VEDD

Verband Evangelischer
Diakonen-, Diakoninnen- und
Diakonatsgemeinschaften

Berufsethik für Diakon:innen

IMPULS-Reihe des VEDD 1/2025

Impressum

Herausgeber: VEDD e.V.
Redaktion und Text: Kristina Dronsch, Johannes Haeffner, Katja Kropfgans, Britta Lauenstein, Jonas Simmerlein, Thomas Zippert
Grafik & Layout: Arnica Mühlendyck
Fotos: Simon Malik (Titelbild, S. 11, 34, 42, 49), Jonas Groß (S. 48), privat (S. 48)
Druck: be1druckt GmbH, Nürnberg
Auflage: [1]2025

Berufsethik für Diakon:innen

IMPULS-Reihe des VEDD 1/2025

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 5

1. Einführung 6

2. Tugendethik 12

3. Güterethik 16

4. Normenethik 20

5. Das Handeln von Diakoninnen

5.1 ... in Beziehungen 23

5.2 ... in Organisation 27

5.3 ... außerhalb von Organisationen 35

6. Schlussüberlegungen 38

Literaturverzeichnis 43

Autor:innen 48

Was macht eigentlich eine Diakonin?
Warum hast du dich zum Diakon einsegnen lassen?

Im Dienstalltag von Diakon:innen stellen sich immer wieder Fragen zum beruflichen Selbstverständnis und zu den Alleinstellungsmerkmalen einer Berufsgruppe, die in besonderer Weise vom „und“ geprägt ist: Amt **und** Beruf, Fachkompetenz **und** theologische Kompetenz, Verkündigung **und** Sozialarbeit, Gemeinde **und** Gemeinwesen, Kirche **und** Sozialraum kommen zusammen. Dabei und dadurch zeigt sich eine weite Anforderungsbreite an die Mitarbeitenden.

Dazu gehören auch eine besondere Haltung und ein spezifisches Ethos, und diese sind in unserer Zeit von unterschiedlichen Herausforderungen geprägt. Zum einen sind Diakon:innen insbesondere bei diakonischen Trägern gegenwärtig sehr gefragt als Menschen, die diakonische Identität und geistliche Kultur kraft ihrer Persönlichkeit und Qualifikation prägen und leben sollen. Zum anderen haben uns die aktuellen Debatten über die Folgen von Missbrauch in Kirche und ihrer Diakonie gelehrt, dass es im Umgang mit spezifischen Zielgruppen kontrollierte und reflektierte Zugänge zum eigenen beurflichen Selbstverständnis braucht.

Die „Berufsethik für Diakon:innen“ ist eine anlassbezogene Erarbeitung, die in besonderer Weise die praktische Beziehungsarbeit, die Gestaltung von Organisationen sowie die Arbeit im Sozialraum in den Blick nimmt. Sie richtet den Blick auf die Veränderungen religiöser Gesamtgemengelagen und wendet den Blick hin zu einer kontextuellen Ethik. Dabei versteht sie sich auch als Ausweis gegenüber den Nutzer:innen kirchlicher und diakonischer Hilfeleistungen und gibt Auskunft darüber, was von Diakon:innen erwartet werden darf. Zudem gestaltet sie in den Debatten um Prävention und Schutzkonzepte den Regulierungsdiskurs in Kirche und ihrer Diakonie mit.

Diese „Berufsethik“ ist eine Einladung zum Neudenken und stellt gleichermaßen eine Novität und Singularität im Konzert kirchlicher Berufe dar. Sie spricht bewusst vom Beruf des Diakons/der Diakonin und nicht vom Dienst oder von einer Profession. Dabei versteht sie sich als prozesshaft angelegt, zeigt sich anschlussfähig zu anderen bereits bestehenden Berufsethiken (z.B. zur Sozialen Arbeit), sucht den Diskurs und lädt zur weiteren Vertiefung ein.

Das vorliegende Papier ist das Ergebnis eines anderthalbjährigen Arbeitsprozesses. Im Namen des VEDD danken wir den sechs Fachpersonen aus den diakonischen Bildungseinrichtungen um Prof. Dr. Johannes Haeffner sehr, die sich mit ihrer individuellen Expertise, vielfältigem Fachwissen und hohem Engagement dem Thema angenommen haben. Unser Dach- und Fachverband tut gut daran, aktuelle Berufsbildprozesse proaktiv zu gestalten und eine Grundlage für weitere Profilierungen zu liefern.

Die hier vorliegende „Berufsethik für Diakon:innen“ ist dafür sehr geeignet. Möge sie inspirierte, gesegnete Debatten entfalten und zu einer fundierten beruflichen Identität von Diakon:innen beitragen.

Diakonin Heike Gatzke,
Vorstandsvorsitzende

Diakon Tobias Petzoldt,
Geschäftsführer

1. Einführung

Eine ganz alltägliche Situation

> Diakonin Heike Maier arbeitet seit mehreren Jahren bei der Evangelischen Jugend in München. Gegen 19:00 Uhr betritt der 16-jährige Julian das Jugendbüro. Julian berichtet, dass er sich seit längerem Sorgen mache um seine 15-jährige Bekannte Eva. In der Schule würden ihre Leistungen seit Monaten kontinuierlich zurückgehen, obwohl sie früher zu den Klassenbesten gehört habe. Auch zum gemeinsamen Sport, Leichtathletik und Volleyball, erscheine sie kaum noch. Sie finde sich selbst nicht attraktiv und wirke bei den wenigen Kontakten häufig antriebslos und depressiv gestimmt.

Solche und ähnliche berufliche Handlungssituationen scheinen auf den ersten Blick trivial, werfen jedoch bei näherem Hinsehen Fragen auf: Woraufhin soll die Diakonin in dieser Situation handeln, in der das Problem (oder die Probleme?) nicht klar definiert und weder der zu erreichende Zielzustand von außen normativ vorgegeben, noch festgelegt ist, wie die Diakonin in dieser Situation professionell vorgehen soll? Nicht unproblematisch ist zudem, dass die Interaktion zwischen der Diakonin und dem 16-jährigen Julian, die eine hohe Dichte und Intimität aufweist, von außen nicht oder nur schlecht einsehbar und nur bedingt kontrollierbar ist, die Diakonin aber aufgefordert ist, sich in solchen und ähnlichen Situationen mit einer relativ hohen Autonomie professionell und sicher zu bewegen. Gerade weil das Handeln von Diakon:innen ein selbständiges und professionelles Agieren erfordert und dieses Handeln unter Rahmenbedingungen von Unbestimmtheit und Unsicherheit stattfindet, bedarf es einer klaren berufsethischen Ausrichtung.

Eine **Berufsethik** reflektiert die vorhandene Gesinnung oder Haltung, die der Reflexion in **Ethik** bzw. **Berufs- und Professionsethik** zugänglich ist. Ob es Berufs- oder Professionsethik ist, ist abhängig vom jeweils unterstellten Professionsbegriff, dem Status bzw. Selbstverständnis derer, die sich einem Beruf oder einer Profession zugehörig fühlen. Klassische Professionen pflegen ein mehr oder weniger explizites Professionsethos, das **professionsethisch** reflektiert wird. Diakon:innen sehen sich, wie auch die Soziale Arbeit, auf dem Weg dazu. Im Unterschied zu allgemeiner diakonischer Ethik, die sich auf alle bezieht, die diakonisch arbeiten, bezieht sich diese Berufsethik explizit auf Diakon:innen.

Berufliche Ausgangslage und Auftrag von Diakon:innen

Diakon:innen arbeiten in vielen unterschiedlichen Handlungsfeldern von Kirche und Diakonie. Zu ihren Kernaktivitäten gehören u.a. das Unterstützen, Bilden, Verkündigen (i.S.v. den Glauben ins Gespräch bringen) und Deuten. Ein solches Handeln geschieht vor allem durch und in Beziehungen, d.h. vor allem durch die Qualität der Beziehungen zwischen ihnen als Fachkräften und den Nutzer:innen diakonischer Arbeit.

Während sich der Begriff **„Religion“** im christlichen Kontext auf die eigene Religion, insofern sie gelebt wird, bezieht und den Unterschied von tradierter und gelebter Religion für andere organisierte Formen von Religion voraussetzt, meint **„Spiritualität“** hier die subjektiven Formen von Erfahrung und Anschauung von Welt ohne expliziten Bezug auf die klassischen Religionen; sie umfasst aber oft auch Formen gelebter spezifischer Religion (im Sinne ökumenischer Gastfreundschaft).

Teilhabe bezeichnet zunächst ganz allgemein das Einbezogensein eines Menschen in eine bestimmte Lebenssituation. Die UN-BRK verstärkt diese Formulierung mit der Forderung nach der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen an der Gesellschaft und konkretisiert Teilhabe durch die Begriffe räumliche und kommunikative Barrierefreiheit/Zugänglichkeit, unabhängige Lebensführung, Mobilität, Zugang zur Justiz, Bildung sowie Teilhabe am kulturellen, politischen, religiösen und öffentlichen Leben.

Dieser Beruf findet auf unterschiedlichen **Handlungsebenen** statt, beispielsweise:

- der örtlichen Ebene in Kirchengemeinden, diakonischen Einrichtungen und Werken,
- der mittleren funktionalen Ebene als Multiplikator:innen, Fachberater:innen, Fortbildner:innen und Leitungsverantwortliche in Bildungseinrichtungen oder Kirchenverwaltungen,
- auf übergeordneter Ebene wie Landeskirchen, Landesverbänden der Diakonie sowie in Bildungsstätten und Fort- und Weiterbildungseinrichtungen.

Als kirchliche Berufsgruppe sind Diakon:innen durch ihre spezifische Ausbildung mit einer doppelten Qualifikation und einem diakonisch-sozialen Blick prädestiniert, eine vermittelnde Funktion zwischen Hilfe und Unterstützung suchenden Menschen und den unterstützungsgebenden Institutionen der Gesellschaft, der Kirche und der Diakonie einzunehmen. Insofern sind sie Brückenbauer:innen, „Dazwischengeher:innen“ und Vermittler:innen. Ein solches Handeln beinhaltet das Ziel, Menschen, die Hilfe in unterschiedlichen Notlagen suchen, wieder so weit wie möglich zu selbstbestimmter Teilhabe am Leben in allen seinen Bereichen zu befähigen. **Durch diese Zielbestimmung lassen sich Diakon:innen als Mitglieder einer Teilhabeprofession bestimmen.**

Aufgrund ihrer **Doppelqualifikation** fördern sie Teilhabe in mehreren Hinsichten:

- am **Leben** allgemein und offen für die Selbstbestimmungspotenziale der Nutzer:innen,
- am **Evangelium**, aber auch generell an spirituellen Lebensdimensionen,
- im Sinne **sozialfachlicher** und **sozialrechtlicher** Ansätze.

Diakon:innen verstehen ihren Beruf, wie andere kirchliche Berufsgruppen auch, als „Kommunikation des Evangeliums“, d.h. aus der Deuteperspektive der liebenden und wirksamen Gegenwart Gottes. Durch ihre Einsegnung werden sie mit diesem kirchlichen Auftrag/Amt in seinen Modi Verkündigen, Bilden, Unterstützen betraut.

Dieser Grundauftrag wird durch **vier fachliche Dimensionen** verwirklicht:

Den christlichen Glauben ins Gespräch bringen	Menschen begleiten
in Organisationen diakonisch verantwortlich handeln	das Soziale gestalten

Für diesen Auftrag sind sie **doppelt qualifiziert**: Sie verbinden (**kongruieren**) eine sozial-fachliche Qualifikation mit einer fachlich theologischen Qualifikation, zu der auch eine persönliche Auseinandersetzung mit dem Evangelium gehört.

Diakon:innen fokussieren daher die sozial-diakonische Dimension von Kirche und die kirchliche Dimension von Diakonie bzw. die spirituellen Dimensionen in der freien Wohlfahrt. Allen potenziellen Anstellungsträgern bietet diese Berufsgruppe eine Doppelqualifikation aus theologisch-fachlichen und sozialfachlichen Ausbildungsteilen.

Gemeinsame Strukturmerkmale beruflicher Handlungskontexte

Diakon:innen arbeiten an sehr unterschiedlichen Orten und in unterschiedlichen Systemen, weil sich trotz der letztlich gleichen Zielsetzung, selbstbestimmte Teilhabe zu fördern, die Nöte bzw. Unterstützungsbedürfnisse von Menschen sehr stark unterscheiden. Es ist ein Handeln in oft hochkomplexen Situationen, die unter Strukturbedingungen von Unsicherheit und Offenheit, Widersprüchlichkeit, divergierender und konfliktreicher Interessen, aber auch durch unterschiedliche Annahmen und Erwartungen gekennzeichnet sind. Hierzu gehört vor allem,

- dass Menschen auch in für sie **krisenhaften Situationen** in Kontakt zu Diakon:innen kommen. Dies hat zur Folge, dass die Interaktionen mit den Nutzer:innen eine **hohe Intimität und Dichte** aufweisen. Weil Diakon:innen mit einer relativ hohen Autonomie arbeiten, sind die beruflichen Räume, in denen Diakon:innen mit den Nutzer:innen (z.B. Kinder, Jugendliche, Senior:innen und Pflegebedürftige) interagieren, von außen nur schwer einsehbar, regelbar und kontrollierbar.

- Diakonisch-professionelles Handeln ist per se ein **Handeln in Unsicherheit.** So sind die zu lösenden Probleme der Nutzer:innen in der Regel schlecht definiert, d.h. der Ausgangs- und Zielzustand ist nicht von vornherein festgelegt. Zielsetzungen von Maßnahmen sind weder normativ noch operativ vorgegeben, sondern müssen unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände des Einzelfalls und der jeweiligen Situation mit den Nutzer:innen interpretiert, konkretisiert und ausgehandelt werden. Dies wird ergänzt durch die Einsicht, dass Nutzer:innen stets die Ko-Produzent:innen erfolgreichen diakonischen Handelns sind. Wirken diese im Prozess der Hilfeleistung nicht mit, können Zielsetzungen in der Regel nicht erreicht werden.

- Die generelle Unsicherheit diakonischen Handelns wird noch dadurch verstärkt, dass es in den Tätigkeitsfeldern von Diakon:innen in Kirche und Diakonie unterschiedliche und zum Teil **divergierende und konfliktreiche Interessen und Mandate gibt.** Wenigstens vier Interessensgruppen lassen sich identifizieren:

1. die Bedürfnisse, Interessen und Rechtsansprüche der Nutzer:innen;

2. die Belange der gesellschaftlichen Öffentlichkeit und ihrer sozialstaatlichen Steuerungsagenturen;

3. die Anliegen der Kirche im Sinne eines spezifisch kirchlich-biblischen Auftrags;

4. die ureigenen Anliegen der Berufsgruppe der Diakon:innen, die als Beruf ein eigenes, wissenschaftliches und ethisch begründetes Referenzsystem haben sollten, um in ihrer Professionalität eine kritisch-reflexive Distanz gegenüber den Nutzer:innen, dem Sozialstaat und der Kirche und ihren Organisationen zu wahren.

Zur Notwendigkeit einer dreidimensionalen Berufsethik für Diakon:innen

Die aufgezeigten spezifischen Strukturmerkmale der beruflichen Situation, unter denen das Handeln von Diakon:innen erfolgt, verweisen zunächst auf die Notwendigkeit einer eigenen Berufsethik für Diakon:innen.[1] Erst ein eigenes wissenschaftliches und theologisch-ethisch begründetes Referenzsystem verschafft der Berufsgruppe nicht nur die Basis für unabhängige Urteile zu Situationen und Problemlagen sowie über die Wahl der Vorgehensweise, sondern ermöglicht darüber hinaus auch eine eigene, allgemeine Legitimations- und Mandatsbasis für professionell eigenbestimmte Auftragsgestaltungen.

Aus diesem Grund geht die Berufsethik für Diakon:innen bewusst einen anderen Weg. Die hier zugrunde gelegte Berufsethik integriert **drei Ansätze ethischer Theorienbildung**: Tugendethik, Güterethik und Pflichtenethik. Jede (berufliche) Handlung besteht im Grunde aus diesem Dreiklang: der persönlichen Fähigkeit zum Handeln (Tugend), dem eine Handlung leitenden Zweck (Gut) und dem Vollzug des Handelns nach bestimmten Regeln (Pflicht). Obwohl bei jeder Handlung immer diese drei Elemente beteiligt sind, wird in vielen Ethikkonzeptionen meist nur ein Element als das Entscheidende ins Zentrum gerückt.[2]

- Die **Tugendethik** richtet das Augenmerk in erster Linie auf die handelnde Person und fragt, über welche Haltungen, Eigenschaften, Fähigkeiten und Motive sie verfügt bzw. verfügen muss, um gut zu handeln.

---

[1] Die älteste formulierte Berufsethik ist die medizinische. Ihr Ursprung wird dem Arzt Hippokrates zugeschrieben. In Anlehnung an den „Hippokratischen Eid" hat Dorothea Kuhrau-Neumärker für die Soziale Arbeit folgende Kernpostulate umformuliert (2005): 1) ***nützen und schützen*** *(sich in Konfliktlagen um eine an Klient:innenwohl orientierte Entscheidung bemühen), 2)* ***nicht schaden*** *(auch ungewollte Nebenfolgen des Helfens hinreichend bedenken), 3)* ***nichts ausplaudern*** *(das Schweigegebot zu beachten, wenn auch in Abwägung zum Schutzgebot für Leib und Leben Dritter), 4)* ***den anderen als Person achten*** *(die Menschenwürde von Klient:innen auch dann zu achten, wenn bei diesen wesentliche Anteile ihrer personalen Selbstbestimmung beeinträchtigt sind, 5)* ***integer sein*** *(die eigenen Grenzen einhalten und sich der Grundwerte der eigenen Profession bewusst sein). (vgl. auch die Berufsethik des Deutschen Berufsverbandes für Soziale Arbeit e.V., 2015)*

▸ Gefragt wird also, über welche Tugenden, d.h. Haltungen, Eigenschaften, Fähigkeiten und Motive, Diakon:innen verfügen sollen, um als Fachkräfte in Kirche und Diakonie Anerkennung finden zu **können**.

- Die **Güterethik** lenkt den Blick auf die Wirkungen bzw. Folgen des Handelns und seinen Beitrag zur Realisierung erstrebter Ziele oder Zwecke. Charakteristisch für die Güterethik ist, dass sie das Handeln in seiner Zielorientierung beschreibt, sei dies nun ein letztes Ziel oder seien es konkrete Ziele, denn die besten Tugenden und Regeln nützen nichts, wenn unklar bleibt, in welche Richtung sich das Handeln bewegen soll.

  ▸ Gefragt wird also, woraufhin, d.h. an welchen Zielperspektiven Diakon:innen ihr Handeln ausrichten **wollen**.

- Die **Pflichten- oder Normenethik** bezieht sich auf die Regeln und Normen, die den Vollzug des guten Handelns regulieren. Diese Normen sind traditionell im Begriff des Gesetzes, des Gebotes oder der Pflicht formuliert worden und sind heute u.a. in den Regelwerken von Qualitätsmanagementhandbüchern oder Hausordnungen zu finden.

  ▸ Gefragt wird daher, welche Regeln und Normen das Handeln von Diakon:innen bestimmen **sollen**.

Die vorliegende Berufsethik für Diakon:innen will Leitideen und Standards professionellen Handelns skalieren, mit denen gelingende Fachlichkeit erreicht und unreflektiertes Handeln und Missbrauch verhindert werden sollen. Von daher schreibt die hier entwickelte und formulierte Berufsethik Prinzipien fest, denen sich die Mitglieder der Berufsgruppe der Diakon:innen mit der Aufnahme ihrer Berufstätigkeit zuordnen sollen. Solche ethischen Leitideen sind naturgemäß relativ allgemein – und müssen das auch sein, um auf alle möglichen Fälle anwendbar zu sein. Wirksam werden sie erst dann, wenn sie in den jeweiligen handlungsfeldspezifischen Kontext hinein konkretisiert werden.

Weil die Handlungen von Diakon:innen in Beziehungen, in Organisationen sowie außerhalb von Organisationen stattfinden und sich damit der äußeren Kontrolle durch Dritte weitgehend entziehen, können Angehörige dieser Berufsgruppe auf die Erfüllung solcher Anforderungen und die Einhaltung der Ziele nicht primär von außen **verpflichtet** werden, sondern sie müssen sich im Sinne einer intrinsischen Motivation selbst darauf verpflichten. **Diese moralische Selbstbindung an die Berufsethik legitimiert zum einen die relative Autonomie von Diakon:innen gegenüber der Kirche und der Gesellschaft und entschärft zum anderen die prinzipielle Gefährdung, denen sich Nutzer:innen immer aussetzen, wenn sie sich in diesen von außen kaum einsehbaren Raum einer Nutzer:innenbeziehung begeben.**

Die hier von und für Diakon:innen formulierte Berufsethik stellt nicht nur ein Novum in der Geschichte des Diakon:innenberufs dar, sie ist darüber hinaus die erste und momentan einzige Berufsethik im Konzert aller kirchlicher Berufsgruppen. Ebenso weist auch die hier zugrunde gelegte Triangulierung von Tugendethik, Güterethik und Pflichten-

[2] *Auf diese Dreigliederung hat bereits Friedrich Daniel Schleiermacher hingewiesen (vgl. Reuter 2015, 24-25; Schleiermacher 1816/1927, 550 f.; vgl. Härle 2011, 89).*

ethik im Sinne einer berufsethischen Positionierung eine gewisse Singularität unter allen bislang vorgelegten Berufsethiken auf.

Sie verfolgt u.a. das Ziel,

5. einen Beitrag zur professionellen Identität von Diakon:innen zu leisten (Was macht die Berufsgruppe der Diakon:innen aus?),

6. potenziellen Nutzer:innen diakonischer und kirchlicher Dienstleistungen einen Orientierungsrahmen für das berufliche Handeln von Diakon:innen zur Verfügung zu stellen (Was darf ich von Diakon:innen erwarten?) und

7. auch gegenüber Auftraggeber:innen und/oder anderen Berufen über die spezifische professionelle Haltung von Diakon:innen Auskunft zu geben (Welche berufsethischen Orientierungen leiten das Handeln von Diakon:innen?).

Zum Aufbau dieses Impulses

In den **Kapiteln 2 bis 4** werden die einzelnen Aspekte des ethischen Dreiklangs entfaltet. Kapitel 2 beschreibt die Tugenden von Diakon:innen, d.h. deren Haltungen, Fähigkeiten und Motive. **Kapitel 3** nimmt die Güterethik in den Blick und fragt nach den beabsichtigten Zielen und Wirkungen des Handelns von Diakon:innen. **Kapitel 4** fokussiert die Normenethik und bestimmt die Regeln und Normen, die das Handeln von Diakon:innen leiten sollen.

Kapitel 5 beschreibt die Kontexte, in denen die Berufsethik für Diakon:innen Anwendung erfahren. Es ist vor allem das Handeln in und durch Beziehungen (5.1), ein Handeln unter Organisationsbedingungen (5.2) und ein Handeln in den sozialen Räumen von Nutzer:innen außerhalb von Organisationen (5.3). **Kapitel 6** schließt mit zusammenfassenden Schlussüberlegungen.

2. Tugendethik

Haltungen und Kompetenzen von Diakon:innen

Die Tugendethik setzt bei Motiven und bei dem an, was einer handelnden Person wertvoll erscheint: Tugenden (lat.: **virtus**, Tugend; vgl. engl.: **virtue**) sind biographisch erworbene Haltungen und Fähigkeiten, die in einer Situation verlässliches Handeln erlauben, indem sie langfristige persönliche Präferenzen zum Ausdruck bringen. Tugendethik fragt folglich nur indirekt nach dem Wie (Mittel) oder dem Wozu (Ziel). Einer tugendhaften Person wird zugetraut, die richtigen Mittel für die richtigen Ziele zu finden. Ethik wird durch Bildungs- und Erfahrungsprozesse und in zwischenmenschlichen Begegnungen geformt – sie wird somit verkörpert und nicht nur praktiziert. Mutet der Begriff der Tugend auch etwas angestaubt an, findet er in neueren ethischen Entwürfen immer mehr Beachtung. Dahinter steckt die Einsicht, dass in der ethischen Situation nicht nur der Handlungsprozess im Vordergrund stehen kann, sondern auch die innere Orientierung einer Person, die wir als ethisch vorbildhaft bewerten. Deren Handlungskompetenzen lassen sich auf Tugenden zurückführen, insofern verlässliches, kompetentes Handeln zu einem wesentlichen Teil auf einem geklärten moralischen Selbstbild und erworbenen Haltungen basiert. Dies schützt nicht vor persönlichen Fehlleistungen und ist auf einen lebenslangen, kritischen Selbstbildungsprozess angewiesen.

Haltung bezeichnet die relativ stabile, innere Orientierung einer Person, die sich in ihren (sozialen/kulturellen/moralischen) Einstellungen, Überzeugungen und Verhaltensweisen ausdrückt. Haltung bezieht sich auf die Art und Weise, wie Menschen ihre Umwelt wahrnehmen, interpretieren und auf sie reagieren, wobei persönliche Präferenzen, internalisierte Normen und individuelle Erfahrungen eine zentrale Rolle für deren Ausbildung spielen.

Haltungen stehen in Wechselwirkung mit Handlungskompetenzen, da kompetentes Handeln immer auch Ausdruck einer Haltung ist, etwas auf eine bestimmte Weise zu tun. Zugleich bestimmt die Kompetenz von Akteur:innen maßgeblich die eigene Haltung, da Kompetenzen erst den Handlungsspielraum vorgeben, in dem sich eine Haltung ausbilden kann.

Das Handeln von Diakon:innen ereignet sich in komplexen und von Unsicherheiten und Widersprüchen gekennzeichneten Situationen. Es ist daher unmöglich, es mit Regeln und Zielvorgaben vollständig zu operationalisieren. Weil dem so ist, spielen persönliche Überzeugungen, die subjektive Ergriffenheit und die sich daraus ergebenden Handlungsimpulse eine herausgehobene Rolle für eine Ethik von Diakon:innen. Diese erworbenen Tugenden legen den Grundstein für verantwortliches Handeln von Diakon:innen.

Tugenden verstehen schon Aristoteles und Platon als erworbene Fähigkeiten, die dazu befähigen sollen, ein gelingendes Leben zu leben oder eine humane Gesellschaft zu errichten. Das Ziel ist dabei nicht nur die Einzelhandlung, sondern das Allgemeinwohl oder das gute, gelingende Leben (siehe hierzu auch Kap 3). Darin ist bereits ein Gemeinschafts- und Beziehungsgedanke angelegt, den auch neuere tugendethische Ansätze verhandeln.

Tugendethiker:innen stellen die Frage, von welchen Haltungen und Kompetenzen wir unser Handeln leiten lassen müssen, damit Leben in Gemeinschaft gelingt, insbesondere in einer tendenziell unsolidarischen, singularisierten, postmodernen Welt. Hier wird nun wieder der Wert des Partikularen betont: Es gehe gerade nicht darum, überall zuhause zu sein, sich in vollkommenem geistigem und biographischem Liberalismus alles offen zu halten. Sondern konkrete Gemeinschaften wiederzuentdecken, Nachbarschaften aufzubauen, Heimat zu schaffen und nicht nur (temporäre) Behausungen (MacIntyre 1979). Das Ziel sind verlässliche, tragfähige Beziehungen, gerade im Blick auf bleibende oder je aktuelle Unterstützungsbedürftigkeit (Nussbaum 1999).

Es verwundert daher wenig, dass die neuere Tugendethik in religiösen Gemeinschaften ein großes Potenzial sieht, weil sich darin partikulare Gemeinschaften realisieren, die den Grundstein für solidarisches Handeln legen (Hauerwas/Willimon 2016). Die Gemeinschaft der Diakon:innen lässt sich als eine solche verstehen, weil sie immer bereits als Teil einer Erzählgemeinschaft, die sich mit den Antinomien und Widersprüchen ihrer Tradition (vgl. Kap 5.4) auseinanderzusetzen hat, vorgefunden wird. Diakon:innen verkörpern mit ihrer Professionalität und ihrem Leben in besonderem Maße jene tugendethischen Ideale einer auf Teilhabe und Miteinander ausgerichteten Vision von gelingendem Zusammenleben und Gesellschaft.

Tugenden von Diakon:innen werden sichtbar in einer auf Teilhabe ausgerichteten Haltung, die als roter Faden alles Handeln durchwirkt. Verschiedene Vorschläge, welche Handlungsweisen das Handeln von Diakon:innen charakterisieren (Haslinger 2009/ VEDD 2019) lassen sich als Ausdruck jener Haltung verstehen. Eine solche tugendhafte Haltung findet sich auch in **Grundprinzipien anderer Ethiken**, z.B. der katholischen Soziallehre und der Care-Ethik wieder (Lob-Hüdepohl 2022). Eine nicht vollständige Liste von Prinzipien einer Tugendethik für Diakon:innen beinhaltet:

- **Aufmerksamkeit** (attentiveness) für die je persönliche Lebenslage der Nutzer:innen ihrer Angebote;
- **Achtsamkeit** als Umformulierung des heute missverständlich gewordenen Mitleids oder Mitleidens als Empathie, ohne sich in der Haltung der Großherzigkeit zu gefallen („compassion“);
- **Assistenz** als Form befreiender Sorge, die die Selbstwirksamkeit der Nutzer:innen der Angebote fördern und nicht durch Eigenaktivität ersetzen will und insofern dem Prinzip der Subsidiarität folgt.
- Das schließt **Anwaltschaftlichkeit** ein, die in Situationen (noch) nicht oder nicht mehr möglicher Selbstbestimmung stellvertretend, aber mutmaßlich im Sinne der Nutzer:innen Entscheidungen fördert oder trifft.
- Sie handeln nach dem **Subsidiaritätsprinzip**, d.h. sie springen erst dann ‚subsidiär‘ ein, wenn Betroffene nicht (noch nicht/nicht mehr) selbst in der Lage sind, zu handeln. Sie kritisieren Verkehrungen dieses Prinzips, also dass Betroffene erst dann selbst handeln dürften, wenn übergeordnete Instanzen dies an sie delegieren.
- Insofern gehen sie von einer Grundverpflichtung zu **solidarisch-nachhaltigem Handeln** aus.

Kernaktivitäten, die auf einer Haltung oder Tugend von Diakon:innen gründen, realisieren dabei weiterhin die bekannten Modi der Kommunikation des Evangeliums im Unterstützen – Bilden – Verkündigen (EKD 2014/EKD 2021).

Unterstützen

Unterstützen ist der primäre, aber keinesfalls alleinige Modus, in dem das Handeln von Diakon:innen das Evangelium kommuniziert. Alle Modi gehen in der Realität ineinander über. Kernaktivitäten des Unterstützens sind das **Fördern, Empowern und advokatorische Handeln** von und für Nutzer:innen: Wer auf Teilhabe zielt, nimmt damit eine Haltung auf Augenhöhe ein. Es ist Teil dieser Tugend von Diakon:innen, das Gegenüber nicht auf Krankheit, Alter oder Unpässlichkeiten zu reduzieren, sondern stets dessen Potenzial zu Tage zu fördern. Fluchtpunkt sind immer auch die Gaben und Kompetenzen, die jeder Mensch in jedem Augenblick in sich trägt, und die als Beitrag zu gelebter Gemeinschaft zum Vorschein kommen wollen (Eph 4,1-16). Im Sinne einer Tugendethik für Diakon:innen sind Nutzer:innen als kompetente Expert:innen ihres eigenen Lebens wahrzunehmen und zu fördern (Mk 10,51-52). Das inkludiert insbesondere advokatorisches Handeln, das für die Teilhabegerechtigkeit anderer einsteht, die diese nicht für sich selbst erstreiten können.

> *Und Jesus antwortete ihm und sprach: Was willst du, dass ich für dich tun soll? Der Blinde sprach zu ihm: Rabbuni, dass ich sehend werde. Und Jesus sprach zu ihm: Geh hin, dein Glaube hat dir geholfen. Und sogleich wurde er sehend und folgte ihm nach auf dem Wege. (Mk 10,51-52)*

Durch die Doppelqualifikation besitzt die Berufsgruppe der Diakon:innen besondere Kompetenzen des Unterstützens. Dazu gehören auch Aktivitäten wie das **Beherbergen, Pflegen und Seelsorgen**. Aus tugendethischer Perspektive ist das Handeln von Diakon:innen zwar immer schon von einer Asymmetrie unter den Handelnden geprägt, versucht dies aber durch die Tugend der Gerechtigkeit zu relativieren (siehe hierzu auch Kap 4). Kennzeichen einer solchen Tugend ist eine gelebte Haltung der Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit aller Beteiligten, von der das Evangelium zeugt (Gal 3,28). Konkrete Handlungsvollzüge wie Pflege und Therapie stehen unter dem Vorzeichen der Beherbergung, die auf die Rückkehr in die Gemeinschaft abzielen. Diakon:innen schaffen Räume und Herbergen, in denen Menschen sich erholen und wieder zu Kräften kommen können, wie es das Gleichnis vom Barmherzigen Samariter (Lk 10,25-37) sinnbildlich vorzeichnet. Dieses Beispiel zeugt von einer offenen und bedingungslosen Haltung, die den Menschen als Ebenbild Gottes (Gen 1,27) annimmt, egal in welcher Verfassung er sich befindet.

> *Hier ist nicht Jude noch Grieche, hier ist nicht Sklave noch Freier, hier ist nicht Mann noch Frau; denn ihr seid allesamt einer in Christus Jesus. (Gal 3,28)*

Bilden

Tugendhaftigkeit von Diakon:innen füllt diesen Raum dabei, egal in welcher Lebenslage, auch mit einem pädagogischen Bildungsanspruch. Nicht als Unterweisung, sondern als gemeinschaftliches Wachsen, wie es Paulus mit der Metapher des Gießens andeutet (1.Kor 3). Im Sinne der Teilhabe ermöglicht Bildung einen Zugang zu sich selbst und zur eigenen Lebensgestaltung sowie zur Partizipation an gemeinschaftlichen Vollzügen.

Verkündigen

Die Haltung von Diakon:innen wird seit jeher nicht nur im praktischen Handeln, sondern auch in der Kommunikation der eigenen Glaubensüberzeugungen erfahrbar (Apg 6,9-10)[3]. Die eigene religiöse Erfahrung als möglichen Deutungshorizont zu **bezeugen** und diese Lebensdeutung sensibel ins Gespräch einzubringen, ist wesentliche Kompetenz von Diakon:innen.

> *Da standen einige auf von der Synagoge der Libertiner und der Kyrenäer und der Alexandriner und einige von denen aus Kilikien und der Provinz Asia und stritten mit Stephanus. Doch sie vermochten nicht zu widerstehen der Weisheit und dem Geist, in dem er redete. (Apg 6,9-10)*

Eine Tugendethik für Diakon:innen verkennt nicht die Machtasymmetrie, die dem sozialen bzw. diakonischen Handeln inhärent ist. Teilhabe besagt bereits, dass eine Person in einer bestimmten Hinsicht (noch) nicht zur Partizipation fähig ist – und dass Diakon:innen die Kompetenz besitzen, dies zu ändern. Diakon:innen haben darin immer auch (mindestens implizite) Führungs- und Leitungsaufgaben. Tugendethik reflektiert diese und integriert sie in die eigene Haltung. Möchte sie Teilhabe fördern, wird die Tugend der Selbstbeschränkung bedeutsam. Eine Haltung der Teilhabe, die auf die gleichberechtigte, würdevolle Gemeinschaft aller abzielt, hilft, eigene Machtansprüche aufzugeben und Machtasymmetrien in und durch tägliches Handeln abzubauen. Denn nicht alle kommen mit den gleichen Voraussetzungen und Mitteln an. Manche sind verletzt, manche sensibler als andere, Autonomie ist nicht in gleichem Maße verteilt, etc.

Eine Tugendethik für Diakon:innen bedeutet, eine Sorge für die Teilhabe aller an Gemeinschaft – die in einem Leben mal mehr und mal weniger ausgeprägt sein kann – als Kontinuum und Ziel anzusehen, und diese stets nach den Wünschen und Bedürfnissen aller auszugestalten. Dies geschieht nur dort, wo sie von allen Beteiligten möglichst konkret gelebt und verkörpert wird. Sie als Haltung zu kultivieren, ermöglicht auch gegen Widerstände und Widrigkeiten oder in zunächst unübersichtlichen oder unklaren Situationen Halt und Klarheit zu behalten.

[3] Gemeinhin wurde Apg 6 als Grundlagentext des diakonischen Amtes immer wieder auf die ersten sieben Verse reduziert, um damit eine Hierarchie zwischen Verkünden und Unterstützen zu begründen. Wenig Beachtung findet dabei in der Regel, dass dies bereits die unmittelbar angrenzenden Verse unterlaufen, wenn sie berichten, wie der Diakon Stephanus durch seine Weisheit und inspirierte Verkündigung für Aufsehen sorgt. Schon von der biblischen Grundlegung her ist also das Handeln von Diakon:innen als eine Gleichzeitigkeit von Unterstützen, Verkünden und Bilden gedacht worden.

3. Güterethik

Zielperspektiven für das Handeln von Diakon:innen

Im ethischen Dreiklang von Tugenden (im Sinne von Kompetenzen und Haltung), Gütern (im Sinne von Zielen) und Pflichten (im Sinne von faktisch geltenden Normen, Regeln und Gesetzen) richtet dieses Kapitel den Fokus auf die „Güter", also die erstrebenswerten Ziele des Handelns von Diakon:innen.

Die zentrale ethische Frage dieses Kapitels lautet: Was ist das Ziel des Handelns von Diakon:innen? Was ist das „höchste Gut", nach dem sie streben?

Die Zielperspektive lässt sich nur im Kontext der konkreten Handlungsfelder von Diakon:innen beschreiben. Ganz allgemein kann für das Handlungsfeld Folgendes gesagt werden: Diakon:innen arbeiten mit Menschen. Weil Diakon:innen mit Menschen arbeiten, geht es auch ganz basal um das Miteinander. Ein Miteinander gelingt dort, wo sich gleichwertige Teilhabe bei Respektierung der individuellen Unterschiede realisiert. Daher streben Diakon:innen danach, allen Menschen die selbstbestimmte Teilhabe am Leben zu ermöglichen.

Diakon:innen gehören einer Teilhabeprofession[4] an

Was bedeutet das? Teilhabe ist das Einbezogensein eines Menschen in eine bestimmte Lebenssituation nach seinem Willen und nach seinen Möglichkeiten. Teilhabe umfasst das gesamte Spektrum, von der bloßen Teilnahme durch Anwesenheit über zuschauen, beobachten, empowert werden, etwas lernen, sich eine Meinung bilden, sich äußern, mitmachen, etwas beitragen, etwas lernen bis hin zum selbst gestalten, mitbestimmen oder schließlich leitend aktiv sein und Verantwortung übernehmen. Dabei nimmt jede:r etwas mit (Teilnahme) und bringt etwas ein (Teilgabe), und sei es die bloße Anwesenheit. Teilhabe ist ein Teilbegriff von Partizipation.

Selbstbestimmt bedeutet: Jeder Mensch ist oder wird nach seinen Möglichkeiten befähigt, so umfassend wie möglich selbst über sein Leben zu entscheiden. Das setzt voraus, dass der Mensch die Möglichkeit und das Wissen zur Entscheidung und auch die Unterstützung bekommt, seine Entscheidung umzusetzen.

Für alle bedeutet: Es gilt umfassend und ohne Ausnahme. Alle Menschen sind gleich wichtig. Diakon:innen haben in ihrem Handeln sowohl die Menschen, mit denen sie arbeiten, als auch sich selbst im Blick.

Diakon:innen sind professionell ausgebildet. Sie verbinden die Professionalität eines Sozialberufs und die zugehörigen Kompetenzen mit einer christlich-theologischen Grundausbildung, die sie in ihrer Haltung prägt und leitet.

[4] Der Begriff der Teilhabeprofession ist ein neuer Begriff, der die Zielrichtung des Handelns von Diakon:innen auf die Teilhabe und Teilgabe von Menschen zuspitzt. Diese beiden Begriffe sind für das Handeln von Diakon:innen essentiell. Das Handeln von Diakon:innen innerhalb dieser Teilhabeprofession ist dabei kein singuläres Handeln einer einzigen Berufsgruppe, sondern findet im Zusammenspiel mit anderen kirchlich-diakonischen und sozialen Berufsgruppen statt.

Diakon:innen haben dies und ihren Glauben als Grundlage. Sie wollen und sollen gemäß dem kirchlich-diakonischen Grundauftrag das Evangelium kommunizieren, also die gute (Heils-) Botschaft Gottes zu den Menschen bringen. Diese gute Botschaft kann allen Menschen helfen, gut zusammen zu leben.

Damit wird das Ziel der selbstbestimmten Teilhabe am Leben noch einmal modifiziert: Das Ziel von Diakon:innen ist also die Teilhabe aller Menschen am Evangelium.

Diakon:innen ermöglichen diese Teilhabe in den drei Modi der Kommunikation des Evangeliums: Bilden, unterstützen und verkündigen.

- **Bilden meint:** Möglichkeiten zum Lernen schaffen. Nur wer etwas weiß, kann sich für oder gegen etwas entscheiden. Lernen geschieht auf verschiedenen Wegen: Formell, informell und non-formal, also durch Unterricht, durch freiwillige, aber strukturierte Angebote und einfach durch das Miteinander-Leben, durch Zuschauen und Nachmachen. Diakon:innen schaffen solche Möglichkeiten zum Lernen.

- **Unterstützen meint:** Der Mensch ist ein Gemeinschaftswesen. Jeder Mensch braucht andere Menschen zum Leben (Gen 2,18). Der Unterstützungsbedarf ist dabei unterschiedlich und umfasst alle Tätigkeiten, von Pflege und Assistenz über Bildung bis hin zu Beratung und Seelsorge. Diakon:innen sorgen dafür, dass jede:r die richtige und angemessene Unterstützung bekommt.

- **Verkündigen meint:** Gott hat jeden Menschen nach seinem Bild geschaffen. Jeder Mensch ist wertvoll, gewollt und geliebt. Jedem Menschen gilt uneingeschränkt das „Ja“ Gottes, unabhängig von seiner physischen, psychischen oder sozialen Disposition und auch unabhängig von der Religion. Hieraus ergibt sich als Zielperspektive eine gleichberechtigte, würdevolle Gemeinschaft aller Menschen. Dies vertreten Diakon:innen durch ihre Haltung, ihre Taten und ihre Worte.

Teilhabe am Evangelium ist Teilhabe am Leben insgesamt. Diese Zielperspektive kann aus der Bibel heraus begründet und rechtlich, pädagogisch, spirituell und gesellschaftlich entfaltet werden.[5]

Theologisch

Alle Menschen sind Teil von Gottes Schöpfung und zu seinem Ebenbild mit unverfügbarer Würde geschaffen, die keinem anderen („höheren“) Zweck untergeordnet wird. Allen Menschen ein „gutes Leben“ (Nussbaum 1999) zu ermöglichen und sie in jeder Hinsicht wachsen zu lassen, in der Hoffnung auf Heil und (eschatologische) Erlösung, ist zentrales christliches Gedankengut, das auf jüdische Wurzeln zurückgeht: Das Doppel- bzw. Dreifachgebot der Liebe, sich selbst, den Mitmenschen und Gott zu lieben, bringt diese Grundhaltung zum Ausdruck (Dtn 6,4-5; Lev 19,18; Mk 12,29-31 parr.). Zudem sind wir als Menschen von Gott beauftragt, seine Schöpfung zu bewahren (Gen 2,15), Liebe zu üben (Mi 6,8) und achtsam miteinander zu leben (Röm 12), jede:r nach den eigenen Gaben und an seinem Platz als Teil eines großen Ganzen (1.Kor 12).

[5] Zum Begriff der „Teilhabe am Evangelium“ vgl. Lauenstein 2024, 156-183.

Jesus antwortete: Das höchste Gebot ist das: „Höre, Israel, der Herr, unser Gott, ist der Herr allein, und du sollst den Herrn, deinen Gott, lieben von ganzem Herzen, von ganzer Seele, von ganzem Gemüt und mit all deiner Kraft“ Das andre ist dies: „Du sollst deinen Nächsten lieben wie dich selbst“ Es ist kein anderes Gebot größer als diese. (Mk 12,29-31)

Zielpunkt einer Berufsethik von Diakon:innen ist die Teilhabe am Reich Gottes und das Streben nach dem Shalom[6] als letztem von Gott gewollten Zustand seiner Schöpfung, d. h. des Menschen und der Welt.

▸ **Dies zu leben und den Menschen Gottes Liebe in Wort und Tat zu bezeugen und mitzuteilen sind die grundlegenden Ziele diakonischer Arbeit im Allgemeinen und des Handelns von Diakon:innen im Besonderen.**

Rechtlich

Gegründet auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), verstärkt durch Konventionen wie die UN-Behindertenrechtskonvention (2009) oder die UN-Kinderrechtskonvention (1988) und konkretisiert durch die deutsche Gesetzgebung im SGB und anderen Gesetzen, wie dem Bundesteilhabegesetz (2017-2023), ist selbstbestimmte Teilhabe ein einklagbares Recht jedes Menschen. Selbstbestimmte Teilhabe beinhaltet auch das Recht auf Nichtteilnahme. Zwang ist hierdurch in jeder Hinsicht ausgeschlossen.

▸ **Das Recht auf selbstbestimmte Teilhabe jedem Menschen zu verschaffen ist als Leitziel der staatlichen Sozialgesetzgebung auch ein wesentliches Ziel des Handels von Diakon:innen (vgl. Kap 4).**

Pädagogisch

Um sich den existenziellen Fragen des Lebens nähern („Wo komme ich her?“, „Wo gehe ich hin?“, „Wozu bin ich auf der Welt?“, „Was geht mich unbedingt an?“) oder die Frage, was das gute Leben ist (Nussbaum 1999), für sich beantworten zu können, braucht der Mensch Bildung. Das knüpft an die klassischen Fragen Kants an: „Was können wir wissen?“, „Was sollen wir tun?“, „Was dürfen wir hoffen?“ oder die des Heidelberger Katechismus: „Was ist dein einziger Trost im Leben und im Sterben?“ Es sind Fragen, die sich jeder Mensch auf seine eigene Weise stellt und für die jeder Mensch auf der Suche nach Antworten ist.

Es ist dir gesagt, Mensch, was gut ist und was der HERR von dir fordert: nichts als Gottes Wort halten und Liebe üben und demütig sein vor deinem Gott. (Mi 6,8)

Ausgehend davon, dass jeder Mensch bildungsbedürftig und bildungsfähig zugleich ist und andere zu Bildung anregen kann, sind Bildung und eine gemeinsame (religiöse) Sprache zentral, wenn es um Sinnfragen geht. Nur mit Bildung ist es möglich, sich

[6] *„Shalom, das hebräische Wort für Frieden, ist ein Ausdruck für ein umfassendes, den ganzen Menschen, seinen Leib, seine Seele, die Gemeinschaft, die Gruppe, die natürliche Mitwelt, ja alle Beziehungen, in denen er lebet, umgreifendes Heilsein und Wohlergehen“ (Huber/Reuter 1990, 35).*

auf weltanschauliche, kulturelle oder fachliche Grundannahmen zu beziehen, eine Meinung zu entwickeln und Entscheidungen zu treffen.

▸ **Menschen zu bilden und mit ihnen eine gemeinsame Sprache auch in religiösen Dingen zu entdecken, zu entwickeln und zu pflegen ist ein wesentliches Ziel des Handels von Diakon:innen.**

Spirituell

Existenzielle Fragen haben auch eine spirituelle Dimension. Jeder Mensch macht Erfahrungen, die über ihn hinausgehen, die höher sind als das eigene Erleben und Verstehen. Menschen haben seit eh und je nach Erklärungen für diese Erfahrungen gesucht. Der christliche Glaube bietet mit seinen Traditionen und seinen Antworten wahlweise einen Deutungshorizont oder eine Reibungsfläche.

▸ **Spirituelle Erfahrungen zu ermöglichen ist ein wesentliches Ziel des Handelns von Diakon:innen.**

Gesellschaftlich

Der Mensch ist ein Gemeinschaftswesen. Die Menschheit konnte nur deshalb derart erfolgreich überleben, weil die Menschen verstanden haben, dass Kooperation, Koordination, Empathie und Fürsorge zentrale Faktoren von Entwicklung sind. Die Gemeinschaft lebt von Teilnahme und Teilgabe. Jeder Mensch empfängt, nimmt sich etwas, ist Teil von etwas, wird wahrgenommen, lernt, entdeckt, nimmt die Welt in sich auf. Jeder Mensch gibt etwas, teilt sich mit, trägt etwas bei, fühlt, handelt, gestaltet die Welt.

▸ **Selbstbestimmte Teilhabe und Teilgabe an der Gesellschaft in all ihren Teilbereichen und damit Gemeinschaft zu ermöglichen ist ein wesentliches Ziel des Handelns von Diakon:innen.**

Diakon:innen unterstützen Menschen in der so verstandenen selbstbestimmten Teilhabe am Leben in allen denkbaren Dimensionen. Dabei kann es zu Konflikten und Zielwidersprüchen kommen. Teilhabe geschieht nicht von selbst und ist immer wieder gefährdet oder wird in Frage gestellt. Das Gelingen von selbstbestimmter Teilhabe ist von den Schattenseiten einer Gesellschaft wie Paternalismus, Machtmissbrauch, Ausgrenzung, Diskriminierungen oder wirtschaftlichen Zwängen bedroht.

Diakon:innen sind herausgefordert, die Teilhabe am Leben umfassend zu ermöglichen. Dabei müssen sie auch das Dilemma bewältigen, dass das Ideal der umfassenden gesellschaftlichen Teilhabe durch die persönlichen Begrenztheiten der beteiligten Personen oder durch strukturell oder gesellschaftlich bedingte Grenzen nicht immer erreicht werden kann. Dennoch gilt:

▸ **Das Streben nach umfassender selbstbestimmter, gesellschaftlicher Teilhabe inklusive der religiösen/spirituellen Dimensionen ist wesentliches Ziel des Handels von Diakon:innen.**

4. Normenethik

Handlungsleitende Prinzipien und Regeln von Diakon:innen

Dieses Kapitel bezieht sich auf den Umgang mit den in jeder Ethik auftauchenden Regeln, Normen, Gesetzen und übergeordneten (Menschen-)Rechten, Prinzipien und Kriterien. Sie sind nötig, weil menschliche Handlungen fast immer in sozialen Kontexten und in Räumen, die durch Dritte geregelt sind, stattfinden und auf andere Menschen mit je eigenen Handlungsimpulsen („Wille", „Streben") treffen. Regeln werden hier nicht im Sinne von Kants kategorischem Imperativ auf Verallgemeinerungsfähigkeit geprüft, sind aber daraufhin überprüfungsbedürftig. Sie werden auf die angestrebten Ziele und die jeweils vorhandenen Motive zu deren Umsetzung bezogen. Dazu kommt der Umgang mit diesen Regeln durch Anwendung auf die jeweilige Situation. Im Rahmen dieses Dreiklangs geht es bei den Normen hier immer auch darum, welche Normen und Regeln (auch die Mittel zu deren Durchsetzung) unvermeidlich in Geltung sind bzw. zu den angestrebten Zielen und Motiven der Handelnden passen, bzw. wie übergeordnete Prinzipien, Axiome und Grundrechte damit im Blick auf Widerspruchsfreiheit abgeglichen werden können.

Grundnorm I

Diakon:innen fördern die **selbstbestimmte Teilhabe** derer, für die sie ein Mandat übertragen bekommen haben. Jede ihrer Handlungen ist so beschaffen, dass sie zeigt: Jeder Mensch hat – auch und gerade als Ebenbild Gottes – für sie eine unverlierbare Würde, die keinem anderen („höheren") Zweck untergeordnet wird. Dieses Ziel (aus Kap 3), hier als Norm formuliert und verankert, hat wie andere Grundrechte auch ein „PLUS", d.h. einen Bedeutungsüberschuss und noch nicht erledigten Gestaltungsauftrag, der die vorgegebene Realität überschreitet.

Implikationen

1. Diakon:innen wenden, wie in der Berufsethik der Sozialen Arbeit, diese grundlegende Sozialnorm in unterschiedlichen Kontexten an und achten die Vielfalt der ethischen, religiösen bzw. weltanschaulichen Begründungen, Dimensionen und Auslegungen dieser Norm. Die **Menschenrechte** und die sie vertiefenden Menschenrechtskonventionen bleiben der **Referenzrahmen** ihres Handelns ebenso wie die anderen grundlegenden Ziele und Güter sozialer und diakonischer Arbeit (vgl. Kap 2).[7]

2. Diakon:innen schaffen in ihren Arbeitsbeziehungen **keine neuen Abhängigkeiten**, sondern tun alles, um die Selbstwirksamkeitserfahrungen und die Würde der ihnen anvertrauten Menschen mit den ihnen zustehenden Freiheitsräumen ebenso zu fördern, wie sie deren Rechte auf und Bedürfnisse nach Partizipation unterstützen.

3. Auch wenn z.B. unter Bedingungen von (Ressourcen-)Knappheit Freiheitsspielräume kleiner werden, geben sie das Streben nach selbstbestimmter Teilhabe für sich und andere nicht auf.

[7] *Insofern entwickelt diese Berufsethik hier die des DBSH von 2014 fort (vgl. Literaturverzeichnis).*

4. Diakon:innen achten Recht und Gerechtigkeit. Sie wissen um die Mehrdeutigkeit, oft direkte Widersprüchlichkeit, unterschiedlicher Begriffe und Vorstellungen von Recht und Gerechtigkeit. Diakon:innen ist bewusst: Gerechtigkeit hat hier über ihren Charakter als Tugend (vgl. Kap 2) hinaus mehrere, sich durchaus widersprechende und klärungsbedürftige Norminhalte:

   - als verteilende bzw. ausgleichende Gerechtigkeit*;
   - als Tausch- oder Leistungsgerechtigkeit**;
   - als Teilhabe- oder Befähigungsgerechtigkeit***;
   - als Anerkennungsgerechtigkeit (auch im religiösen Sinn)****.[8]

   Sie halten diese Mehrdeutigkeit offen, indem sie an einer Gerechtigkeit „für alle" festhalten, die im weitesten und emphatischen Sinn **an den in der christlichen Tradition überlieferten vorjuristischen** (biblischen) Begriff von **Gerechtigkeit** als stärkstem Schutz für Schwächere, Benachteiligte, Ausgegrenzte oder in welcher Not auch immer Befindliche anknüpft.[9] Dieser bewusst unscharfe, d.h. immer neu zu schärfende Begriff bleibt auch offen für soziale Lebens- und Problemlagen und die in ihnen oft erfahrenen Formen von Missachtung, Einschränkung von Selbstbestimmungsrechten u.a. Diakon:innen sind in der Lage, die unterschiedlichen Kategorien von Recht – von den Grundrechten bis zu Ausführungsbestimmungen und Auslegungsfragen – angemessen und kompetent einzusetzen, d.h. jede Handlung an zugrundeliegenden Normen zu überprüfen.

5. Diakon:innen reflektieren regelmäßig, dass die, für die sie zuständig sind, oft in der schwächeren Position sind und nicht mehr/noch nicht gut für sich selbst sorgen können. Deshalb unterstützen sie „die am wenigsten begünstigten Angehörigen der Gesellschaft" (Rawls 1975) dabei, zu ihrem Recht zu kommen bzw. idealerweise selbst für sich einzutreten oder treten gegenüber Dritten ggf. für sie ein. Insofern setzen sie ihre fachliche Kompetenz/Macht ein, streben aber in diesen asymmetrischen Beziehungen nach **Selbstbegrenzung ihrer Macht.** Hier wird evident, dass es Normen gibt, die ihre Wirksamkeit als Teil ihrer Haltung bzw. Tugend zeigen (vgl. Kap 2). Diakon:innen knüpfen damit an machtkritische Grundprinzipien anderer Ethiken, wie z.B. der katholischen Soziallehre und der Care-Ethik, an.

Achtung unterschiedlicher Grenzen

6. Diesem grundlegenden Ziel der selbstbestimmten Teilhabe seiner Implikationen, das zugleich eine der obersten Sozialnormen in unserem Rechtssystem ist

*[8] Zur mengenmäßigen Verdeutlichung: * bedeutet gleich viel für jeden bzw. so viel jede:r braucht; ** bedeutet, dass die Mengen dem Tauschwert entsprechen bzw. dem, was jede:r geleistet hat oder zu leisten im Stande war; bei *** geht es um die Herstellung bzw. Partizipation an solchen Verteilungsprozessen, bei **** geht es um die dahinter/darunter liegenden Anerkennungsprozesse sowohl sozial/soziologisch als auch theologisch: Im Sinne der Rechtfertigungslehre ist und bleibt jeder Mensch unabhängig von seinen Werken (sprich: seinem Tun) von Gott als geliebtes Geschöpf anerkannt.*

[9] Wesentliche Bibelstellen sind z.B..: Lev 25; Dtn 14; 23,16-26; 24,19-21; Jes 1; Ez 22; Amos 5; Rut; Ps 72 u.ö. Daraus hatte die Befreiungstheologie die vorrangige „Option für die Armen" abgeleitet.

(vgl. Kap 2f), ist die Befriedigung eigener Bedürfnisse bzw. Umsetzung persönlicher Wertmaßstäbe und Vorlieben nachgeordnet. Diakon:innen halten sich an das **Abstinenz- und Abstandsgebot**. Nicht ihr Bedürfnis nach Nähe oder (beruflicher) Befriedigung ist die handlungsleitende Norm, sondern das Freiheits-, Teilhabe-, Schutz- und Abstandsbedürfnis ihres Gegenübers. Sie schützen die Nutzer:innen ihrer Angebote vor Übergriffen Dritter. Deshalb halten sie sich an das Schweigegebot (im Rahmen der gesetzlichen Regelungen).

7. Weder führen sie nichtangeordnete Zwangsnahmen durch, noch beugen sie sich Formen struktureller oder anderer Gewalt, wie sie in Einrichtungen der Wohlfahrtspflege, aber in abgewandelter Form auch im Gemeindekontext, immer wieder vorkommen. Sie widersetzen sich stigmatisierender, diskriminierender oder ausschließender Pädagogik.

8. Sie fördern auf Grund ihrer Mehrfachqualifikation und -mandatierung die **Kooperation in multiprofessionellen Teams** in Kirche, Diakonie und an anderen Orten (kollegiale Multiprofessionalität). Sie sorgen immer wieder für einen reflektierten und methodisch geordneten Abgleich der durch die Diversität der jeweiligen Mandate gegebenen, sich möglicherweise widersprechenden Ziele und Güter, sowie der zugehörigen Normen (organisationale Multiprofessionalität).

9. In Zweifels- oder **Konfliktfällen** sorgen sie (eigeninitiativ) für eine sachorientierte Klärung (intern/extern bei Ombudsstellen, Ethikkommissionen oder Meldestellen, Supervision/Intervision). Sie übernehmen Verantwortung und lassen sich zur Verantwortung und Rechenschaft ziehen. Sie sorgen für Transparenz, d. h. Öffnung von Situationen.

10. Angesichts der Fülle oft widerstreitender Normen und Ziele ist Reflexionszeit unabdingbar. Sie treten in ihren Kontexten dafür ein, dass hinreichend viel Zeit zur Klärung zwischen ggf. widerstreitenden Mandaten und Zielen zur Verfügung steht.

Grundnorm II

Sie richten ihr Handeln zugleich am Dreifachgebot der Gottes-, Nächsten- und Selbstliebe aus und sind daraufhin ansprechbar. Durch die in diesem sog. Dreifachgebot ebenfalls verankerte Gottesliebe lassen sie sich immer daran erinnern, dass ihr berufliches Handeln auch dazu dient, es anderen Menschen in Freiheit zu ermöglichen, Nächstenliebe zu erfahren, zu äußern, zu üben und zu leben, weil menschliches Leben in Beziehungen geschieht (vgl. Kap 1/2).

5.1 Das Handeln von Diakon:innen

in Beziehungen

Das Handeln von Diakon:innen muss sich daran messen lassen, ob Menschen, die Hilfe in unterschiedlichen Notlagen suchen, ausreichende Unterstützung bekommen, ob ihre Not behoben oder wenigstens gelindert wird, so dass sie, durch Zuwendung und Nächstenliebe gefördert, wieder zu selbstbestimmter Teilhabe am Leben in allen seinen Bereichen fähig sind. Solches Handeln, wie z.B. unterstützen, bilden und verkündigen, geschieht vor allem durch und in Beziehungen.

Das **„Uno-actu-Prinzip“** ist ein betriebswirtschaftliches Kennzeichen. Es grenzt die Dienstleistung von einer Sachleistung ab. Wichtigstes Kriterium ist, dass die Erbringung der Dienstleistung und dessen Konsum im selben Augenblick stattfinden. Dienstleistungen können insofern nicht konserviert werden. (vgl. Corsten [2]1990, 19)

Diakonische Arbeit ist in besonderer Weise durch das Uno-actu-Prinzip gekennzeichnet:

Die **Produktion und die Konsumtion diakonischer Dienstleistungen finden zur selben Zeit und durch dieselbe Handlung statt.** Produktions- und Konsumptionsprozess fallen also zeitlich zusammen und erfordern die Anwesenheit und Mitwirkungsbereitschaft der Adressat:innen. Voraussetzung dafür ist eine gelingende Beziehung zwischen Diakon:in und Nutzer:innen diakonischer Arbeit.

Zugespitzt: Eine gelingende Beziehung zwischen Diakon:in und Nutzer:innen kirchlich-diakonischer Arbeit ist Voraussetzung dafür, dass auch Erziehen, Bilden, Pflegen, Beraten etc. gelingt. Das, was sich dafür zwischen Diakon:innen und Menschen, die in unterschiedlichen Notlagen Hilfe suchen, entwickeln sollte, beschreibt Hartmut Rosa in seinem Resonanzbegriff (vgl. Rosa 2018). Resonanz meint eine besondere Wechselwirkung zwischen einem Individuum und seiner Umgebung. Erfährt eine Person resonante Beziehungen zu anderen Menschen, erfährt sie ein Gefühl der Verbundenheit, Erfüllung und Sinnhaftigkeit.[10]

Beziehungsarbeit wird damit gleichsam zum Ausgangspunkt und Fundament diakonischen Handelns. Das Handeln von Diakon:innen ist insofern ein Handeln in und durch Beziehungen. Dieses Handeln gewinnt an Qualität, wenn es sich am anderen Menschen ausrichtet, d.h. die Bereitschaft beinhaltet, „die eigenen Vorstellungen und Interessen zugunsten der Bedürfnisse des anderen nachzuordnen“ (Haslinger 2009, 18).

Auch in Notsituationen bleiben Hilfesuchende stets die Subjekte ihres eigenen Lebens und

[10] Rosa entwickelt das Bild der Resonanz aus dem lateinischen Begriff „resonare“ in der Bedeutung von „widerhallen“ und legt den Blick auf die Eigenschwingung von zwei Stimmgabeln: Schlägt man eine Stimmgabel an, beginnt die zweite, so sie sich in physischer Nähe befindet, in ihrer Eigenfrequenz mitzuschwingen […]. Resonanz entsteht also nur, wenn durch die Schwingung des einen Körpers die Eigenfrequenz des anderen angeregt wird (vgl. Rosa 2018, 82).

In der Diakonie finden sich eine Fülle unterschiedlicher Bezeichnungen für „diakonisch betreute Menschen“: Kund:innen, Klient:innen, Hilfeempfänger:innen, Patient:innen, etc. Jeder dieser Begriffe ist voraussetzungsreich (vgl. Starnitzke 2006, 39ff). Wir sprechen hier ganz allgemein von **Nutzer:innen**. Menschen nutzen bestimmte diakonische Dienstleistungen, um selbstbestimmte Teilhabe am Leben zu erreichen.

ihrer eigenen Lebensgestaltung. Dieses Recht und die daraus erwachsende Eigenverantwortung werden von Diakon:innen auch in schwierigen Lebenslagen geachtet. Dies als gegeben zu akzeptieren, prägt nicht nur die Wahrnehmung von Beziehung, sondern auch den Gestaltungsauftrag und mögliche Handlungsoptionen vorentscheidend.

Diese Bedingung anzuerkennen und in die diakonische Beziehungsgestaltung einfließen zu lassen, ist grundsätzlich Aufgabe aller Fachkräfte in Kirche und Diakonie und damit auch von Diakon:innen. Als doppelt qualifizierte Berufsgruppe mit einem staatlich anerkannten Sozial- oder Pflegeberuf und einer theologischen Qualifikation mit kirchlich-theologischem Examen, verfügen Diakon:innen über vielfältige und spezielle Kompetenzen. Durch ihre doppelte Qualifikation gelten sie in verschiedenen Handlungsfeldern von Kirche und Diakonie als Expert:innen und sind als solche für ihren Dienst sowohl gesellschaftlich als auch kirchlich durch ihr Amt beauftragt.

Es ist geradezu das Spezifische professioneller Handlungen, dass die Zuschreibung an das professionelle Handeln mit dem Prädikat „Expert:in“ für die Bearbeitung von Problemen von Menschen im sozialen, psychischen, leiblichen oder spirituellen Bereich einhergeht. Mindestens zwei Gefahren lassen sich aus der Beziehungskonstellation zwischen dem Status von Expert:innen und Hilfesuchenden erkennen:

1. die vorhandenen Asymmetrien und damit die ungleiche Verteilung von Macht in professionellen Hilfsbeziehungen;

2. der vorausgehende Vertrauensbonus für den:die Expert:in.

Asymmetrien und die Verteilung von Macht

Zwischen Diakon:innen als Fachkräften und Nutzer:innen diakonischer Angebote lassen sich mindestens **drei Asymmetrien** identifizieren. Aufgrund ihrer Ausbildung können Diakon:innen **erstens** für sich einen **Wissensvorsprung** beanspruchen. Die Gefahr dabei ist, dass das subjektive Erleben und die Selbstdeutungen der Nutzer:innen systematisch an den Rand gedrängt werden. Gleiches gilt für vorgeschlagene Lösungsmöglichkeiten. Expert:innen orientieren sich in der Regel an ihrer Fachlichkeit und nicht an den Selbstdeutungen ihrer Nutzer:innen, auch wenn inzwischen von fachlicher Seite gefordert wird, sich an den **Deutungen und dem subjektiven Erleben der Nutzer:innen zu orientieren** oder sie zumindest in die Problemlösung einzubeziehen.

Die **zweite** Asymmetrie besteht darin, dass sich Betroffene in einer **krisenhaften Situation** befinden und Diakon:innen in der Regel nicht. Daraus folgt, dass Betroffene in solchen Fällen emotional belastet sind, Diakon:innen hingegen nicht. Deshalb fällt es Diakon:innen in der Regel leichter, professionelle Distanz aufzubauen, während das emotional Belasteten in der Regel nur schwer gelingt. Diese Situation und der aus ihr resultierende Hilfebedarf konstituiert professionelle Beziehungen.

Die **dritte** Asymmetrie bezieht sich darauf, dass Betroffene zur Lösung ihrer Problemlagen häufig **intime Informationen** preisgeben müssen, während Diakon:innen ihre Privatsphäre wahren können. Es geht in der diakonischen Praxis um Einblicke in private und z.T. intime Themen und Fragestellungen, beispielsweise zu lebensbedrohlichen Krankheiten, Suchtproblematiken, Sexualität und sexuellen Orientierungen, etc.. Insofern müssen sich Hilfesuchende gewissermaßen entblößen, während das Persönliche auf der anderen Seite in der Regel verborgen bleibt.

Der vorausgehende Vertrauensbonus für Diakon:innen

Menschen suchen den Kontakt zu Diakon:innen häufig in für sie krisenhaften Situationen. Sie suchen in der Regel Hilfe und Unterstützung. Dies hat zur Folge, dass die Interaktionen zu den Nutzer:innen eine hohe Intimität und Dichte aufweist. Die beruflichen Räume, in denen Hilfestellung geleistet wird (z.B. in der Beratung oder der Pflege), sind von außen nur schwer einsehbar und kontrollierbar. Voraussetzung dafür ist, dass – wie auch z.B. bei Ärzt:innen, Anwält:innen oder Sozialarbeiter:innen – zwischen Diakon:innen und Nutzer:innen apriori ein besonderes Vertrauensverhältnis besteht. Diese „Vorschusslorbeeren" erleichtern einerseits die Kommunikation zwischen Diakon:innen und Nutzer:innen und zum anderen sind die Agierenden gefordert, das ihnen entgegengebrachte Vertrauen in eine tragfähige Beziehung einzubinden.[11]

Für die Berufsgruppe der Diakon:innen stellt sich somit die Frage, welche berufsethischen Implikationen sich aus dem Expert:innen-Status und dem vorausgehenden Vertrauensbonus für eine reflexive Gestaltung professioneller Beziehungen ergibt. Entscheidend und bedeutend ist hierbei, welches Bild vom Menschen und welches Bild von den menschlichen und professionellen Beziehungen für das Handeln von Diakon:innen in Kirche und Diakonie zugrunde gelegt wird.

- **Ko-Produktion:** Diakon:innen arbeiten in dem Wissen, dass die Wiedergewinnung von selbstbestimmter Teilhabe von Betroffenen am Leben in all seinen Bereichen nur dann gelingen kann, wenn Betroffene bereit sind, aktiv im Unterstützungsprozess mitzuwirken. Unterstützungsprozesse sind damit per se keine „Fertigungs- und Produktionsprozesse". Vielmehr sind Nutzer:innen Ko-Produzent:innen im eigenen Hilfeprozess. Zudem ist der Ausstieg aus der professionellen Beziehung für Nutzer:innen jederzeit möglich. Dies setzt bei Diakon:innen Tugenden und eine berufliche Haltung voraus (vgl. Kap 2), diakonische Beziehungspraxis symmetrisch gegenüber allen Beteiligten zu gestalten. Voraussetzung dafür ist eine Beziehung zum Nächsten, die durch Wertschätzung, Respekt und Empathie geprägt ist. Gelingende, d.h. auch symmetrische Beziehung zwischen Diakon:innen und Nutzer:innen kirchlich-diakonischer Arbeit wird so zur Voraussetzung dafür, dass diakonische Praxis gelingt. Für Diakon:innen heißt das, dass sie sich bewusst sind, nur gemeinsam mit den Nutzer:innen auf der Suche nach Wegen für ein selbstbestimmtes Leben zum Ziel zu kommen.

- **Expert:innenstatus in eigener Sache:** Hinzu kommt, dass nicht nur Diakon:innen Expert:innen sind, sondern dass auch Betroffene immer zugleich Expert:innen in

[11] Wie tiefgreifend eine Irritation hinsichtlich des Vertrauens gehen kann, zeigen beispielsweise die Vorfälle um den Missbrauch in Kirche und Diakonie (vgl. ForuM-Studie der EKD) die dazu führen, dass Menschen kirchlichen Berufsgruppen zunehmend mit Vorbehalt begegnen.

eigener Sache sind. Wenn das Handeln von Diakon:innen die selbstbestimmte Teilhabe am Leben in allen seinen Bereichen zum Ziel hat, dann spielen das Wissen, die Erfahrungen und die eigenen Perspektiven von Betroffenen eine maßgebliche Rolle. Für Diakon:innen heißt das, dass sie in Unterstützungsprozessen im Prinzip stets Gespräche mit Expert:innen in eigener Sache führen.

- **Fachexpert:innenstatus:** Diakon:innen arbeiten in vielen unterschiedlichen Handlungsfeldern von Kirche und Diakonie und gelten aufgrund ihrer Doppelqualifikation oft als Expert:innen. Dieser Status ermöglicht Chancen, beinhaltet jedoch auch Risiken. Die christliche und die diakoniewissenschaftliche Tradition haben dazu beigetragen und im Bewusstsein gehalten, dass die Stabilität der Rollenverteilung von Expert:innen und Hilfesuchenden im Kern fragil ist. Diakon:innen leben und arbeiten in dem Bewusstsein, dass sie als Unterstützer:innen leicht in Situationen geraten können, selbst Unterstützung zu benötigen. Sie sind nicht nur die starken Nächsten, sondern brauchen in ihrem Leben selbst Nächste, durch die sie unterstützt werden oder Unterstützung finden. Diese Idee ist in biblischen und christlichen Menschenbildern begründet (z.B. Gen 1-11; Ps. 8; Röm 4), die in vielen Gestalten auf die Hilfebedürftigkeit des Menschen abheben und die damit zugleich auch ein Bild von Gemeinschaft prägen, das auf gegenseitige Solidarität aufbaut bzw. diese als Konsequenz erfordert. Für Diakon:innen heißt das, dass die Asymmetrien zwischen ihnen als Fachkräften und den Betroffenen in Hilfebeziehungen in unterschiedlichsten Handlungsfeldern von Diakonie und Kirche zwar nicht aufgehoben, aber doch relativiert und prinzipiell als umkehrbar gedacht werden können. Zwischen Fachkräften und Nutzer:innen kann es jederzeit zum „fröhlichen Tausch“ kommen.

  Ich sitze oder stehe auf, so weißt du es; du verstehst meine Gedanken von ferne. Ich gehe oder liege, so bist du um mich und siehst alle meine Wege. [...| Von allen Seiten umgibst du mich und hältst deine Hand über mir. Diese Erkenntnis ist mir zu wunderbar und zu hoch, ich kann sie nicht begreifen. (Psalm 139, 2-6)

- **Beziehungstriangulisierung:** Diakon:innen leben und arbeiten in dem Bewusstsein, dass in der christlichen Tradition zwischenmenschliche Beziehungen unter theologischen Vorzeichen triangulisiert gedacht werden. Neben der zwischenmenschlichen Beziehung sieht sich der Mensch in der christlichen Tradition als Geschöpf, das sein Sein nicht sich selbst verdankt und das darauf bauen kann, dass Gottes Gegenwart es von allen Seiten umgibt (z.B. Num 6; Ps 139; Mt 18,1). Zwischenmenschliche Beziehungen werden so in einer Beziehung zu Gott dem Schöpfer und seiner Geschichte mit den Menschen verankert gesehen und von dort auch getragen. Geschwister werden Menschen dadurch, dass man sich als Teil einer von Gott geschaffenen Menschheitsfamilie denkt und wahrnimmt. Der Blick von Diakon:innen ist, dass sie Menschen damit – unabhängig von ihrem Expert:innenstatus und Hilfebedarf– als Gottes Mitgeschöpfe betrachten, die sich untereinander als Geschwister wahrnehmen und sich für Solidarität und Teilhabe am Leben anderer einsetzen.

5.2 Das Handeln von Diakon:innen

in Organisationen

In diesem Kapitel geht es um einen **(berufs)ethisch reflektierten Umgang mit Beziehungskonstellationen (Arbeitsbeziehungen) innerhalb von Organisationen**, egal welcher Art. Hier geht es nicht mehr nur um die unmittelbaren Beziehungen, wie sie auch in diesen Kontexten entstehen können und im vorigen Kapitel als Basis diakonischer Arbeit beschrieben wurden (vgl. Kap 5.1). Denn im Kontext von Organisationen geht es um Ko-Produktion zur Erreichung von Organisationszielen.[12] Hinzu kommt der Umgang mit den vielen unvermeidlichen Grauzonen in jedem Organisationsalltag, die nicht eindeutig durch Ziele, Normen oder Regeln determiniert oder vorentschieden sind und die akuten Entscheidungsdruck erzeugen (vgl. Kap 1).

Auch Kirchengemeinden sind in diesem Sinn nicht nur Orte von Gemeinde oder gemeinschaftlichem Leben, sondern auch Organisationen, insofern sie regelmäßige und verlässliche Angebote schaffen bzw. in Bereitschaft stehen, bis – auch noch in immer säkularer bzw. pluralistischer werdenden Gesellschaften – religiöse Bedürfnisse nach Begleitung oder Unterstützung geäußert werden (z.B. Seelsorge in unterschiedlichen Kontexten, Kasualien, Formen öffentlichen Gedenkens). Ähnlich sind diakonische Einrichtungen mehr als Organisation, wenn sie sich als Teil einer christlichen bzw. sozialen Unterstützungskultur verstehen und auf Mitarbeitende bauen, die ihre Arbeit aus z.B. religiöser/spiritueller Überzeugung leisten.[13]

Alle Organisationen, gleich ob im Staat, in der Diakonie oder der verfassten Kirche, gleich ob Stiftung, Unternehmen, Verein oder Gemeinde, verfolgen mit ihrer Gründung ein oder mehrere **Ziele** und formulieren oder leiten daraus einen oder mehrere Aufträge und Angebote ab. Sie arbeiten im Rahmen (kirchen-)gesetzlicher und ggf. verbandlicher **Regelwerke**. Insofern sind Organisationsleitungen für deren Einhaltung mitverantwortlich. Darüber hinaus sind Organisationen zugleich Teil eines umfassenderen **kulturellen Kontextes** und zeigen je eigene **Organisationskulturen**, die jeder Einzelhandlung innerhalb dieses Kontextes vorgeordnet sind und eine hohe Eigendynamik, Beständigkeit und Prägekraft aufweisen. Sie werden durch jede Einzelhandlung bestätigt oder (geringfügig) verändert.

Da Organisationen arbeitsteilig arbeiten, erfordert dies Steuerung und gelingende **Kooperation**. Den Funktionspositionen, meist dargestellt in einem Organigramm, werden unterschiedliche Entscheidungskompetenzen (**Macht**) zugeschrieben. Auch wenn alle Organisationen externe Ziele verfolgen, verfolgen sie zu deren Ermöglichung zu-

[12] Nur wenige Diakon:innen arbeiten als Selbständige oder als Angestellte derer, die ihre Dienste nutzen. Organisationen können als Implikation von unterstützendem („helfendem") Handeln verstanden werden, weil sie Unterstützung verlässlicher (z.B. im Krankheitsfall) und qua Spezialisierung auch kompetenter anbieten können.

[13] Insofern schließt sich diese Berufsethik denjenigen Analysen an, die Kirche wie Diakonie als Hybrid verschiedener, sich überlagernder Konstitutionsformen verstehen (Gemeinschaft – Organisation – Institution u. ä.; vgl. Pohl-Patalong/Hauschildt, 2020).

gleich das **Ziel der Selbsterhaltung**. Sie müssen insofern unter den Bedingungen von **knappen Ressourcen** Gewinne erwirtschaften, die zur Bezahlung ihrer Mitarbeitenden, ihrer Selbsterhaltung, sowie zur Weiterentwicklung bzw. Anpassung an neue Bedingungen benötigt werden. Dies gilt sowohl in der unternehmerischen Diakonie als auch zunehmend in der verfassten Kirche.

▸ Diese (hier fett gedruckten) Themen kommen für die Berufsethik von Diakon:innen hier neu in den Blick und müssen unter der Zielsetzung „wohlerwogener Entscheidungen" mitbedacht werden. Diakon:innen sind als Teil einer Teilhabeprofession in der Lage, jeden Handlungsvollzug innerhalb einer Organisation bzw. im eigenen Handeln am Oberziel selbstbestimmter Teilhabe zu messen und so die Perspektive der Nutzer:innen immer wieder bewusst zu machen und einzubinden (vgl Kap 2/4).

Sich an verbindlichen Vorgaben orientieren

Wer in einer Organisation arbeitet (gleich in welcher), hat sich an Recht und Gesetz zu halten, sei es das für Organisationen gültige oder das Recht der dort Beschäftigten und die daraus jeweils folgenden Pflichten (und Rechte) oder seien es andere Vorgaben oder Leitlinien. Das Recht bestimmt gleichwohl nicht alle Vollzüge in einer Organisation. Deshalb müssen Arbeitnehmer:innen ihren Arbeitgeber:innen darüber hinaus „loyal" sein, wie auch immer das in der jeweiligen Organisation definiert wird, ebenso wie Organisationen das Recht auf eigene Profilierung innerhalb des für alle geltenden Rechts haben.

Wer selbst Vorgesetzte:r ist, übt nach den Bestimmungen des Arbeitsrechts das **Weisungsrecht** gegenüber den Mitarbeitenden aus, in der Regel, um die Erreichung der Ziele einer Organisation zu fördern. Er:sie ist dafür verantwortlich bzw. sogar rechenschaftspflichtig. Neben rechtlich klar geregelten Handlungen gibt es aber auch delegierte Gestaltungsfreiräume (Aufgabengebiete), weniger klar geregelte Spielräume und akut immer wieder Grauzonen, die über klare rechtliche Regelungen hinaus ethisch begründete bzw. verantwortbare Entscheidungen erfordern.

- Diesem Weisungsrecht des Arbeitgebers ist in der Regel Folge zu leisten, aber nicht bedingungslos, denn falls übergeordnete Aufträge des Sozialrechts, anderes geltendes Recht (z. B. Menschenrechte), fachliche Standards, oder von einer Organisation oder Einrichtung selbst verabschiedete Leitbilder, Leitlinien, Organisationsziele bzw. der zugesagte Kompetenzspielraum verletzt werden, ist Widerspruch angesagt/geboten, bzw. dieser Konflikt im Rahmen der üblichen Kommunikationswege zu klären.

- Das erfordert neben der Kenntnis der eben benannten Regelsysteme darüber hinaus einiges an Rückgrat (Handlungssicherheit und -überzeugung, eben: „Tugend"), um es zu wagen, angesichts von Widersprüchen und Interessengegensätzen Konflikte einzugehen (vgl. Kap 2).

- Dies gilt insbesondere für den erst vor wenigen Jahren ansatzweise geregelten Umgang mit Vorfällen bzw. Verdächtigungen im Bereich sexualisierter Gewalt (vgl. Kap 4, Nr. 7).

- Seitens der Organisationen setzt das geklärte und geregelte Wege voraus, um mögliche und erwartbare Widersprüche, Konflikte, Unklarheiten oder Neujustie-

rungen der Umsetzung ansprechen und aushandeln zu können (z.B. Ethikkommissionen, Mitarbeitendenvertretungen, Beiräte u.a.), ohne sich selbst, den eigenen Arbeitsplatz bzw. die Situation der Nutzer:innen dieser Angebote zu gefährden.

- Diakon:innen orientieren sich an den für sie gültigen Vorgaben, aber sind in ihrem Arbeitsfeld fähig zur Konzeptentwicklung und umsetzung, zu besonnenem Vorgehen und zu konstruktiver Kritik, wenn es erfolgversprechend ist, einen solchen Konflikt einzugehen. Sie erwarten aber auch seitens der Organisation einen souveränen und geklärten Umgang mit sachgerechter Kritik. Denn diese Grundnorm der Förderung selbstbestimmter Teilhabe samt ihren Implikationen bleibt auch in organisationalen Kontexten gültig.

Gemeinsam handeln

Gemeinsames Handeln schafft Synergien, ermöglicht das Einbringen individueller Fähigkeiten und Begabungen und macht Freude. In jeder Organisation gibt es weitere Akteur:innen, die jede Handlung mitbestimmen oder -beeinflussen:

1. die Leitungsinstanzen der Organisationen;

2. die Kolleg:innen, um im Sinne der Ziele der Organisation auf der Basis der oben genannten Grundnormen zusammenzuarbeiten und sich abzustimmen (vgl. Kap 4);

3. die Interessen, Rechte und Bedarfe ihrer Nutzer:innen.

Damit in einer Organisation eine Handlung im Sinne grundlegender Ziele, Güter und Normen gelingt, braucht es gelingende Kooperation (als Norm ebenso, wie als Tugend).

- Im Kontext der Arbeitsteilung nehmen Diakon:innen die fachliche und ethische **Diversität** von Kolleg:innen (Multiprofessionalität), aber auch die der Nutzer:innen wahr. Sie arbeiten darauf hin, die Vielfalt derer Werte, Handlungsmotive und -ziele sowie Potenziale als Bereicherung wahrzunehmen und mit dem, was Grundnorm, Auftrag und Kultur der Organisation ist, in Einklang zu bringen.

- Weil das **Dreifachgebot der Liebe** Grundnorm der Organisationen in Kirche und Diakonie ist, lenkt die Verfolgung dieser Norm bzw. dieses Organisationsziels zugleich auf eine Aufgabe, es anderen „Menschen in Freiheit zu ermöglichen, Nächstenliebe zu erfahren, zu äußern, zu üben und zu leben, weil menschliches Leben in Beziehungen geschieht“ (vgl. Grundnorm II in Kap 4), also eine Aufgabe, die nicht allein im Rahmen dieser Organisation erfüllt werden kann.

- In vielen Organisationen von Kirche und Diakonie gibt es ein Miteinander von **hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden**, die sich in ihren Loyalitätspflichten, der Verbindlichkeit ihres Engagements und ggf. auch ihren Zielsetzungen unterscheiden. Für beide ist es (auch) Förderung ihrer selbstbestimmten Teilhabe. Insofern dient beides zugleich sowohl den Zielen der Organisationen von Kirche und Diakonie (inkl. ihrer Selbsterhaltung) als auch der gegenseitigen Förderung, ohne damit schon die Förderung selbstbestimmter Teilhabe bei den Nutzer:innen erfüllt zu haben – sie wissen um den Wert und Nutzen gelingender Kollegialität und diakonischer Dienstgemeinschaft, Hauptberufliche wie Ehrenamt-

liche ordnen aber im Konfliktfall ihre persönlichen Bedürfnisse denen der Nutzer:innen im Rahmen von Zielen und Grundnormen (vgl. Kap 3/4) unter.

- Diakon:innen stehen zwar für eine bestimmte Religion und Kirche ein. Sie fungieren als deren kirchlich beauftragte Repräsentant:innen und haben Teil an deren Auftrag, das Evangelium zu kommunizieren. Daraus folgt im Kontext dieser am Grundbegriff der Teilhabe orientierten Berufsethik:

  ▸ Weil ihnen die eigene Religion Herzenssache ist, liegt ihnen ebenfalls am Herzen, dass Menschen, denen eine andere Religion, Spiritualität, Weltanschauung oder Kultur wichtig ist, diese leben oder als Moment gemeinschaftlichen Lebens einbringen können. Sie bringen insofern **Kultur- und Religionssensibilität** mit und fördern sie. Mit ihnen lassen sich die Themen Religion, religiöse Lebensgestaltung oder spirituelle Alltagsdimensionen (Feste, Lebensübergänge, Auswirkungen religiöser Normen, existenzielle Krisen, Weltanschauungen als Horizont persönlicher Selbstbestimmung) nicht mehr übergehen, wohl aber konstruktiv gestalten.

- Religion ist hier nicht nur der Rahmen einer verbindlichen (diakonischen) **Organisationskultur** (s.u.), sondern auch Teil der jeweiligen Lebenswelten von Mitarbeitenden und Nutzer:innen. Als Fachkräfte, die in zwei Domänen sozialisiert sind, bringen sie ein Gespür für die tiefer liegenden, oft nicht mehr bewussten und zu selbstverständlichen Routinen gewordenen Normen, Ziele oder „Kultursedimente“ (allgemein und bewusst offen ausgedrückt: die bewussten und unbewussten „Werte“) mit. Sie können diese thematisieren, um sie gestaltbar zu machen. Sie wissen um das reale oder bisweilen auch subkutane Gewicht von Organisationskulturen, gewachsenen Routinen und gut eingespielten Kooperationen („Das sehen/machen wir hier so...!“). Das kann Formen struktureller Gewalt oder einseitig ausgeübter Deutungsmacht annehmen. Dem gegenüber schaffen und ermöglichen sie für die Nutzer:innen dieser Organisationen Freiräume und Erfahrungen der Selbstwirksamkeit.

Machtsensibel in Organisationen handeln

Während der Arbeitszeit hat der:die Arbeitgeber:in die Macht, zu definieren, was zu tun oder zu lassen ist – im Rahmen der geltenden Gesetze, Regeln, fachlichen Standards, (Betreuungs-) Verträge und Leitbilder. Falls sich jedoch ein:e Arbeitgeber:in bzw. eine Organisation nicht daran hält oder bei der Umsetzung Fehler macht bzw. vor nicht absehbaren situativen Herausforderungen steht (z.B. Gewaltgebrauch, Selbst-/Fremdaggression, Konflikte im Kontext von Diversität), müssen solche Fehler, auch die von nachgeordneten Mitarbeitenden, angesprochen und behoben werden sowie aus ihnen die nötigen Konsequenzen gezogen werden, damit die Freiheitsrechte der Schwächeren gewahrt bleiben, wiederhergestellt werden und sich Verletzungen dieser Rechte nicht wiederholen (**Kultur der Fehlerfreundlichkeit; Machtsensibilität**).

- Bei Machtmissbrauch, Fehlern in der Machtausübung bzw. in unvorhersehbaren Situationen sind geeignete Settings nötig, um dies ansprechen, analysieren und beheben zu können. Diakon:innen streben an, solche Settings zu nutzen und ggf. zu etablieren.[14]

[14] Wenn in Managementkontexten oft von strategischem, normativem und operativem Management gesprochen wird, ist das insofern eine Verkürzung, weil soziale Dienstleistungen im Normalfall immer

▸ Hier braucht es seitens jeder Organisation vordefinierte Orte zur Bearbeitung von Widersprüchen und Konflikten dieser Art. Die hier genannten Konflikte können organisationsexterne Orte der Konfliktbearbeitung (Gerichte, Ombudsstellen, Organisationsberatungen) erfordern, um mögliche Interessenskonflikte besser ansprechen zu können. Es können aber auch interne Ethikkommissionen sein, die sich unter Einbeziehung aller relevanten Aspekte um eine Konfliktlösung oder die bestmögliche Entscheidung bemühen.

- Oft sind **Leitungs- oder Aufsichtsgremien** in Kirche und Diakonie **mit Lai:innen** besetzt oder werden von ihnen geleitet – mit zum Teil erheblichen Asymmetrien des Informiertseins und den Möglichkeiten zur Durchsetzung gerechter oder fachlich angemessener Ziele. Gleichwohl sind sie der Idee und Herkunft nach nicht nur Kontroll- bzw. Leitungsgremien, sondern auch Gremien der Partizipation. Verknüpft mit föderalismustypischer Verantwortungsunklarheit bzw. -diffusion führt das zu strukturell erschwerten Aufsichts- und Leitungsbedingungen. Diakon:innen verstehen sich in ihrer Rolle hier als diejenigen, die auf Transparenz und Professionalität von Leitung dringen und immer wieder an die Berücksichtigung der Interessen und Rechte der Nutzer:innen als der schwächsten Glieder dieser Organisationen erinnern (**advokatorische Betroffenenorientierung**).

- Im Umgang mit **struktureller Gewalt**, d. h. den für Organisationen typischen Anpassungsnotwendigkeiten, Standardisierungen, Synchronisierungen, Synergieeffekten, aber auch Einsparungsmaßnahmen[15] bleiben Diakon:innen bei Gefährdung der Grundnorm selbstbestimmter Teilhabe den Nutzer:innen ihrer Angebote und Dienstleistungen verpflichtet und loten auch unter diesen Bedingungen die Freiheitsspielräume immer neu aus, sei es partizipativ oder anwaltschaftlich. Aufgrund ihrer Sensibilität für religiöse bzw. spirituelle Vielfalt achten und schützen sie diese Freiräume und nehmen sich und ihre Deutungsmacht entsprechend zurück.

  ▸ Dafür braucht es **Traumasensibilität**, um die Folgen unterschiedlicher Gewalterfahrungen erkennen, benennen und aufgreifen zu können und um für eine Intervention zu sorgen, die die Rechte der Betroffenen achtet und schützt.

- Dementsprechend treten sie dafür ein, dass der **Auftrag** von Kirche und Diakonie (deren „Mission“ zur Bezeugung des Evangeliums von der Liebe Gottes und dem Gebot, Nächstenliebe zu üben und erfahren zu lassen) nicht als Indoktrination oder mit spiritueller Übergriffigkeit und einem Deutungsmonopol, das keinen Widerspruch duldet, geäußert und umgesetzt wird, sondern in Spielräumen der Frei-

kommunikative und kooperative Entscheidungsprozesse aller Beteiligten erfordern, die zwar von Leitungsverantwortlichen initiiert und gesteuert werden müssen, aber nicht allein durchgeführt werden können. Ebenso stellt es einen Übergriff dar, Teilnehmer:innen an einer Gemeindeveranstaltung für die Ziele von Kirche zu vereinnahmen, denn in der Regel geschieht Teilnahme im per definitionem wenig definierten Kontext von Freizeit und den Teilnehmenden kann „mündiges Christsein“ unterstellt werden. M.a.W.: Auch im Kontext von Kirche gilt das Menschenrecht der freien Religionsausübung und nicht das Deutungsmonopol von Leitungsinstanzen.

[15] In den Transformations- und Anpassungsprozessen innerhalb der verfassten Kirche werden auch dort solche Prozesse zunehmen.

heit individuell bezeugt werden kann und darf – aus der Gewissheit heraus, dass wirkliche Überzeugungen nur frei und ohne Zwang entstehen und bei Nutzer:innen schon längst vorhanden sind.

- Diakon:innen wissen um die Fehlerhaftigkeit von Menschen und können sie zum Thema machen. Sie streben nach einer **Kultur und Haltung der Selbstbegrenzung bzw. Selbstzurücknahme von Macht**, sei es Deutungsmacht oder Expert:innenmacht (vgl. Kap 4, Nr. 2-6).

- Diakon:innen suchen, erkennen, nutzen und gestalten auch in Organisationen mit stark ausgeprägter Organisationskultur oder Routiniertheit die immer vorhandenen Freiheits- und Verantwortungsspielräume bei der Umsetzung der Grundnormen (vgl. Kap 4) und beim Beziehungsaufbau (vgl. Kap 5.1).

- Diakon:innen wissen ebenfalls um ihre **nicht delegierbare Verantwortung**, sei es beim Beziehungsaufbau oder in den Grauzonen des beruflichen Alltags (vgl. Kap 1/5.1/6).

Miteinander Organisationen weiterentwickeln

Insbesondere in den nicht vollständig durchregulierbaren Gestaltungsspielräumen zeigt sich die Kultur einer Organisation. In jeder ihrer Vollzüge zeigt sich etwas von noch im System nachwirkenden Gründen und Absichten, auch den Sitten, Gebräuchen und Routinen seit der Gründungszeit **Unternehmens- oder Organisationskultur**). Das gilt für die Dekoration, die Feste bzw. die Festkultur und die Rituale ebenso, wie für Begrüßungen und Abschiede und für die Musik- und Esskultur. Auch im Umgang mit den ihnen anvertrauten bzw. sich anvertrauenden Menschen sowie in den bisher prägenden Frömmigkeitsprofilen von Mitarbeitenden und Nutzer:innen und dem Stil des repräsentativen Handelns von Leitungspersonen ist das zu erkennen.

- Wie jede Leitungskraft hat auch ein:e Diakon:in als Leitungskraft an die **Organisationsziele und -regeln** zu erinnern, die Routinen, die sich über lange Zeit entwickelt haben, zu hinterfragen, sie weiterzuentwickeln und für deren fachlich wie ökonomisch angemessene Umsetzung zu sorgen.

- **Alle** Mitarbeitenden tragen in **jedem** Moment durch ihre Kooperation (und Ko-Produktion) zur Entwicklung der Organisationskultur bei. Insofern ist dies auch die Verantwortung aller und vollzieht sich sowohl auf Grundlage von organisationalen Routinen bzw. Selbstverständlichkeiten als auch auf der aller mitgebrachter individueller Impulse, Motivationen bzw. Haltungen (vgl. Kap 2).

- Kultur und Atmosphäre einer Organisation werden durch ihre Leitung, ihre Mitarbeitenden und deren Geschichte geprägt, aber auch durch die **Nutzer:innen dieser Organisationen**, für die sie oft ein erstes oder zweites Zuhause sind oder an die Idee einer himmlischen Heimat erinnern: Um Organisationskulturen bearbeitbar zu machen und entwicklungsfähig zu halten, ist es aus der hier zugrundeliegenden Haltung unerlässlich, gelegentlich zusammenzukommen und sich gegenseitig zu erzählen und Rechenschaft darüber abzulegen, wann sich das Miteinander in der Organisation bei aller inneren Vielfalt und Diversität mal „so richtig gut“ angefühlt hat und möglicherweise den mitgebrachten Motiven bzw. dem selbstgesetzten Leitbild entspricht.

▸ Diakonische Organisationen/Unternehmen gelten in diesem Kontext oft selbst nicht als eigenständige ethische Akteur:innen (auch wenn sie als juristische Person oder als Kollektivakteur gelten), sondern bilden den Kontext der bisher genannten Akteur:innen: Nutzer:innen, Fachkräfte, Leitungskräfte, Stakeholder. Es ist ethisch nicht verantwortbar oder begründbar, sich hinter einer Organisation bzw. ihrer Kultur oder ihren Routinen zu verstecken, denn auch bei dieser Sichtweise sind einzelne handelnde Personen (Leitungen bzw. Mitarbeitende) in der Lage, Verantwortung zu übernehmen.

Motiviert und zielorientiert handeln (Motivation)

Wenn es den Nutzer:innen einer Organisation gut geht, sie sich gestärkt und gefördert fühlen, wenn die Zusammenarbeit Freude macht, dann stärkt das die Motivation der Mitarbeitenden am nachhaltigsten, mehr als übertarifliche Bezahlung oder verordnete Dienstgemeinschaft.

Sowohl Diakon:innen als auch Nutzer:innen (als Ko-Produzent:innen) tragen zusammen mit den Leitungsinstanzen alle miteinander mit ihren jeweils eigenen Motivationen/Haltungen, Zielorientierungen und ihrer Norm-/Pflichterfüllung (vgl. Kap 2-4) zur Kultur einer Organisation bei. Keine:r dieser selbstverantwortlichen Akteur:innen ist nur „Rädchen im Getriebe“ – alle sind mit ihrer Kompetenz, ihrem Handeln und ihrer Person (Beziehungsarbeit) konstitutiver Teil der Leistungserbringung und Kultur einer Organisation. Alle haben also Subjektstatus, niemand ist Objekt oder Mittel zu irgendeinem Zweck.

- Da sich alle in der Gestaltung der Beziehungen persönlich einbringen, machen sich auch alle verletzlich. Alle brauchen deshalb gelegentliche Unterstützung einer Gemeinschaft, die sie schätzt und trägt und der sie vertrauen.

- Diakon:innen formulieren ihre persönliche Motivation, bringen sie ein, stimmen sie mit den Zielen und Normen der anderen Akteur:innen in der Organisation ab. Soll dies gelingen, muss dies ein ergebnisoffener Prozess sein, in dem sich auch die Ziele der anderen Akteur:innen in einer Organisation weiterentwickeln dürfen. Auch wenn Organisationen oft als zäh und träge erscheinen, bestehen sie nur dann weiter, wenn sie unreflektiert in Tausenden von Einzelhandlungen wiederholt und bestätigt werden.

- Diakon:innen als Leitungskräfte, die nicht mehr im „operativen Geschäft“ (Beziehungsaufbau/-pflege) tätig sind, fördern eine Organisationskultur, die die Vorrangigkeit dieser Beziehung achtet und ermöglicht.

- Diakon:innen gehen davon aus, dass jede:r Mitarbeitende und jede:r Nutzer:in dieser Angebote Talente hat, die er:sie bestrebt ist, einzubringen. Insofern gehen sie im Sinne der hier vorgeschlagenen Tugendethik davon aus, dass auch die Nutzer:innen als eben solche ethischen Subjekte wie sie selbst zu achten sind.

- Wer als Diakon:in in Kirche oder Diakonie im Voraus Arbeit in Beziehungsaufbau investiert, ist mit der ganzen Person gefragt und involviert, also mit der Fähigkeit zur verantwortlichen Selbstbestimmung und Beziehungsgestaltung. Diese Haltung bei Mitarbeitenden einfach vorauszusetzen, sich selbst zu überlassen, nicht zu reflektieren und keine Gelegenheit zur Reflexion, Pflege und Weiterentwicklung

zu geben, kann zum Burnout (Ausbrennen, Erschöpfung) führen. Diakon:innen wissen: Es braucht immer wieder Zeit der gemeinsamen Regeneration und gegenseitigen Stärkung.

- Zwischen Hingabe an und persönlicher Involviertheit in diese Art zu arbeiten und einer gesunden Work-Life-Balance kann es zu Spannungen kommen, die ebenso zu (Selbst-)Überlastung führen können, wie die oft unausgesprochenen Erwartungen von Leitungskräften an zusätzliches ehrenamtliches Engagement („on top“, in der Freizeit), wie dies auch Laien in den Leitungsgremien oder in anderen Formen ehrenamtlichen Engagements zeigen. Wer solche „on-top“-Leistungen erwartet, verkennt die Natur ehrenamtlichen Engagements als freie Entscheidung.

5.3 Handeln in sozialen Räumen

außerhalb von Organisationen

Das Handeln von Diakon:innen ist nicht nur ein Handeln in und durch Beziehungen (vgl. Kap 5.1) oder ein Handeln, das in Organisationen stattfindet, seien es Kirchengemeinden, diakonische Einrichtungen oder solche der freien und öffentlichen Wohlfahrtspflege (vgl. Kap 5.2). Es ist auch ein Handeln, das in den sozialen Räumen der Nutzer:innen, d.h. außerhalb diakonischer Träger oder kirchlicher Gemeindehäuser, stattfindet.

Terminologisch können beim Raumbegriff mindestens zwei Ausrichtungen unterschieden werden. Der Raum im Sozialen kann (a) einen klar definierten Raum umfassen und bestimmen und beispielsweise nach geografischen Gesichtspunkten (z.B. verkehrsreiche Straßen), historischen Entwicklungen (herausgebildete Stadtteile), der Nutzung (z.B. Wohngebiete oder Gewerbegebiete) oder nach einer Sozialstruktur (z.B. „Soziale Brennpunkte“) klassifiziert werden. Und es kann sich (b) um einen subjektiv-lebensweltlichen Raumbegriff, d.h. um ein Netz von Beziehungen um einen Menschen bzw. eine Gruppe von Menschen herum handeln. Letzteres Raumverständnis weist darauf hin, dass der „Raum nicht länger als naturhaft gegebener, materieller hinter- oder erdgebundener Untergrund sozialer Prozesse unveränderbar und für alle gleichermaßen existent angenommen werden kann. Vielmehr wird Raum selbst als sozial produziert […] und im gesellschaftlichen Prozess sich verändernd begriffen“ (Löw/Sturm 2005, 31). Oder, wie Wolfgang Hinte und Dieter Kreft formulieren:

> *„Sozialraumorientierte Arbeit zielt nicht auf die ‚Besserung‘ von Menschen, auf die zielgerichtete Veränderung ihrer Lebensgewohnheiten oder erzieherischer Intervention bezüglich ihrer Kommunikationsstile, sondern auf konkrete Verbesserung der Lebensbedingungen der Wohnbevölkerung in einem Wohnquartier unter aktiver Beteiligung der betroffenen Menschen“ (Hinte/Kreft 2005, 870).*

Das Handeln von Diakon:innen spielt sich damit nicht mehr ausschließlich in den Einrichtungen der Diakonie und in den Kirchengemeinden ab. Vielmehr impliziert die Orientierung im sozialen Raum eine Öffnung und einen Aufbruch in den Raum in allen seinen Dimensionen. Es ist eine Öffnung in ein Beziehungsgeflecht, die ein Mensch um sich herum aufgebaut hat und die seinen persönlichen Sozialraum bildet. Damit wird für Menschen dieser Raum auch zum Raum für seine Teilhabe an den Ressourcen, die der Raum für ihn potenziell zur Verfügung hält.

Diese Ressourcen können politischer Art (z.B. Rathaus, Ämter) sein, Möglichkeiten für Freizeitangebote (z.B. Vereine, Straßencafés), formale, nonformale und informelle Bildung (z.B. Schulen, Hochschulen, Volkshochschulen), Gesundheit (z.B. Arztpraxen, Beratungsangebote) beinhalten oder ökonomischer Art (z.B. Arbeitsplätze, Einkaufsmöglichkeiten) sein oder auch die religiösen Angebote eines Stadtteils (z.B. Gottesdienste, Seelsorge, Meditationen) betreffen. Allerdings gehen mit den Teilhabemöglichkeiten an den Ressourcen eines Sozialraumes auch Zugangsbedingungen und damit Barrieren einher. Es gehört zu den existentiellen Erfahrungen von Menschen,

die von Armut und Migration betroffen sind oder die körperliche, psychische, seelische oder geistige Behinderungen aufweisen, dass sie häufig in vielen Lebensbereichen reale, soziostrukturelle Barrieren und Exklusionsdynamiken und damit einhergehende Behinderungen und Beeinträchtigungen erfahren, die sie an der Teilhabe vorhandener Ressourcen hindern. Diese Erfahrungen können dazu führen, dass sich im Laufe des Lebens entmutigende Lebenseinstellungen aufbauen und in der Folge ein Rückzug aus der Gesellschaft in die soziale Isolation oder in einen persönlich sehr klein gewordenen persönlichen Sozialraum anbahnt. Mit Blick auf das Handeln von Diakon:innen im Sozialraum ist daher nicht nur danach zu fragen, wer, wie, woran beteiligt ist. Vielmehr ist der Blick dafür zu schärfen, wovon und wodurch jemand ausgeschlossen wird.[16]

In Kapitel 1 wurden Diakon:innen als Brückenbauer:innen, „Dazwischengeher:innen" und Vermittler:innen beschrieben, die als Mitglieder einer Teilhabeprofession Menschen, die Hilfe in unterschiedlichen Notlagen suchen, soweit wie möglich zu selbstbestimmter Teilhabe am Leben in allen seinen Bereichen befähigen wollen. Das Handeln von Diakon:innen erfährt diese Ausrichtung auch und vor allem in den sozialen Räumen der Nutzer:innen. Hier wird die Berufsethik und der ethische Dreiklang wirksam: die Haltungen/Tugenden von Diakon:innen (vgl. Kap 2), die Zielperspektiven/Güter (vgl. Kap 3) und die handlungsleitenden Prinzipien/Normen (vgl. Kap 4).

Orientierung an den Menschen und ihren Räumen

- Um Menschen zu selbstbestimmter Teilhabe am Leben in allen seinen Bereichen zu befähigen, orientieren sich Diakon:innen an den Menschen und ihren persönlichen sozialen Räumen. Diese sozialen Räume bilden nicht nur das persönliche Beziehungsgeflecht von Menschen, sondern schaffen zudem einen Zugang zu Ressourcen, die diese Räume potenziell zur Verfügung halten.

- Diakon:innen ist bewusst, dass mit den Teilhabemöglichkeiten an den Ressourcen eines Sozialraumes auch Zugangsbedingungen und damit Barrieren einhergehen, die für Menschen zu potenziellen Exklusionsdynamiken führen können. Unter Mitwirkung der betroffenen Menschen gestalten Diakon:innen diese Räume mit und kreieren Arrangements, um selbstbestimmte Teilhabe am Leben zu ermöglichen.

---

[16] Für Kirche und Diakonie spielt im Sinne der Sozialraumorientierung das Konzept der Gemeinwesendiakonie zunehmend eine wichtige Rolle. Hatte Johann Hinrich Wichern noch vor über 150 Jahren den Protestantismus auf die Notwendigkeit und Dimension der tätigen (Nächsten-)Liebe hingewiesen („Wichern eins"', so betonte Eugen Gerstenmeier aus der Zeit nach 1945 das Erfordernis, dass sich Diakonie auch sozialpolitisch engagieren und in diese Richtung weiterentwickeln müsse („Wichern zwei"). Beiden gemeinsam ist der Ansatz, diakonische Arbeit weiterzuentwickeln im Hinblick auf die Gegebenheiten und Herausforderungen ihrer jeweiligen Gegenwart. Aus diesem Impuls entsprang auch die Programmformel „Wichern drei", die Theodor Strohm 1998 propagierte (vgl. Strohm 2010). Hinter dieser Kurzformel steckt das Ansinnen, im Sozialraum/Gemeinwesen verstärkt die lebensweltlichen Kontexte zu berücksichtigen, zudem auf bürgerschaftliches Engagement, die Selbsthilfepotenziale von Menschen und auf neue Zusammenschlüsse und Initiativen von Gruppen zu setzen, die geeignet sind, bestehende Systeme zu transformieren. Gemeinwesenorientierung beschreibt also eine Strategie von verfasster Kirche und organisierter Diakonie, bei der kirchliche und diakonische Einrichtungen im Stadtteil sich öffnen und mit den Menschen und mit weiteren Akteuren kooperieren. Gefragt wird nach dem Ziel für die Betroffenen: „Was willst du, dass ich dir tue?" (Mk 10,52). Es geht um Unterstützung zur Selbstbestimmung und darin wiederum um selbstbestimmte Teilhabe an allen Dimensionen des Lebens (1.Kor 12; EKD 2006).

Einbeziehen unterschiedlicher Gruppen und Akteure

- Vor dem Hintergrund der doppelten Qualifikation kann von Diakon:innen erwartet werden, dass sie außerhalb von Organisationen im komplexen Umfeld aufgrund ihrer multiplen Fachlichkeit zwischen unterschiedlichen Akteuren (Betroffenen, anderen Fachkräften, anderen Organisationen) in den unterschiedlichen Subsystemen einer Gesellschaft kompetent und kritisch vermitteln können. Diakon:innen haben ein hohes Interesse an Menschen und begegnen ihnen mit Offenheit und Selbstrücknahme. Das erleichtert ihre Aufgabe als Brückenbauer:innen, „Dazwischengeher:innen“ und Vermittler:innen (vgl. Benedict 2008, 114ff).

- Diakon:innen arbeiten in intermediären Räumen, denken, entscheiden und handeln multirational, d.h. in Kenntnis unterschiedlicher Fachlogiken. Da Sozialräume immer auch Beziehungsräume von Menschen sind, müssen sie zudem multirelational zwischen den Lebensbereichen vermittelnd unterstützen können. Die Arbeit mit so vielen unterschiedlichen Akteuren ist nicht immer einfach, widerspruchs- und konfliktfrei. Diakon:innen eröffnen unter dieser Perspektive ihrer Kirche neue Zugänge zu Menschen im Gemeinwesen und verhelfen ihr so aus ihrer traditionellen Milieuverengung heraus, indem parochiale Grenzen transzendiert und so durchlässiger werden. Damit vervielfältigt diese Berufsgruppe die Zahl kirchlicher Orte, auch wenn dies von der Kirche nicht immer zur Kenntnis genommen wird.

Unterschiedliche Mandate ausbalancieren

- Diakon:innen sind kompetente und von der Kirche öffentlich beauftragte Expert:innen für die Bearbeitung des diakonischen Auftrages in sozialen Räumen. Wie bei anderen kirchlichen Berufsgruppen sollte bei ihnen verlässlich und kompetent erwartbar und erkennbar sein, was Auftrag aller Christ:innen bzw. Auftrag der Kirche ist. Dennoch befindet sich diese Berufsgruppe in einem Spannungsfeld. Sie sind Angestellte der Kirche und „ihrer“ Diakonie. Und sie sind im Auftrag des Sozialstaates und der Sozialwirtschaft unterwegs, erfüllen in der Regel auch deren Mandate und dürfen zugleich nicht die Interessen der Betroffenen im Gemeinwesen aus dem Blick verlieren – auch und gerade dann, wenn sie Brückenbauer:innen zu bisher unbekannten Dimensionen selbstbestimmter Teilhabe sind.

- Für ihre Aufgaben haben sie also multiple Auftraggeber:innen bzw. mehrfache Mandate und sind Träger:innen unterschiedlicher Rollen. Dies verdeutlicht, wie hoch die Anforderungen an das persönliche und professionelle Rollenmanagement sind und wie viele Mandate diese Berufsgruppe faktisch, gewollt oder ungewollt, ausüben. Sich dieser vielfältigen Mandate und Rollen – und den damit einhergehenden widersprüchlichen Auftragslagen – nicht nur bewusst zu sein, sondern sie im beruflichen Alltag stets neu durch ein aktives Rollenmanagement aufeinander zu beziehen und in der Balance halten zu können, ist Teil ihrer diakonischen Professionalität.

6. Schlussüberlegungen

Wer von einer Berufsethik für Diakon:innen letzte Antworten erwartet, wird enttäuscht sein. Die vorliegende Berufsethik nimmt keine normativen Setzungen vor, in dem sie festlegt, was gutes oder was schlechtes Handeln von Diakon:innen ist. Vielmehr ist sie von dem Grundgedanken getragen, dass die Qualität von Beziehungen in der diakonischen Praxis, wie sie dem Handeln von Diakon:innen zugrunde liegt, nicht normierend zu fixieren ist. Doch gerade deshalb braucht sie einen verbindlichen ethischen Rahmen, der die Fähigkeit zur Gestaltung des eigenverantwortlichen ethischen Handelns ermöglicht. Genau dies will die vorliegende Berufsethik für Diakon:innen leisten.

Ausgehend von dem eingangs in dieser Berufsethik dargelegten „Tür-und-Angel-Gespräch", das als ein klassischer Topos des Handelns von Diakon:innen fungierte, lässt sich verdeutlichen: Beziehungsarbeit als fundamentale Handlungstechnik von Diakon:innen braucht eine ethische Durchdringung, wenn sie sich unter dem Aspekt von Professionalität verstanden wissen will. Wem an dem „Wie" dieser Beziehungsarbeit gelegen ist, das professionellen Ansprüchen genügen will, wer die Entscheidungsprozesse dieser Beziehungsarbeit nicht allein „aus dem Bauch heraus" ablaufen lassen will, bedarf berufsethisch geklärter Prinzipien (vgl. Kap 2-4) sowie berufsethisch durchdrungener kontextueller Abläufe (vgl. Kap 5.1-5.3).

Die berufsethischen Prinzipien lassen sich angemessen in einem ethischen Dreiklang von tugendethischer, güterethischer und normenethischer Bezogenheit explizieren. Sie sind bleibend an das eigenverantwortliche Handeln von Diakon:innen geknüpft. Das ist unhintergehbare Voraussetzung, weshalb diese Berufsethik in tugendethischen Überlegungen ihren Ausgang nimmt. Spätestens unter Berücksichtigung der Kontexte des Handelns von Diakon:innen wird deutlich: Das Feld der Beziehungsarbeit ist kein abgestecktes, sondern ein zu erkundendes und diverses. Wer in den Sozialräumen der Nutzer:innen Beziehungsarbeit leistet, hat gänzlich andere kontextuelle Abläufe vor sich und muss sich mit anderen berufsethischen Fragestellungen auseinandersetzen, als Diakon:innen, die in Organisationen handeln.

In Anbetracht der grundsätzlichen Ausgangslage, dass das Handeln von Diakon:innen Unterstützung anbietet und vermittelt, steht dieses Handeln immer im Fokus eines offenen Prozesses des parteilichen Aushandelns ganz unterschiedlicher Interessen und unterschiedlicher Kontexte, die diese Berufsethik versucht, transparent zu machen. Das gehört zur nicht weiter reduzierbaren Komplexität des Handelns von Diakon:innen. Eine Berufsethik hat dieser nicht zu reduzierenden Komplexität gerecht zu werden.

In den letzten Jahren ist zu beobachten, dass die ethischen Anforderungen in der Praxis des diakonischen Feldes gravierenden Wandlungsprozessen unterworfen sind – bedingt durch aktuelle Entwicklungen in Kirche und Diakonie. Die Berufsethik für Diakon:innen vermag zwar nicht in den jeweiligen institutionellen Alltagen in Kirche und Diakonie vor den Zumutungen von Dilemmasituationen und häufig sachfremder Ansprüche schützen, aber sie zeigt mit ihrem ethischen Dreiklang von tugendethischer, güterethischer und normenethischer Grundierung den Spielraum auf, in dem sich die Qualität der Beziehungen zwischen Nutzer:innen diakonischer Angebote und Diakon:innen gestalten und ausweisen lässt, ohne die Bedrohung und/oder Beschränkung

dieser Spielräume durch strukturelle und organisationale Faktoren zu verschweigen und zu beschönigen.

Mit diesem Dreiklang wird, anders als bisher in theologisch-diakonischen Kontexten üblich, nicht solitär auf die Normen oder die Wertvorstellungen zentriert, sondern die vorliegende Berufsethik für Diakon:innen zielt umfassender auf den konkreten Vollzug von Praxishandeln in seiner Komplexität und die oft implizite Logik der diakonischen Praxis, die sich grafisch folgendermaßen darstellen lässt:

Ein Bewertungsmaßstab, ob das tatsächliche Handeln von Diakon:innen nun die richtige oder eine gute Praxis ist, kann aufgrund der Komplexität des Handelns von Diakon:innen nicht von außen an dieses Praxishandeln herangetragen werden – weder aus normativen Setzungen der Ethik, noch des Rechts oder der Theologie. „Gutes“ Handeln von Diakon:innen bedeutet deshalb immer, dass es erst in der aktuellen Praxis professionellen Handelns entwickelt werden kann. Kein externer Maßstab – sei es durch religiöse Grundsätze, ökonomische Vorgaben oder fachliche Evidenz – kann zum

alleinigen normativen Maßstab für den Ausweis der Professionalität und der ethischen Angemessenheit des Handelns von Diakon:innen werden. Es bedarf dazu immer des situativen Aushandelns und Anpassens zwischen den Nutzer:innen diakonischer Angebote und den Umständen in der je konkreten Praxis des Handelns von Diakon:innen.

Konstitutiv für das Handeln von Diakon:innen sind die für Diakon:innen typischen **„Antinomien professionellen Handelns“**. Es handelt sich dabei um strukturelle und systematische Problemstellungen in der Interaktion zwischen Diakon:in und Nutzer:in, d.h. im Kern um Widersprüche, die prinzipiell nicht aufhebbar und nur reflexiv handhabbar sind.[17] Sie resultieren daraus, dass es in den Tätigkeitsfeldern von Diakon:innen in Kirche und Diakonie unterschiedliche und zum Teil divergierende und konfliktreiche Interessen und Mandate gibt (vgl. Kap 1). Diese sind:

1. die Bedürfnisse, Interessen und Rechtsansprüche der Nutzer:innen;

2. die Belange der gesellschaftlichen Öffentlichkeit und ihrer sozialstaatlichen Steuerungsagenturen;

3. die Anliegen der Kirche im Sinne eines spezifisch kirchlich-biblischen Auftrags;

4. die ureigenen Anliegen der Berufsgruppe der Diakon:innen, die als Beruf ein eigenes wissenschaftliches und ethisch begründetes Referenzsystem haben sollten, um in ihrer Professionalität eine kritisch-reflexive Distanz gegenüber den Nutzer:innen, dem Sozialstaat sowie der Kirche und ihren Organisationen zu wahren.

Hinter diesen unterschiedlichen Interessen stehen jeweils strukturell bedingte, unterschiedliche Handlungslogiken, die in der Beziehungsgestaltung und im Vollzug professioneller Hilfestellung für Diakon:innen als „hartnäckige Dauerprobleme“ wirksam werden. Für das Handeln von Diakon:innen können beispielhaft vier Antinomien benannt werden (vgl. auch Merz 2008/Horstmann 2008):

- das Handeln von Diakon:innen als am religiösen Sinnhorizont ausgerichtetes Handeln im Konflikt mit der marktwirtschaftlichen Profilierung;

- das Handeln von Diakon:innen als intentionales (missionarisches) Handeln im Konflikt mit der zweckfreien Hilfeerbringung im Sinne einer Teilhabeprofession;

- das Handeln von Diakon:innen als christlich begründetes Handeln im Konflikt mit dem gesellschaftlichen Verlust von christlicher Sprache und Symbolen bzw. dem Verzicht darauf;

- das an Nutzer:innen orientierte Handeln von Diakon:innen im Konflikt mit dem an Programmen orientierten Handeln diakonischer Einrichtungen (z.B. DRGs in Krankenhäusern, Pflegestufen in der Pflege, Hilfebedarfsgruppen in der Eingliederungshilfe).

[17] Vgl. hierzu die Ausführungen von Werner Helsper für den Lehrer:innenberuf (1996) und von Fritz Schütze für die Soziale Arbeit (1992).

Diese Antinomien erzeugen im Handeln von Diakon:innen nicht selten Gefühle von Frustration und Ohnmacht oder können zumindest zu Orientierungsverlusten führen. Es entsteht das Bedürfnis, die Antinomien zu **lösen**, wenn nicht gar sie **auflösen** zu wollen, was qua Definition nicht möglich ist. Sind sich Diakon:innen dieser Antinomien nicht bewusst, besteht die Gefahr, dass sie verdrängt, ignoriert oder umgedeutet werden. Ein angemessener Umgang liegt darin, sich dieser Antinomien **bewusst zu werden** und sie **reflexiv** am jeweiligen Fall zu bearbeiten. Erst die reflexive Bewältigung ist Kennzeichen einer Professionalität, stellt zugleich die Besonderheit des Berufs dar und ist zudem wichtiger Teil der Identitätsbildung von Diakon:innen.

Durch den sachgemäßen Dreiklang tugend-, güter- und normenethischer Überlegungen können die für das Berufsfeld von Diakon:innen typischen Antinomien reflexiv am konkreten Fall bearbeitet werden, so dass sich die Qualität des Handelns von Diakon:innen im Praxiskontext daran explizieren lässt. Gerade deshalb vermag eine solchermaßen konzipierte Berufsethik ein wichtiges Instrument zu sein, um im Praxisfeld von Diakon:innen begründete und plausible ethische Urteile zu fällen. Das ist viel, denn es trägt damit zur Orientierung und Ortsbestimmung des Handelns von Diakon:innen im Rahmen einer Teilhabeprofession bei. Diese Orientierung und Vergewisserung des professionellen Handelns von Diakon:innen ist auch deshalb angezeigt, weil diakonisches Handeln sich nur in der Arbeit mit den jeweiligen Nutzer:innen konkretisieren kann. Damit weist sich die Berufsethik für Diakon:innen als eine relationale Ethik aus, d.h. sie orientiert sich konsequent an der Frage nach der Qualität der Beziehungen zwischen Diakon:innen und Nutzer:innen diakonischer Angebote im Rahmen einer Teilhabeprofession.

Aufgrund der Doppelqualifikation von Diakon:innen gewinnt diese relationale Ethik ihre Konkretion zudem immer in der relationalen Bezogenheit auf die Geschichte Gottes, wie sie in evangelischer Perspektive grundlegend in den biblischen Schriften erzählt wird. Nicht die Betonung christlicher Regeln oder Prinzipien (wie z.B. Barmherzigkeit oder Nächstenliebe) steht an vorderster Stelle, sondern die Annahme, dass das Handeln von Diakon:innen in der Bezogenheit auf die Geschichte Gottes mit den Menschen verbunden ist. Im Lichte der Geschichte Gottes wissen sich Diakon:innen verwoben in diese Geschichte. Sie sehen die Geschichte Gottes, die von Gottes Umgang mit seiner guten Schöpfung erzählt, als zentralen, theologischen Bezugspunkt ihres Handelns aufgrund dessen sie einerseits wahrnehmen, wer sie in Beziehung zu anderen sind und zugleich erfahren, dass diese erzählte Geschichte Gottes nicht auf ein Jenseits bezogen ist, sondern im Hier und Jetzt in einer solidarischen und auf Teilhabe orientierten Welt zur Entfaltung kommen will.

Durch die relationale Ausgestaltung setzt die vorliegende Berufsethik keine letzte Wahrheit oder für das Handeln von Diakon:innen letztgültige, immerwährende ethische Maßstäbe voraus und kann sie nicht voraussetzen. Denn dies würde immer nur zu struktureller und physischer Gewalt und Machtausübung führen, die in der Geschichte von Kirche und Diakonie schon viel zu oft anzutreffen war. Was die Berufsethik aber voraussetzt, ist das Vertrauen in die selbstbestimmten Reflexionsmöglichkeiten von Diakon:innen, sich selbstkritisch mit ihrer eigenen Professionalität im Rahmen ihrer Doppelqualifikation auseinanderzusetzen, auch in ethischen Fragen sprachfähig hinsichtlich ihres professionellen Selbstverständnisses zu sein und vor sich und vor anderen ihr Entscheiden und Tun (sowie Unterlassen) auf eine ethische Tragfähigkeit hin befragbar zu machen. In diesem Sinne zielt die vorliegende Berufsethik auf die Response-ability (vgl. Haraway, 2018) des Handelns von Diakon:innen.

Diese Sprachfähigkeit in ethischen Fragestellungen bzw. diese Response-ability geschieht nicht nur in den jeweiligen Arbeitskontexten von oder in Ausbildungsstätten für Diakon:innen, sondern es ist für Diakon:innen schon immer bezeichnend gewesen, dass sie sich als Erprobungsraum für ihre Sprachfähigkeit auf die diakonischen Gemeinschaften und die verbandlichen Strukturen des VEDD beziehen konnten.

Der VEDD verbindet als Fach- und Berufsverband für Diakon:innen mit der vorliegenden Berufsethik die Zuversicht, dass der Wert einer berufsethischen Qualifizierung des Handelns von Diakon:innen angesichts der aktuellen Entwicklungen in Gesellschaft, Kirche und Diakonie ein substantieller Beitrag ist, diakonische Professionalität aus einer Teilhabeprofession – im Konzert mit anderen Professionalitäten – heraus zu diskutieren, zu erproben und weiterzuentwickeln. Dies soll und kann in kirchlichen und diakonischen Arbeits- und Ausbildungskontexten genauso geschehen, wie in den diakonischen Gemeinschaften und in den verbandlichen Strukturen des VEDD.

7. Literaturverzeichnis

Verbandstexte

- **Kompetenzmatrix 2.0.** Kriterien für die Ausbildung von Diakoninnen und Diakonen im Rahmen der doppelten Qualifikation (2019) (mit Positionen zur Studierendenbegleitung in der Ausbildung von Diakoninnen und Diakonen), hg. v. Verband Evangelischer Diakonen-, Diakoninnen- und Diakonatsgemeinschaften in Deutschland e.V. (VEDD, Impuls 3/2019), abrufbar unter: https://www.vedd.de/wp-content/uploads/2019/07/Impuls-4-Kompetenzmatrix-2019.pdf (Abruf am 31.10.2024).

- **Synopse** aktuell geltender Gesetze für Diakoninnen und Diakone sowie für diakonische Gemeinschaften, hg. v. Verband Evangelischer Diakonen-, Diakoninnen- und Diakonatsgemeinschaften in Deutschland e.V. (VEDD, Impuls 2/2019), abrufbar unter: https://www.vedd.de/wp-content/uploads/2019/07/Synopse-VEDD-final-2019-print.pdf (Abruf am 31.10.2024).

- **Glossar** Diakone, Diakoninnen, Diakonat Zusammenstellung VEDD-öffentlicher und kirchlicher Äußerungen, hg. v. Verband Evangelischer Diakonen-, Diakoninnen- und Diakonatsgemeinschaften in Deutschland e.V. (VEDD, Impuls 1/2019), abrufbar unter: https://www.vedd.de/wp-content/uploads/2019/07/Print-Glossar-VEDD-V7-final.pdf (Abruf am 31.10.2024).

- **Berufsethik des DBSH**. Ethik und Werte (Forum Sozial. Die berufliche Soziale Arbeit, 4/2014, hg. v. Deutschen Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. (DBSH), abrufbar unter: https://www.dbsh.de/profession/berufsethik.html (demnächst dort in 2. Auflage, Abruf am 31.10.2024)

EKD Texte

- Evangelische Kirche Deutschland (Rat der EKD)/Deutsche Bischofskonferenz (1997): Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort des Rates der EKD und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland (abrufbar unter: https://www.ekd.de/24153.htm/ https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/veroeffentlichungen/gem-texte/GT_03.pdf, Abruf am 31.10.2024).

- Evangelische Kirche Deutschland (EKD) (2006): Gerechte Teilhabe – Befähigung zu Eigenverantwortung und Solidarität. Eine Denkschrift des Rates der EKD zur Armut in Deutschland. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus (https://www.ekd.de/gerechte-teilhabe-1-366.htm, Abruf: 31.10.2024).

- Evangelische Kirche Deutschland (EKD) (Hrsg.) (2014): Perspektiven und diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile. Tätigkeiten – Kompetenzmodell – Studium. EKD-Texte 118. Hannover (https://www.ekd.de/ekd_text118.htm, Abruf am 31.10.2024).

- Evangelische Kirche Deutschland (EKD) (Hrsg.) (2021): Diakonisch-gemeindepädagogischer Dienst. Gemeinsame Standards der hochschulischen Qualifikation für diakonisch-gemeindepädagogische Arbeitsfelder in der verfassten Kirche. Empfehlungen der „Gemischten Fachkommission für die Ausbildung im diakonisch-gemeindepädagogischen Bereich“ für die verfasst-kirchliche Anstellungsfähigkeit (EKD-Texte 137.1). Hannover: EKD (https://www.ekd.de/diakonisch-gemeindepaedagogischer-dienst-standards-qualifikation-65339.htm; Abruf am 31.10.2024).

Weitere Literatur

- Alkier, Stefan/Dronsch, Kristina (Hrsg.) (2009): HIV/Aids – Ethische Perspektiven. Berlin/Boston: de Gruyter.
- Benedict, Hans-Jürgen (2008): Barmherzigkeit und Diakonie. Von der rettenden Liebe zum gelingenden Leben. Stuttgart: Kohlhammer.
- Claussen, Johann Hinrich (2022) (Hrsg.): Sexualisierte Gewalt in der evangelischen Kirche. Freiburg: Herder.
- Corsten, Hans (1990): Betriebswirtschaftslehre der Dienstleistungsunternehmungen. München/Wien: Oldenbourg.
- Dabrock, Peter unter Mitarbeit von Denkhaus, Ruth (2012): Befähigungsgerechtigkeit. Ein Grundkonzept konkreter Ethik in fundamentaltheologischer Perspektive. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Dungs, Susanne/Gerber, Uwe/Schmidt, Heinz/Zitt, Renate (2006): Soziale Arbeit und Ethik im 21. Jahrhundert. Ein Handbuch. Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt.
- Eisenmann, Peter (2006): Werte und Normen in der Sozialen Arbeit. Stuttgart: Kohlhammer.
- Eurich, Johannes/Schmidt, Heinz (Hrsg.) (2016): Diakonik. Grundlagen – Konzeptionen – Diskurse. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Forschungsverbund (ForuM) (Hrsg.) (2024): Abschlussbericht: Forschung zur Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt und anderen Missbrauchsformen in der Evangelischen Kirche und Diakonie in Deutschland. (www.forum-studie.de); (Abruf am 30.10.2024)
- Göbel, Elisabeth (^{4}2016): Unternehmensethik. Grundlagen und praktische Umsetzung. Konstanz/München: UVK Verlagsgesellschaft (heute ^{6}2020)
- Grethlein, Christian (^{2}2016): Praktische Theologie. Berlin/Boston: De Gruyter.
- Haraway, Donna (2018): Unruhig bleiben: Die Verwandtschaft der Arten im Chthuluzän. Frankfurt: Campus Verlag.
- Härle, Wilfried (^{1}2011 ^{2}2020): Ethik. Berlin: de Gruyter.

- Haeffner, Johannes (2022): Diakonische Professionalität. Gedanken und Forschungsperspektiven zu einem spannungsgeladenen Konstrukt. In: Festschrift anlässlich der Emeritierung von Prof.in Dr.in Barbara Städtler-Mach. Gewidmet von den Kolleginnen und Kollegen (Forschung – Entwicklung – Transfer. Nürnberger Hochschulschriften Nr. 59). Nürnberg: Ev. Hochschule Nürnberg, S. 109-126 (abrufbar unter: https://kidoks.bsz-bw.de/frontdoor/deliver/index/docId/3605/file/FestschriftbeitragHaeffner_offiziell.pdf, Abruf am 31.10.2024).

- Haslinger, Herbert (2009): Diakonie: Grundlagen für die soziale Arbeit der Kirche. Paderborn (u. a.): Schöningh.

- Haslinger, Herbert (2022): Macht in der Kirche. Wo wir sie finden – Wer sie ausübt – Wie wir sie überwinden. Freiburg: Herder.

- Hauerwas, Stanley/Willimon, William H. (2016): Christen sind Fremdbürger: Wie wir wieder werden, was wir sind: Abenteurer der Nachfolge in einer nachchristlichen Gesellschaft. Lüdenscheid: Fontis.

- Helsper, Werner (1996): Antinomien des Lehrerhandelns in modernisierten pädagogischen Kulturen. Paradoxe Verwendungsweisen von Autonomie und Selbstverantwortlichkeit. In: Combe, Arno/Helsper, Werner (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 521-569.

- Herms, Eilert (1991): Grundzüge eines theologischen Begriffs sozialer Ordnung. In: Ders. (Hrsg.): Gesellschaft gestalten. Tübingen: Mohr Siebeck, S. 56-94.

- Herms, Eilert (1992): Virtue. A neglected Concept in Protestant Ethics. In: Ders.: Offenbarung und Glaube. Zur Bildung des christlichen Lebens. Tübingen: Mohr Siebeck, S. 124-137.

- Hinte, Wolfgang/Kreft, Dieter (^{3}2005): Sozialraumorientierung. In: Kreft, Dieter/Mielenz, Ingrid (Hrsg.): Wörterbuch Soziale Arbeit. Weinheim/München: Juventa, S. 869-872.

- Hödl, Dieter/Zippert Thomas (Hrsg.) (2015): Doppelt qualifiziert. Erfahrungsberichte und Reflexionen zum Selbstverständnis von Diakoninnen und Diakonen (Diakonat – Kirche – Diakonie 1). Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt.

- Horstmann, Martin (2008): Professionalisierungsstrategien des Diakonenberufs. In: Merz, Rainer/Schindler, Ulrich/Schmidt, Heinz (Hrsg.): Dienst und Profession. Diakoninnen und Diakone zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Heidelberg: Winter, S. 140-156.

- Huber, Wolfgang/Meireis, Torsten/Reuter, Hans-Richard (Hrsg.) (2015): Handbuch der evangelischen Ethik. München: Beck.

- Kuhrau-Neumärker (2005): „War das ok?“ Moralische Konflikte im Alltag Sozialer Arbeit. Einführung in die Berufsethik. Schriften des Fachbereichs Sozialwesen der Fachhochschule Münster Bd. 11. Münster (u. a.): Waxmann.

- Lauenstein, Britta (2024): Bibeltexte in Leichter Sprache: Intentionen – Arbeitsweisen – Herausforderungen (Praktische Theologie heute 198), Stuttgart: Kohlhammer.
- Lob-Hüdepohl, Andreas/Lesch, Walter (Hrsg.) (2007): Ethik Sozialer Arbeit. Ein Handbuch. Paderborn: Schöningh.
- Lob-Hüdepohl, Andreas (2017): Erkunden – Rechtfertigen – Gestalten – Organisieren: Das Berliner Modell sozialprofessioneller Ethikberatung B:ERGO, in: Ethik-Journal 4 (Heft 1/2017), Download unter: https://www.ethikjournal.de/archiv/ausgabe-12017/ (Zugriff am 31.10.2024).
- Lob-Hüdepohl, Andreas/Gerhard K. Schäfer (Hrsg.) (2022): Ökumenisches Kompendium Caritas und Diakonie, Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
- Lob-Hüdepohl, Andreas (2022): Zwischen Ohnmacht und Widerstand – zum Grundprofil einer diakonischen Ethik. In: Ders./Gerhard K. Schäfer (Hrsg.): Ökumenisches Kompendium Caritas und Diakonie, Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht, S. 159-174
- Löw, Martina/Sturm, Gabriele (2005): Raumsoziologie. In: Kessl, Fabian (u.a.) (Hrsg.): Handbuch Sozialraum. Wiesbaden: VS, S. 31-48.
- MacIntyre, Alasdair (1979): Seven Traits for the Future. In: The Hastings Center Report 9 (1), S. 5-7.
- Merz, Rainer (2007): Diakonische Professionalität. Zur wissenschaftlichen Rekonstruktion des beruflichen Selbstkonzeptes von Diakoninnen und Diakonen (Veröffentlichungen des diakoniewissenschaftlichen Instituts 33). Heidelberg: Winter.
- Merz, Rainer (2008): Paradoxien professionellen diakonischen Handelns. In: Merz, Rainer/Schindler, Ulrich/Schmidt, Heinz (Hrsg.): Dienst und Profession. Diakoninnen und Diakone zwischen Anspruch und Wirklichkeit (Veröffentlichungen des diakoniewissenschaftlichen Instituts 34). Heidelberg: Winter, S. 112-133.
- Moos, Thorsten (2023): Diakonische Ethik. Systematisch-theologische Beiträge. Stuttgart: Kohlhammer.
- Noller, Annette (2016): Diakonat und Kirchenreform. Empirische, historische und ekklesiologische Dimensionen einer diakonischen Kirche (Diakonat – Theoriekonzepte und Praxisentwicklung 5). Stuttgart: Kohlhammer.
- Nussbaum, Martha C. ([1]1999, [12]2023). Gerechtigkeit oder Das gute Leben. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Pohl-Patalong, Uta/Hauschildt, Eberhard (2020): Kirche verstehen. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Rawls, John (dt. 1975, [4]1988, [24]2024): Eine Theorie der Gerechtigkeit, Frankfurt/Berlin: Suhrkamp, übersetzt von Hermann Vetter (orig. amerik.: A Theory of Justice 1971)

- Reuter, Hans-Richard (2015): Grundlage und Methoden der Ethik. In: Huber, Wolfgang (u.a.) (Hrsg.): Handbuch der Evangelischen Ethik. München: Beck, S. 24-25.
- Rosa, Hartmut (2018): Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung. Berlin: Suhrkamp.
- Rüegg-Stürm, Johannes/Grand, Simon (²2020): Das St. Galler Management-Modell: Management in einer komplexen Welt. Bern: Haupt.
- Schleiermacher, Friedrich Daniel Ernst (1981): Ethik (1812/13) mit späteren Fassungen der Einleitung, Güterlehre und Pflichtenlehre. Hamburg: Meiner
- Schmid Noerr, Gunzelin (2012): Ethik in der sozialen Arbeit. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schütze, Fritz (1992): Sozialarbeit als „bescheidene“ Profession. In: Dewe, Bernd/Ferchhoff, Wilfried/Radtke, Frank-Olaf (Hrsg.): Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen: Leske und Budrich, S. 132-170.
- Starnitzke, Dierk (2006): Bezeichnungen diakonisch betreuter Menschen und das Liebensgebot. In: Herrmann, Volker/Horstmann, Martin (Hrsg.): Studienbuch Diakonik. Bd. 2, diakonisches Handeln, diakonisches Profil, diakonische Kirche. Neukirchen-Vluyn: Neukirchner Verlag, S. 39-56.
- Strohm, Theodor (2020): „Wichern drei“ – auf dem Weg zu einer neuen Kultur des Sozialen. In: Herrmann, Volker/Horstmann, Martin (Hrsg.): Wichern drei – gemeinwesendiakonische Impulse. Neukirchen-Vluyn: Neukirchener Theologie, S. 17-24.
- Wirth, Mathias/Noth, Isabelle/Schröer, Silvia (Hrsg.) (2022): Sexualisierte Gewalt in kirchlichen Kontexten/Sexual violence in the context of church. Neue interdisziplinäre Perspektiven/New Interdisciplinary Perspectives. Berlin/Boston: de Gruyter.
- Ziemer, Jürgen (2013): Andere im Blick: Diakonie, Seelsorge, Mission. Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt.
- Zippert, Thomas (2018): Diakonia und DiakonInnen. Zur diakonischen Dimension des kirchlichen Auftrags. In: Rummelsberger Impulse. Symposion vom 12.-13. Januar 2018 in Rummelsberg im Rahmen des Prozesses „Miteinander der kirchlichen Berufsgruppen“, S. 21-33 (abrufbar unter: https://www.berufsgruppen-miteinander.de/system/files/dateien/rummelsberger_impulse.pdf, Abruf am 31.10.2024).
- Zippert, Thomas (2020): Diakonische Praxis. Theologische Ethik für Mitarbeitende in der Diakonie. Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt.

Autor:innen

Prof. Dr. Kristina Dronsch, Jahrgang 1971, Theologin und Professorin für Diakoniewissenschaften an der Ev. Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie in Hamburg, kdronsch@rauheshaus.de

Prof. Dr. Johannes Haeffner, Jahrgang 1966, Diakon, Professor für Diakoniewissenschaft und Pädagogik an der Evangelischen Hochschule in Nürnberg, johannes.haeffner@evhn.de

Katja Kropfgans, Jahrgang 1976, Religionspädagogin, Diakonin, Instituts- und Studienleiterin Philippus-Institut für berufsbegleitende Studien, kropfgans@philippus-institut.de

Dr. phil. Britta Lauenstein, Jahrgang 1974, Diakonin, Dipl.Soz.Päd., Dipl.Rel.u.Gem.Päd., Studienleitung Martineum e.V., Witten und Lehrkraft für besondere Aufgaben an der EvH Bochum, b.lauenstein@martineum.de

Mag. theol. Jonas Simmerlein, Jahrgang 1993, Sozialdiakon, Theologischer Leiter des Schenkhaus Zürich, jonas.simmerlein@reformiert-zuerich.ch

Dr. Thomas Zippert, Jahrgang 1961, Pfarrer der EKKW, seit 2019 im Dezernat theologisches Personal im Landeskirchenamt der EKKW, thomas.zippert@ekkw.de

Der VEDD ist der **„Verband Evangelischer Diakonen-, Diakoninnen und Diakonatsgemeinschaften in Deutschland e.V.“**. In seinen Mitgliedsgemeinschaften & Ausbildungsstätten sind Diakoninnen, Diakone und Mitarbeitende im Diakonat organisiert. Der Verband und die Gemeinschaften vertreten die Interessen der Mitglieder, um den sozialen Auftrag der Kirche im Diakonat wirkungsvoll und nachhaltig mitzugestalten.

Zentrale Aufgabe des VEDD ist die Förderung des Profils des kirchlichen Amts und des Berufsbildes von Diakon:innen, damit die theologische und sozial-fachliche Kompetenz wirkungsvoll als kirchlicher Dienst in der Welt gestaltet werden kann.

Der Verband vertritt die Interessen von 20 Gemeinschaften und den angegliederten Ausbildungsstätten gegenüber der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Diakonie Deutschland im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung.

Mehr Informationen zu den Gemeinschaften:

Mehr Informationen zu den Ausbildungs möglichkeiten und -stätten:

Platz für eigene Notizen

VEDD
Verband Evangelischer
Diakonen-, Diakoninnen- und
Diakonatsgemeinschaften

Verband Evangelischer Diakonen-, Diakoninnen- und Diakonatsgemeinschaften in Deutschland e.V.

Caroline-Michaelis-Str. 1 | 10115 Berlin
030 801084 04
vedd@vedd.de

www.vedd.de