

WER SAGT DENN IHR, DASS ICH SEI?

Jahresbericht 2018



Die Diakonie ist der soziale Dienst der evangelischen Kirchen. Wir verstehen unseren Auftrag als gelebte Nächstenliebe und setzen uns für Menschen ein, die am Rande der Gesellschaft stehen, die auf Hilfe angewiesen oder benachteiligt sind. Darüber hinaus verstehen wir uns als Anwälte der Schwachen und benennen öffentlich die Ursachen von sozialer Not gegenüber Politik und Gesellschaft.

INHALT

1

Die Diakonie in der Gesellschaft



TITELBILD

Ein großer Tisch, an dem es manchmal Essen gibt und öfter noch Gespräche, Spiele, Auseinandersetzungen: Das ist der Mittelpunkt von Mondo, einem Wohnprojekt für minderjährige Flüchtlinge der Evangelischen Jugendhilfe Bochum. Hier treffen sich Menschen aus verschiedenen Kulturen, sie lernen voneinander, leben miteinander, erfahren von Geschichten und Hoffnungen. Frei nach Matthäus 16,15: Wer sagt denn ihr, dass ich sei?



6 Vorwort
des Vorstands

8 Den Unterschied sichtbar machen – und den Geist atmen
Gespräch mit Prof. Dr. Klaus Kocks, Dr. Michael Diener und Ulrich Lilie darüber, was die Diakonie im Kern anders macht

18 Der Mensch der Spätmoderne: einzigartig!
Aber was ist mit denen, die zurückbleiben?
Der Kulturosoziologe Prof. Dr. Andreas Reckwitz im Interview (Foto)

24 Neugierig sein auf den anderen
Für eine offene, vielfältige Gesellschaft: mit der Kampagne »UNERHÖRT!« und dem Schwerpunktthema »Kennen.Lernen.«

2

Die Arbeit der Diakonie



28 Vielfalt kennen und schätzen lernen

Junge Flüchtlinge in Bochum können sich an die Evangelische Jugendhilfe wenden – und treffen auf Helferinnen, die ihre Erfahrungen teilen. Ein Besuch mit Maria Loheide

32 Jede Kultur gibt ihre Würze dazu

Maria Loheide über das Ruhrgebiet als Ort der Verschiedenheit

34 Diversität in der Diakonie

Jeder soll teilhaben können

36 Stärken, was uns verbindet

Engagement und Demokratieförderung in einer neuen Abteilung

40 Mit etwas Hilfe geht das schon!

Sechs diakonische Einrichtungen – repräsentativ für viele

44 Ein bewegtes Jahr

Diakonie Deutschland 2018: Ereignisse, Impulse, Initiativen

48 Publikationen

3

Die Diakonie als Arbeitgeber

52 »Wir genießen großes Vertrauen«

Ein Gespräch mit Dr. Jörg Kruttschnitt über Konkurrenz, Kapital – und die Diakonie als Arbeitgeber

58 Wo sich Recht und Theologie verschränken

100 Jahre kirchliches Arbeitsrecht



60 Wie wir morgen leben und arbeiten wollen

Ulrich Lilie über die Digitalisierung im Sozial- und Gesundheitswesen

62 Zeitreise

Aus der Geschichte der Diakonie

68 Das muss sich ändern!

Mitarbeitende über Umstände, die so nicht bleiben können

70 Organigramme

VORWORT

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die Diakonie, die soziale Arbeit der evangelischen Kirchen, ist im Wandel. Derzeit sorgen mehr als eine halbe Million hauptamtliche Mitarbeitende und noch einmal so viele Ehrenamtliche dafür, dass rund zehn Millionen Menschen Förderung und Hilfe erfahren – Tag für Tag. Damit dies gelingt, unterstützt die Diakonie Deutschland als Bundesverband die engagierte Arbeit ihrer Landes- und Fachverbände mit ihren mehr als 30.000 Diensten und Einrichtungen vor Ort.

Die Förderung und Hilfe der Diakonie geht aber weit über die konkrete Betreuung, Pflege, Beratung oder Unterstützung der ihr anvertrauten Menschen hinaus. Die Diakonie sorgt dafür, dass sie Gehör finden in einer Gesellschaft, die immer vielfältiger und bunter wird. Die Diakonie hilft den Menschen, sich mit eigenen Positionen in Debatten einzubringen, teilzuhaben und selbst erkennbar zu sein in dem pluralen, vielstimmigen Miteinander unserer sich rasch verändernden Lebensbezüge.

Um die Aktivitäten für Engagement, Demokratie und Zivilgesellschaft zu bündeln, hat in der Diakonie Deutschland ein eigenes Zentrum mit diesem Aufgabenfeld seine Arbeit aufgenommen und erste Projekte auf den Weg gebracht. Wir machen damit deutlich: Toleranz, demokratische Teilhabe und die Möglichkeit, unsere Gesellschaft aktiv mitzugestalten, stehen für eine Grundausrichtung unserer Arbeit. Diakonie kann nur in einer offenen Gesellschaft gelingen. Daher erteilen wir jeder Form von Abwertung und Ausgrenzung von einzelnen Menschen oder Gruppen eine klare Absage.

Mit Projekten der Fort- und Weiterbildung ermutigen und befähigen wir nicht zuletzt unsere Mitarbeitenden dazu, eine klare Haltung gegen Rassismus, Antisemitismus und Menschenfeindlichkeit einzunehmen.

Und mit Projekten zur interkulturellen Öffnung und Orientierung wirbt die Diakonie Deutschland dafür, auch in den eigenen Diensten und Einrichtungen produktiv mit Vielfalt umzugehen. Die Ausbildung eines diakonischen Profils bedeutet Vielfalt und Diversität – nicht Einfachheit und Monokultur. Die Angebote der Diakonie stehen Menschen unterschiedlicher Herkunft, kultureller Prägung und religiöser Heimat offen. Wir wollen Barrieren erkennen und abbauen, indem wir interkulturelle Kompetenzen und diskriminierungsfreie Strukturen fördern. Alle Menschen sollen einen gleichberechtigten Zugang zu Angeboten und Dienstleistungen haben – nicht nur in der Diakonie, aber gerade dort.

Auch unter unseren Mitarbeitenden wird die Vielfalt zunehmend zum Normalfall. Wir haben uns längst auf diesen Weg gemacht, ohne das besondere evangelische Profil der Diakonie aufzugeben. Wie das geht, muss in Einzelfällen ausgehandelt werden, es braucht aber insbesondere konzeptionelles Nachdenken über das Selbstverständnis von Kirche und Diakonie in einer Gesellschaft im Wandel. Die gerichtliche und öffentliche Auseinandersetzung um das kirchliche Arbeitsrecht und die Frage der Religionszugehörigkeit als beruflicher Anforderung in der diakonischen Arbeit hat die bereits begonnene Diskussion zur Profilierung der Diakonie in einer säkularer und religiös

**»Diakonie gelingt nur in einer
offenen Gesellschaft.«**

**DER VORSTAND DER
DIAKONIE DEUTSCHLAND**

Ulrich Lilie
Präsident

Maria Loheide
Vorstand Sozialpolitik

Dr. Jörg Kruttschnitt
Vorstand Finanzen,
Personal und Recht

pluraler werdenden Gesellschaft intensiviert. Die notwendigen Klärungsprozesse haben wir im vergangenen Jahr gemeinsam mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) engagiert fortgeführt. Noch ist nicht absehbar, wie sich das deutsche Recht an dieser Stelle im Detail weiterentwickeln wird. Für uns ist jedoch klar, dass das kirchlich-diakonische Selbstverständnis unserer Arbeit für die Politik, die Öffentlichkeit und für die Nutzerinnen und Nutzer diakonischer Angebote erkennbar und nachvollziehbar bleiben muss.

An dem herausfordernden Prozess, unsere diakonische Identität im Gespräch mit anderen und nicht in Abgrenzung weiterzuentwickeln, werden wir weiterarbeiten. Daher ist die Diakonie einer der Träger der neuen Arbeitsstelle Missionarische Kirchenentwicklung und Diakonische Profilbildung (midi). Wir wollen auch künftig gerade daran erkennbar sein, dass wir die Würde jedes einzelnen Menschen achten. Die Menschenfreundlichkeit Gottes soll weiterhin in der diakonischen Praxis für jeden Menschen erfahrbar sein, der Hilfe und Unterstützung braucht.

Mit den Beiträgen in diesem Jahresbericht können Sie uns auf dem Weg zu Vielfalt und diakonischer Identität begleiten. Wir wünschen eine interessante Lektüre.

Ulrich Lilie
Maria Loheide
Dr. Jörg Kruttschnitt

DEN UNTERSCHIED SICHTBAR MACHEN – UND DEN GEIST ATMEN

Diakonie ist eine Marke – aber anders als VW oder Opel. Und was ist der Kern dieser Marke, wie kann er sich zeigen? Durch unbedingte Zuwendung zum Menschen. Ein Gespräch zwischen dem PR-Berater Klaus Kocks, dem Theologen Michael Diener und Diakonie-Präsident Ulrich Lilie

Herr Lilie, Sie treffen in einem Aufzug einen milliardenschweren Sponsor, der förderwürdige Organisationen sucht. Sie haben 30 Sekunden Zeit, ihn von der Diakonie zu überzeugen. Was sagen Sie?

Ulrich Lilie: Diakonie mit Dir: In einer Welt, die immer unübersichtlicher und immer vielfältiger wird, sorgen wir mit vielen anderen für Zusammenhalt, Teilhabe und Gerechtigkeit – aus Glauben und mit Hoffnung. Auch mit Dir?

Das bringt die Marke Diakonie auf den Punkt. Professor Kocks, was macht für Sie eine starke Marke aus?

Klaus Kocks: Eine starke Marke ist vertrauensbildend, weil sie Komplexität reduziert. Weil sie unterscheidet. Wenn ich das auf die Diakonie beziehen soll, würde ich provozierend sagen: Das eine könnt ihr, das andere könnt ihr nicht. Was den Resonanzboden in der Gesellschaft angeht, ist Diakonie wirklich eine Marke. Luthers Begriff der Nächstenliebe, der steht dafür. Das funktioniert noch. Eine Marke muss aber eben auch eine scharfe distinktive Qualität haben. Sie muss etwas sein, was die anderen genau nicht sind. Ich würde zum Beispiel niemals in einen Opel einsteigen, ich fahre VW, ich bin Volkswagen. Eigentlich ist das ja albern, da beides nur gebogenes Blech ist. Aber offensichtlich funktioniert die Marke Opel bei mir so, dass ich da nur widerwillig einsteigen würde.

Aber muss die Diakonie überhaupt eine Marke sein? Reicht es nicht, dass die Diakonie gute Arbeit macht?

Lilie: Unter Markenaspekten funktionieren wir nach den gleichen Gesetzen wie VW oder Opel. Aufmerksamkeit ist eine Benchmark, an der wir uns messen lassen. Und wir arbeiten Tag und Nacht daran, dass wir an der Glaubwürdigkeit und an dem Vertrauen, das mit dieser Marke verbunden wird, auch wirklich zu erkennen sind. Darum machen wir Markenkampagnen...

Kocks: ... das ist das Missionsgebot...

Lilie: ... das ist Kommunikation des Evangeliums im Zeitalter der Digitalisierung. Wir müssen klare, erkennbare Werte mit guten Bildern und Erfahrungen verbinden.

IM LAZARUS-HAUS

Ulrich Lilie, Klaus Kocks und Michael Diener trafen sich im Berliner Lazarus-Haus. Die Kapelle und ein genau darunter liegender Krankensaal sind die Urzelle des heute von der Diakonie betriebenen Hauses in Berlin-Mitte. In der Kapelle finden noch heute regelmäßig Gottesdienste statt.

Fotos: Steffen Roth



ICH BIN DER WEINSTOCK IHR SEID DIE REBEN

AKO

IHS

KLAUS KOCKS

Der promovierte Sozialwissenschaftler und PR-Prof, 67, ist geschäftsführender Gesellschafter der Cato Sozietät für Kommunikationsberatung und Honorarprofessor an der Universität Osnabrück. Von 1996 bis 2001 war er Sprecher des VW-Konzerns.



ULRICH LILIE

Der 61-jährige Theologe ist seit 2014 Präsident der Diakonie Deutschland, seit 2017 Vorsitzender des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung e.V. und seit 2018 Vizepräsident der Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege.



MICHAEL DIENER

Der promovierte Theologe, 56, ist Mitglied der Synode und des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland. Er steht seit Januar 2019 als Kuratoriumsvorsitzender der Evangelischen Arbeitsstelle für missionarische Kirchenentwicklung und diakonische Profilbildung (midi) vor.



Ist das ein Missionsbegriff, den Sie teilen können, Herr Diener?

Michael Diener: Absolut. Und ich finde, dass es bei der Markenbildung noch einen wichtigen Unterschied gibt: Ihr VW kommt, wenn ich das richtig sehe, aus zwei oder drei Produktionsstätten. Die Marke Diakonie dagegen hat Hunderte, Tausende von Gesichtern. In meiner Heimatstadt Pirmasens gibt es ein evangelisches Altenheim, das war früher das protestantische Waisenhaus. Wenn die Leute da heute hingehen, sagen sie immer noch: »Ich geh zu de Kerch« – ich gehe zur Kirche, auf Pfälzisch. Diese Verbindung zwischen dem helfenden Handeln, dem Begleiten in unterschiedlichen Lebenssituationen und der Kommunikation des Evangeliums ist an vielen Stellen noch intakt.

»Unterscheidung kommt aus dem Mut zur Kontroverse.«

Klaus Kocks

Lilie: Unsere Markenbotschafter sind rund 530.000 hauptamtlich Beschäftigte und 700.000 Ehrenamtliche, die in unterschiedlichen Kontexten dieser Marke ein Gesicht geben. Neulich bin ich beim Spaziergang mit unserem Hund einem Nachbarn begegnet, der sagte zu mir: »Weißt du was, Uli, du musst unbedingt die Schwester Soundso auszeichnen, die ist fantastisch. Und du bist doch der Präsident.« Da geht mir das Herz auf. Das sind die besten Markenbotschafter, die man sich wünschen kann. Das sind Überzeugungstäter, die unser Logo, das Kronenkreuz, mit Erlebnissen und Begegnungen hinterlegen, die sich tief in den Leuten verankern.

Kocks: Ich glaube, Marke heißt: einen Geist atmen können. Ich lebte nahe Wuppertal, da fällt mir Johannes Rau ein – der konnte das: Geist atmen. Das zeigt sich in einer bestimmten Zuwendung zum Menschen, zum Leben, zu einer bestimmten Tradition. Ein Beispiel: Ein italienisches Restaurant, wo Sie herzlich begrüßt werden wie ein alter Freund, gegen eine alte DDR-Kneipe, wo draußen ein Schild hing: Sie werden platziert – wo gehen Sie lieber hin? Das meine ich mit Geist atmen. Und da muss die Diakonie etwas anderes atmen als so ein Vivantes-Konzern.

Lilie: Als wir unseren Markenkern »Diakonie. Mit Dir« erarbeitet haben, haben wir gefragt: Was sind die Haltungen, die sich mit uns verbinden? Christliche Solidarität, mutige Initiative, lebendige Teilhabe: Das sind Dinge, für die wir stehen.

Ist das unterscheidungsgenau?

Kocks: Noch nicht. Ich würde Mut machen wollen, das noch schärfer zu fassen. Unterscheidung kommt auch aus dem Mut zur Kontroverse. Konflikten auszuweichen hilft in einer von Empörungskommunikation geleiteten Welt nicht mehr. Dass wir alle so hohe diplomatische Fähigkeiten entwickelt und den lutherischen Zorn verloren haben, ist auch nicht hilfreich.

Lilie: Darum machen wir die Kampagne »Unerhört!«, die große Beachtung findet. Weil ich glaube, dass diese Gesellschaft nichts so dringend braucht, wie einen halbwegs zivilisiert ausgetragenen Streit über die Frage, welches Land wir zukünftig sein wollen.

Diener: Und trotzdem ist es schwer, in dem Spektrum, in dem ja auch andere Anbieter arbeiten, immer das konkret eigene Profil zu fördern. Wenn eine große Katastrophe passiert und im Fernsehen eine Spendennummer eingeblendet wird, sehen wir eine Reihe von Emblemen: Da hat sich die Diakonie Katastrophenhilfe mit drei anderen großen Organisationen im Aktionsbündnis Katastrophenhilfe zusammengeschlossen. Und die anderen würden auch sagen, ich bin für Solidarität, ich bin für Initiative. Insofern ist es schon wichtig, dass man sich klarmacht: Was ist der Kern, was lässt die Menschen das unterscheiden? Das ist sicher eine bleibende Herausforderung.

Kocks: Klar. Ich bin mit einer Katholikin verheiratet. Wenn sich der Protestantismus – und ich sage bewusst Protestantismus – weichwäscht, hilft er sich nicht, glaube ich.

Diener: Würden Sie denn sagen, die Caritas ist eine schärfer erkennbare Marke als die Diakonie?

Kocks: Ja. Weil sie dort die historische Schärfe erhalten haben. So nehme ich das jedenfalls wahr.

Lilie: Was amtskirchliche Verlautbarungen angeht, mag das sein. Was Caritas und Diakonie angeht, kann ich das so nicht ausmachen. Es gibt ja einen sehr differenzierten und mit guten Argumenten ausgetragenen Streit, ob es überhaupt eine christliche Art des Helfens gibt. Die katholische Kirche hat im Zweiten Vatikanischen Konzil Anfang der 1960er-Jahre dazu sehr kluge Sachen erarbeitet. Da gab es einen Streit darüber, ob das Helfen ein Teil der Verkündigung ist. Und damals haben sie gesagt: nein – wie ich finde, mit guten Gründen. Helfen ist neben der Verkündigung eine eigenständige

MARKE ODER MISSION?

Klaus Kocks (re.) plädiert für einen sichtbaren Markenkern. Diakonie-Präsident Ulrich Lilie (Mitte) findet, seine Mitarbeiterinnen sind die besten Markenbotschafter. Michael Diener (li.) wünscht sich Menschenfreundlichkeit – und Gottesbezug.

»Verkündigung geschieht in Wort und Tat.«

Michael Diener

und genauso vollständige Form der Sendung Gottes in die Welt, ein Zeugnis und ein Werkzeug, so heißt das im Zweiten Vatikanum. Und genauso ist das auch in der Diakonie. Die Hilfehandlung, die spürbar Sie meint, ist ein sichtbares Zeichen der Zuwendung Gottes zur Welt, und dieses Zeichen setzen wir: in einer hervorragenden Magen-OP genauso wie in einer zugewandten Pflege, einer guten Beratung oder einer tollen Kindergartenstunde.

Diener: Ich meine immer noch, Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat gehören zusammen. Die Verkündigung des Evangeliums durch die Tat hat einen ganz eigenständigen Platz. Und trotzdem müssen doch Menschen, wenn sie zu uns kommen, erfahren, erspüren, erahnen können, dass das, was wir tun, aus einem Transzendenzbezug heraus geschieht. Deshalb tun wir es ja.

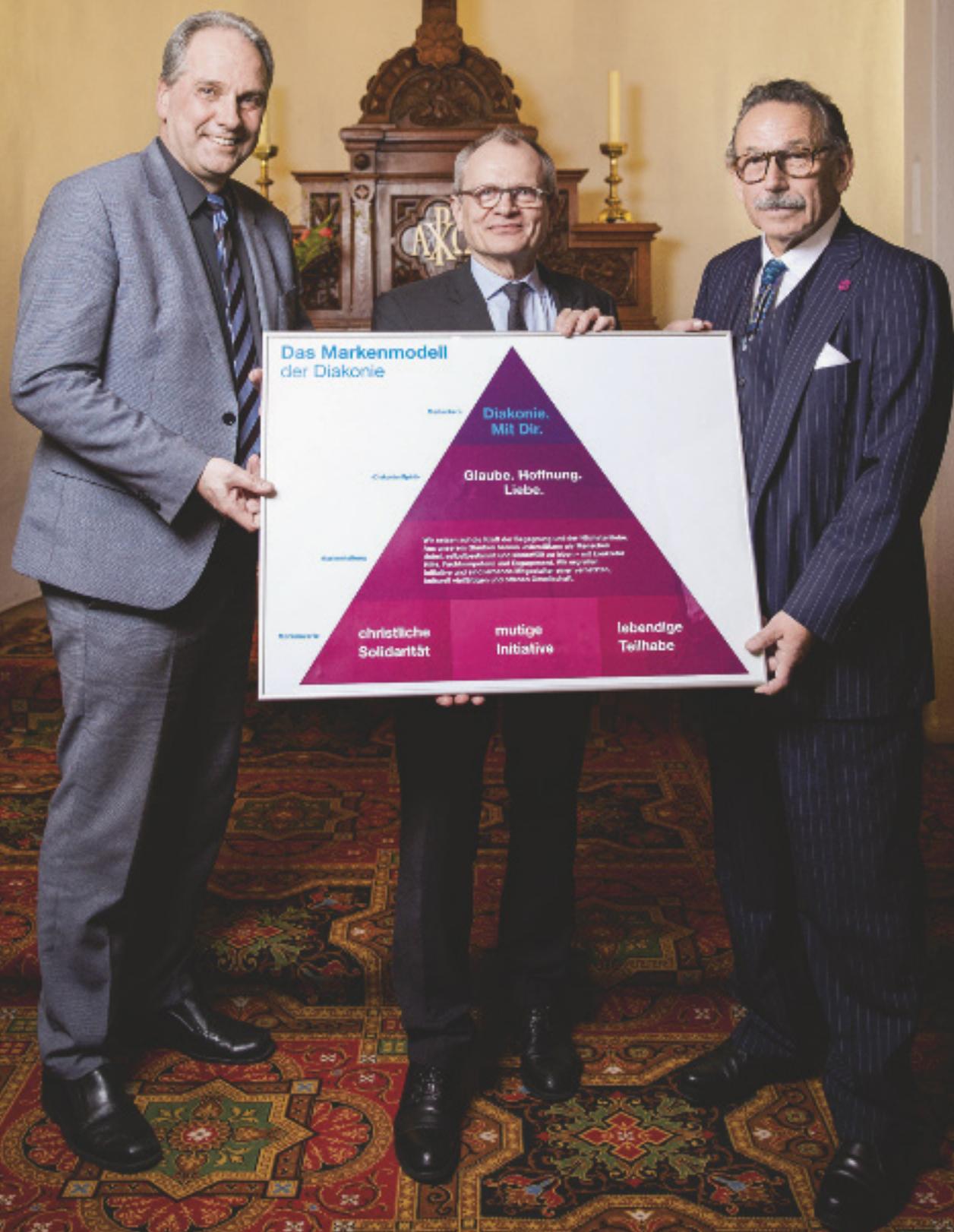
Kocks: Den Geist atmen ...

Diener: Genau. Das wäre dann auch in meinen Augen das Alleinstellungsmerkmal, was einer bei der AWO so nicht unbedingt sagen würde. Das darf nicht vor sich hergetragen werden wie eine Standarte, und es darf den Menschen nicht verzwecken. Aber uns selbst muss klar sein, dass das, was wir in der Diakonie tun, deshalb

geschieht, weil wir an einen menschenfreundlichen Gott glauben, der sich in Wort und Tat den Menschen zuwendet. Vor zwanzig oder dreißig Jahren war es ja gar keine Frage, ob man Mitarbeitende anstellt, die keine christliche Konfession haben – die hatten damals ja alle. Aber macht sich ein Markenkern nicht daran bemerkbar, dass er sich auch unter veränderten gesellschaftlichen Bedingungen als tragfähig erweist?

Kocks: Genau!

Diener: Und das ist ein großes Plus der Diakonie! Sie trägt den Respekt vor dem Gegenüber, die Menschenwürde, die Liebe zum Nächsten in sich, und dieser Respekt, diese Menschenwürde, diese Liebe ermöglicht es, dass man unter veränderten gesellschaftlichen Bedingungen fragen kann: Wie lebe ich Diakonie heute? Lässt sich dieser Transzendenzbezug immer wieder an unterschiedlichen Aspekten unserer Arbeit erkennen und ablesen? So wünsche ich mir Diakonie. Und wenn ich das bei meinen Mitarbeitenden nicht mehr überall voraussetzen kann, dann ist es meine Aufgabe, dass die Mitarbeitenden diesen Geist immer wieder kennenlernen können, wenn sie denn wollen. Nicht gezwungen, nicht aufgedrängt, nicht



Für mehr Profil

Die evangelische Arbeitsstelle für missionarische Kirchenentwicklung und diakonische Profilbildung, kurz: midī («missionarisch-diakonisch»), ist ein Joint Venture zwischen EKD, Diakonie Deutschland und der Arbeitsgemeinschaft für Missionarische Dienste (AMD) mit Sitz im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung in Berlin. midī soll evangelische Identität in Kirche und Diakonie reflektieren und schärfen, die Sprachfähigkeit über den christlichen Glauben weiterentwickeln und neue Formen der Zusammenarbeit von Kirche, Mission und Diakonie initiieren und begleiten.

instrumentalisiert, aber ich biete ihn an, weil er im Tiefsten ausmacht, was ich tue.

Lilie: Ich kenne keine diakonische Einrichtung, in der nicht Gottesdienste und Andachten gefeiert werden, in der es nicht professionelle oder ehrenamtliche Formen der Seelsorge gibt. Es gibt immer Formen sozialetischer Reflexion über das, was man da tut und was man lässt. Man spricht über Menschenbilder und trägt vor diesem Horizont auch Konflikte aus. Da gibt es bessere und weniger gute Beispiele, wie überall, wo so viele Menschen arbeiten. Aber das sind doch Merkmale, die in jeder diakonischen Einrichtung zu finden sind. Ich wäre aber vorsichtig zu sagen, Tat ist Verkündigung. Ich finde besser: Tat ist ein Zeugnis.

Diener: Wir können auch sagen: Kommunikation.

Lilie: Ja, Zeugnis ist Kommunikation, und Verkündigung bleibt doch sehr stark mit dem Wort verbunden. Ich glaube, dass das Zeugnis der Tat eine eigene Würde und Bedeutung hat. Und Gott sei Dank ist die Diakoniegeschichte voll von solchen Taten. Und es ist ein Merkmal des Jesus der Evangelien, dass er nicht nur durch Predigten, sondern auch durch Taten auf das anbrechende Reich Gottes verweist, dass er verweist darauf, wie wir vom Himmel gemeint sind, oder wie andere gemeint sind, von denen alle gesagt haben, die können nix, die sind nix, das sind die, mit denen wir nichts zu tun haben wollen.

Kocks: Warum atme ich jetzt einmal tief durch? Die sogenannte gute Tat, lutherisch formuliert, nennen wir auch appellativer Gestus: Schau mal, wie christlich ich bin.

Lilie: Genau das ist nicht gemeint. Keine Bigotterie, sondern eine Haltung: ›Was willst du, was ich dir tun soll?‹ Die Frage Jesu an den Blinden vor Jericho ist sozusagen die diakonische Grundordnung. Das ist die Haltung. Es gibt keinen schöneren Satz, um das zum Ausdruck zu bringen.

Kocks: Wenn ich es verschärfen darf: Diese Haltung darf nicht fehlen, die ist noch wichtiger als der Gottesdienst. Es geht doch nicht darum, dass man einen Industriebetrieb – Gesundheit ist nämlich eine Industrie – mit einer frommen Soße übergießt. Sondern das, was da passiert, muss einen Geist zeigen, muss eine Einstellung zu den Menschen zeigen.

Lilie: Ungefähr ein Drittel der Krankenhäuser in Deutschland sind noch konfessionelle Krankenhäuser. Ich sage mal: noch, weil in der Tat der Druck des Kapitals enorm ist. Um ein Beispiel zu nennen: Der Vorstand von Helios hat neulich in einem Interview ganz offen gesagt: ›Wenn ein Krankenhaus nach zwei Jahren nicht zehn Prozent Rendite bringt, schmeißen wir das wieder auf den Markt.‹ Unsere ökonomische Ausrichtung ist gemeinnützig. Das heißt: Alles das, was wir verdienen, investieren wir wieder in die Verbesserung dieses Krankenhauses und unserer Dienstleistung. Dazu sind wir verpflichtet, sonst würden wir ernsthafte Probleme mit dem Finanzamt kriegen. Das ist also eine ökonomische Ausrichtung, die uns deutlich von unseren Konkurrenten unterscheidet. Und ich stimme Ihnen zu: Die diakonische Grundhaltung der bedingungslosen Zuwendung zum Nächsten – es braucht nichts darüber hinaus, um dieses Zeichen für die Menschenfreundlichkeit Gottes eindeutig zu machen.

Aber anders herum sind zum Beispiel die Diakonissen oder die diakonischen Gemeinschaften ein historisch gewachsener Schatz der Diakonie. Die sind schon lange in der sozialen Arbeit unterwegs und dabei oft sehr belastenden Situationen – plötzlichem Tod, viel Leid, der Vergänglichkeit des Lebens, also all dem, was wir nicht so toll finden – ausgesetzt. Aber es sind Menschen, die das bewusst auf sich nehmen und erfahren, in solchen Situationen ist die Erinnerung dessen, was mich trägt, oder die Versicherung meiner Quellen so etwas wie ein Kraftwerk für mein Tun. Ich brauche diese Ermutigung, ich brauche die Vergewisserung der Gemeinschaft. So verstanden gehören Verkündigung, Gebet und Seelsorge zu uns, aber nicht in dem Sinn, dass es dessen bedürfte, um vollständig zu sein.

Diener: Ich möchte trotzdem gern noch ein Argument hinzufügen, warum der Bezug auf Gott als weitere Ebene so wichtig ist. Man wirft uns ja in der Kirche – und ich nehme an, auch in der Diakonie – oft vor, dass wir so tun, als hätten wir die Menschenfreundlichkeit gepachtet. Als wären wir die Gutmenschen, bei denen man sehen kann, wie das mit dem Mensch-Sein funktioniert. Man muss nun aber ehrlicherweise sagen: Menschenfreundlichkeit gibt es auch unabhängig vom christlichen Glauben. Und deswegen finde es wichtig, wenn wir sagen, wir sind nicht nur an der unbedingten, absichtslosen Zuwendung zu erkennen, sondern daran, dass der Grund dieser absichtslosen Zuwendung für uns in der Menschenfreundlichkeit Gottes liegt, in seiner Hinwendung zum Menschen. Und dazu helfen uns Gottesdienste, dazu helfen uns religiöse Zeremonien und Riten.

Dienst stellen. Dann muss ich groß genug sein, um mich verlassen zu können. Das ist die Haltung, an der man arbeiten muss und das ist letztendlich eine geistliche Haltung.

Aber wie ist es denn möglich, diese Geisteshaltung dingfest zu machen? Ganz lange war die Kirchenmitgliedschaft das, woran wir es festgemacht haben. Brauchen wir da neue Formen?

Lilie: Die Kirchenmitgliedschaft ist eine sehr praktische rechtliche Voraussetzung. Sie sagt über die Haltung eines Menschen aber noch überhaupt nichts aus. Da müssen wir uns auch mal ehrlich machen. Die Mitgliedschaftsforderung war eine hilfreiche formale, arbeitsrechtliche Regelung, die den Vorteil hatte, dass ich bei Bewerbern keine Gewissensprüfung machen musste. Das wird jetzt komplizierter. Jetzt

»Sich in den Dienst des Nächsten stellen – darum geht es.«

Ulrich Lilie

Das muss Diakonie sich bewahren: die Menschenfreundlichkeit, die absichtslos und für sich stehen kann, sich aber für die eigenen Ressourcen immer wieder klarzumachen: Wo hole ich die Kraft und den Mut eigentlich her?

Kocks: Und deswegen ist sie anders als zum Beispiel die amerikanische Freundlichkeit. Mich fragt der Liftboy in einem amerikanischen Hotel, wie mein Tag war. Ich werde den armen Mann nicht blamieren, indem ich mich zu ihm setze und ihm erkläre, wie schrecklich mein Leben ist. Das will er ja gar nicht wissen. Über diese Art von Zuwendung sprechen wir nicht, von Zahnpastalächeln.

Lilie: Das ist eine Attitüde. Wir reden über Haltung.

Kocks: Wie Sie gesagt haben: Wir reden von einer unbedingten Zuwendung, das hat mir sehr gut gefallen. Unbedingte Zuwendung ist ein gewaltiger Anspruch und er ist transzendent.

Lilie: Er führt in die Transzendenz, also zu dem, was hinter dem Sichtbaren liegt. Um so eine Haltung haben zu können, muss ich von mir absehen können. Das ist ja eigentlich der Clou daran. Wenn ich Sie frage: Was willst du, was ich dir tun soll, dann muss ich mich in Ihren

fragen wir nach Haltungen: Bist du bereit, dich zu unseren Werten zu halten, bist du bereit, auch wenn du selbst nicht Mitglied der Kirche bist, diese alte Dame in den Gottesdienst zu fahren?

Zum Abschluss noch mal die Frage nach der Vielfalt der Diakonie. Wie wird Diakonie kampagnenfähig?

Diener: Immer neu übersetzen und vertreten, was sie im Tiefsten ist.

Kocks: Wenn Sie nach meinem Plädoyer fragen: die Leitkultur formulieren und dafür kämpfen wollen – hier stehe ich und kann nicht anders.

Lilie: Hier sitze ich und kann nicht anders als zu sagen, dass ich mit dem Wort Leitkultur nicht so furchtbar viel anfangen kann, weil ich nicht so richtig sehe, was der Begriff trennscharf meint, aber darüber könnten wir jetzt eine weitere Stunde streiten. Aber ich bin bei Ihnen, wenn wir uns darauf verständigen können: Wo Diakonie draufsteht, muss auch Diakonie drin sein.

Moderation: Silke Römhild

1

18 Der Mensch der Spätmoderne: einzigartig!

Interview mit Andreas Reckwitz

24 Neugierig sein auf den anderen

Die Kampagne »UNERHÖRT!« und das Schwerpunktthema »Kennen. Lernen«



HINSEHEN

In den Mittelpunkt gehören die, die am Rand stehen: Das ist der Ansatz der Kampagne »UNERHÖRT!«. Sie weist, wie hier in Berlin, auf die Situation der Ausgegrenzten, der Obdachlosen, der Schwachen hin. Hört ihnen zu, heißt die Botschaft.

Foto: Kathrin Harms

UNERHÖRT!
DIESE OBDACHLOSEN.

#zuhören

Jetzt unter unerhoert.de

Diakonie

**DIE
DIAKONIE
IN DER
GESELL-
SCHAFT**

DER MENSCH DER SPÄTMODERNE: EINZIGARTIG!

Wenn er Glück hat. Aber was machen die, die zurückbleiben? Der Kulturosoziologe Andreas Reckwitz über die neue kulturelle Klassengesellschaft und die Frage, wie wir wieder zueinander finden

Herr Professor Reckwitz, Sie nehmen in den westlichen Gesellschaften seit den 1980er-Jahren einen tiefgreifenden Kultur- und Strukturwandel wahr, einen Wandel der Lebenswerte, Lebensformen und der Sozialstruktur. Was sind die wichtigsten Motoren dieser gesellschaftlichen Transformation?

Andreas Reckwitz: Was wir beobachten können, ist – plakativ gesagt – eine Entwicklung weg von einer »Gesellschaft der Gleichen« der 1950er- bis 70er-Jahre – wie es der französische Historiker Pierre Rosanvallon nennt –, hin zu einer »Gesellschaft der Singularitäten«, die deutlich pluraler und polarisierter ist. Das ist ein Wandel von der industriellen Moderne zur Spätmoderne. Er hat mehrere, miteinander verknüpfte Ursachen: ökonomisch den Abschied von der klassischen Industriegesellschaft mit ihren Industriearbeitern und den Aufstieg einer postindustriellen Ökonomie der Dienstleistungen, der Wissensökonomie und des sehr ausgefeilten Konsums. Technologisch den Wandel der Lebenswelten durch die Digitalisierung. Sozial und kulturell die Bildungsexpansion und den Wertewandel zu den Selbstentfaltungswerten.

Inwiefern ist die Gesellschaft der Singularitäten eine diverse Gesellschaft?

Über die Diversität infolge von Migration hinaus ist die Gegenwartsgesellschaft in einem grundsätzlichen Sinne kulturell diverser. Man muss hier die Spätmoderne unserer Gegenwart mit der alten industriellen Moderne vergleichen, die sich seit dem Beginn des 20. Jahrhunderts entfaltet hat und bis in die 1970er-Jahre hinein beherrschend war. Die industrielle Moderne hat in vieler Hinsicht Maßstäbe der Gleichheit, der Gleichartigkeit, der Gleichförmigkeit, der Standardisierung hochgehalten: von der Fließbandproduktion über den Massenvohnungs- und die Volksparteien bis hin zu einer nivellierten Mittelstandsgesellschaft, in der die Lebensformen für alle doch relativ

ähnlich waren. In den 1950er-, 60er-, 70er-Jahren ging es Menschen stark darum, soziale Akzeptanz über bestimmte Normalitätsstandards zu sichern und dabei einen bestimmten materiellen Status zu wahren. Seit den 70er- und 80er-Jahren erleben wir, dass sich die Bewertungssysteme der Gesellschaft verändern. Die alten Werte der Pflicht und sozialen Akzeptanz werden abgelöst von Werten der individuellen Selbstverwirklichung. Die spätmoderne Kultur prämiert das Einzigartige und Besondere. Lebensqualität, »gutes Leben«, Kreativität, authentisches Leben werden zu zentralen Begriffen. Und eine Gesellschaft, die das Besondere, das Unverwechselbare prämiert und auf individuelle Selbstentfaltung setzt, wird in den Lebensstilen und ihren Ausdrucksformen pluraler und heterogener.

Ist die Karriere der Selbstverwirklichungswerte eine Folge des wachsenden Wohlstandes der Gesellschaft seit den 50er-Jahren?

Da gibt es sicher mehrere Erklärungsfaktoren. Zunächst hat dieser Wertekomplex von Selbstentfaltung und

DER KRISEN-ERKLÄRER

Professor Dr. Andreas Reckwitz, geboren 1970, lehrt Kulturosoziologie an der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder. Sein preisgekröntes Buch »Die Gesellschaft der Singularitäten« (2017) hat eine breite gesellschaftliche Debatte ausgelöst. Reckwitz ist Träger des Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preises 2019 und wurde als Fellow für das Thomas-Mann-Haus in Los Angeles ausgewählt.

Fotos: Steffen Roth



**»Die Lebensstile werden
pluraler und heterogener«**

Andreas Reckwitz



Individualität eine lange Geschichte und geht bis zum Anfang der Moderne, zur Romantik, ja bis zu Rousseau zurück. Damals konnten aber nur wenige Subkulturen in der Gesellschaft diese Werte leben, vor allem Künstlermilieus. Warum setzt dann seit etwa 1970 eine solche Verbreitung der Selbstentfaltungswerte ein? Ein wichtiger Faktor ist die Bildungsexpansion und sicher auch der wachsende Wohlstand. Nach 1968 rebellierte insbesondere die Jugend an den Universitäten gegen die Entfremdung des alten Mittelschichtlebens. Man wollte mehr als nur sicheren Lebensstandard: Befriedigung, Sinn, Befreiung, echte Erfahrungen.

Warum sprechen Sie von Singularisierung und nicht von Individualisierung?

Singularisierung ist ein noch abstrakterer Prozess. Der Begriff der Individualisierung nimmt nur die Individualität der Menschen in den Blick. Aber die Ausrichtung am Einzigartigen und Besonderen bezieht sich mittlerweile auch auf Dinge, Zeiten, Orte und sogar Kollektive: Alltagsgegenstände sollen nicht nur funktionieren, sie sollen ethisch sein (Bioprodukte) oder ästhetisch (Design); die Zeit soll nicht in Routinen ablaufen, sondern es sollen sich singuläre Ereignisse ergeben: Projekte, Events, Erlebnisse. Auch Orte werden singularisiert: Die klassische Industriestadt war austauschbar, heute erwartet man von Städten Attraktivität durch Einzigartigkeit. Das gleiche gilt für Kollektive: Wenn ein Kollektiv anziehend sein will, dann darf es nicht so sein ›wie alle‹ – Stichwort Parteien, Organisationen –, sondern muss Einzigartigkeit vorweisen, um ein Gefühl der kollektiven Identität zu verschaffen, etwa in den Regionalbewegungen (Schottland, Katalanien etc.).

Verstehe ich richtig, dass Sie diese Konzentration auf das Besondere quasi als eine Art Tiefenstruktur der Gesellschaft verstehen?

Das ist keine Tiefenstruktur, sondern ein sehr komplexes gesellschaftliches Bewertungssystem, das enorm expandiert ist: Es hat in der modernen Gesellschaft von Anfang an parallel eine soziale Logik des Allgemeinen gegeben – die Wertschätzung des Gleichen und Standardisierten – und eine soziale Logik des Besonderen. Mittlerweile existiert letztere jedoch nicht mehr am Rande, sondern ist ins Zentrum vorgedrungen. Wichtig ist zu begreifen, dass die soziale Logik des Besonderen nicht bedeutet, dass alle frei sind und jeder tun kann, was er will. Die ›Fabrikation‹ von Einzigartigkeit ist vielmehr selbst ein gesellschaftlicher Prozess, bei dem es kulturelle Muster dafür gibt, was als singulär ›zählt‹ und was nicht. Ein gutes Beispiel sind die Social Media im Internet: Worauf sich hier die Aufmerksamkeit richtet und was gelikt wird, scheint als besonders. Vieles andere, der bloße ›Durchschnitt‹, bleibt hier im Schatten.

Sie sagen, dass diese soziale Logik in der ganzen Gesellschaft wirkt. Ich denke eher an gebildete Großstadtmenschen, die sich diese Logik leisten können: Prägt sie den Handwerker in der Lausitz oder die Kassiererin in Duisburg tatsächlich genauso?

Als Soziologe denke ich ja nicht nur von den Lebensformen, sondern auch von den Institutionen her. Inwiefern

stärken die Institutionen heute Tendenzen der Singularisierung? Große Teile der Ökonomie und die digitalen Mechanismen des Internets prägen ein Denken in Singularitäten: die Marken, die Alleinstellungsmerkmale, die Arbeitsprozesse, die nicht Durchschnitt, sondern Exzellenz erwarten, die Stars im Aufmerksamkeitswettbewerb, das Liken des Ungewöhnlichen. Damit ist die gesamte Gesellschaft betroffen. Zugleich betrifft dies nicht alle in gleicher Weise. Es gibt bestimmte Milieus, die affiner gegenüber der Singularisierung sind als andere.

Sie beschreiben in Ihrem Buch ja eine neue kulturelle Klassengesellschaft. Wie ist es dazu gekommen und warum ist es wichtig, zwischen alter und neuer Mittelschicht zu unterscheiden?

Die alten Industriegesellschaften waren nivellierte Mittelstandsgesellschaften, damit kulturell recht homogen und mit geringeren sozialen Unterschieden. Seit den 1980er-Jahren brechen nun aus dieser ›großen Mitte‹ zwei größere Gruppen heraus: Nach unten entsteht eine neue prekäre Klasse – aus den Industriearbeitern von gestern werden die einfachen Dienstleister aus dem Niedriglohnsektor und Sozialhilfeempfänger von heute. Der Wandel von der industriellen zur postindustriellen Gesellschaft trägt hier also zum sozialen Abstieg bei. Nach oben entsteht jedoch zeitgleich eine neue Mittelklasse: Infolge der Bildungsexpansion gibt es eine beträchtliche Zahl von Hochschulabsolventen. Diese Hochqualifizierten arbeiten in der Wissensökonomie – sie sind die Gewinner des Strukturwandels zur postindustriellen Ökonomie. Die neue Mittelklasse ballt sich in den Metropolregionen. Sie ist räumlich ausgesprochen mobil. Sie ist Trägerin des genannten Wertewandels und im besonderen Maße Trägerin der Singularisierungsprozesse. In diesem Milieu werden Lebensformen kreiert, in denen Singularitäten beruflich und privat als Teil der Lebensgestaltung genutzt werden. Ob im beruflichen Bereich, im privaten der Partnerschaften, im Bereich der Ernährung, des Umgangs mit dem Körper oder bei der Wahl der Schulen, auf die man die Kinder schickt – überall greifen die Kriterien des Besonderen: besondere Erlebnisse, überdurchschnittliche Aspirationen im Beruf, attraktive Lebensorte. Es ist grundsätzlich wichtig, dass wir den Begriff der ›sozialen Klassen‹ nicht wie bei Karl Marx nur auf Ein-

Literatur:

Andreas Reckwitz: **Die Gesellschaft der Singularitäten.** Zum Strukturwandel der Moderne, Suhrkamp 2017.

Ders.: **Das Ende der Illusionen.** Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne, Suhrkamp, erscheint im Herbst 2019.

kommens- und Vermögensunterschiede beziehen. Zentral für die Klassen sind vielmehr auch und gerade kulturelle Unterschiede. So ist diese urbane neue Mittelklasse gesellschaftlich von hohem Einfluss. Nicht mehr die traditionelle Mittelklasse ist heute das gesellschaftliche Schlüsselmilieu, sondern diese neue Mittelklasse.

Und die alte Mittelklasse?

Sie ist gesellschaftlich immer unsichtbarer geworden. Sie ist zwar zum Teil immer noch wohlsituiert, zum Beispiel in Westdeutschland oder in der Schweiz, aber in manchen Ländern – Frankreich oder den USA – materiell auf einer Rutschbahn nach unten. Es sind Menschen, die einen mittleren Bildungsabschluss oder eine Berufsausbildung, aber keinen Hochschulabschluss haben. Die eher in den Kleinstädten leben, nicht in den Metropolen. Sie sind eher sesshaft, wohnen immer am selben Ort. Sie erleben sich auch kulturell in der Defensive. Sie orientieren sich in vielerlei Hinsicht an den alten Werten von sozialen Pflichten und Status, haben ein traditionelles Verhältnis zu Arbeit und Familie, ihrer Herkunftsregion. Plakativ gesprochen: In den 50er-, 60er-, 70er-Jahren konnte sich diese alte Mittelklasse als Mitte und Maß der Gesellschaft wahrnehmen, als Trägerin des ›Normalen‹ – heute erscheint sie eher als Mittelmaß, als bloßer Durchschnitt. Das hat Folgen: Man kann von einer Krise der Anerkennung sprechen. Die Berufe und Ausbildungen, die Wohnregionen, die Biografien der traditionellen Mittelklasse – sie erscheinen angesichts des Wandels des gesellschaftlichen Wertesystems weniger anerkannt als zuvor. Dies ist ein schleichender Prozess gesellschaftlicher Entwertung. Man kann natürlich auch sagen: Es ist ein Prozess des Verlusts von Macht und Einfluss.

Worin unterscheidet sich die Gesellschaft der Singularitäten in Ost- und Westdeutschland?

In mancher Hinsicht ist die Situation in Deutschland durch die Wiedervereinigung natürlich eine ganz spezifische. Nimmt man jedoch eine internationale Perspektive ein, kommt man zu einem verblüffenden Schluss: Die Verhältnisse in Ostdeutschland sind repräsentativer für die Entwicklung der westlichen (!) Gesellschaften insgesamt – also USA, Großbritannien, Frankreich –, als es für Westdeutschland gilt. Das nehmen die Westdeutschen häufig nicht so wahr, weil sie meinen, sie seien der eigentliche Maßstab.

Können Sie Beispiele nennen?

In Ostdeutschland hat eine drastische Entindustrialisierung stattgefunden, wie wir sie auch aus den USA oder England kennen. In Westdeutschland ist die Entindustrialisierung bislang schwächer, im internationalen Vergleich ist das ungewöhnlich. Infolgedessen ist die Polarisierung zwischen den urbanen Zentren und den Entwicklungen in den entindustrialisierten Regionen in Ostdeutschland viel stärker als in Westdeutschland. Auf der einen Seite florierende Metropolen – ob das Berlin ist, Leipzig oder Jena. Auf der anderen Seite gibt es in den ostdeutschen Regionen massive soziale Deklassierungsprozesse und Erfahrungen des kulturellen Abgehängtseins, wie wir sie auch in Frankreich, Großbritannien oder in den USA sehen. In Westdeutschland hingegen gibt es weiterhin prosperierende kleinstädtische Regionen, wo die traditio-

nelle Mittelklasse sozial noch recht gut situiert ist. Die Polarisierung zwischen Stadt und Land, zwischen den Hoch- und den Niedrigqualifizierten ist in Ostdeutschland somit drastischer und in dieser Hinsicht repräsentativer für die westlichen Gesellschaften insgesamt.

Erleben wir in den westlichen Industriegesellschaften so etwas wie einen neuen Klassenkampf?

Der Begriff klingt dramatisch, aber wenn wir uns die Situation in Frankreich oder den USA anschauen, geht es schon in diese Richtung. Es ist aber ein Klassenkampf, in dem der Faktor Kultur und Identität eine wichtige Rolle einnimmt, obwohl im Hintergrund natürlich massive ökonomische Transformationen ablaufen. Die wirtschaftlichen und kulturellen Prozesse der letzten Jahrzehnte haben Gewinner und Verlierer hervorgebracht, in allen Ländern: Die Gewinner sind – neben den vielzitierten Superreichen – die urbanen Hochqualifizierten, die neue Mittelklasse eben, deren Werte – Flexibilität, Mobilität, Emanzipation, ›gutes Leben‹, Ökologie – zu gesellschaftlich prägenden Werten geworden sind. Verlierer sind die ökonomischen Verlierer in der neuen prekären Klasse, aber auch die traditionelle Mittelklasse, die sich teilweise entwertet sieht.

Wie interpretieren Sie die Gelbwestenbewegung in Frankreich, vielleicht aber auch Pegida in Deutschland vor dem Hintergrund Ihrer Analyse?

Pegida und Gelbe Westen sind natürlich nicht das Gleiche, letztere sind politisch ja nicht so einfach zuzuordnen. Aber die Proteste lassen sich in jedem Fall vor dem Hintergrund der neuen kulturellen und strukturellen Differenzen lesen. Die Gelbwestenbewegung wird eher von den Menschen getragen, die im postindustriellen Frankreich in der ländlichen und kleinstädtischen alten Mittelklasse, teilweise auch der prekären Klasse beheimatet sind. Für sie ist die Postindustrialisierung eine Verlusterfahrung: Der gesellschaftliche Fortschritt, der in den Großstädten und deren neuer Mittelklasse – den Wählern von Emmanuel Macron – konzentriert ist, scheint über sie hinwegzugehen. Das Ergebnis sind Wut und Protest, auch Ressentiment.

Das Erstarken des Rechtspopulismus gehört auch in diesen Kontext?

Sicher – die populistischen Bewegungen lassen sich als Reaktion auf die Umwälzungen der Gesellschaft der Singularitäten verstehen. Sie sind ein Symptom der Krise. Im Grundsatz sind sie eine Reaktion aggressiver Nostalgie: Man will in einen Zustand zurück, den man angeblich einmal hatte: homogene Nationalkultur, aktive Nationalstaaten. Die Krise wird für neue Freund-Feind-Unterscheidungen genutzt: Volk gegen Eliten, gegen Migranten und so weiter.



GEHEN, DENKEN, REDEN

Das Gespräch mit dem Soziologen Andreas Reckwitz hat Evamaria Bohle, Redakteurin im Zentrum Kommunikation der Diakonie Deutschland, am 11. Januar 2019 in Berlin-Mitte, unter anderem auf der Museumsinsel, geführt.

»Wir brauchen eine politische Öffentlichkeit. Und neuen Raum für Debatten.«

Andreas Reckwitz

Was sind die drängendsten sozialen Fragen, auf die wir eine Antwort finden müssen?

Woran es fehlt, ist eine neue Austarierung der gesellschaftlichen Anerkennungsstrukturen. Das betrifft nicht nur den Wert von Qualifikationen, Arbeit und Beruf, sondern auch die Problematiken der Stadt-Land-Differenz, in der die Metropolen die Schaufenster der entwickelten Moderne sind und die Regionen, die mit Bevölkerungs- und Attraktivitätsverlust zu kämpfen haben, zunehmend abgehängt werden. Es ist diese Polarität, welche die westlichen Gesellschaften mittlerweile überall prägt. Ein weiteres Problem ist die Krise des Allgemeinen im Politischen, vor allem die Erosion einer politischen Öffentlichkeit. Die klassische Industrie-

gesellschaft hatte in der Nachkriegszeit eine gemeinsame mediale Öffentlichkeit, in der Debatten stattfinden konnten. Aber auch die medialen Wege haben sich singularisiert: Jeder hat seinen eigenen Newsfeed, aber wo ist ein öffentlicher medialer, aber auch sozialer Raum, in dem in der spätmodernen Gesellschaft eine milieuübergreifende politische Debatte stattfindet? Wo kann man soziale Räume revitalisieren, in denen verschiedene Milieus aufeinandertreffen und miteinander kommunizieren? Eine Antwort auf diese Frage haben wir noch nicht gefunden.

HINTERGRUND

Die Diakonie platziert 2018 bis 2020 ihre Kernanliegen deutlich und öffentlich, und zwar auf zwei Wegen:

Mit der politischen Markenkampagne »**UNERHÖRT!**« wendet sie sich an die politische und säkulare Öffentlichkeit. »Unerhört!« löst die bisherige Markenkampagne »In der Nächsten Nähe« ab und bildet eine Diskursplattform rund um die Themen »Soziale Teilhabe« sowie »Offene und vielfältige Gesellschaft«.

Mit dem Schwerpunktthema »**KENNEN.LERNEN. EINE INITIATIVE FÜR VIelfALT UND BEGEGNUNG**« zielt die Diakonie vor allem in die Verbandsöffentlichkeit. Es löst das alte Schwerpunktthema »Wir sind Nachbarn. Alle« ab und ist anschlussfähig für Träger und Einrichtungen zur Umsetzung eigener Aktivitäten.

Beide Initiativen sind inhaltlich und optisch aufeinander abgestimmt und für den Zeitraum von drei Jahren angelegt. Sie stehen mit ihren unterschiedlichen Zielgruppen und Diskursformen in einer gemeinsamen Kommunikationslinie, bei deren Umsetzung die Diakonie Deutschland den Verband und die evangelischen Kirchen mit Material und Umsetzungshinweisen unterstützt. Beide Aktionen können in den jeweiligen regionalen oder fachlichen Rahmen eingebettet werden.

Text:

Michael Handrick

Markenkommunikation,
Werbung und Kampagnen,
Diakonie Deutschland

Tobias Wirth

Schwerpunktthema
Leitungsstab, Diakonie Deutschland

Foto: Diakonie

NEUGIERIG SEIN AUF DEN ANDEREN

Zuhören und Kennen.Lernen – statt abschotten

Mit den Aktionen der »UNERHÖRT!«-Kampagne sowie dem Schwerpunktthema »Kennen.Lernen. Eine Initiative für Vielfalt und Begegnung« legt die Diakonie Deutschland eine Kommunikationslinie auf, die sich nachdrücklich für eine offene und vielfältige Gesellschaft einsetzt.

Eine erfolgreiche Kampagne ist immer eine gesellschaftliche Zeitanzeige. Dies trifft in ganz besonderem Maße auf die UNERHÖRT!-Kampagne der Diakonie Deutschland zu. Die Plakatkampagne des Jahres 2018 spiegelt in ihren Slogans die unerhörten Lebensverhältnisse in unserem Land und verweist auf Lebensgeschichten, die von Disparitäten, Ausgrenzung und großen sozialen Umbrüchen geprägt sind. Sie zeigt, dass die Vernachlässigung des Zuhörens eine politische Dimension hat, und lädt ein, mitzudiskutieren und sich engagiert einzubringen.

Über 40.000 der Kampagnenplakate sind mittlerweile in etlichen Bundesländern angeschlagen worden und werfen ihre schnellen Textbotschaften an vielen Plätzen und Orten unserer Städte unter die Menschen; »UNERHÖRT! Diese besorgten Bürger« und »UNERHÖRT! Diese Migrantenkinder« lauten beispielsweise die Headlines, die zur Jahreswende 2019 starteten. Im Jahr 2018 waren die UNERHÖRT!-Plakate mit den Gruppen der Ob-

dachlosen, der Flüchtlinge, der Alten und der Alltagshelden gestartet. Mindestens 126 Millionen Menschen hat die Maßnahme im ersten Jahr auf diesem Weg erreicht.

Dabei reagiert die Kampagne auf ein Phänomen, das viele Menschen bewusst oder instinktiv wahrnehmen: dass die Fähigkeit des Zuhörens zunehmend verloren geht und wir immer stärker in eine Art kommunikativ-selbstreferenzielle Parallelgesellschaften zerfallen, die einander empört oder sprachlos gegenüberstehen – und das nicht nur im Internet und in den sozialen Netzwerken. Wir in der Diakonie wissen: Diakonische Arbeit gelingt nur da, wo auch qualifiziertes Zuhören gelingt. Deshalb dürfen wir diese Offenheit auch gesellschaftlich einfordern, denn das Thema Teilhabe lässt sich nicht einfach beiseiteschieben. »Wenn Menschen sich zu lange unerhört fühlen, birgt das Zündstoff für die Gesellschaft, in der sie leben«, sagt Ulrich Lillie, Präsident der Diakonie Deutschland. Er hat im Buch »UNERHÖRT! vom Verlieren und Finden des Zusammenhaltes«, das im Herbst 2018 erschienen ist, seine Gedanken zum Thema aufgeschrieben.

Wer Öffentlichkeit gewinnen will, muss im Zeitalter der Digitalisierung zur Plattform für Diskurse werden. Die UNERHÖRT!-Kampagne der

KENNEN. LERNEN.

Eine Initiative für Vielfalt
und Begegnung



BITTE MAL GRÜBELN
Eine Kampagne, die nachdenklich
macht und auffordernd wirkt.

Diakonie Deutschland setzt das auf breiter Ebene online um – auf der Seite www.unerhoert.de finden sich Podcasts mit den Geschichten von mehr als 60 »Unerhörten«. Mit dem Format der UNERHÖRT!-Foren wurde zugleich ein neuer Grundtyp für eine Veranstaltungskampagne geschaffen. Seit Juni 2018 fanden quer durch Deutschland offene Podiumsdiskussionen zu wichtigen sozialpolitischen Fragen in diakonischen Einrichtungen statt, es stehen bereits weitere Termine fest.

»Kennen.Lernen. Eine Initiative für Vielfalt und Begegnung«

Grundvoraussetzung für das Zuhören ist Interesse an der Geschichte des Gegenübers. Die Neugier auf andere Perspektiven, darauf, sich gegenseitig kennenzulernen und einander zu verstehen. Beim Schwerpunktthema »Kennen.Lernen« geht es um den Zusammenhalt und das Miteinander unserer Gesellschaft. »Kennen.Lernen« lädt dazu ein, Begegnungsräume zu schaffen und über die Chancen und die Herausforderungen einer vielfältigen, offenen Gesellschaft ins Gespräch zu kommen.

Das Schwerpunktthema 2018 bis 2020 der Diakonie Deutschland

»Diakonie und Kirchen lernen und gestalten das kulturelle, soziale und religiöse Miteinander!«, so lautet die Zielsetzung für die Initiative. Dieses Selbstverständnis als lernende Organisation ist unverzichtbar, denn »Kennen.Lernen« will dazu anregen, sich in allen Arbeitsfeldern mit den Querschnittsthemen Integration, Inklusion, interkulturelle Orientierung und Vielfalt auseinanderzusetzen. Das kann durch zentrale Angebote wie bei Fachtagen, in Seminaren und durch Handreichungen für Multiplikatorinnen und diakonische Einrichtungen geschehen, aber auch durch vielfältige Initiativen vor Ort.

Botschafterinnen des »Kennen.Lernens«

Vielfalt, Respekt und Wertschätzung brauchen Menschen, die für diese Werte einstehen. Botschafter des »Kennen.Lernens« geben ihrem Engagement ein Gesicht und erzählen gelingende Geschichten. Auf der Onlineplattform des Schwerpunkt-

themas www.diakonie.de/kennenlernen bündeln wir ihre Ideen und Projekte und machen sie sichtbar. So geben sie anderen Menschen Inspiration und Bestärkung für deren eigenes Engagement.

Zusammenhalt beginnt mit Neugierde

Das Schwerpunktthema verdeutlicht den Stellenwert, den Vielfalt und Begegnung in der täglichen Arbeit von Diakonie und Kirchen einnehmen. Es bietet die Möglichkeit – als Diskursraum –, sich unter dem Dach der Initiative mit dem Thema auseinanderzusetzen. Kirchengemeinden, diakonische Einrichtungen, Projekte und Organisationen, die sich am Schwerpunktthema »Kennen.Lernen« beteiligen und sich für Vielfalt und Begegnung einsetzen wollen, können sich jederzeit an die Diakonie Deutschland wenden.

Mitmachen!

Fragen zur Kampagne:
kampagne@diakonie.de

Fragen zu Buchlesungen
Ulrich Lilie:
evamaria.bohle@diakonie.de

Fragen zum Wissensmanagement:
anne.grupp@diakonie.de

#zuhören
#unerhoert
www.diakonie.de/unerhoert
www.facebook.com/diakonie
www.twitter.com/diakonie
<https://www.facebook.com/groups/diakonie.unerhoert/>

Fragen zum Schwerpunktthema:
kennen.lernen@diakonie.de
www.diakonie.de/kennenlernen
#kennlernen

2

28 Vielfalt kennen und schätzen lernen

Maria Loheide zu Besuch in der Evangelischen Jugendhilfe in Bochum

32 Jede Kultur gibt ihre Würze dazu

Das Ruhrgebiet als Ort der Verschiedenheit

34 Diversität in der Diakonie

Jeder soll teilhaben können

36 So können wir stärken, was uns verbindet

Die neue Abteilung Engagement und Demokratieförderung

40 Mit etwas Hilfe geht das schon!

Sechs diakonische Einrichtungen

44 Ein bewegtes Jahr

Diakonie Deutschland 2018

48 Publikationen

MITFÜHLEN

Bitte anfassen: Freitags kommt die »13« zu Besuch ins Diakonie-Hospiz in Berlin Wannsee, zusammen mit ihrer Besitzerin Hinrika Höges. Die Ponystute mit dem lustigen Namen erfreut die Bewohnerinnen und Bewohner, bringt Welt und Wirklichkeit ins Krankenzimmer.

Foto: Rainer Jensen, dpa picture-alliance





DIE ARBEIT DER DIAKONIE 2018

VIELFALT KENNEN UND SCHÄTZEN LERNEN

Die Evangelische Jugendhilfe Bochum ist erfahren in Interkultureller Öffnung

ABSTRACT

Sie wohnen in Einzelwohnungen oder Wohngemeinschaften, aber sie werden nicht sich selbst überlassen. Minderjährige Flüchtlinge in Bochum kommen zu Mondo, wenn sie Sorgen haben oder – zweimal die Woche – Appetit auf ein Mittagessen. In einer Büroetage haben Sozialarbeiterinnen und Sprachvermittler ihre Büros. Etliche von ihnen haben selbst einen Migrationshintergrund. Maria Loheide, Vorstand Sozialpolitik der Diakonie Deutschland, schaute sich die Einrichtung an, ließ sich berichten, wie junge Menschen hier Anregungen und Zuwendung genießen – ein Beispiel für Interkulturelle Öffnung.

»Sie ist genau wie meine Mutter.« Dieser Satz aus dem Mund eines 17-Jährigen ist meistens kein Kompliment. Aber bei Arshia Bahrami, dem jungen Mann mit dem hochgesteckten schwarzen Haar, ist das anders; da ist dieser Satz Ausdruck einer tiefen Sehnsucht. Er ist mit 16 Jahren allein aus dem Iran geflohen und vermisst seine Mutter. Da ist eine Leerstelle in seinem Leben, die Banafsheh Behjou, eine Frau aus seinem Heimatland, auszufüllen scheint. Behjou, die im Iran groß geworden ist und als junge Erwachsene nach Deutschland kam, arbeitet bei Mondo, einem Wohnprojekt für minderjährige Flüchtlinge der Evangelischen Jugendhilfe Bochum. Dort betreut sie Arshia. Aber ihr offenes Lachen zeigt auch, dass sie den jungen Arshia, der nur vier Jahre älter ist als ihre eigene Tochter, in ihr Herz geschlossen hat. »Ich kann vieles gut verstehen und mitfühlen«, sagt sie. Ihre Kollegin Olia Porten ergänzt: »Ich bin keine Mutter, aber ich kann ein Vorbild für meine Schützlinge sein.« Porten stammt aus Georgien. Sie sei wegen des Elends fortgegangen und habe hier eine gute Arbeit gefunden, so Porten. Das sage sie den jungen Geflohenen, wenn diese aufgrund der Schwierigkeiten in Deutschland nostalgisch würden und Heimweh bekämen.

Integration fordert Veränderung

Olia Porten und Banafsheh Behjou sind zwei Mitarbeiterinnen von Mondo. An der langen Tafel treffen sie und andere Kolleginnen auf Maria Loheide, Vorstand Sozialpolitik beim Diakonie Bundesverband, und Rainer Kröger, Vorstand des Diakonieverbundes Schweicheln, zu dem die Evangelische Jugendhilfe Bochum gehört. Mondo belegt eine Büroetage im Quartier am Förderturm, nahe dem Bergbaumuseum; die Sozialarbeiter und Sprachmittler haben hier ihre Büros. Der lange Tisch neben der offenen Küche gehört zum Freizeitbereich; hier gibt es zweimal in der Woche Essen für alle, die kommen wollen: junge Flüchtlinge zwischen 15 und 21 Jahren, die in Einzelwohnungen oder Wohngemeinschaften leben. Maria Loheide ist hier, weil sie die Interkulturelle Öffnung als zentrales Zukunftsthema der Diakonie begreift: »Unsere Gesellschaft ist vielfältig – das muss sich auch in unseren Angeboten und in unserer Mitarbeiterschaft widerspiegeln«, sagt Maria Loheide. Integration bedeute nicht die Anpassung derer, die in eine Gesellschaft dazukommen, sondern gesellschaftliche Veränderungsprozesse und Teilhabe aller Menschen. Auch Institutionen müssten sich ändern, Zugangsbarrieren



BESUCH AUS BERLIN

Integration bedeutet nicht Anpassung – sondern erfordert gesellschaftliche Veränderung, sagt Maria Loheide, Vorstand Sozialpolitik beim Diakonische Bundesverband. Sie war zu

Gast bei Mondo, dem Wohnprojekt für minderjährige Flüchtlinge der Evangelischen Jugendhilfe Bochum, wo auch Arisha Bahrami lebt, der junge Mann mit dem hochgesteckten Haar.



abbauen und das kulturelle, soziale und religiöse Miteinander lernen und gestalten.

Das passiert in der diakonischen Arbeit tagtäglich und diese vielfältigen Erfahrungen will die Bundesdiakonie aufgreifen, hören, was gut klappt und wo es Schwierigkeiten gibt: Rainer Kröger erinnert sich an die Jahre, als viele Flüchtlinge kamen. Da habe man in den Wohngruppen für Jugendliche das Schweinefleisch vom Speiseplan genommen. Das habe den Protest der deutschen Jugendlichen ausgelöst: Wir wollen aber Schweinefleisch. Warum wird auf die Neuen auf einmal viel mehr Rücksicht genommen? »Da haben wir auch Fehler gemacht«, meint Kröger rückblickend. Das Ergebnis: Es gebe keine »Konzernstrategie« zum Thema Schweinefleisch, so Kröger, sondern das Thema werde vor Ort jeweils unterschiedlich gelöst; manchmal gebe es auch zwei unterschiedliche



Wie es ist, wenn man immer fremd aussieht

»Ich fühle mich nicht als Deutsche«, erklärt die 27-jährige Sourya Kalembe-Wakamba mit ihrer tiefen, kraftvollen Stimme. »Wenn du immer reflektiert bekommst, dass du anders bist, dann fühlst du dich auch anders.« Als Frau mit dunkler Hautfarbe kann sie die Frage, wo sie herkommt, nicht mit ihrem deutschen Wohnort beantworten. Dann kommt sofort die Nachfrage: »Und wo kommst du eigentlich her?« Diese Spiegelung, anders zu sein, ist zu ihrer Identität geworden, auf die sie durchaus stolz ist. Sie spreche doch anders, höre andere Musik, feiere auch anders Gottesdienst; sie habe eben eine andere Kultur – nämlich die ihrer Eltern. Die sind aus dem Kongo geflohen, sie wurde in Deutschland geboren und war in den Augen der Ausländerbehörde ein Flüchtling. Erst mit 26 Jahren bekam die gelernte Übersetzerin eine Niederlassungserlaubnis. Wenn sie nun als »Sprach- und Kulturmittlerin« bei Mondo junge Flüchtlinge zu den Ämtern begleite, falle ihr mitunter ein, dass sie selber noch etwas auf der Ausländerbehörde zu regeln habe. Kalembe-Makamba will nicht deutsch sein, aber sie wünscht sich, dass Menschen unterschiedlicher Herkunft sich stärker mischen – so wie in Paris. Dort sei es sehr multikulturell, schwärmt sie.

Essen. Michael Erz, Leiter der Evangelischen Jugendhilfe Bochum ergänzt: Es gehe nicht nur um Rücksicht auf religiöse Bräuche, sondern auch darum, dass Menschen beispielsweise aus ethischen oder ökologischen Gründen kein Fleisch äßen: Diversität sei also nicht nur eine Frage der Herkunft, sondern auch von frei gewählten Lebensentwürfen.

Wie viel Vielfalt kann eine Gesellschaft integrieren?

»Integration ist ein Aushandlungsprozess«, bringt es Maria Loheide auf den Punkt. Die Ansprüche der verschiedenen Mitglieder einer Gesellschaft müssten immer wieder neu verhandelt werden. Das betreffe auch die Migrantinnen und Migranten, die schon seit zwei oder drei Generationen hier seien. Loheide verweist auf den Soziologen Aladin El-Mafaalani, der vom »Integrationsparadox« spricht. Wenn es Streit um die Integration von Migrantinnen und Migranten gebe, sei das ein Zeichen gelungener Integration. Diejenigen, die lange Zeit nur am »Katzentisch« gesessen, also unbemerkt in den Gastarbeitervierteln gelebt hätten, hätten nun auch am großen Tisch ihren Platz gefunden. Die Kinder der Gastarbeiter sind mit guter Bildung und entsprechenden Berufen in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Nun wollten sie auch mitreden darüber, was auf den Tisch komme. Das bedeute Streit – aber einen Streit, der nach El-Mafaalani notwendig sei und der zeige, dass die Integration durchaus Fortschritte gemacht habe. Wer still am Katzentisch sitze, erscheine zwar friedlich, sei aber auch schlecht integriert.

Ein Beispiel für die Öffnung hin zu Migrantengruppen, die schon lange in Deutschland sind, ist der bisher einzige deutsch-vietnamesische

Kindergarten, der ebenfalls im Diakonieverbund Schweicheln beheimatet ist: in Berlin-Lichtenberg, bilingual mit rund 40 Prozent vietnamesisch- und 60 Prozent deutschstämmigen Kindern. Rainer Kröger erzählt davon: Es sei nicht leicht gewesen, an die vietnamesische Community heranzukommen und vietnamesische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die KiTa zu gewinnen. Es gebe schlicht kaum Erzieherinnen oder Sozialpädagogen unter Vietnamesen. Diskussionen löste in der KiTa immer wieder das Thema der gewaltfreien Erziehung aus, die für die Arbeit der Einrichtung grundlegend, für viele Eltern in dieser Form aber neu war. Das Beispiel zeigt: Die Grenze der Toleranz wird erst sichtbar und thematisierbar, wenn es einen entsprechenden Begegnungsraum gibt zwischen den verschiedenen Mitgliedern einer Gesellschaft – also erst, um El-Mafaalanis Bild noch mal aufzugreifen, wenn alle am selben Tisch sitzen.

Vielfältige Mitarbeitende für eine vielfältige Diakonie

Für Interkulturelle Öffnung braucht es in der Diakonie Mitarbeitende unterschiedlicher Herkunft: Menschen wie Olia Porten und Banafsheh Behjou, die selber das mühsame Ankommen in einem fremden Land erlebt haben, können andere dabei besonders verständnisvoll begleiten. Und: Mitarbeitende mit einem anderen kulturellen Hintergrund senken Hemmschwellen bei denen, die neu dazukommen: »Wenn die Jugendlichen mich sehen, dann haben sie Vertrauen«, meint Sourya Kalembe-Wakamba; sie arbeitet als Sprach- und Kulturmittlerin bei Mondo und begleitet junge Flüchtlinge zu den Ämtern. Die dunkle Haut der gelernten Übersetzerin schafft eine schnelle Identifikation: Das ist eine, die uns versteht.



FAST WIE EINE MUTTER

Banafsheh Behjou ist Muslima – für den jungen Arshia, der auch aus dem Iran kommt und aus einer christlichen Familie stammt, ist sie wie eine Mutter.

In der Diakonie war das kirchliche Arbeitsrecht lange Zeit ein Hemmschuh für eine vielfältige Mitarbeiterschaft: Eigentlich sollten nur Protestanten beziehungsweise Mitglieder anderer christlicher Kirchen eingestellt werden; so sah es die sogenannte Loyalitätsrichtlinie vor. Seit Anfang 2017 gilt nun eine neue Fassung der Loyalitätsrichtlinie: Danach müssen nur noch die Dienststellenleitungen einer christlichen Kirche angehören. »Wir fordern die Zugehörigkeit zu einer Kirche nicht in den Ausschreibungen«, so Michael Erz. Wichtig sei ihm bei einem Bewerbungsgespräch, dass man in einem christlich-humanistischen Menschenbild übereinstimme: dass alle Menschen die gleichen Chancen und den gleichen Respekt verdienen – unabhängig von Glaube, Herkunft und Geschlecht. Außerdem mache er die Erfahrung, dass sich bei der Diakonie auch Nichtchristen bewerben würden, gerade weil sie diese Werteorientierung schätzten. Und Maria Loheide ergänzt, dass die Wertorientierung und das diakonische Profil sich in der Arbeit der Einrichtung ausprägen müssen.

Was würde Jesus dazu sagen?

Bei Mondo wurde ein Gebetsraum eingerichtet: Banafsheh Behjou, gelernte Grafikdesignerin und selber Muslima, hat die Wände, wie in Moscheen üblich, mit Ornamenten bemalt; der Gebetsteppich ist nach

Südosten ausgerichtet – ein Ort, an dem alle Jugendlichen, unabhängig von ihrer Religionszugehörigkeit, zur Ruhe kommen können. Außerdem leitet Behjou das Projekt »Musik, Kunst und Religionen«. Junge Flüchtlinge werden gemeinsam mit zwei Konfirmandengruppen kreativ und besuchen verschiedene Religionsgemeinschaften im Ruhrgebiet. Diese Exkursionen liegen Behjou am Herzen und sind ihr auch selber eine Inspiration: Für ihren eigenen Glauben finde sie in verschiedenen Religionen Anregungen.

Ihr Schützling Arshia kommt aus einer christlichen Familie. Aber erst in Deutschland hat er sich taufen lassen; bald soll er auch konfirmiert werden. Behjou hilft ihm, dass sein Glaube auch vor dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge anerkannt wird. Ob das für sie nicht merkwürdig sei, als Muslima einen jungen Christen bei der Konversion zu begleiten? Behjou lacht über die Frage und Arshia springt ein: »Jesus mag das, wenn man jemandem bei dem hilft, was er braucht.«

Sehnsucht nach der Heimat kennt sie auch

Bei der Evangelischen Jugendhilfe gebe es eine »bunte Besetzung«, erklärt Olia Porten: »Da habe ich mich getraut, mich dort initiativ zu bewerben.« Außerdem würde die Evangelische Jugendhilfe gut bezahlen und habe eine »seriöse Geschäftsführung«. Porten spricht ruhig und bestimmt; sie drückt sich sehr klar aus. Vor gut zehn Jahren sei sie aus ihrem Heimatland Georgien geflohen – vor dem sozialen und politischen Elend. Damals habe sie sich, nachdem sie vorher schon einmal in Deutschland gewesen war, endgültig für Europa entschieden. »Hier fühle ich mich wie ein Gast«, sagt sie ohne Bitterkeit, ganz selbstverständlich. Sie versuche, dieser Gesellschaft zu dienen. Deshalb habe sie in Deutschland Sozialarbeit studiert. Sie sei zufrieden mit ihrem Leben hier – sie ist verheiratet und hat ein Kind –, aber wenn ihre »Schützlinge« bei Mondo Heimweh bekämen, dann kenne sie das auch: die Sehnsucht nach Gerüchen, Stimmen, Natur und Kultur ihrer georgischen Heimat.



JEDE KULTUR GIBT IHRE WÜRZE DAZU

ABSTRACT

Vielfalt ist nichts, worüber man entscheiden müsste – es gibt sie. Wir sollten sie anerkennen und nutzen, um Gemeinsames zu entdecken und die Rahmenbedingungen für Migration und Integration in unserem Land positiv zu gestalten. Die Diakonie, schreibt Maria Loheide, will einen Beitrag leisten zu einer offenen Gesellschaft in gelebter Vielfalt.

Das Ruhrgebiet wäre nicht das, was es ist, ohne seine Geschichte der Einwanderung



Text:
Maria Loheide
Vorstand Sozialpolitik

Foto:
Michael Englert

DAS HILFT

Wenn alle miteinander reden: Diskussionen am Esstisch im Flüchtlingswohnprojekt der Evangelischen Jugendhilfe in Bochum.

Das Ruhrgebiet ist das, was man einen »Schmelztiegel der Kulturen« nennen könnte. Fünf Millionen Menschen leben hier; sie stammen aus mehr als 170 verschiedenen Ländern und gehören rund 100 unterschiedlichen Glaubensrichtungen an. Protestantische Hugenotten, katholische »Ruhrpolen« und Italiener, orthodoxe griechische und muslimische türkische Gastarbeiter – das Ruhrgebiet wäre ohne seine Geschichte der Einwanderung nicht das, was es heute ist. Wobei man ja mittlerweile zu Recht eher das Bild der »Salatschüssel« als das des »Schmelztiegels« benutzt: denn die Kulturen verschmelzen eben nicht unterschiedslos ineinander und verlieren jede Kontur – sondern sie formen in ihrer Verschiedenheit etwas Neues, Ganzes, geben jeweils eine eigene Würze und eigene Textur dazu.

Auch in Bochum ist diese Vielfalt täglich zu sehen und zu erleben. Vielfalt ist hier gelebte Normalität. Wie stellen sich die diakonischen Träger und ihre Einrichtungen vor Ort auf solch gewachsene Strukturen von Zuwanderung und kultureller Vielfalt ein? Was bedeutet das für Konzepte, Angebote und die Mitarbeitenden?

Blick auf die alltägliche Realität

Als Vorstand Sozialpolitik des Bundesverbands liegt mir viel daran, mir durch Besuche und Gespräche mit den Menschen in unseren Einrichtungen und Diensten, mit den Vorständen und Mitarbeitenden der Träger ein Bild von der alltäglichen Realität und dem Umfeld zu machen, in dem sie tätig sind. In der Begegnung und im Austausch gewinne ich so einen ganz persönlichen Eindruck von der gelebten Praxis und ihren Herausforderungen – und dem, was sich daraus an sozial- und verbandspolitischen Anforderungen ergibt.

Interkulturelle Orientierung zeigt sich dabei als ein notwendiger Prozess, der beide Seiten verändert: so, dass Heterogenität konstitutiv für alle Angebote der Diakonie ist und Menschen gerade mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen Zugang zur Diakonie haben, wahr- und ernst genommen werden.



MARIA LOHEIDE
Als Vorstand Sozialpolitik liegt ihr viel daran, sich ein Bild von der alltäglichen Realität in den Einrichtungen zu machen.

Als Bundesverband ist uns daran gelegen, die ganz konkreten Erfahrungen und die jeweiligen Lösungsansätze der Diakonie vor Ort in unsere Lobbyarbeit aufzunehmen. Wir profitieren von den unterschiedlichen Lernprozessen der Träger und Einrichtungen. Auf diese Weise können wir in Politik und Gesellschaft die Wahrnehmung für die faktische Diversität in unserem Land stärken und die Rahmenbedingungen für Migration und Integration kenntnisreich und wirkungsvoll mitgestalten.

Soziale Gerechtigkeit setzt die Teilhabe aller Menschen in unserer Gesellschaft voraus – von Menschen mit und ohne Behinderung, Menschen deutscher und internationaler Herkunft, von Flüchtlingen und Alteingesessenen, wirtschaftlich Schwachen und solchen, die gut verdienen und beruflich eingebunden sind, von Alten und Jungen, Angehörigen unterschiedlicher Milieus und religiöser Überzeugungen.

Die Diakonie will einen Beitrag leisten zu einer offenen Gesellschaft in gelebter Vielfalt. Begegnung und Beteiligung sind Schlüssel dazu. Sie führen zur Sensibilisierung für Verschiedenheit und ebenso zur Entdeckung von Gemeinsamkeiten. Interkulturelle Orientierung stellt einen Entwicklungsprozess dar, in dem alle voneinander lernen.

Ich wünsche mir, dass sich die faktische Vielfalt unserer Gesellschaft überall als selbstverständlich in der praktischen Arbeit und in der Mitarbeiterschaft unserer Träger und Einrichtungen widerspiegelt.

DIVERSITÄT IN DER DIAKONIE

Alle sollen mitmachen, alle dabei sein können, egal welcher Hautfarbe, welcher Herkunft oder Religion Menschen sind

ABSTRACT

Chancen entstehen durch mutiges Gestalten. Warum Diversitätsorientierung und Interkulturelle Öffnung für den ureigenen Auftrag der Diakonie wichtig sind.



WAS MACHT DAS MIT MIR?

Hier kommt einiges zusammen: eine diakonische Einrichtung, ein Gebetsraum, ein Yoga-Prinzip – Achtsamkeit! Junge Flüchtlinge genießen die Stille, beschäftigen sich mit sich selbst, lassen kurze Texte auf sich wirken.

Unsere Motivation

Die deutsche Gesellschaft wird seit vielen Jahren heterogener. Mit der Vielfalt an Lebenssituationen, Prägungen und Identitäten steigt auch die Vielfalt an Perspektiven und Bedürfnislagen – von Mitarbeitenden und Hilfesuchenden. Um nah an den Menschen zu bleiben, verfolgen diakonische Einrichtungen, Träger und Verbände Ansätze diversitätsorientierter Organisationsentwicklung und Interkultureller Öffnung. Zur Unterstützung hat die Diakonie Deutschland ein

Text:
Lea-Friederike Neubert
Grundsatzreferat Interkulturelle
Orientierung und Öffnung
Vorstandsbereich Sozialpolitik

Foto: Michael Englert

Grundsatzreferat »Interkulturelle Öffnung« eingerichtet. Ziel Interkultureller Öffnung ist es, Kompetenz insbesondere in Bezug auf ethnische, kulturelle, religiöse und soziale Vielfalt zu erlangen und die Einwanderungsgesellschaft aus diakonischer Sicht mitzugestalten.

Für Teilhabegerechtigkeit einstehen

Gerechte Teilhabe an der Sozial- und Gesundheitsversorgung ist Grundlage für eine gerechte Einwanderungsgesellschaft. Für neu Zugewanderte kann es aufgrund von Informationsdefiziten, fehlenden Sprachkenntnissen und subjektiven Hemmschwellen schwierig sein, den Weg in die Versorgung zu finden. Für diakonische Einrichtungen und Verbände bedeutet das: Teilhabebarrrieren in der Einwanderungsgesellschaft müssen identifiziert und gezielt abgebaut werden. Interkulturelle Kompetenzen sind für die praktische Arbeit grundlegend und bedürfen systematischer Förderung. Ebenso sollten Wahrnehmungs- und Sichtweisen von Menschen mit Migrationsgeschichte strukturell Raum erhalten und gezielt Mitarbeitende mit Fremdsprachenkenntnissen eingestellt werden. All dies wird für die diakonische Arbeit in Zukunft an Bedeutung gewinnen.

Ausgrenzung entgegenreten

Deutschland wird nicht nur seit mehreren Jahrzehnten heterogener, die gesellschaftliche Realität wird auch komplexer. Das verleitet zu Stereotypen, die gesellschaftliche Mechanismen von Anerkennung und Ausgrenzung schüren. Fremdheit ist auch ein Konstrukt. Von Diskriminierung aufgrund der Herkunft, des Aussehens, der Religion oder der Sprachkenntnisse können sowohl Hilfesuchende wie Mitarbeitende der Diakonie betroffen sein. Diakonie hat die Verantwortung, unmissverständlich gegen Ausgrenzung einzutreten und die Menschen in ihrem Verantwortungsbereich vor Diskriminierung zu schützen.

Vielfalt inklusiv gestalten

Interkulturelle Öffnung ist ein strategischer Prozess, der Vielfalt als Chance begreift. Dazu gehört, eine Organisationskultur der Anerkennung und Wertschätzung von Unterschieden zu fördern, Abgrenzungsmechanismen innerhalb einer Organisation sowie nach außen abzubauen und die Dialogfähigkeit zu stärken. Konkret bedeutet das: Interkulturelle Öffnung betrifft alle Arbeitsfelder einer Organisation, von der Bedarfsbestimmung über die Gestaltung von Unterstützungsangeboten bis hin zu Personalgewinnung und Personalentwicklung.

Leitungskräften kommt eine wichtige Rolle in diesem Prozess zu. Diese können Interkulturelle Öffnung zur Chefsache machen und strategisch verankern. Sie vertreten das Profil einer Organisation nicht nur nach außen, sondern leben die Werte vor, die essenziell für die Organisationsidentität sind, und machen sie für Mitarbeitende erlebbar.

Für die Zukunft der Diakonie heißt es: Vielfalt einladen und inklusiv gestalten!

Was wir tun müssen

Organisation

Für erfolgreiche Interkulturelle Öffnung muss der Wille zur Veränderung in der Organisation vorhanden sein. Die Unterstützung durch Führungskräfte ist daher ebenso notwendig wie die Bereitstellung von Ressourcen.

Personal

Die Zusammensetzung des Personals spielt eine entscheidende Rolle für den Prozess. Mitarbeitende mit Migrationsgeschichte bringen oft nicht nur Mehrsprachigkeit in Teams, sondern auch eine Vielfalt der Perspektiven.

Angebote und Dienstleistungen

Wir brauchen kultursensible oder diversitätsorientierte Qualitätsstandards, partizipative Angebotsentwicklung und Strukturen zum Schutz vor Diskriminierung.

Kommunikation

Eine interkulturell kompetente und diversitätsorientierte Organisationskultur zeigt sich in der Öffentlichkeitsarbeit wie auch in der internen Kommunikation. Von mehrsprachigen Materialien über unterschiedliche Informationskanäle wird eine inklusive Grundhaltung der Organisation erkennbar.

Netzwerke

Partizipation und Repräsentation sind wichtig. Die Zusammenarbeit und Selbstorganisation von Menschen mit Migrationsgeschichte oder Diskriminierungserfahrung kann Augen öffnen und die Organisationsentwicklung voranbringen.

SO KÖNNEN WIR STÄRKEN, WAS UNS VERBINDET

ABSTRACT

Das neue Zentrum für Engagement, Demokratie und Zivilgesellschaft bündelt Kräfte und bringt Bewegung in Kirche und Diakonie. Abteilungsleiter Ingo Grastorf erläutert, welche Dienste und Projekte sich unter dem neuen Dach zusammenfinden und wie Ehrenamtliche in allen Bereichen optimal unterstützt werden können.



Zivilgesellschaftliches Engagement und Demokratieförderung in einer neuen Abteilung

Text: Ingo Grastorf
Leitung
Zentrum Engagement, Demokratie
und Zivilgesellschaft

Fotos: Daniel Penschuck/
Feindesign (2), Gernot Wöltjen/
Fluechtlingshelfer.info (2)

MIT NADEL UND FADEN

Die gestickten Porträts zeigen Menschen, die nach Deutschland kamen – auch ihre Geschichten erzählt die Künstlerin Sybille Loew in der Wanderausstellung »Kunst trotz(t) Ausgrenzung«.



FOTOMONTAGE

Ebenfalls aus der Ausstellung »Kunst trotz(t) Ausgrenzung« in Braunschweig: Die Fotomontage von Cornel Wachter heißt »Schönheitskönigin«.

Sozialpolitisches Zentrum Engagement, Demokratie und Zivilgesellschaft gegründet

Die Diakonie Deutschland setzt ein Zeichen: Sie macht die Themen einer vielfältigen Gesellschaft zu einem nachhaltigen Schwerpunkt ihrer Arbeit – und bündelt als erster Wohlfahrtsverband ihre Kräfte im Bereich des zivilgesellschaftlichen Engagements und der Demokratieförderung in einer eigens dafür geschaffenen neuen Abteilung. »Wir wollen die demokratischen Kräfte, den sozialen Zusammenhalt, die Beteiligung und die Teilhabe sowie kirchlich-diakonisches Engagement weiter stärken und treten damit dauerhaft gegen Diskriminierung, Rechtspopulismus und Antisemitismus ein«, sagte Maria Loheide, sozialpolitischer Vorstand der Diakonie Deutschland, bei der Gründung des Zentrums im Juni 2018.

Demokratieförderung

Mit den beiden Projekten »Vielfalt gestalten – Ausgrenzung widerstehen« und »Demokratie und Vielfalt in Kindertageseinrichtungen« – beide gefördert aus dem Programm des Bundesfamilienministeriums (BMFSFJ) »Demokratie leben!« – setzt die Diakonie Deutschland modellhafte Akzente:

Das Projekt »Vielfalt gestalten – Ausgrenzung widerstehen« hat zwei Schwerpunkte:

- Einerseits die Wanderausstellung »Kunst trotz(t) Ausgrenzung« – sie zeigt mit eindrucksvollen Exponaten internationaler Künstlerinnen, wie Teilhabe generiert werden kann. Die Kunstwerke sensibilisieren die Betrachter für verschiedene Formen von Ausgrenzung. An den jeweiligen Ausstellungsorten stellt das Projekt mit kirchlich-diakonischen Partnern sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen der Region vielfältige Begleitprogramme auf die Beine; es gibt einen hochwertigen Katalog. In diesem Segment des Projekts werden ebenfalls Netzwerk- und Fachtagungen durchgeführt, die unter dem Titel »Diakonie und Kirche als Akteure für Demokratie« eine Standortbestimmung vornehmen.

- Im zweiten Schwerpunktbereich des Projekts wird in Kooperation mit der Bundesakademie für Kirche und Diakonie (BAKD) ein Demokratiebildungsangebot für Mitarbeitende und Führungskräfte aus den diakonischen Arbeitsfeldern organisiert. Ziel dieser Fortbildungsreihe sind Demokratieförderung und eine vertiefte Auseinandersetzung mit gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Zugleich geht es darum, ein Bewusstsein für die Potenziale und Herausforderungen zunehmender Diversität für soziale Organisationen in der diakonischen Arbeit zu etablieren. Mitarbeitende werden qualifiziert, einen diskriminierungsfreien Umgang mit gesellschaftlicher Diversität in ihren Einrichtungen und darüber hinaus zu verfolgen und demokratische Aushandlungsprozesse zu stärken. Sie lernen einen kritisch-souveränen Umgang mit rechtspopulistischen Positionen.

»Demokratie und Vielfalt in Kindertageseinrichtungen«

Bei diesem Projekt besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Zentrum Engagement, Demokratie und Zivilgesellschaft der Diakonie Deutschland und den Fachberatungen der evangelischen Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V. (BETA). Diese Fachberatungen verfügen bereits über weitreichende Expertise im Bereich Demokratiebildung. Sie sollen im Zusammenhang mit dem Projekt Fachtage, Schulungen und Workshops für pädagogische Fachkräfte anbieten. Von besonderem Interesse ist der Themenaspekt »vurteilsbewusste Bildung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit«. Pädagogische Fachkräfte sehen sich zunehmend mit diskriminierenden Äußerungen und Vorurteilen konfrontiert und wünschen sich Argumentationshilfen und Handlungssicherheit im Umgang damit. In Kindertageseinrichtungen kommen verschiedene Nationen, Kulturen, soziale Milieus, Altersgruppen, Menschen mit und ohne Behinderung sowie Menschen mit unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten zusammen: Kindertageseinrichtungen sind ein Abbild der Gesellschaft im Kleinen.

Um Demokratiebildungsprozesse in Kindertageseinrichtungen zu fördern, werden durch das Projekt gemeinsam mit Fachberatungen auch verschiedene Arbeitsmaterialien erarbeitet. Dazu gehören Broschüren, kurze thematische Filme und erklärende Poster.

Bundesarbeitsgemeinschaft evangelische Jugendsozialarbeit

Ebenfalls dem Zentrum Engagement, Demokratie und Zivilgesellschaft zugeordnet ist die Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAG EJSA) – seit 1949 der bundesweite Zusammenschluss evangelischer Jugendsozialarbeit in Diakonie und Evangelischer Jugendarbeit. Neben der Kernaufgabe, Hilfen für junge Menschen mit sozialen Benachteiligungen zu organisieren, hat die BAG EJSA ein klares politisches Selbstverständnis: »Wir setzen uns für eine solidarische, tolerante, demokratische und gewaltfreie Gesellschaft ein.« Dies bedeutet, dass Demokratieförderung alle jungen Menschen erreichen muss. Benachteiligte junge Menschen bedürfen dabei einer besonderen Beachtung, da sie sich von den üblichen Angeboten der politischen Bildung wenig angesprochen fühlen.

Engagementstärkung

Im Engagementbereich verfügt die Diakonie Deutschland über langjährige Erfahrungen, eine hohe Expertise und verlässliche Strukturen. Bundesweit bekannt und mit bestem Renommee versehen sind die Telefonseelsorge, die Bahnhofsmision und die Freiwilligendienste. In diesen Feldern engagieren sich jedes Jahr mehrere zehntausend Menschen. Die Mehrzahl der Freiwillig Engagierten ist bereits seit vielen Jahren und sehr verlässlich aktiv, um Menschen in Not, mit Sorgen oder Unterstützungsbedarf ein wirksames Angebot zu machen.

Telefonseelsorge

Über 100 (teilweise ökumenische) Telefonseelsorgestellen bieten bundesweit eine 24-stündige Erreichbarkeit an jedem Tag im Jahr. Sie leisten eine unbezahlbare Unterstützung für Menschen in konkreten Notlagen und in vielen Fällen mit suizidalen Gedanken. Zum 1. Oktober 2018 startete die Telefonseelsorge bundesweit ihr neues Mail- und Chatberatungssystem, das diese beiden Kontaktmöglichkeiten für Ratsuchende besser miteinander vernetzt. Die neuen Beratungssysteme sind Teil eines Gesamtsystems, das weitere Funktionen wie Statistik, Dienstplangestaltung und Intranet integriert und damit zum einen eine zukunftsfähige Antwort auf die Herausforderungen der Digitalisierung darstellt und zum anderen der Tatsache Rechnung trägt, dass für Ratsuchende Hilfsangebote per Telefon und Internet immer stärker miteinander verschmelzen.

Bahnhofsmision

Die Bahnhofsmision (ebenfalls ökumenisch betrieben) bietet an vielen großen und kleinen Bahnhöfen in Deutschland Menschen auf ihrer Reise einen Ankerpunkt. Mit der

Wir wollen die demokratischen Kräfte stärken und treten gegen Diskriminierung, Rechtspopulismus und Antisemitismus ein.

stets offenen Tür, einem heißen Getränk und Zeit für ein Gespräch bieten die Einsatzstellen Hilfe an. Darüber hinaus ist die Bahnhofsmision auch eine zentrale Anlaufstelle für obdachlose Menschen, die von den – mehrheitlich ehrenamtlichen – Mitarbeitenden oftmals existenzielle Hilfen in Form von Nahrung, Getränken und frischer Kleidung, aber auch Rat und Beratung erhalten. Fünfzehnjähriges Jubiläum konnte das Projekt »Kids on Tour« feiern, mit dem Kinder auf Reisen zu Elternteilen, Großeltern und so fort von ehrenamtlichen Bahnhofsmissionsmitarbeiterinnen begleitet werden. Eine wichtige Unterstützung insbesondere für Alleinerziehende.

Freiwilligendienste

Freiwilligendienste sind in der »Evangelischen Freiwilligendienste gGmbH« organisiert. Die Diakonie Deutschland ist neben der Arbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendarbeit (aej) der zweite gleichberechtigte Gesellschafter. Diese gGmbH nimmt die Gesamtvertretung für die evangelische Trägergruppe auf Bundesebene in Kirche, Diakonie, Politik und Gesellschaft wahr. Jährlich leisten unter diesem Dach mehr als 13.000 Freiwillige im Inland und etwa 800 Freiwillige im Ausland einen Freiwilligendienst. Seit vielen Jahren werden die Freiwilligen in besonders guter Qualität auch pädagogisch begleitet. Im Jahr 2018 fand dies und die damit verbundene jahrelange Lobbyarbeit ihre Anerkennung: Im Budget des zuständigen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde ein deutlicher Aufwuchs der entsprechenden Haushaltsmittel eingeplant und darüber hinaus wurden Maßnahmen angekündigt, die die gesellschaftliche Anerkennung der Freiwilligendienste stärken.



»JETZT ERST RECHT«

Engagement für eine offene Gesellschaft – so hieß das Barcamp in der Berliner Jugendherberge Ostkreuz, wo sich Flüchtlingshelfer und Flüchtlinge zum Austausch trafen.

Evangelische Kranken- und Alten-Hilfe – Grüne Damen und Herren

Die sogenannten Grünen Damen und Herren leisten einen unbezahlbaren Beitrag zum Wohlergehen von Patienten in Krankenhäusern und Bewohnern von Altenheimen, indem sie sich Zeit nehmen für ein einfühlsames Gespräch, einen Spaziergang, ein Spiel oder eine vorgelesene Geschichte. Zeit, die den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen der Häuser im immer enger getakteten Pflegebetrieb nicht zur Verfügung steht, aber für die Menschen doch so wesentlich ist. Mehr als 7.000 Grüne Damen und Herren engagieren sich bundesweit in über 500 Einrichtungen. 2018 erbrachten sie 1,8 Millionen Einsatzstunden für Menschen in Krankenhäusern und Alteinrichtungen.

Freiwilliges Engagement in der Flüchtlingsarbeit

Im Rahmen des Projekts »Teilhabe durch Engagement – ehrenamtliche Unterstützung von, für und mit Geflüchteten« unterstützt die Diakonie Deutschland 25 Träger aus Kirche und Diakonie, die an 30 Standorten in 15 Bundesländern aktiv sind. Sie arbeiten an Aktivitäten zur Verbesserung und Verstärkung des Freiwilligen Engagements in der Flüchtlingsarbeit. Ehrenamtskoordinatoren bauen im ländlichen und städtischen Raum lokale und regionale Netzwerke aus und arbeiten an der Gewinnung, Qualifizierung und Beratung von Freiwillig Engagierten mit und ohne Fluchtgeschichte. Freiwillig Engagierte sollen Unterstützung erfahren, im Umgang mit Anfeindungen gestärkt werden, es geht darum, nachhaltige Strukturen zu schaffen und ebenso strukturierte, interkulturelle und niedrigschwellige Begegnungsräume – vom Begegnungscafé über die Fahrradwerkstatt bis hin zu Freizeitaktivitäten.

Neben der Projektunterstützung werden von der Projektstelle im Zentrum EDZ auch Vernetzungstreffen sowie (verbandsübergreifende) Veranstaltungen wie das Barcamp »Jetzt erst recht! Engagement für eine offene Gesellschaft« mit über 150 Teilnehmenden im November 2018 organisiert.

Patenschaftsprojekt

Das über die Kampagne »Menschen stärken Menschen« des BMFSFJ geförderte Projekt »Patenschaften für Geflüchtete in Kirche und Diakonie« mit seinen etwa 50 Standorten und 1.600 Patenschaften wurde weiterentwickelt und bietet nun bis zu 2.600 Menschen unter dem Stichwort »Chancenpatenschaften« ab dem 1. Januar 2019 eine Partizipationsmöglichkeit. Zielgruppe der nunmehr 60 Standorte sind Menschen mit und ohne Fluchtbiografie, vor allem aber Jugendliche und junge Erwachsene.

Serviceangebot

Mit dem Zentrum Engagement, Demokratie und Zivilgesellschaft entsteht in der Diakonie Deutschland ein Kompetenzzentrum, das sich zweier zukünftig wichtiger werdender Herausforderungen annimmt: zum einen, was wir als Kirche und Diakonie tun müssen, um die Demokratie zu stärken und dadurch den gesellschaftlichen Zusammenhalt gegen Ausgrenzung und rechtspopulistische Positionen zu stärken. Und sodann, wie wir für unsere wichtigen Hilfsangebote im Engagementbereich auch zukünftig ehrenamtliche Mitarbeitende finden und gleichzeitig gesellschaftliche Prozesse wie den demografischen Wandel und die Digitalisierung im Blick behalten.

MIT ETWAS HILFE GEHT DAS SCHON!

ABSTRACT

Sechs Einrichtungen, die für viele andere stehen – und mit innovativen Konzepten und guten Ideen die Menschen in ihrem Sozialraum stärken: Mädchen und Frauen mit Gewalterfahrung, Alte und Pflegebedürftige, Eltern und Kinder, Dörfer und Stadtteile, behinderte Menschen. Damit niemand am Rande stehen bleibt.

Selbstständig und selbstbewusst werden, kreativ sein – das passiert in diakonischen Einrichtungen

Das Internationale Mädchen- und Frauenzentrum der Evangelischen Jugendsozialarbeit (EJSA) in Hof

Unterstützung für Menschen mit Gewalterfahrung



Das Internationale Mädchen- und Frauenzentrum der EJSA in Hof existiert bereits seit 1989. Es leistet einen wesentlichen Beitrag zu Integration, zu gegenseitigem Verständnis, für Toleranz und friedliches Zusammenleben.

Geflüchtete Frauen
im interkulturellen
Garten der EJSA.
Foto: Hülya
Wunderlich



Das wird bunt:
Stricken mit ge-
flüchteten Frauen
im Kreativtreff.
Foto: Hülya
Wunderlich

Gegründet als Anlaufstelle vor allem für Mädchen und Frauen türkischer Herkunft, entwickelte es sich innerhalb von 30 Jahren zu einem Treffpunkt von Migrantinnen unterschiedlichen Hintergrunds; es sind insbesondere Spätaussiedlerinnen und Flüchtlinge mit ihren Familien. In vielfältigen Projekten werden sie willkommen geheißen und von hauptamtlichen sowie zahlreichen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen unterstützt, begleitet und zur Eigeninitiative angeregt. In Hof lebende Mädchen und Frauen können sich zu allen Fragen ihres Lebens beraten

lassen und finden Bestärkung und Unterstützung in Informationsveranstaltungen, Workshops und Seminaren, die auf diese Weise Hilfe zur Selbsthilfe leisten. Ein Angebot zur gesellschaftspolitischen Bildung der Teilnehmerinnen besteht zum Beispiel in Gesprächskreisen und in Exkursionen zum Bundestag in Berlin oder zum Europaparlament in Straßburg. Dies soll auch dazu anregen, sich über aktuelle Weltgeschehnisse zu informieren, sie zu diskutieren. Ein wichtiges Anliegen sind Begegnung und Austausch mit Einheimischen in Hof; dies geschieht durch Organisation von und Teilnahme an Festen, wie zum Beispiel dem Internationalen Frauentag, Innenhofkonzerten, dem Weltkindertag, den Interkulturellen Wochen oder anlässlich des eigenen Weihnachtsmarktstandes. Dabei wirken zahlreiche Ehrenamtliche mit. Solcher Einsatz als Ehrenamtliche kann als Indiz für Wertschätzung gesehen werden und als Wunsch und Möglichkeit, etwas zurückzugeben.

http://www.ejsa-hof.de/fileadmin/user_upload_ejsa/pdf/imfz-flyer-komplett.pdf

In der Macherei Talente entdecken und Neues lernen

Ein Angebot für behinderte Menschen

Die Macherei in Berlin ist das Angebot der Evangelischen Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH im Beschäftigungs- und Förderbereich. Es richtet sich an erwachsene Menschen mit Beeinträchtigung. Aktuell können 52 Leistungsberechtigte in der Macherei ihre Talente entdecken und weiterentwickeln, etwas Neues lernen oder weiterlernen in intern dafür entwickelten und zertifizierten Bildungsangeboten. Diese folgen dem Prinzip »strukturgeleitetes Lernen« und bestehen aus Modulen – die Teilnehmer lernen Fremdsprachen, Länderkunde, Anatomie oder die Bedienung von Geräten. Im Bereich der Beschäftigung gibt es derzeit 30 Angebote wie zum Beispiel Schmuckdesign und Keramik. In der Sparte Gesundheit werden Lachyoga, Zumba und Ernährungsberatung angeboten. Eine weitere Spezialisierung ist das Seniorenangebot. Alle Angebote werden am individuellen Bedarf und an der persönlichen Wahl der Leistungsberechtigten ausgerichtet. In der Macherei gibt es immer wieder Projekte, deren Ergebnisse eine große Öffentlichkeit finden. So entstanden im Rahmen von Geschichtenschreibkursen vier Bücher. Diese sind im freien Handel



erhältlich, und sie haben zu diversen Ausstellungen und Lesungen geführt, unter anderem im Kino Babylon und in der Volksbühne Berlin. Es entstanden auch vier Kurzfilme, von denen einer für ein internationales Kurzfilmfestival nominiert wurde.

<https://www.evangelisches-johannesstift.de/behindertenhilfe/die-macherei-beschaeftigung-und-bildung>



In der Macherei
Eine Malmaschine für Menschen
mit Handicap. Und ein Farbholz-
schnitt von Bernd Schaale.
Fotos: Diakonie/Evangelisches
Johannesstift



Mensch, ärgere dich nicht! Kein Problem, die ältere Dame, mit der Elfriede Stein (li.) hier spielt, scheint sich gut zu amüsieren.
Foto: ks-fotoatelier.de

Die Kirchliche Sozialstation Nördlicher Breisgau e.V. wurde vor 40 Jahren von 16 Pfarr- und Kirchengemeinden gegründet und ist seit 15 Jahren in einer ökumenischen Trägerschaft. Die Arbeit wird als Beitrag zu einem ambulanten Hilfenetz verstanden. Pflege soll in einer Form der Koproduktion mit Pflegebedürftigen, Angehörigen, Nachbarschaft und bürgerschaftlich Engagierten ausgehandelt werden. Die nötige Befähigung für pflegende Angehörige soll ermöglicht werden durch ein umfangreiches Fortbildungsangebot, Kinästhetik – die »Lehre von der Bewegungsempfindung« – für pfle-

Kirchliche Sozialstation Nördlicher Breisgau

Menschenwürdige Pflege in der Geborgenheit der örtlichen Gemeinschaft

gende Angehörige, Angehörigencafés und Selbsthilfegruppen. Die Zusammenarbeit mit den kirchlichen Nachbarschaftshilfen und Bürgergemeinschaften in der Region ist eng. Dabei gilt immer das Subsidiaritätsprinzip. Das, was in der Kirchengemeinde, der Kommune oder im Quartier geleistet werden kann, soll dort auch verbleiben – fachpflegerische Kompetenz wird eingebracht, wenn gewollt und notwendig. In Eichstetten am Kaiserstuhl konnten mit der dortigen Bürgergemeinschaft eine vollständig selbstverantwortete Pflegewohngemeinschaft und eine Tagespflege realisiert werden. Die Assistenzkräfte sind Mitarbeiterinnen der örtlichen Bürgergemeinschaft, die pflegefachlichen Mitarbeiter werden von der Sozialstation gestellt. Das Dorf kann seine Möglichkeiten zur Integration von älteren und behinderten Menschen voll ausspielen und somit einen Beitrag zur Demokratisierung der Pflege leisten. Die Sozialstation Nördlicher Breisgau ist für

ca. 40.000 Einwohner zuständig. Seit zehn Jahren ist das große Ziel, die Einrichtung zu dezentralisieren. Aus einer Hauptgeschäftsstelle heraus wurden vier ambulante Geschäftsstellen entwickelt. Die Geschäftsstellen bestehen aus Teams mit 25 bis 30 Mitarbeiterinnen, die jeweils nur noch für ein oder zwei Dörfer zuständig sind. Dies ermöglicht eine sehr individuelle Bezugspflege in enger Kooperation mit den örtlichen Nachbarschaftshilfen, Hospizdiensten und der Bürgerschaft. Bis 2025 sollen in jeder Kommune eine Tagespflege und eine Wohngemeinschaft existieren. Die Mitarbeiterinnen sind aktiv an der Gestaltung einer Sorgeskultur beteiligt. Sie gestalten den demografischen Wandel und begleiten die Gemeinwesen hin zu demenzfreundlichen Kommunen.

<https://www.freiburg-fuer-alle.de/index.php?id=2041>

refugio thüringen

Koordinierungs-, Vernetzungs- und Beratungsstelle für von Gewalt betroffene geflüchtete Mädchen und Frauen und andere besonders schutzbedürftige Personengruppen

Das Projekt existiert seit 2016 unter dem Träger refugio thüringen e.V. und hat verschiedene Ziele und Arbeitsschwerpunkte. Allem voran: Der Zugang zu Beratungs- und Schutzangeboten für geflüchtete und von Gewalt betroffene Mädchen, Frauen sowie Menschen jeglicher sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität soll verbessert werden. Dies geschieht unter anderem dadurch, dass ein Fonds zur Kostenübernahme von Dolmetscherinnenleistungen zur Verfügung gestellt wird. Für Beratungsstellen in Thüringen ist es oft schwer bis unmöglich, Sprachmittler für nicht deutschsprachige Menschen in der Beratung zu finanzieren, da die zuständigen Kostenträger die Leistungen nicht übernehmen. Der Fonds soll diese Lücke schließen. Außerdem wurden Flyer mit dem Titel »Unterstützung bei häuslicher Gewalt« erstellt und stehen in 13 Sprachen zur Verfügung. Sie klären über Unterstützungsangebote bei häuslicher Gewalt sowie über Frauenhäuser generell auf. Zudem sollen die Autonomie und Selbststärkung der Zielgruppe gefördert



Über schwierige Themen spricht man besser in Kleingruppen. Diese Weiterbildung wurde in Kooperation mit pro familia in Erfurt organisiert.
Foto: Karin Kretschmer/pro familia

werden. Dies geschieht unter anderem durch Empowermenttrainings, die innerhalb des Projekts durchgeführt werden. Ein weiteres Ziel des Projekts sind Qualifizierung und Begleitung von Mitarbeitenden der Frauenhäuser und Frauenschutzwohnungen und der entsprechenden Beratungsstellen. Es werden regelmäßig Weiterbildungen für Multiplikatorinnen beispielsweise zu den Themen Genitalverstümmelung, Zwangsheirat oder Menschenhandel angeboten. Außerdem stehen die Mitarbeitenden des Projekts für fallspezifische Coachings zur Verfügung.

<https://refugio-thueringen.de/neu/>



Mitmachmensen im Projekt
»Nordstadtnetz« in Gießen.
Foto: Thomas Jung

Auftaktveranstaltung des Projekts
»Sozialer Ort für Alle (SOFA)« in
Grünberg.
Foto: Bill Spring

Das DRIN-Projekt in Hessen

Teilhabe und Vernetzung statt Armut und Ausgrenzung

Eine zunehmend älter und vielfältiger werdende Gesellschaft bedeutet, sich ständig wachsenden, vielfältigen Herausforderungen stellen zu müssen. Der soziale Nahbereich im Gemeinwesen, das Dorf, die Gemeinde, der Stadtteil, die Region gewinnen zunehmend an Bedeutung. Viele Aufgaben lassen sich nur noch gemeinschaftlich lösen. Dieser Ansatz liegt dem Projekt DRIN (Dabei sein – Räume entdecken – Initiativ werden – Nachbarschaft leben) zugrunde. DRIN ist eine gemeinsame Initiative der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) und der Diakonie Hessen. Kirchengemeinden, Dekanate, regionale Diakonische Werke, Kommunen und Einrichtungen hatten drei Jahre lang die Möglichkeit, gemeinsam mit anderen Akteuren vor Ort Angebote zu entwickeln, um wach-

sender Armut und zunehmender Ausgrenzung zu begegnen. Ziel war es, Menschen, die von Armut betroffen oder bedroht sind, zu ermutigen, Eigeninitiative zu entwickeln, aktiv zu werden, und sich – entsprechend ihrer Möglichkeiten – selber zu helfen. In 27 Teilprojekten wurden niedrigschwellige Hilfsangebote und Nachbarschaftsnetzwerke entwickelt, die die soziale Infrastruktur stärken und das Miteinander fördern. Zum Ende der fünfjährigen Gesamtlaufzeit des mit drei Millionen Euro geförderten Projektes am 30. Juni 2019 zeigt sich, dass sich dank DRIN Kommunen, Kirche und Diakonie als Partner begreifen, die zum Wohle der Menschen handeln, also Gemeinwesenarbeit im besten Sinne leisten.

<https://drin-projekt.ekhn.de/ueber-drin/projektbuero.html>

Das Projekt HIPPY

Unterstützung von Eltern in besonderen Lebenslagen mit Kindern im Alter von vier bis sieben Jahren

Der Übergang vom Kindergarten in die Grundschule stellt für Kinder und Eltern eine große gemeinsame Herausforderung dar. Das Familienzentrum Ratzeburg des Diakonischen Werks Herzogtum Lauenburg unterstützt seit 2015 mit HIPPY (Home Instruction for Parents of Preschool Youngsters) Eltern dabei, sich qualifiziert, regelmäßig und selbstständig mit ihren Kindern zu beschäftigen. Es bereitet diese insbesondere auf den schwierigen Übergang von der Kita in die Schule vor und schafft eine bessere Ausgangssituation für den Schulbesuch. Viele der Mütter und Väter sind alleinerziehend, einige Familien haben Migrations- oder Fluchthintergrund. Bei Letzteren steht auch der Erwerb der deutschen Sprache im Vordergrund. Grundsätzlich steht das Programm im Standort Ratzeburg jedoch Familien in allen Lebenslagen offen. Die pädagogische Arbeit wendet sich – bei Hausbesuchen und Gruppentreffen – überwiegend direkt an die Eltern. Mit eigens zur Verfügung gestelltem Material erhalten sie wöchentliche Aufgaben, die gemeinsam mit einer speziell geschulten Hausbesucherin durchgesprochen und mithilfe von Rollenspielen eingeübt werden. Die Aufgaben, die alle



Wasser und Eis: Eltern und Kinder experimentieren gemeinsam.
Foto: Diakonie Herzogtum Lauenburg

wichtigen Entwicklungsbereiche im Kindesalter ansprechen, werden von den Eltern mit den Kindern in der Regel allein umgesetzt. Zeit und Umfang der Aktivitäten werden individuell mit den Eltern auf deren Bedürfnisse und Ressourcen hin abgestimmt. Gruppentreffen geben Kindern und Eltern eine Möglichkeit, erste Kontakte zu knüpfen, sich zu vernetzen sowie den Sozialraum besser kennenzulernen. Gemeinsame Ausflüge und kreative Angebote wechseln sich dabei ab.

Lizenzgeber für HIPPY in Deutschland ist die IMPULS Deutschland Stiftung e.V.
www.impuls-familienbildung.de
Projektträger: Diakonisches Werk Herzogtum Lauenburg des Kirchenkreises Lübeck-Lauenburg
www.diakonie-rz.de

EIN BEWEGTES JAHR

Diakonie Deutschland 2018: Ereignisse, Impulse, Initiativen

11. APRIL 200 FACHLEUTE DISKUTIEREN BEIM 7. BERLINER DEMOGRAFIE FORUM



Rund 200 nationale und internationale Experten aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft diskutierten beim 7. Berliner Demografie Forum (BDF) in Berlin über die wachsende Binnenwanderung innerhalb Deutschlands und Europas sowie Fragen der Migration. In seiner Begrüßung hob Diakonienpräsident Ulrich Lilie die große Bedeutung vernetzten Handelns hervor: »Nur durch starke, verlässliche Kooperationen werden wir diese Herausforderungen erfolgreich meistern und demografisch relevante Aspekte der Daseinsvorsorge und der Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse sichern können.« Über aktuelle Herausforderungen angesichts demografischer Veränderungsprozesse diskutierten Franz Müntefering, ehemaliger Bundesminister für Arbeit und Soziales, und Professor Bert Rürup, Präsident des Handelsblatt Research Institute. Jörg Rocholl, Präsident der European School of Management and Technology (ESMT) Berlin, erinnerte daran, dass Trends wie die Digitalisierung, Nano- und Biotechnologie und

der demografische Wandel eine Neujustierung der Bildungspolitik erfordern. »Berufsbilder und Aufgaben wandeln sich mit zunehmender Geschwindigkeit, so dass lebenslanges Lernen kein Luxus, sondern pure Notwendigkeit ist«, erklärte er. »Lebensbegleitende Bildungsangebote müssen kreative und soziale Fertigkeiten, digitales Verständnis und abstraktes Denken fördern.« Das BDF versteht sich als überparteiliche Plattform der Diskussion und des gegenseitigen Austauschs, mit dem Ziel, Lösungsansätze für die Herausforderungen des demografischen Wandels zu identifizieren. 2019 hat das Demografie Forum am 21. Januar in Berlin stattgefunden.
www.berlinerdemografieforum.org/bdf-2018/

18. APRIL WICHERN-EMPfang DER DIAKONIE DEUTSCHLAND IN BERLIN

»Wer kommunizieren will, muss zuhören können«, sagte Regierungssprecher Steffen Seibert auf dem Jahresempfang der Diakonie Deutschland. Und die digitale Kommunikation könne weder die persönliche Begegnung noch das Zuhören ersetzen. Auch der Sozialphilosoph Hans Jonas hob hervor, es komme darauf an, dass alle gesellschaftlichen Gruppen das Gefühl hätten, gehört zu werden und mitgestalten zu können. Für den Zusammenhalt einer Gesellschaft seien Teilhabe und Wohlstand wichtiger als ein gemeinsamer Wertekanon, betonte er in einer Rede vor rund 200 Gästen aus Politik, Verbänden, Kirchen, Wissenschaft und Wirtschaft. Dies habe sich etwa in den Aufbaujahren der Bundesrepublik gezeigt, in denen die zustimmende Haltung zur Demokratie durch das Wirtschaftswunder gestützt worden sei. Den Jahresempfang der Diakonie Deutschland nutzte auch Ulrich Lilie

als Forum, um dazu aufzufordern, anderen Menschen besser zuzuhören. »Vor dem Handeln stehen im glücklichen Fall das Hören und das Hinsehen«, sagte er im Museum für Kommunikation in Berlin. Die Diakonie setzt sich gegenwärtig mit einer Kampagne unter dem Titel »UNERHÖRT!« für mehr Zusammenhalt ein. Ziel ist eine öffentliche Debatte gegen Ausgrenzung und für mehr Gerechtigkeit.





7. MAI AKTIONSTAG PFLEGE DER DIAKONIE

Pflegedienste, Pflegeheime und Pflegeschulen sind den Aufrufen von Diakonie Deutschland und dem Deutschen Evangelischen Verband für Altenarbeit und Pflege (DEVAP) gefolgt, in der Woche des Internationalen Tags der Pflege (12. Mai) vom 7. bis 13. Mai einen Aktionstag Pflege zur Personalgewinnung zu veranstalten. Ziel des Aktionstags Pflege 2018 war es, Mitarbeitende für die Pflege zu gewinnen. Je mehr, desto besser. Diakonienpräsident Ulrich Lilie und Maria Loheide, Vorstand Sozialpolitik der Diakonie Deutschland, besuchten aus diesem Anlass gemeinsam mit den Vorständen des DEVAP Pflegeeinrichtungen in Berlin und Mainz. Mindestens 38.000 Pflegekräfte fehlen nach Expertenmeinung akut in der Altenpflege. Die Politik

hat die Problematik rund um die Pflege zwar erkannt, aber die kritische Personalsituation in der Pflege bisher nicht verbessern können. Die ersten Pflegeeinrichtungen oder -stationen schließen, weil sie nicht mehr genug Personal finden. Unter dem Motto »Wir suchen die Guten! – Komm ins Team Diakonie!« wurden in ganz Deutschland Bewerber-Speeddatings, Berufekinos, Bewerbungstrainings und vieles mehr angeboten. Teilnehmende Einrichtungen nahmen zudem an einer Verlosung teil, bei der es einen Auftritt des YouTubers MaximNoise zu gewinnen gab. Für den nächsten Internationalen Tag der Pflege am 12. Mai 2019 regt die Diakonie an, Mitarbeitenden ein kleines Dankeschön zukommen zu lassen – zum Beispiel den Button »Alltagsheld*in«.

7. JUNI 2018 BIS 16. JANUAR 2019 DIE DIGITALE REVOLUTION. WIE WOLLEN WIR MORGEN LEBEN UND ARBEITEN?



In einer öffentlichen Veranstaltungsreihe der Diakonie Deutschland, der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Evangelischen Akademie zu Berlin diskutierten hochrangige Gäste an vier Abenden verschiedene Aspekte des Themas Digitalisierung in unserer Gesellschaft. Die Reihe begann mit Professor Martin Emmer vom Weizenbaum-Institut und Professorin Gesche Joost von der Berliner Universität der Künste, die in das Themenfeld einführten. Die wirtschaftlichen Aspekte beleuchteten Industriepresident Dieter Kempf, Professor Michael Hüther, Direktor des Instituts der Deutschen Wirtschaft, und Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall. Um Bildung ging es mit FDP-Generalsekretärin Nicola Beer, dem Netzaktivisten Ingo Dachwitz sowie Mark Rackles für die Kultusministerkonferenz. Bilanz zogen am letzten Abend Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, Peter Dabrock, der Vorsitzende des Deutschen Ethikrats, und Professorin Jutta Allmendinger. Die Reihe erörterte technische Fragen und Risiken, sich verändernde Beziehungen zwischen Wirtschaft und Privatleben sowie Herausforderungen für die Lern- und Arbeitswelt (vgl. den Text zum Thema Digitalisierung S. 60/61).



14. BIS 22. AUGUST SOMMERREISE VON PRÄSIDENT LILIE

Menschen wahrnehmen in ihren Lebenslagen, nicht über Langzeitarbeitslose, wohnungslose Frauen, Arme oder Alte reden – sondern mit ihnen. Und sie ins Gespräch bringen mit Männern und Frauen, die Sozialpolitik, Wohnungsbau und Arbeitsmarktpolitik mitgestalten: Darum geht es in der Kampagne »UNERHÖRT!«. »Das Zauberwort heißt zuhören«, sagte Ulrich Lilie auf seiner Sommerreise 2018 mit sechs Stationen zwischen Stuttgart und Wilhelmshaven. Wenn man einander offen und empathisch zuhört, werde es gelingen, den Gemeinsinn zu vertiefen und gemeinsam an den vielfältigen Problemlagen unserer Gesellschaft zu arbeiten. Jedes dieser Gesellschaftsprobleme hat ganz konkrete menschliche Gesichter, die in den aktuellen Empörungsdiskussionen zu oft hinter Vorurteilen und Sachzwängen verschwinden (s. auch S. 24/25).

»Die Lebensgeschichten der anderen zu würdigen ist bereichernd, manchmal anstrengend. Aber voneinander und miteinander lernen zu wollen ist eine Gelingensbedingung für jedes Miteinander, und auch dazu will unsere Kampagne einladen«, so Lilie. Die 100-jährige Maria Stephan etwa habe ihm auf seiner Station am 16. August in Leipzig anvertraut: »Die Pflegenden hier sind super, die geben ihr Letztes, aber es fehlt ihnen die Zeit. – Wir haben hier zu wenig Zeit zum Reden und zum Zuhören.«



**5. OKTOBER
UNGLEICHES EUROPA –
EINDRÜCKE AUS BUKAREST**

Vier Tage lang waren Präsident Ulrich Lillie und Maria Loheide, Vorstand Sozialpolitik, Anfang Oktober mit einer Delegation der Diakonie Deutschland und den Großstadt-Diakonien in der Hauptstadt Rumäniens zu Gast. Verbindungen zu Rumänien hat die Diakonie in Deutschland nicht nur über diakonische Partnerprojekte. Menschen aus Rumänien arbeiten inzwischen auch in deutschen diakonischen Einrichtungen gegen unseren Pflegenotstand an. Vieles war auf dieser Reise zu beobachten, das besorgniserregend ist: Es sind überwiegend die jungen und gut Qualifizierten, die das Land verlassen, ca. 200.000 jedes Jahr. Gesundheitseinrichtungen, Schulen und Kindertagesstätten sind in einem sehr schlechten Zustand. Genau so wie die Demokratie. Korruption ist allgegenwärtig. Es fehlt überall im Land nicht nur an Infrastruktur oder Medikamenten.

Es fehlen auch gut qualifizierte Arbeitskräfte: Facharbeiter, Ärztinnen und Pflegefachkräfte, Erzieher oder Sozialpädagoginnen – denn die meisten Qualifizierten sind auf der Suche nach einem besseren Leben längst nach Italien, Spanien oder nach Deutschland gegangen. Auf der Strecke bleiben Arme und Alte. Ein Fazit der Reise lautet: Rumänen brauchen in Rumänien Lebensperspektiven. Die Diakonie sollte verlässlicher Partner für die sein, die unter schwierigen Bedingungen ihr Bestes geben, Kinder von der Straße holen und ihnen Ausbildung und berufliche Perspektiven bieten, wie die beeindruckenden Haupt- und Ehrenamtlichen von Concordia. Die Leiterin dieser NGO, Diana Certan, bildet hoch professionell und mit viel Herzblut Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene und qualifiziert sie beruflich. Sie bietet Straßenkindern ein Dach über dem Kopf und eine wirkliche Perspektive. Auch Notunterkünfte für obdachlose Menschen gehören zum Angebot.

**8. OKTOBER
EUROPÄISCHER BÜRGER-
DIALOG IM WITTEKINDSHOF**

Die soziale Dimension und das inklusive Zusammenleben der Menschen in Europa standen im Mittelpunkt des europäischen Bürgerdialogs in der Wittekindshofer Kapelle in Bad Oeynhausen-Volmerdingsen. Der Staatssekretär aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Rolf Schmachtenberg, und Maria Loheide, Vorstand Sozialpolitik der Diakonie Deutschland, sprachen mit Bürgerinnen und Bürgern. Dabei ging es ganz besonders um konkrete Forderungen für ein soziales Europa. Der Vorstandssprecher der Diakonischen Stiftung Wittekindshof, Pfarrer Professor Dierk Starnitzke, hob als Moderator hervor: »Der Bürgerdialog ist eine gute Chance, um eigene Erfahrungen direkt an die Verantwortlichen weiterzugeben, die selbst aktiv an der Formulierung von Gesetzen und Verordnungen im Sozialbereich beteiligt sind.« In ihrer Eingangsrede erklärte Maria Loheide: »Die EU zählt nur dann zu den Gewinnern bei den Menschen, wenn sie sozial ist.« Es war der erste von vier Bürgerdialogen, die in Zusammenarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Diakonie Deutschland stattfanden.



**16. NOVEMBER
ERSTES DIAKONIE
PERSONALER BARCAMP
IM BUNDESVERBAND**

Im November 2018 trafen sich rund 80 Personalerinnen und Personaler aus diakonischen Trägern und Verbänden zum ersten Diakonie Personaler Barcamp im Bundesverband in Berlin, zu dem der Projektbeirat Karriereportal um Maja Schäfer geladen hatte. Ein Barcamp ist ein Tagungsformat ohne vorher festgelegte Agenda. Die Teilnehmerinnen bringen ihre Themenideen selbst mit und stimmen darüber ab, welche in sogenannten »Sessions« bearbeitet werden. Zu diskutieren gab es genug: Welche Bewerbermanagementsysteme taugen etwas? Erreicht man Sozial- und Pflegefachkräfte mit digitalen Recruiting-Tools? Wie können Mitarbeitergespräche von der Pflichtübung zum Personalentwicklungsinstrument weiterentwickelt werden? Und vieles mehr. Zur Veranstaltungsdokumentation: <https://karriere.diakonie.de/diakonie-personaler-barcamp/>

Julian Klücklich

BERLIN, 28. NOVEMBER VERLEIHUNG DES DEUTSCHEN SOZIALPREISES DER BAGFW

Journalistische Beiträge zu brisanten sozialen Themen, die von intensiven Recherchen und bester handwerklicher Qualität zeugen – dies kennzeichnete auch in 2018 die Arbeiten, die den Deutschen Sozialpreis verliehen bekamen. Der Deutsche Sozialpreis, der alljährlich in festlichem Rahmen von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) vergeben wird, würdigt journalistische Arbeiten, die sich mit den besonderen Situationen notleidender und sozial benachteiligter Menschen auseinandersetzen. Die Preisträgerinnen und Preisträger 2018 waren Vivian Pasquet, Johannes Nichelmann, Sanaz Saleh-Ebrahimi, Eva Riedmann und Michael Bartlewski. Prominente Gastrednerin in der Akademie der Künste war Bundesfamilienministerin Franziska Giffey. Maria Loheide, Vorstand Sozialpolitik der Diakonie Deutschland, machte in ihrer Würdigung eines Beitrags deutlich, worauf es ihr bei Medien ankommt: »In Ihrer YouTube-Dokureihe haben Sie zwei Menschen in ihrem Leben als Transmann beziehungsweise Transfrau begleitet. Sie sind ihnen dabei mit großer Offenheit und Neugier, mit Empathie und Wertschätzung begegnet. Dabei ist es Ihnen gelungen, die richtige Balance zu finden zwischen direktem Fragen auf der einen Seite und dem Respekt vor Intimität – und so jeglichen Voyeurismus zu vermeiden. Das ist keine Selbstverständlichkeit.«



29. NOVEMBER EVANGELISCHE IDENTITÄT UND PLURALITÄT – EIN FACHTAG VON DIAKONIE DEUTSCHLAND UND EKD IN BERLIN

Was heißt es, in einer sich rasant verändernden Gesellschaft Diakonie zu sein? Und wie kann Diakonie angesichts einer vielfältigen gesellschaftlichen Differenzierung ihren Auftrag erfüllen? Nicht zuletzt durch die Urteile des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichtes über die Anforderung der Kirchenmitgliedschaft bei Mitarbeitenden stehen diese Fragen weit oben auf der Tagesordnung diakonischer Einrichtungen. Ein hochrangig besetzter Fachtag von Diakonie Deutschland und EKD im November 2018 in Berlin diskutierte die ekklesiologischen, staatskirchenrechtlichen, arbeitsrechtlichen und diakoniewissenschaftlichen Zusammenhänge; ein Gesprächsformat, das bereits im Januar 2019 seine Fortsetzung bei einer Tagung an der Evangelischen Akademie Tutzing fand. Ab Frühjahr 2019 ist eine Dokumentation des Fachtags verfügbar.



5. DEZEMBER DER DIAKONIEPRÄSIDENT BESUCHT DIE ALEXANDER- STIFTUNG IN URBACH

»Herzlichen Glückwunsch! Beim bundesweiten Aktionstag Pflege 2018 der Diakonie konnten Sie die meisten Menschen für die Arbeit in einer diakonischen Einrichtung begeistern. Diakoniepräsident Ulrich Lillie freut sich daher sehr, Ihre Einrichtung kennenzulernen.« Dieser Glückwunsch ging im Sommer 2018 an die Alexander-Stiftung in Urbach, eine zur Diakonie Stetten gehörende Senioreneinrichtung, deren Mitarbeitende den Diakoniepräsidenten mit ihrem Konzept der Nachwuchsgewinnung

beeindruckt hatten. Der versprochene Besuch erfolgte Anfang Dezember. In ausführlichen Gesprächen mit Mitarbeitenden ging es auch um familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, bessere Arbeitgeberleistungen und Karrierechancen in der Pflege. Die anschließende Bilanz des Präsidenten: Es brauche viel mehr Wertschätzung für den Beruf, es brauche Verbesserungen in der Struktur der Pflegeorganisation insgesamt, hier müsse viel getan werden.



DIAKONIE TEXTE 2018

POSITIONEN DER DIAKONIE DEUTSCHLAND IN DER GESUNDHEITS-, REHABILITATIONS- UND PFLEGEPOLITIK 2018

Diakonie Text 01.2018

Diakonische Träger sind in vielen unterschiedlichen Feldern des Gesundheitswesens, der Alten- und Behindertenhilfe, der Sozialpsychiatrie und Suchthilfe tätig. Die Fachkonzepte und fachpolitischen Positionen der verschiedenen Arbeitsbereiche fließen auf bundespolitischer Ebene im Zentrum Gesundheit, Rehabilitation und Pflege der Diakonie Deutschland zusammen. Das Positionspapier bündelt die unterschiedlichen Perspektiven und geht bewusst über die fachlichen Einzelanliegen hinaus. In der diakonischen Praxis begegnen uns oft Menschen mit komplexen Bedarfen, die Leistungen unterschiedlicher Dienste und Sozialversicherungsträger benötigen und Mühe haben, die Leistungen zu erhalten und sinnvoll in Anspruch zu nehmen. Dieses Positionspapier buchstabiert die Leitidee einer sektorenübergreifenden Zusammenarbeit aus. Ein anderer wichtiger Aspekt ist die Weiterentwicklung des Gesundheits- und Sozialsystems in Orientierung an den Bedarfen der Bevölkerung. Die Zugangsprobleme für sehr arme Menschen, Menschen mit Sucht- und seelischen Erkrankungen oder Zuwanderer sind unterschiedlicher Natur. Sie sind aber zu lösen, wenn die Akteure im Gesundheitswesen und den anderen Hilfesystemen auch eine Versorgungsverantwortung für Menschen mit schwerwiegenden Gesundheits- und Teilhabebedarfen übernehmen.

Dr. Peter Bartmann

FAMILIENZUSAMMENFÜHRUNGEN IM RAHMEN DER DUBLIN-III-VERORDNUNG NACH DEUTSCHLAND

Diakonie Text 02.2018 Anspruch – Verfahren – Praxistipps Eine Handreichung für die Beratung

Integration kann nur gelingen, wenn Geflüchtete sich keine Sorgen mehr um ihre zurückgelassenen Ehegatten und Kinder machen müssen, wenn diese noch im Herkunftsland ausharren oder in Transitländern feststecken. Nicht nur die Familienzusammenführung aus Drittstaaten steht derzeit in der Diskussion, auch die Familienzusammenführung innerhalb der Europäischen Union beschäftigt die Beratung, Politik und Gerichte. So warten etliche Tausend Familienangehörige – engste Familienmitglieder wie Ehegatten und minderjährige Kinder – unter anderem in griechischen Flüchtlingslagern auf die Überstellung zu ihren Angehörigen in Deutschland, teilweise schon über ein Jahr. Gerade innerhalb der EU muss Familienzusammenführung jedoch unbürokratisch mit ermöglicht werden. Die Handreichung soll allen Menschen in der Beratung von Flüchtlingen helfen, dieses Verfahren zu erleichtern und die Abläufe zu verbessern, ob in der Asylverfahrensberatung, der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) oder den Jugendmigrationsdiensten (JMD), den Einrichtungen für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge. Aber auch für Vormünder und die unzähligen freiwillig engagierten Flüchtlingshelfer, die daran mitwirken, Menschen aus Verfolgungs- und Krisensituationen hier eine neue Heimat zu geben, soll sie mit der Beleuchtung von Rechtsfragen bis hin zu Formulierungshilfen wirksame Unterstützung sein.

Katharina Stamm

DIAKONISCHE ECKPUNKTE ZUR FRÜHERKENNUNG UND FRÜHFÖRDERUNG FÜR KINDER MIT BEHINDERUNG UND VON BEHINDERUNG BEDROHTE KINDER

Diakonie Text 03.2018 Nach dem Bundesteilhabegesetz (BTHG)

Das Bundesteilhabegesetz und seine Umsetzung berührt auch die Komplexleistung Frühförderung, die im SGB IX und in der Frühförderungsversorgung geregelt ist. Eine Arbeitsgruppe, die sich aus Referentinnen und Referenten der gliedkirchlichen Diakonischen Werke und der Diakonie Deutschland zusammensetzt, hat »Diakonische Eckpunkte zur Früherkennung und Frühförderung für Kinder mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Kinder« verfasst. Das Eckpunktepapier dient der Information über die veränderte sozialrechtliche Lage, der Darstellung der fachlichen Anliegen der Diakonie in den Verhandlungen in den Ländern zu Landesrahmenvereinbarungen und der Erörterung der Weiterentwicklung der Teilhabeleistung.

Dr. Tomas Steffens

WECHSELMODELL: NUR UNTER BEACHTUNG DES KINDESWOHLS!

Diakonie Text 05.2018 Diakonie Deutschland – Arbeitsgemeinschaft alleinerziehender Mütter und Väter in der Diakonie Deutschland (agae)

Mütter und Väter möchten sich zunehmend nach Trennung und Scheidung gleichermaßen um die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder kümmern. Für eine weitgehende paritätische Teilung der elterlichen Aufgaben nach einer Trennung oder Scheidung hat sich der Begriff »Wechselmodell« etabliert. Dabei wohnen die Kinder abwechselnd – oft wochenweise – mal bei dem einen, mal bei dem anderen Elternteil. Mit dem vorliegenden Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für alleinerziehende Mütter und Väter tritt die Diakonie Deutschland politischen

GESUNDHEIT UND TEILHABE VON MENSCHEN IN LANGZEIT-ARBEITSLOSIGKEIT

Diakonie Text 04.2018 Diakonische Anforderungen

Sind Menschen lange arbeitslos, erhöht sich das Risiko, vorzeitig zu sterben. Weil Arbeitslosigkeit krank macht, gilt es, auf die Bedarfe des einzelnen Menschen abgestimmte Strategien zu entwickeln, wie die Sicherung und Förderung der Gesundheit mit der Teilhabe an Arbeit verbunden werden kann. Der gegenwärtige Umgang mit gesundheitlich bedingter Teilhabe-einschränkung von Langzeitarbeitslosen ist problematisch: Die Hürden zu Leistungen der medizinischen Rehabilitation sind hoch. Beratung, Unterstützung und Begleitung sind unzureichend. Kommunale Eingliederungsleistungen, nicht als Pflichtleistungen rechtlich verankert, sind häufig nicht mit anderen Leistungen und Angeboten bedarfsorientiert verbunden. Im vorliegenden Positionspapier wird ein Modell entwickelt, um die Gesundheit von langzeitarbeitslosen Menschen teilhabeorientiert bei Wahrung ihrer Autonomie und ohne Stigmatisierung zu verbessern. Teilhabe bedeutet in diesem Zusammenhang vor allem Teilhabe an Arbeit, bedeutet aber auch, in anderen Hinsichten in das soziale Leben einbezogen zu sein. Aus dem entwickelten Modell, das Gesundheitssicherung und soziale Teilhabe verbindet, werden sozialpolitische und sozialrechtliche Folgerungen abgeleitet.

Dr. Tomas Steffens
Elena Weber

Initiativen entgegen, das Wechselmodell gesetzlich zu verankern. Vielmehr tritt sie dafür ein, die Entscheidung für ein bestimmtes Betreuungsmodell maßgeblich von den zu erwartenden Bedingungen und Auswirkungen auf den Alltag der Kinder abhängig zu machen. Beratung bei Trennung und Scheidung und die Erziehungsberatung als wichtige Angebote für betroffene Eltern, sind hier unverzichtbar und deshalb strukturell und finanziell zu stärken.

Ulrike Gebelein

WIR SIND NACHBARN. ALLE. FÜR MEHR VERANTWORTUNG MITEINANDER

Diakonie Text 06.2018
Dokumentation des Schwerpunktthemas 2015-2017

In der 44-seitigen Broschüre finden sich Grundsatzinformationen ebenso wie konkrete Beispiele gelungener Praxis. Was genau versteht man unter »Sozialraumorientierung«? Was gilt es bei gemeinsamen Projekten mit unterschiedlichsten Partnern zu beachten? Diesen Fragen ging die Diakonie Deutschland nach. Gemeinsam mit den evangelischen Kirchen fördert die Diakonie Nachbarschaften und inklusive Bündnisse sozialer Arbeit im sozialen Raum, verbessert mit den Menschen vor Ort die Lebensqualität im Umfeld und trägt zu einer inklusiven Gesellschaft bei. Und das aus gutem Grund: Schon die ersten Christinnen und Christen vor über 2.000 Jahren waren gute Nachbarn. Unsere Mütter und Väter im Glauben sind gerade durch ihren solidarischen und geschwisterlichen Lebens- und Beziehungsstil aufgefallen. Dabei war auch die älteste christliche Gemeinde in Jerusalem von Anfang an ein vielschichtiges, ja multikulturelles Phänomen. Die Apostelgeschichte berichtet, dass kulturelle Verschiedenheit auch dort zu sozialen Spannungen geführt hat. Die Gemeinde hat diese Spannungen entschärft, indem sie aus ihrer Mitte Personen, die Diakone, damit beauftragt hat, sich darum zu bemühen, dass Notleidenden wirksam geholfen wird. Allen. Und so sagt die Diakonie noch heute: Wir sind Nachbarn. Alle.

Tobias Wirth

LEITFADEN DER ZUSAMMENARBEIT VON DIAKONIE DEUTSCHLAND, GLIEDKIRCHLICHEN DIAKONISCHEN WERKEN UND FACHVERBÄNDEN

Diakonie Text 07.2018

Die paulinische Gaben- und Ämterlehre ist auch für das Verständnis des gemeinsamen Auftrags, der gemeinsamen Verantwortung und für das Zusammenwirken der Diakonie in ihren unterschiedlichen Organisationsformen, insbesondere für das Zusammenwirken der Fachverbände und der gliedkirchlichen Diakonischen Werke auf Landes- und Bundesebene leitend. Im Geist des menschengewordenen, gekreuzigten und auferstandenen Hauptes der Kirche will Diakonie in all ihren Organisationsformen anderen Menschen vorbehaltlos zum Nächsten werden. Dieser verbindende Geist begründet auch die Verpflichtung, das Zusammenwirken innerhalb der Diakonie zum Wohl der Menschen und des Gemeinwesens stetig zu verbessern und auszubauen. Der Ausschuss Diakonie hat eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um den nun vorliegenden Leitfaden zu erarbeiten. Dieser Arbeitsgruppe unter Leitung des Vorsitzenden des Ausschusses Diakonie, Dieter Kaufmann, gehörten jeweils drei Vertreter der gliedkirchlichen Diakonischen Werke (Dieter Kaufmann, Eberhard Grüneberg, Dr. Christoph Künkel) und der Fachverbände (Marc Hentschke, Michael Fähndrich, Frank Ertel) sowie die Leitung des Werkes Diakonie Deutschland (Ulrich Lilie, Maria Loheide, Dr. Jörg Kruttschnitt) an.

Dr. Christian Oelschlägel

ARMUT MACHT OHNMACHT. STRATEGIEN DER ERMUTIGUNG

Diakonie Text 08.2018

Die Beteiligung der von Armut Betroffenen an politischen Prozessen der Interessenvertretung ist ein direkter Beitrag zur Armutsbekämpfung. Die Diakonie versteht sich als Anwältin der Armen. Damit wird eine unbedingte Parteilichkeit beschrieben. Anwaltschaft ist aber auch kritisch zu reflektieren. Welche aktive Rolle haben die Betroffenen und wie kommen sie in diesem Prozess vor? Wenn Beteiligung gelingen und positiv erfahrbar sein soll, muss sie beschrieben werden können. Was sind Erfolgskriterien? Wann ist Beteiligung gelungen? Überwindung von Armut und Ausgrenzung bedeutet auch, Sprechfähigkeit und Durchsetzungsvermögen zu erlangen. Wer mit von Armut Betroffenen Beteiligungsprozesse startet, wird Fragen entwickeln. Es ist hilfreich, wenn die Suche nach Antworten systematisch beschrieben wird. So können die Beteiligten leichter Wegmarken und Entscheidungsnotwendigkeiten erkennen. Dazu will diese Arbeitshilfe wesentliche Anregungen geben. Der vorliegende Text ist Ergebnis eines solchen Beteiligungsprozesses.

Michael David

FAMILIEN GEHÖREN ZUSAMMEN

Diakonie Text 09.2018
Das Recht auf Familienleben von Flüchtlingen umsetzen!

Flüchtlingen, die nach Deutschland kommen, steht nach internationalem und europäischem Recht Schutz zu. Damit verbunden ist auch der Schutz des Familienlebens, insbesondere der Einheit der Familie. Die Familie ist als Kern unserer Gesellschaft ein besonders hohes Gut. Zudem kann die Familie ein Integrationsmotor sein. Sie hilft Menschen, persönliche Chancen zu ergreifen und Lebensperspektiven zu entwickeln. Die Sorge um ihre Angehörigen nimmt Menschen dagegen oft Kraft, die sie benötigen, um sich ein neues Leben aufzubauen. De facto behindern jedoch erhebliche rechtliche und administrative Hürden den Familienzugang. Dies ist nicht nur aus humanitärer Perspektive, sondern auch integrationspolitisch fatal. Der Diakonie-Text geht detailliert auf diese Hürden ein und beschreibt die notwendigen Maßnahmen, um das Recht auf Familienleben umzusetzen. Konkrete Beispiele von Familientrennungen dokumentieren als persönliche Schicksale die Auswirkungen der Regelungen.

Sebastian Ludwig

NEUE ANGEBOTE ZUR TEILHABE AM ARBEITSLEBEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Diakonie Text 10.2018
Im Licht der UN-Behindertenrechtskonvention – Handreichung

Die Handreichung beschreibt Anforderungen und Voraussetzungen zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen und geht auf die Bedarfe besonders benachteiligter Personenkreise ein. Sie informiert über die im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes geschaffenen neuen Angebote »Andere Leistungsanbieter« und »Budget für Arbeit« und nimmt eine kritische Bewertung der gesetzlichen Regelungen sowie des »Fachkonzepts der Bundesagentur für Arbeit für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich bei anderen

Leistungsanbietern« vor. Bereits bestehende Angebote außerhalb der Werkstatt für behinderte Menschen werden skizziert und Anforderungen an die Umsetzung und Weiterentwicklung gesetzlicher und untergesetzlicher Regelungen beschrieben. Der Diakonie Text richtet sich insbesondere an die diakonischen Träger von Einrichtungen und Diensten. Ziel ist, sie über die neuen Angebote zu informieren und Handlungsempfehlungen zur Umsetzung bereitzustellen.

Sylvia Brinkmann

PFLEGESTATISTIK ZUM 15.12.2015

Diakonie Text 11.2018

Im Dezember 2015 waren 2,9 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI). Die Mehrheit (64 Prozent) waren Frauen. Insgesamt 83 Prozent der Pflegebedürftigen waren 65 Jahre und älter; mehr als ein Drittel waren 85 Jahre und älter (37 Prozent). Mehr als zwei Drittel (73 Prozent bzw. 2,08 Millionen) aller Pflegebedürftigen wurden nach Mitteilung des Statistischen Bundesamtes zu Hause versorgt. In Pflegeheimen vollstationär betreut wurden 783.000 Pflegebedürftige (27 Prozent). Seit Dezember 1999 erhebt das Statistische Bundesamt alle zwei Jahre Daten zur Situation

der stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen, bei der auch die Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände erfasst werden. Die Diakonie Deutschland hat deshalb für die Erhebung 2015 eine Sonderauswertung beantragt, deren Ergebnisse in Tabellen dargestellt werden. Der Diakonie Text 11.2018 enthält Angaben über die Situation der Pflegeheime und der ambulanten Pflegedienste der Diakonie einschließlich des Personals.

Dr. Wolfgang Schmitt

3

- 52 »Wir genießen großes Vertrauen«**
Dr. Jörg Kruttschnitt über Konkurrenz, Kapital – und die Diakonie als Arbeitgeber
- 58 Theologie und Recht**
100 Jahre kirchliches Arbeitsrecht
- 60 Wie wir morgen leben und arbeiten wollen**
Digitalisierung im Sozial- und Gesundheitswesen
- 62 Zeitreise**
Aus der Geschichte der Diakonie
- 68 Das muss sich ändern!**
Mitarbeitende über Umstände, die so nicht bleiben können

AUFBAUEN

Azedin Kara kommt aus Marokko; er macht eine Ausbildung zum Bäcker. Kawa Khalaf ist Lehrer bei der Evangelischen Jugendhilfe in Bochum. Ohne Menschen wie ihn, Helfer, die wissen, wie es ist, sich in einer anderen Kultur zu behaupten, hätte es sein Schützling viel schwerer. Genau solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter braucht die Diakonie.

Foto: Michael Englert



A photograph of two men in profile, looking towards the left. The man in the foreground is wearing glasses and has a beard. The man behind him has curly hair and a beard. They are both wearing light-colored shirts. The background is a plain, light color.

DIE DIAKONIE ALS ARBEIT- GEBER 2018

»WIR GENIESSEN GROSSES VERTRAUEN«



Und wir müssen es täglich verdienen, sagt Diakonie-Vorstand Jörg Kruttschnitt. Ein Gespräch über Konkurrenz, Kapital – und die Diakonie als Arbeitgeber



HINTERGRUNDGESPRÄCH

Diakonie-Vorstand Dr. Jörg Kruttschnitt (l.) und der Leiter der Kommunikation, Dr. Thomas Schiller.

Fotos: Steffen Roth

Herr Dr. Kruttschnitt, die Sozialbranche wächst. Wie schätzen Sie den Bedarf an diakonischen Dienstleistungen für die Zukunft ein?

Jörg Kruttschnitt: Der Bedarf ist sehr hoch. Die Menschen wollen Begleitung und Unterstützung. Die Bedarfe sind hoch individualisiert. Die Gesellschaft wird vielfältiger, differenzierter und auch älter. Die Bedürfnisse verändern sich. Darauf reagiert die Diakonie in Art, Umfang und Qualität ihrer Angebote.

Wie verändert sich das Verhältnis zwischen staatlichen, kommunalen, freigemeinnützigen und privaten Trägern?

Wir haben in den letzten Jahrzehnten eine Abnahme der kommunalen und eine Zunahme der freigemeinnützigen und privaten Anbieter gehabt. Der Trend wird weitergehen. Wir erleben derzeit, dass die privaten Konzerne stark in die Branche hineindrängen. Es ist aber schwer einzuschätzen, wie nachhaltig und dauerhaft das sein wird. Kapital ist flüchtig, Diakonie bleibt.

Worin unterscheidet sich für Patienten, Heimbewohner oder Klienten, ob sie von einem gemeinnützigen Träger oder von einem gewinnorientierten Unternehmen versorgt sind?

Was die Qualität angeht, gibt es meiner Auffassung nach in vielen Belangen keine wesentlichen Unterschiede. Aber ich glaube, dass Klienten, die häufig in schwierigen Situationen zu uns kommen, eine besondere Erwartung an eine christliche Einrichtung mitbringen. Und da habe ich immer wieder den Eindruck, dass die diakonischen Mitarbeitenden auch in besonderer Weise auf diese Erwartung eingehen und individuelle Akzente zu setzen wissen.

Worin liegt der Mehrwert einer diakonischen Einrichtung?

Es ist bei uns Programm, auch auf sehr grundsätzliche Fragen einzugehen: Verstehen wir das, was die Menschen brauchen, nehmen wir das tatsächlich auf? Gehen wir in diese besondere Tiefe der Begegnung wirklich hinein? Und: Viele Dienste ermöglichen den Mitarbeitenden auch, derartige Situationen zu reflektieren.

Woran machen Sie das konkret fest?

Das ist sehr situativ. Es geht darum, dass die Mitarbeitenden bei uns verstehen, dass es in gewissen Situationen eine ganz direkte Zuwendung braucht und dass wir diese direkte Zuwendung auch wollen. Ich schließe nicht aus, dass es eine solche Zuwendung auch bei privaten Diensten gibt. Aber es gehört bei uns zu dem, was uns wichtig und zentral ist.

Der Markt für soziale Dienstleistungen hat in Deutschland ein Milliardenvolumen, das ist auch interessant für branchenfremde Unternehmen oder für private Kapitalinvestoren. Was bedeutet deren Einstieg in das deutsche Sozialsystem?

Der Einstieg ist ja bereits vollzogen. Diese Anbieter sind bereits seit mindestens einem Jahrzehnt da, und im Moment nimmt ihre Zahl tatsächlich weiter zu. Die Frage, die mich dabei beschäftigt, ist: Wie nachhaltig ist das? Wie gesagt: Kapital ist flüchtig, Diakonie bleibt.

Müssen sich diakonische Unternehmen in diesem veränderten Wettbewerb noch stärker wirtschaftlich ausrichten, um der Konkurrenz besser standhalten zu können?

Das glaube ich nicht. Diakonische Unternehmen sind nach meiner Auffassung wirtschaftlich relativ gut aufgestellt. Wir haben etwa seit Mitte der 1990er-Jahre eine große Professionalisierung in wirtschaftlicher Hinsicht geleistet. Wir haben inzwischen ein gutes Verhältnis zwischen Qualität, Wirtschaftlichkeit und evangelischem Profil erreicht.

Die Diakonie steht nicht nur in Konkurrenz um Klienten und Patienten, sondern auch um Beschäftigte. Welche Auswirkungen hat der Wettbewerb um die Suche nach geeignetem Personal?

Die Konkurrenz um geeignetes Personal ist groß. Wir haben ein paar sehr gute Argumente in diesem Wettbewerb. Zunächst haben wir ein sehr gutes inhaltliches Konzept, und zwar nicht nur in fachlicher Hinsicht. Auch die Sinnhaftigkeit unserer Arbeit ist bei uns sehr, sehr gut verankert. Die Mitarbeitenden spüren das deutlich. Wir haben einen sehr hohen Anspruch an uns selbst. Das schlägt sich nicht nur in Leitbildern nieder, sondern auch in deren täglicher Umsetzung. Zudem ist unsere Bezahlung hoch. Wir zahlen sehr gut in diesem Markt, sehr viel besser als viele andere Anbieter.

Wo besteht noch Handlungsbedarf?

Es gibt ein paar Dinge, bei denen wir beim Thema Attraktivität als Arbeit-

»Wir erleben derzeit, dass die privaten Konzerne stark in die Branche hineindrängen. Es ist aber schwer einzuschätzen, wie nachhaltig und dauerhaft das sein wird. Kapital ist flüchtig, Diakonie bleibt.«

geber noch sehr viel besser werden müssen. Wir haben in vielen Bereichen noch Luft nach oben, und an diesen Themen arbeiten wir ständig. Wir müssen etwa verstehen, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer wichtiger wird. Wir müssen noch mehr Flexibilität erreichen, und wir müssen auch auf die Belastung der Mitarbeitenden stärker eingehen und manches verändern. Zu den Fragen, die wir angehen, gehört es auch, den Begriff der Dienstgemeinschaft immer wieder neu mit Leben zu füllen.

Die Dienstgemeinschaft ist einer der zentralen Begriffe aus dem kirchlichen Arbeitsrecht. Welche Zukunftsperspektive hat es, dass die Kirchen, ihre Werke und Unternehmen ein eigenes Arbeitsrecht anwenden?

Das eigene Arbeitsrecht setzt kirchlich-diakonische Akzente. Ich halte es für außerordentlich wichtig, auch weiterhin diese spezifischen Akzente zu setzen.

Was unterscheidet denn eine Dienstgemeinschaft von einem sonst üblichen Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern?

Die Dienstgemeinschaft betont, dass alle Mitarbeitenden an dem einen Dienst, dem kirchlichen Auftrag, mitwirken: am selben Ziel orientiert, grundsätzlich gleichwertig, auf Augenhöhe. Damit werden Hierarchien nicht beseitigt, aber auf ihren funktionalen Kernbestand reduziert. Aber wir müssen auch selbstkritisch einräumen, dass diese besondere Form der Dienstgemeinschaft auch tatsächlich gelebt werden muss, damit sie auch erlebt werden kann. Das kann oftmals besser werden. Ein weiteres wichtiges Unterscheidungsmerkmal ist die Art, in der Interessengegensätze ausgetragen werden. Nach unserem kirchlichen Verständnis soll das ohne Streik und Aussperrung möglich sein.

Wie können Arbeitnehmer in der Diakonie ihren Arbeitsplatz mitgestalten? Welche Bedeutung hat die Mitbestimmung in den diakonischen Verbänden und Unternehmen?

Die Mitbestimmung ist ein zentrales Element der Dienstgemeinschaft. Wir empfehlen den diakonischen Unternehmen, dass in ihren Aufsichtsräten je nach Möglichkeit und Größe ein oder zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung sitzen. Ich halte das für einen außerordentlich wichtigen Schritt in Richtung Mitbestimmung und Partizipation. Damit ist die Diakonie weiter als manch anderer in der Branche. Ich erwarte, dass sich das sehr gut für die diakonischen Unternehmen auswirken wird. Das ist übrigens zugleich ein Innovationsmotor, denn über diesen Weg kommen relevante Fragestellungen sehr schnell aus der Belegschaft in die Aufsichtsorgane.



FINANZEN, PERSONAL, RECHT

Dr. Jörg Kruttschnitt, Volljurist und promovierter Theologe, ist seit 2012 Vorstand im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung. Er ist zuständig für die Bereiche Finanzen, Personal und Recht.

Wie hoch ist die Zahl diakonischer Unternehmen mit einer Mitarbeitendenvertretung?

Eine genaue Zahl haben wir nie erhoben, in der Diakonie sind die Mitarbeitervertretungen flächendeckend eingerichtet, es mag im Einzelfall Ausnahmen geben, aber sicherlich weit mehr als 90 Prozent. Deutschlandweit sind allerdings nur, und da kenne ich die Zahl, 43 Prozent der Beschäftigten durch einen Betriebsrat vertreten.

Eine weitere Herausforderung ist der Mangel an Personal in der Pflege, er ist inzwischen zum Handlungsfeld für die Bundespolitik geworden. Welche innovativen Wege geht die Diakonie, um junge Menschen zu gewinnen oder auch

Beschäftigte aus anderen Arbeitsfeldern anzuwerben?

Wir wollen die Sprache der Menschen sprechen und einen zeitgemäßen Ton treffen – das hat für uns Protestanten ja seit Luther Tradition. Was wollen die Menschen tatsächlich wissen? Wie wollen sie angesprochen werden?

Wie machen Sie das?

Die Diakonie Deutschland hat das früh erkannt und bereits 2011 ein Referat eingerichtet. Die Nachwuchskampagne »Soziale Berufe kann nicht jeder« wurde mehrfach preisgekrönt. Auf dem Diakonie-Karriereportal präsentieren wir im Internet die Karrieremöglichkeiten in unserem Verband: mit Dutzenden Filmen, Berufe-Tests, Fragen und Antworten, aber auch mit interaktiven Tools wie einem Beruf-O-Maten. Dazu gibt es

eine moderne Stellenbörse. Das Gesamtpaket ist in dieser Form in der Branche einzigartig.

Wen wollen Sie erreichen? Und welche Wege schlagen Sie ein?

Wir gehen auf verschiedene Zielgruppen zu: Nachwuchs, Quereinsteiger, Fach- und Führungskräfte, aber auch Fachkräfte aus dem Ausland. Auch in den sozialen Netzwerken präsentiert sich die Diakonie mit eigenen Karrierekanälen als Arbeitgeberin: Facebook, Twitter und Instagram werden regelmäßig bedient. Zusätzlich werden innovative Wege erdacht, etwa mit dem YouTuber Maxim Noise, aber auch über die WhatsApp Karriereberatung. Wir versorgen die Personalverantwortlichen vor Ort mit

neuen Ideen zur Personalgewinnung und haben mit ihnen 2018 das erste Diakonie Personaler Barcamp durchgeführt.

Die Tariflandschaft in der Sozialwirtschaft ist in Bewegung gekommen – Stichworte Sozialtarif und Pflegetarif – woher kommt der Handlungsdruck?

Der Druck kommt aus der Entwicklung im Markt. Im Bereich der privaten Pflegeanbieter haben wir ganz überwiegend eine Bezahlung, die deutlich unterhalb dessen liegt, was etwa in der Diakonie bezahlt wird. Dies beeinträchtigt insgesamt das Image und die Attraktivität des Berufsfeldes – und daran können wir kein Interesse haben. Andererseits kommen durch eine solche Entlohnungssituation die diakonischen Unternehmen unter einen gewissen Wettbewerbsdruck. Den Lohnwettbewerb nach unten wollen wir auch im Interesse unserer Mitarbeitenden nicht mitgehen.

Wie soll der Weg zu Pflege- und Sozialtarif besritten werden?

Im Wesentlichen gibt es zwei Methoden, wie man flächendeckende Branchentarife im Pflegemarkt organisieren kann: einerseits über die Pflegemindestlohnkommission und andererseits über einen tariflichen Zugang über den Paragraphen 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Da muss zunächst ein Tarifvertrag von tarifvertragsschließenden Parteien zustande kommen. Die Herausforderung für uns ist, dabei die Beteiligung der kirchlichen Akteure zu organisieren und zugleich den arbeitsrechtlichen Dritten Weg der Kirchen vollständig zu respektieren. Dafür haben wir inzwischen auch gute Möglichkeiten gefunden, und es gibt Methoden, die diese beiden Dinge miteinander kombinieren würden: also gesellschaftlichen Einfluss der Kirchen auch in Tariffragen für die gesamte Branche zu nehmen, ohne den Dritten Weg und seine interessanten Möglichkeiten dadurch in irgendeiner Form zu beschädigen.

Die Gesellschaft verändert sich, sie wird pluraler und diverser, die Bindung an die Kirchen sinkt. Spüren Sie, dass die Akzeptanz für die tradierten Besonderheiten kirchlicher Träger abnimmt?

Nach wie vor habe ich den Eindruck, dass die Marke Diakonie ein sehr hohes Vertrauen genießt. Aber in jeder Minute, in der wir arbeiten, bemühen wir uns darum, dieses Vertrauen zu aktualisieren und zu rechtfertigen. Ich denke, die Diakonie muss wie in der Vergangenheit in einer besonderen Art und Weise auf die Menschen zugehen. Wir sind sicher in einer Situation, in der wir stärker erklären müssen, wer wir sind und was wir tun. Das ist nicht mehr so selbstverständlich wie früher. Aber das ist durchaus eine große Chance, unsere Besonderheit herauszuarbeiten.

Wie müssen sich Kirche und Diakonie künftig im Sozialraum aufstellen? Gemeinden, Diakonie – und auch die Caritas – treffen vor Ort auf immer mehr Initiativen.

Ja, wir müssen uns überall einbringen. Die Vernetzung ist künftig noch entscheidender. Die Vielfalt der Akteure hat ja zugenommen. Wir müssen als Diakonie unser in aller Regel relativ umfangreiches Angebot mittels Kooperation in die Versorgungsketten einbringen. Das ist außerordentlich wichtig, um Impulse ins Gemeinwesen hineinzugeben, aber auch, um Impulse für uns zu erhalten. Ohne Vernetzung ist ein diakonisches Handeln völlig undenkbar.

Vernetzung hat nicht nur eine zivilgesellschaftliche, sondern auch eine wirtschaftliche Dimension. Wo liegen die Herausforderungen für einen gemeinnützigen diakonischen Träger, Kooperationen mit gewinnorientierten Unternehmen einzugehen?

Das ist eine ganz zentrale Sache: Wir müssen mehr Kooperationen auch mit nicht gemeinnützigen Unternehmen erreichen. Und da gibt es tatsächlich die eine oder andere Berührungangst und das ein oder andere Problem. Wir müssen die richtige

Sprache treffen und den richtigen Nutzen-Ansatz finden. Wir beackern dieses Thema seit einiger Zeit. Wir wollen in der Diakonie lernen, wie man die richtigen Zugänge findet. Für manche unserer diakonischen Unternehmen ist das überhaupt kein Problem, aber man beobachtet immer wieder auch Berührungängste, die gar nicht gerechtfertigt sind.

Die Entscheidung über Kooperationen trifft jedes der ca. 6.500 diakonischen Unternehmen vor Ort selbstständig. Gibt es eine Richtlinie der Diakonie Deutschland, was man tun, aber auch besser nicht tun soll?

Wir erstellen gerade eine Handreichung, die das Kooperieren fördern soll. Hier liegen viele Chancen. Es gibt natürlich auch rote Linien zunächst einmal im gesetzlichen Bereich, Stichwort Gemeinnützigkeit. Da gibt es wichtige Dinge, auf die man achten muss. Auch unsere kirchliche Prägung setzt Grenzen. Ich selbst habe aber weniger Angst vor den roten Linien als davor, dass zu wenige diakonische Unternehmen sich auf den Weg der Kooperation machen. Also: Grüne Welle für Kooperationen!

Interview: Dr. Thomas Schiller

WO SICH RECHT UND THEOLOGIE VERSCHRÄNKEN

100 Jahre kirchliches Arbeitsrecht

ABSTRACT

Mit der Weimarer Reichsverfassung vor 100 Jahren ist das kirchliche Arbeitsrecht festgeschrieben worden. Religionsgemeinschaften sollen sich selbst organisieren und ihre Freiheitsrechte nutzen, um ihre »eigenen Angelegenheiten« zu regeln. Die Gestaltung des Dienstrechts gehört dazu – begrenzt durch die »Schranken des für alle geltenden Gesetzes«. Eine zentrale Denkfigur für das kirchliche Arbeitsrecht ist die Dienstgemeinschaft – kein geschlossenes Konzept, sondern ein Reflexionsbegriff. Er zeigt an, dass sich im kirchlichen Arbeitsrecht theologische und rechtliche Fragen verschränken. Was macht die Kirche zur Kirche, und wie verhält sich die Diakonie zur Kirche? Um die Details wird man immer ringen müssen, das ist eine Aufgabe.



DENKFIGUR DIENSTGEMEINSCHAFT

Die theologischen Tiefenschichten des kirchlichen Arbeitsrechts sind auch für Bundesrichter ein heikles Terrain.

Rechtliche Grundlage für die kircheneigene Gestaltung bürgerlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse sind die religiösen Freiheitsrechte der Verfassung. Artikel (Art.) 4 Absatz (Abs.) 1 und 2 Grundgesetz schützt die korporative Religionsfreiheit, Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung garantiert den Religionsgemeinschaften das Recht, ihre Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten. Wesentliches Anliegen dieser religiösen Freiheitsrechte ist es, zugleich die belangvolle

Selbstbestimmung religiöser Individuen und ihrer Vereinigungen zu ermöglichen, nicht- oder andersgläubige Menschen vor staatlicher Übergriffigkeit zu schützen und die religiös-weltanschauliche Neutralität des Staates zu wahren. Der Staat des Grundgesetzes erklärt sich selbst in theologischen Fragen für nicht kompetent. Nur so kann er »Heimstatt aller Bürger« (Bundesverfassungsgericht) sein.

Diese Freiheitszwecke sind bei der Auslegung und Anwendung des

Text:
Prof. Dr. Hans Michael Heinig hat an der Georg-August-Universität Göttingen den Lehrstuhl für Öffentliches Recht, insb. Kirchenrecht und Staatskirchenrecht inne.

Foto: Michael Reichel / dpa / picture-alliance

Verfassungsrechts zu berücksichtigen. Das hat Folgen für das kirchliche Arbeitsrecht. Eine erste wichtige Weichenstellung betrifft Organisationsfragen: Wie sich Religionsgemeinschaften organisieren, soll ihnen überlassen bleiben. Wenn sie einzelne religiös begründete Aufgaben in rechtlich selbstständige Einrichtungen auslagern, können diese doch zugeordnet bleiben und an den Rechten der Religionsgemeinschaft teilhaben. Deshalb wird die rechtlich verselbstständigte Diakonie verfassungsrechtlich als Teil der evangelischen Kirche behandelt. Alle Einrichtungen der Kirche, seien sie solche der verfassten Kirche oder Teil der dieser zugeordneten Verbandsdiakonie, genießen den religiösen Freiheitsschutz des Grundgesetzes. Die zweite wichtige Weichenstellung betrifft den Begriff der »eigenen Angelegenheiten« in Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung. Wenn die Kirche das bürgerliche Recht nutzt, um Arbeitsverträge abzuschließen, macht sie nicht nur von der allen offenstehenden Privatautonomie Gebrauch, sondern nutzt gerade ihre religiösen Freiheitsrechte. Deshalb darf sie im Arbeitsrecht einige besondere Anforderungen stellen, etwa Loyalitätsanforderungen formulieren oder ein besonderes Kollektivarbeitsrecht ausbilden, das ohne Streik und Aussperrung auskommt.

»Eigene Angelegenheiten«

Belangvolle religiöse Selbstbestimmung kann es nur geben, wenn bei der Bestimmung dessen, was als eigene Angelegenheit zählt, das Selbstverständnis der Religionsgemeinschaften berücksichtigt wird. Der Staat bewahrt seine Neutralität und Säkularität nur, wenn er nicht selbst autoritativ und abschließend festlegt, was eine »eigene Angelegenheit« einer Religionsgemeinschaft darstellt. Der Charakterisierung als »eigene Angelegenheit« steht deshalb nicht entgegen, dass bei dieser auch Interessen des Staates oder Rechte Dritter betroffen sind. Angewendet auf das kirchliche Arbeitsrecht heißt das: Die Erbringung sozialer Leistungen durch kirchliche Träger bleibt auch dann eine »eigene Angelegenheit«, wenn öffentlich-rechtliche

Sozialversicherungen diese Arbeit zu einem Gutteil refinanzieren. Ebenso bleibt die Gestaltung des Dienstrechts in der Kirche eine »eigene Angelegenheit«, obwohl auch Rechte der Dienstnehmer betroffen sind (und selbstverständlich auch geschützt werden müssen). Der Schutz mit religiösen Freiheitsrechten kollidierender Rechte erfolgt richtigerweise nicht durch ein restriktives Verständnis des sogenannten Schutzbereichs – also der Umschreibung dessen, was überhaupt von einem Freiheitsrecht erfasst ist –, sondern in einem zweiten Schritt, der Schrankenziehung.

Auf dieser Ebene formuliert Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung, dass das Recht auf Ordnung und Verwaltung eigener Angelegenheiten begrenzt ist durch die »Schranken des für alle geltenden Gesetzes«. Nicht jedes beliebige Recht ist in diesem Sinne ein »für alle geltendes Gesetz«: Das Gesetz darf sich nicht gegen eine einzelne Religionsgemeinschaft richten (Verbot von Sonderrecht) und die Begrenzung religiöser Freiheit muss ihrerseits verhältnismäßig sein. Freiheitsrecht und kollidierende Güter und Interessen werden in einen schonenden Ausgleich gebracht. So hat etwa das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Streik und Aussperrung vermeidende Gestaltung des kirchlichen Kollektivarbeitsrechts mit der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz vereinbar ist, solange Gewerkschaften an den kirchlichen Aushandlungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen beteiligt sind, eine Schlichtung ohne strukturelle Bevorzugung der Dienstgeberseite stattfindet und verbindlich ist.

Die »Dienstgemeinschaft«

Eine zentrale Denkfigur für das kirchliche Arbeitsrecht ist die »Dienstgemeinschaft«. Darunter ist weniger ein in sich geschlossenes normatives Konzept zu verstehen, aus dem rechtliche Antworten einfach abgeleitet werden können, als vielmehr ein Reflexionsbegriff, der anzeigt, dass sich im kirchlichen Arbeitsrecht theologische und rechtliche Fragen verschränken. Im kirchlichen Arbeitsrecht wird immer mitverhandelt, was

die Kirche zur Kirche macht – und wie sich die Diakonie zur Kirche verhält. Kirche meint hier aber nicht nur die juristische Person im bürgerlichen Recht (*ecclesia particularis*), sondern auch darauf bezogene Kirchen-dimensionen (*ecclesia spiritualis* und *ecclesia universalis*). In jüngeren Entscheidungen haben weltliche Gerichte diese theologischen Tiefenschichten des kirchlichen Arbeitsrechts wiederholt ignoriert – so etwa der Europäische Gerichtshof in Luxemburg oder das Bundesarbeitsgericht in Entscheidungen zu der Frage, ob und wann die Kirchenzugehörigkeit ein erlaubtes Auswahlkriterium für die Kirche als Arbeitgeber sein darf.

In der Kirche?

In welchem Fall darf die Diakonie darauf bestehen, dass ein Stellenbewerber Mitglied der Kirche ist? Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung lässt diese Frage gerichtlich prüfen. 2018 wurde ein Fall aus der Diakonie Deutschland vor dem Europäischen Gerichtshof in Luxemburg und vor dem Bundesarbeitsgericht in Erfurt verhandelt. Die Rechtsprechung wird weitreichende Auswirkungen auf die Einstellungspraxis der Kirchen und ihrer Werke und Einrichtungen haben – und damit auch auf Diakonie und Caritas mit über einer Million Beschäftigten.

Über Details des kirchlichen Arbeitsrechts wird man immer streiten können. Das Ringen um eine sachgerechte Ausgestaltung ist eine zentrale kirchenleitende Aufgabe und der gebührende Schutz kollidierender Rechte von Dienstnehmern ist eine legitime Aufgabe staatlicher Gerichte. Doch wenn weltlichen Organen der Sinn dafür verloren geht, dass im kirchlichen Arbeitsrecht auch theologische Grundfragen mitverhandelt werden, steht die Säkularität des modernen Rechts selbst auf dem Spiel. 100 Jahre nach Abschaffung der Staatskirche sollte die autoritative Entscheidung über theologische Lehrfragen durch weltliche Richter weiterhin tabu sein.

WIE WIR MORGEN LEBEN UND ARBEITEN WOLLEN

Die Digitalisierung verändert unsere Gesellschaft grundlegend – und damit auch die Arbeitsfelder der Diakonie im Sozial- und Gesundheitswesen

ABSTRACT

Die Diakonie Deutschland hat die Tragweite des Themas Digitalisierung erkannt. Es geht vor allem darum, neue Dienstleistungsmodelle und neue Strukturen zu entwickeln, auch in der Organisation. Und: Der Markt für diakonische Dienstleistungen ist in Bewegung, so zieht das Tempo an, Planungs- und Entscheidungsabläufe müssen mithalten.

Vieles ist segensreich und bietet große Chancen. Doch die in nächster Zukunft zu erwartenden Umwälzungen in fast allen Lebensbereichen bergen auch enorme Risiken, denen wir uns zu stellen haben.

Stichwort Arbeitsmarkt: Nach einer im September 2018 veröffentlichten Studie des Weltwirtschaftsforums könnten schon bis 2022 weltweit rund 75 Millionen Arbeitsplätze wegfallen oder durch Maschinen ersetzt werden. Zugleich sollen global 133 Millionen neue Stellen geschaffen werden, für die aber neue Fachkenntnisse nötig sein werden. In Deutschland sind der Untersuchung zufolge nur 46 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die neuen Jobs gewappnet. Was bedeutet das für den sozialen Frieden in unserem Land? Wie kann eine sinnvolle Kombination von Erwerbsarbeit, Freiwilligem Engagement und Familienarbeit Einkommen, Teilhabe und Sinn ermöglichen? Aufgabe der Diakonie muss es sein, diesen Prozess um der Menschen willen so zu begleiten, dass Chancen für alle genutzt werden, aber zugleich mögliche soziale Folgen im Blick bleiben, so dass niemand auf der Strecke bleibt.

Die Diakonie Deutschland hat als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege die Tragweite des Themas Digitalisierung erkannt. Mit hochrangigen Experten aus Politik, Wirtschaft, Kirche und Wissenschaft haben wir 2018 und 2019 unter der Überschrift »Die digitale Revolution. Wie wollen wir morgen leben und arbeiten?« an vier Abenden in Berlin öffentlich diskutiert. In diesen Gesprächen gab es die klare Analyse: Es gibt kein Zurück. Unsere Gesellschaft ist schon längst auf dem Weg der digitalen Transformation. Die Diakonie Deutschland setzt diese Erkenntnis um, hat eine Stabsstelle Digitalisierung im Präsidialbereich geschaffen und beginnt mit dem Aufbau eines Innovationsmanagements. Die Grundsteine für diesen Prozess wurden 2018 in Denkwerkstätten mit Verant-



wortlichen aus verschiedenen diakonischen Arbeitsfeldern gelegt. Ziel ist, die Strukturen im Verband bestmöglich zu gestalten und zu verknüpfen. In einem Projekt zur Entwicklung von innovativen Dienstleistungsmodellen und neuen Strukturen im Sozial- und Gesundheitswesen wird die Diakonie Deutschland modellhaft digital unterstützte Erneuerungsprozesse fördern. Wir beziehen die Pioniere in der eigenen Mitgliedschaft einschließlich diakonischer Innovationslabore ein, aber auch Ideenträger und Kooperationspartner aus anderen Feldern.

Elektronische Helfer in der Pflege

Den digitalen Wandel in der Diakonie erfahren schon jetzt viele Menschen als große Erleichterung, und wir haben erst eine Vorahnung von den sich bietenden Möglichkeiten: Menschen mit Behinderungen etwa erhalten bei Bedarf Hilfsmittel, die ihnen mehr Selbstbestimmung und einen höheren Aktionsradius ermöglichen. Und in Kliniken und stationären Einrichtungen können elektronische Helfer dazu beitragen, den Arbeitsalltag des Personals zu vereinfachen – sei es durch Unterstützung mit Pflegerobotern, durch die digitale Erfassung von freien Betten oder eine elektronische Krankenakte. Damit die Pflegenden endlich wieder mehr Zeit für ihre Patientinnen und Patienten und die Kernaufgaben der Pflege haben. Kirche und Diakonie mit ihrem feinmaschigen »Filiernetz« können auf dem Dorf, aber auch im Stadtquartier dazu beitragen, dass zivilgesellschaftliche Netzwerke geknüpft werden und funktionieren. Gerade in digital gestützten Projekten stellt sich schnell heraus, dass die Partnerschaft mit anderen gesellschaftlichen Akteuren ein Erfolgsfaktor für das Gelingen neuer Aktivitäten ist. Da können wir noch viel besser werden. Zu oft drehen sich Kirche und Diakonie noch in ihrer eigenen evangelischen Filterblase. Wer aber Bündnisse schmiedet, kommt in der Regel weiter. Das 21. Jahrhundert wird das Jahrhundert der Kooperation werden, anderenfalls wird es große zivilisatorische Rückschläge geben.

Was im Kleinen funktioniert, fordert die Diakonie auch im Großen heraus. Der Markt der diakonischen Dienstleistungen ist in Bewegung. Die Milliardensummen der Budgets von Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungen wecken auch in Branchen, die bisher nicht in der Sozialwirtschaft engagiert waren, Begehrlichkeiten und dementsprechende Aktivitäten. In den Bereichen Wohnen oder Mobilität sind Konzerne auf der Suche nach Partnern mit langjähriger Kompetenz und gutem Ruf, um innovative Lösungen umzusetzen. Für die etablierten Träger der Wohlfahrtspflege bieten sich damit Chancen.

Zugleich müssen wir in der Diakonie wahrnehmen, dass die Geschwindigkeit, mit der sich diese neuen Player auf den sozialen Markt hinbewegen, unsere etablierten Planungs- und Entscheidungsabläufe mancherorts an ihre Grenzen bringen. Die Digitalisierung fordert die Diakonie auch in ihren Organisationsstrukturen heraus. Deshalb haben wir uns auf den Weg gemacht.

SIE HEISST EMMA

Der Roboter spricht, spielt Musik und kann sogar Fotos machen – in einer Demenzwohngruppe der Diakonie Altholstein in Kiel.





ZEITREISE

Diakonie Deutschland –
ein Wohlfahrtsverband mit Geschichte



1928

Stephansstift Hannover: Angehende Diakone und Wohlfahrtspfleger drücken die Schulbank. Die Professionalisierung der sozialen Arbeit wurde in der Weimarer Republik vorangetrieben. Es entstanden Wohlfahrtsschulen, die Vorläufer der Fachhochschulen. Wenn die Diakone anschließend ein staatliches Wohlfahrtspflegeexamen ablegten, war das für sie der Einstieg in die doppelte Qualifikation – sozial und kirchlich.

Foto: Archiv für Diakonie und Entwicklung, Berlin





1958

Vier Jahre nach der Einführung des Diakonischen Jahres hat sich der Freiwilligendienst in der Diakonie etabliert. Anfangs hatten viele befürchtet, da werde nur Schwesternmangel kompensiert. Aber dann überwog doch die Freude über die vielen Freiwilligen, die in Hauswirtschaft, Pflege und Erziehung tätig sind. Hier lernen zwei Helferinnen in einem Krankenhaus in Kaiserswerth, wie man eine Patientin richtig umbettet.

Foto: Archiv für Diakonie und Entwicklung, Berlin





1963

Das »Haus der offenen Tür« sollte ihnen eine zweite Heimat sein: jungen Frauen aus Griechenland, die als angeworbene Arbeitskräfte nach Deutschland gekommen waren. In dieser Begegnungsstätte des Vereins der Freundinnen junger Mädchen (heute: Verein für Internationale Jugendarbeit) konnten Frauen kochen und nähen, Volkstänze üben und Deutsch lernen.

Foto: Archiv für Diakonie und Entwicklung, Berlin

ES MUSS EIN ENDE HABEN,...

**Diakonie-Mitarbeitende
über Umstände, die so
nicht bleiben können**

**»... dass eine Schuldfrage
aufgemacht wird,
die sich gar nicht stellt!«**



Im letzten Jahr war das öffentliche Interesse an der Not wohnungsloser Frauen besonders groß und führte zu konkreten politischen Forderungen nach bezahlbarem Wohnraum und mehr und besseren Hilfeangeboten für Frauen. Das ist eine positive Entwicklung. Auch die Erkenntnis, dass die Wohnungsnot in den Ballungszentren die »Mitte der Gesellschaft« erreicht hat, erhöht den politischen Druck. Gleichzeitig birgt der Fokus auf die Mitte die Gefahr, dass diejenigen, die nicht dazu gehören, aus dem Blickfeld geraten und erneut stigmatisiert werden. In letzter Zeit höre ich immer häufiger die Frage, ob die Notlage verschuldet oder unverschuldet entstanden sei. Aber führt die Frage nach der Schuld zu den richtigen Antworten? Denn wer soll antworten und nach welchen Kriterien? Und welche Konsequenzen ließen sich aus den Antworten ableiten? Armut und Wohnungslosigkeit sind keine Straftaten, die Frage nach Schuld hat hier nichts zu suchen, weder im rechtsstaatlichen noch im christlichen Sinn. Vielmehr geht es darum, sich für eine Gesellschaft einzusetzen, in der Menschen nicht auf der Straße leben müssen – egal aus welchen Gründen. Deshalb sollten wir uns nicht in Versuchung führen lassen, Fragen, die sich verbieten, beantworten zu wollen.

Stefanie Volkenandt

Diakonie Düsseldorf
Sachgebietsleitung Wohnen für Frauen

»... dass die Pflege keine Stimme hat!«



Menschen brauchen Fürsorge und Hilfe – sie bekommen sie in den Pflegeeinrichtungen. Diese Hilfe wird oft kritisiert und negativ dargestellt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber sind immer das Beste, was wir als Arbeitgeber haben. Ihre Wünsche und ihre Bedürfnisse müssen für uns Ansporn für eine gute Gestaltung der Arbeitsabläufe und des täglichen Miteinanders sein, zum Wohle unserer Bewohnerinnen und Bewohner. Die bundes- und landespolitische Auseinandersetzung mit dem Thema Pflege und allen dazugehörigen Komponenten ist wichtiger denn je. Betrachtet man die demografische Entwicklung, so wird uns dieses Thema in den nächsten Jahren immer weiter beschäftigen und aufgrund der Gegebenheiten politische Amtsträger dazu zwingen, Entscheidungen zu treffen. Ich halte es für erforderlich, dass Entscheidungsträger sich mit der Situation vor Ort auseinandersetzen und diese nicht vom Schreibtisch diktieren. Aktiv, am Ball bleibend und differenziert im Entscheidungsprozess – nur so kann ein guter Dialog gelingen. Hören wir mehr auf das, was unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter uns zu sagen haben. Treffen wir Entscheidungen nicht vom Schreibtisch aus, und denken wir an die, die uns in Fürsorge anvertraut sind: Geben wir der Pflege eine Stimme!

Christoph Meier

Einrichtungsleitung
Diakonie-Wohnstift am Westerberg, Osnabrück

»... dass nicht jeder, der das braucht, eine Schuldnerberatung bekommt, zeitnah und kostenlos!«



Das Angebot der Schuldnerberatung sollte für alle Menschen frei zugänglich sein, egal ob sie ein hohes oder geringes Einkommen haben, arbeiten gehen oder arbeitslos sind, von Rente leben oder noch kein eigenes Einkommen haben. Eine Überschuldungssituation kann jeden treffen und ist extrem belastend. Auch Partner und Kinder leiden darunter. Das Gefühl, versagt zu haben, der Druck durch die Gläubiger (Banken, Inkassounternehmen) und die Angst vor den Folgen führen nicht selten in Depressionen, Resignation und Krankheit. Diese Menschen benötigen sofort Hilfe, ohne lange Wartezeiten. Es gibt immer einen Ausweg – die Erleichterung, die sich oft schon nach einem ersten Gespräch einstellt, ist für die Beratenden immer wieder eindrucksvoll. Die Politik muss ein Recht auf Schuldnerberatung im Gesetz verankern. 2017 gab es 6,9 Millionen überschuldete Bürger in Deutschland. Nur ein Bruchteil bekommt einen Beratungstermin und die Unterstützung, die notwendig wäre. Die Beratungsstellen brauchen eine auskömmliche Finanzierung, damit sie zeitnahe Termine anbieten können. Ich bin froh, dass sich die Arbeitsgemeinschaft Schuldnerberatung der Verbände (AG SBV), in der die Diakonie vertreten ist, für ein Recht auf Schuldnerberatung einsetzt und hoffe auf eine baldige Umsetzung.

Maike Cohrs

Schuldner- und Insolvenzberatung
Diakonisches Werk Köln und Region

Leitung der Diakonie Deutschland

Vorstand	Präsident Ulrich Lilie	Sozialpolitik Maria Loheide		
Leitungsstäbe und Beauftragungen	Theologische und ethische Grundsatzfragen Gremien Digitalisierung	Schwerpunktthema der Diakonie Deutschland Interkulturelle Öffnung und Orientierung Berufliche Bildung und Qualifizierung in sozialen Berufen	Politische Kommunikation und Koordination Europapolitik Beauftragte der Diakonie Deutschland bei der EU/Brüssel Diakonisches Institut für Qualitätsentwicklung Projekt Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe	
Zentrums- und Abteilungsebene	Zentrum Kommunikation Dr. Thomas Schiller Zentrum Recht und Wirtschaft Dr. Natascha Sasserath-Alberti Zentrum für Drittmittelförderung Evelyn Moeck	Evangelische Arbeitsstelle für missionarische Kirchenentwicklung und diakonische Profilbildung* Dr. Erhard Berneburg Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission Axel de Frenne	Zentrum Kinder, Jugend, Familie und Frauen Doris Beneke Zentrum für Engagement, Demokratie und Zivilgesellschaft Ingo Grastorf	Zentrum Gesundheit, Rehabilitation und Pflege Dr. Peter Bartmann Zentrum Migration und Soziales Petra Zwickert

Finanzen, Personal und Recht**
Dr. Jörg Kruttschnitt

Mitarbeitendenvertretung (MAV)
Datenschutzbeauftragter
Gleichstellungsbeauftragte
Umweltbeauftragter

Abteilung Finanzen
Torsten Müller

Abteilung Organisation
Jerg Bosch

Abteilung Personal
Patrick Wasmund

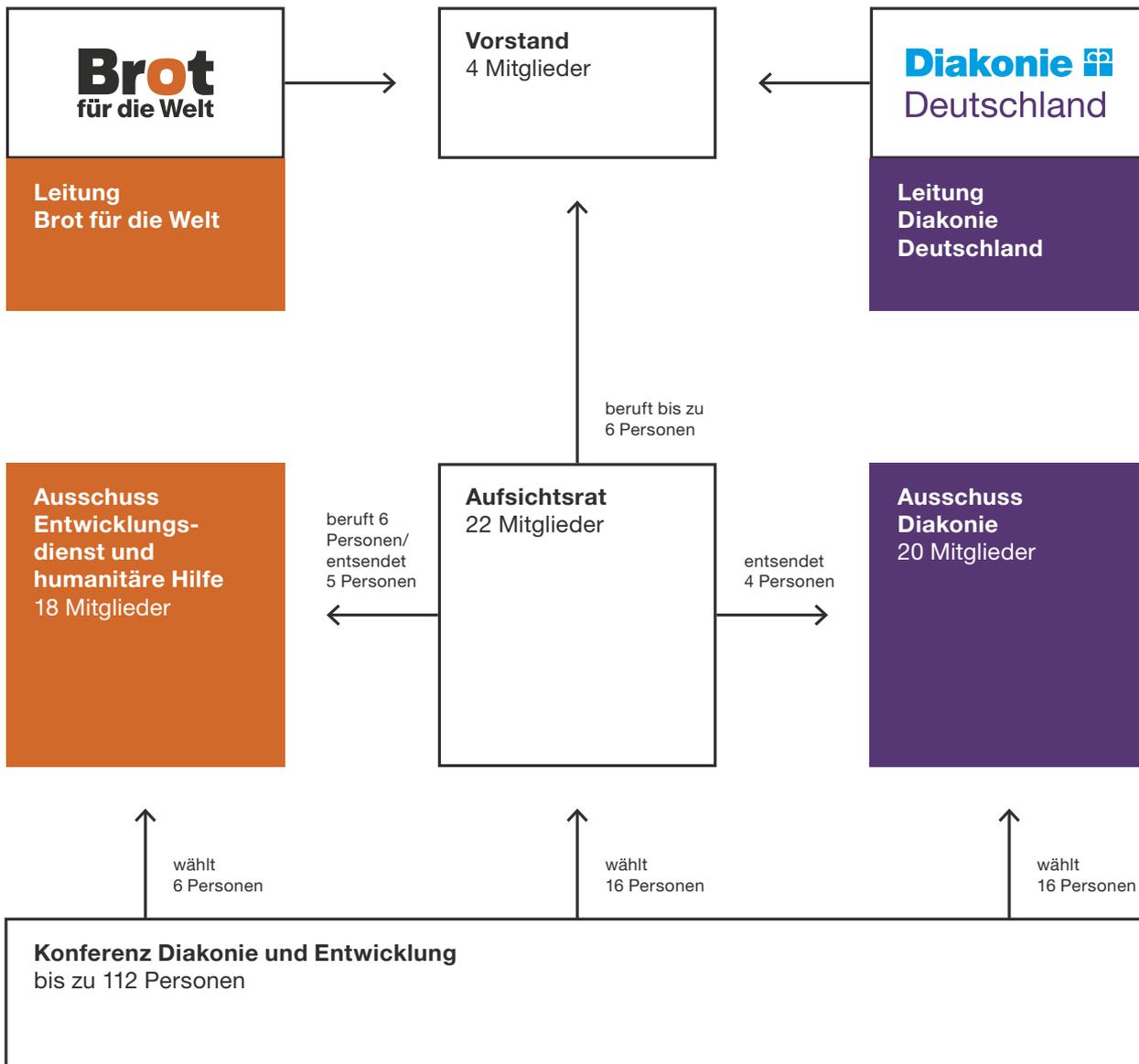
Abteilung IT
N.N.

Abteilung Justizariat
Lutz Möhring-Lawall

*Gemeinsamer Arbeitsbereich der Diakonie Deutschland, der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Arbeitsgemeinschaft Missionarische Dienste

**In diesem Organigramm sind nur die auf die Diakonie Deutschland bezogenen Arbeitsfelder aufgeführt.

Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.



Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung: **Brot für die Welt** & Diakonie Deutschland

Die Konferenz Diakonie und Entwicklung

Das oberste Organ des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e. V. ist die Konferenz Diakonie und Entwicklung. Die Konferenz beschließt über Grundsatzfragen des Vereins sowie auf Vorschlag seines Ausschusses Diakonie über allgemeine Grundsätze für die diakonische und volksmissionarische Arbeit, auf Vorschlag seines Ausschusses Entwicklungsdienst und humanitäre Hilfe über allgemeine Grundsätze für den Entwicklungsdienst und die humanitäre Hilfe.

Der Vorstand

Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. wird durch einen hauptamtlichen Vorstand geleitet. Er besteht derzeit aus vier Personen. Die laufenden Geschäfte der beiden Werke – Diakonie Deutschland und Brot für die Welt – werden jeweils von bis zu drei Vorstandsmitgliedern geleitet. Der Vorsitz des Vorstands und dessen Stellvertretung sollen nach drei Jahren wechseln.

Vorstandsvorsitzender

Präsident Ulrich Lilie

Vorstand Sozialpolitik

Maria Loheide

Vorstand Finanzen, Personal und Recht

Dr. Jörg Kruttschnitt

Die Vorstände sind für das Werk
Diakonie Deutschland zuständig.

Der Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat überwacht die Umsetzung der Beschlüsse der Konferenz. Er ist zuständig für die Berufung der Vorstände und überwacht beziehungsweise begleitet deren Arbeit.

Die Ausschüsse

In ihrer Arbeit wird die Diakonie Deutschland unterstützt durch den Ausschuss Diakonie. Der Ausschuss Diakonie berät den Vorstand der Diakonie Deutschland bei theologischen, sozial- und europapolitischen, konzeptionellen und strategischen Grundsatzthemen von bundesweiter diakonischer Bedeutung und der Entwicklung von Leitlinien. Er begleitet bereichsübergreifende Projekte von bundesweiter diakonischer Bedeutung. Die Arbeit von Brot für die Welt begleitet der Ausschuss Entwicklungsdienst und humanitäre Hilfe.

Stellvertretende Vorstandsvorsitzende

Präsidentin Dr. h. c. Cornelia Füllkrug-Weitzel

Vorstand Finanzen, Personal und Recht

Dr. Jörg Kruttschnitt

Die Vorstände sind für das Werk
Brot für die Welt zuständig.

Impressum

Herausgeber: Diakonie Deutschland –
Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.,
Caroline-Michaelis-Straße 1, 10115 Berlin, Telefon: +49 30 65211-0,
diakonie@diakonie.de
Redaktion: Barbara-Maria Vahl, Dr. Thomas Schiller, Zentrum Kommunikation
Verantwortlich: Präsident Ulrich Lilie, Telefon: +49 30 65211-1763
Realisierung: Gemeinschaftswerk der Evangelischen Publizistik gGmbH
Emil-von-Behring-Str. 3, 60439 Frankfurt am Main
Projektleitung: Anne Buhrfeind
Gestaltung und Satz: Zully Kostka
Bildredaktion: Caterina Pohl-Heuser
Druck: Strube Druck & Medien GmbH, Stimmerswiesen 3, 34587 Felsberg
Titelfoto: Michael Englert
Fotonachweise: S. 4–5 Steffen Roth, Michael Englert, Rainer Jensen, dpa,
picture-alliance; S. 7 © Diakonie/Thomas Meyer; S. 44–47 Diakonie/Stephan
Röger (3), Diakonie/Ute Burbach-Tasso (3), Thomas Rötting, Steffen Wilhelm,
Diakonie/Ingolf Hübner; S. 68–69 Jana Lange (1), Michael Englert (2)
Stand: März 2019, © Zentrum Kommunikation
ISBN-Nr.: 978-3-946840-28-2
Artikelnummer: 613301018

In dieser Publikation wird zur besseren Lesbarkeit nicht an jeder Stelle
der weibliche und der männliche Terminus verwendet. In diesen Fällen
sind alle anderen Geschlechter jedoch immer mit gemeint.



DIAKONIE DEUTSCHLAND

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
www.diakonie.de