehlt, auf eine Richtlinie zum Diakonat bis auf Weiteres zu verzichten⁴.

Die Diakonie Neuendettelsau unter ihrem visionären Rektor Hermann Schoenauer ist zu diesem Zeitpunkt allerdings schon längst dabei, die Impulse aus dem Kammerpapier in praktisches Handeln umzusetzen: Am 27. Januar 1998 lädt der Rektor in einem Rundschreiben alle Mitarbeitende ein, sich nach einer entsprechenden Zurüstung mit „dem kirchlichen Amt der Diakonie (= mit dem Diakonat)“ beauftragen zu lassen. In der Diskussion der zurückliegenden Jahre sei deutlich geworden: „Es gibt in der verfaßten Kirche zwei gleichwertige und gleichrangig wichtige Ämter, das Predigtamt und das Amt der Diakonie (Wort und Tat).“ Der Diakonat sei im Verlauf der Kirchengeschichte immer weiter hinter dem Predigtamt zurück getreten, so dass das kirchliche Amt der Diakonie heute nur noch bestimmten Gruppen wie Diakonissen übertragen werde. Die berufsbegleitende Zurüstung zur Mitarbeit im Diakonat sei geeignet „diese einseitige Schieflage“ zu korrigieren. Denn: „Sie alle, die bei der Diakonie Neuendettelsau arbeiten, sind angetreten, um Ihren Beruf und Ihre Begabung entsprechend [sic!, WS] durch Ihre tägliche Arbeit ‚den Dienst am Nächsten‘ auszuüben.“ Dieses Amt der Diakonie in neuer Breite wahrzunehmen, so ist Schoenauer am Ende seines Schreibens überzeugt, sei eine große Hilfe für den diakonischen Alltag: „Wenn wir uns so als eine geistlich lebendige Dienstgemeinschaft verstehen, dann können wir bewußt und solidarisch die Ziele der Diakonie Neuendettelsau in guter Weise durch unsere Arbeit ausdrücken.“

Der Rektor weiß natürlich, dass gerade in der ELKB das Amt der Diakonin und des Diakons in besonderer Weise mit der Rummelsberger Brüder- und Schwesternschaft und ihrer grundständischen doppelzügigen Ausbildung verbunden ist. Er bittet daher schon Ende 1997 zusammen mit dem Präsidenten des Diakonischen Werks Bayern den Landeskirchenrat, sich mit dem Gutachten der Theologischen Kammer der EKD und seinen Konsequenzen für die diakonische Arbeit in Bayern zu befassen. Das Thema wird vom Rat allerdings mehrfach verschoben, so dass es am 7. November 1999 zur Einsegnung der ersten Diakonatsgruppe in Neuendettelsau kommt, ohne dass eine Verständigung auf bayerischer Ebene stattgefunden hat. Erst am 10. Oktober 2000 kommt es zu der ausführlichen Diskussion des Landeskirchenrates mit den verschiedenen Vertretern der Diakonie in Bayern. Diese führt zu dem Ergebnis, dass eine Arbeitsgruppe einberufen werden soll, die eine Verständigung über den Diakonat als geordnetes Amt der Kirche in Bayern herbeiführen soll. Die Geschäftsführung der Arbeitsgruppe soll bei dem Leiter des durch die Umstrukturierung des Landeskirchenamtes neugeschaffenen Referates Diakonie und gesellschaftsbezogene Aufgaben liegen. Diese Stelle

⁴ So nach: Diakonat heute. Neuordnung des Diakonats in der Evangelischen Kirche, hg. vom VEDD, Kassel 2000 (= Impuls 01/2001), 3. Online unter: <http://vedd.de/wp-content/uploads/2018/08/Impuls201101.pdf>, aufgerufen am 22.8.2019.