

## Stellungnahme zur Reformvorlage „Kirche mit Zukunft“ der EKvW

Die Ausbildungsstätten, Gemeinschaften und Trägereinrichtungen für Diakoninnen und Diakone im Bereich der EKvW haben sich eingehend mit der Reformvorlage „Kirche mit Zukunft“ beschäftigt.

In ersten Diskussionen wurde uns schnell deutlich, dass die diakonische Dimension evangelischer Kirche nur kurz und unzureichend behandelt wird. Sie wird eher der organisierten Diakonie zugeschrieben als im Sinne der vier Grunddimensionen von Kirche als Chance für eine menschenfreundlich handelnde Kirche begriffen.

Um der Idee einer „*Diakonischen* Kirche mit Zukunft“ intensiver nachzugehen haben wir am 28. Februar 2001 ein Symposium zu dieser Fragestellung durchgeführt. Etwas mehr als 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, diakonischen Einrichtungen und Diensten in Basis- und Leitungsfunktion sowie im Ehrenamt haben daran teilgenommen.

Nach einem Referat zu „Auftrag und Aufgaben einer diakonischen Kirche“ von Prof. Wolfgang Huber (Bischof der Ev. Kirche in Berlin-Brandenburg) haben sich vier Arbeitsgruppen mit Schwerpunkten der Reformvorlage beschäftigt:

- Mitgliederorientierung
- Ausgangssituation in Kirche und Gesellschaft
- Menschen, die in der Kirche arbeiten
- Klare Strukturen und Vernetzung

Nach Auswertung der Ergebnisse der Arbeitsgruppen kommt die Konferenz der Ausbildungsstätten und Gemeinschaften für Diakoninnen und Diakone im Bereich der EKvW zu folgender Stellungnahme zur Reformvorlage „Kirche mit Zukunft“. Wir hoffen, dass diese Impulse im weiteren Diskussionsprozess Aufnahme finden und die diakonische Dimension der Evangelischen Kirche von Westfalen stärken.

### Einleitung

Die Reformvorlage „Kirche mit Zukunft – Zielorientierungen für die Evangelische Kirche von Westfalen“ hat bei uns zunächst Enttäuschung ausgelöst, da die diakonische Dimension aus unserer Sicht unzureichend behandelt und nicht als besondere Chance für die Gestaltung einer an ihren Mitgliedern orientierten Kirche verstanden wird. Insbesondere die westfälische Tradition und Gegenwart gäben vielfachen Anlass, auf die diakonischen Impulse der Erweckungsbewegungen zurückzublicken oder die Bedeutung diakonischen Engagements in heutiger Gesellschaft (wie zum Beispiel in der Diskussion um die forensische Psychiatrie geschehen) in den Reformprozess einzubeziehen.

Die diakonische Dimension evangelischer Kirche ist nicht alles und dennoch rückte Prof. Wolfgang Huber diese Dimension zu recht in die Mitte seiner Ausführungen. „Wir wissen aus Erfahrung, dass für die Plausibilität der Lebensgestalt von Kirche eine entscheidende Rolle spielt, ob sie sich als helfende, den Menschen zugewandte und damit als eine diakonische Kirche versteht.“<sup>1</sup>

Wir wollen diesen Mangel der Reformvorlage aber nicht nur kritisieren, sondern fragen uns -auch selbstkritisch- warum die diakonische Dimension so undeutlich im Bewusstsein der Reform unserer Kirche ist. Spiegelt sich hierin die deutliche organisatorische Trennung von verfasster Gemeinde und organisierter Diakonie wieder? Lässt sich die diakonische Dimension im Alltag kirchlichen Handelns so schwer fassen, dass wir sie als selbstverständlich voraussetzen aber nicht zu reflektieren wagen?

Die diakonische Dimension unserer Kirche sollte unseres Erachtens Verbindung und gemeinsame Motivation für die unterschiedlich ausgeprägten Bereiche von verfasster Gemeinde und organisierter Diakonie sein. Sie sollte die Grundhaltung einer Mitgliederorientierung bestimmen und uns ermutigen, auch das Handeln der organisierten Diakonie als Wesens- und Lebensäußerung unserer Kirche zu begreifen. Menschen, die

---

<sup>1</sup> Prof. Wolfgang Huber, Diakonische Kirche mit Zukunft, Februar 2001, Seite 7

Hilfe erfahren in diakonischen Einrichtungen freier Träger, im Besuchsdienst oder durch die Hospizgruppe einer Kirchengemeinde, in der Beratungsstelle eines Diakonischen Werkes des Kirchenkreises, Lebensberatung in der Jugendarbeit, Begleitung durch den Kindergarten einer Gemeinde in einer schwierigen familiären Situation oder im Seelsorgegespräch der Pfarrerin einer Gemeinde, sie alle erfahren diakonische Kirche. Und für sie ist die Differenzierung zwischen Kirche und Diakonie bedeutungslos.

In unserer Auseinandersetzung wurde deutlich, dass die Evangelischen Kirchen insgesamt in einer schwierigen Situation sind. Neben den verschiedenen Krisenphänomenen (Akzeptanzkrise, Profilkrisen, Mitgliederentwicklung, Finanzsituation, Strukturprobleme und Reformstau) sollte aber besonderes Augenmerk auf die ethische Relevanz des Evangeliums gelegt werden.

Es muss im weiteren Reformprozess deutlich werden, dass es angesichts des gesellschaftlichen Wertewandels und der kapitalistischen Ökonomisierung fast aller Lebensbereiche Kennzeichen und Aufgabe einer diakonischen Kirche ist, in Wort und Tat ethische Orientierung zu bieten. Die Verkündigung des Evangeliums umfasst nicht nur „Gottes Zuspruch der Vergebung“<sup>2</sup>, sondern auch „Gottes kräftigen Anspruch auf unser ganzes Leben“<sup>3</sup> und „Gottes Widerspruch gegen die gottlosen Bindungen dieser Welt“<sup>4</sup>.

### **Zusammenarbeit, Berufsprofile, Ausbildung und Strukturen in der EKvW**

Die Reformvorlage hat ihren Entstehungshintergrund in den Beratungen der Synoden der letzten Jahre. Dabei ging es vorrangig um Fragen der hauptamtlich Mitarbeitenden in der Kirche. Hinzu kam der Anstoß zur Entwicklung eines Leitbildes der EKvW. Die Kirchenleitung hat sinnvoller Weise diese Prozesse in der Vorlage aufgenommen. Vor diesem Hintergrund haben wir uns schwerpunktmäßig auch mit der Situation aller Mitarbeitenden in der Kirche beschäftigt.

Die Reformvorlage beginnt im vierten Kapitel mit der Betrachtung der ehrenamtlichen Arbeit. Dies ist zu begrüßen und nimmt eine wesentliche, aktuelle und bedeutende Fragestellung auf. Der Seite 26 ist zu entnehmen, dass 1997 über 61.000 Personen im kirchlichen und diakonischen Dienst angestellt waren, davon oder darüber hinaus 2.258 Theologinnen und Theologen. Mit ihrer Konzentration auf das Pfarramt wird die Reformvorlage diesem Verhältnis in ihrer Auseinandersetzung nicht gerecht. In der umfangreichen Beschäftigung mit dem Pfarramt wird deutlich, dass die zentralen und grundlegendsten Probleme einer auf das Pfarramt konzentrierten Amtskirche im Reformpapier wieder vorliegen. Im bisherigen Prozeß sind damit wieder Reform- und Modernisierungsfallen aufgestellt. Die zukünftige Entwicklung unserer Kirche bedarf eines weiteren Betrachtungshorizontes. Der Reformprozess muß sich der Aufgabe stellen, die Professionalisierung und Spezialisierung der Berufe in der Kirche insgesamt zu reflektieren. Fast alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Diakonie haben diesen Prozess im Rahmen ihrer jeweiligen Ausbildung längst vollzogen. So haben beispielsweise alle seit 1975 ausgebildeten Diakoninnen und Diakone eine doppelte Qualifikation erworben. Diese besteht aus einer zweijährigen durch Kirchengesetz geregelten theologischen und mindestens dreijährigen staatlich anerkannten sozialpflegerischen Ausbildung. Ähnliche Differenzierung gibt es in allen Berufsausbildungen. Die erarbeiteten Inhalte und Standards aller Ausbildungen müssen auf ihre Zielorientierung für die Entwicklung unserer Kirche überprüft und ggf. angepasst werden.

Ebenso deutlich ist, dass diese Ausbildungen inzwischen auf Kooperation, Teambildung, Vermittlung und Kommunikation (Gespräch auf Augenhöhe) angelegt sind. Das Problem liegt darin, dass es in der verfassten Kirche wenig Strukturen gibt, in denen diese Qualifikationen zur Geltung kommen können. Das schöpfungstheologische Bild von der „Vielfalt“ (ähnlich einer bunten Blumenwiese) im Blick auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirche weist darauf hin, dass man strukturell mit den kirchlichen Berufen wenig anzufangen weiß.

---

<sup>2</sup> Barmer Theologische Erklärung

<sup>3</sup> ebd.

<sup>4</sup> ebd.

Der subsummierende Begriff „Dienstgemeinschaft“ (Seite 42) ist alles andere als ein Leitbild, wenn er ausschließlich auf das Mitarbeitervertretungsgesetz bezogen wird. Dienstgemeinschaft ist Partizipation, also teilgeben und teilnehmen. Theologisch reicht es bei weitem nicht, einen Hinweis auf die vierte These der Barmer Theologischen Erklärung zu geben, diese aber nicht im ersten Kapitel unter „Wesen und Auftrag der Kirche“ darzustellen und auszuführen. Ohne eine differenzierte Würdigung unterschiedlicher Aufträge und Rollen kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bleibt es de facto bei der Aufrechterhaltung einer Sonderrolle des Pfarramtes bei gleichzeitiger Überforderung und Überladung dieser kirchlichen Mitarbeitergruppe. In Gesprächen und Diskussionen wurde uns deutlich, dass auch viele Theologinnen und Theologen dies für ihr Aufgabengebiet in den Pfarrstellen so sehen und ebenfalls eine Veränderung dieser Zielvorstellungen erwarten.

An der Schnittstelle zwischen Kirche und Diakonie ist über Amt, Beruf und Kompetenzen von Diakoninnen und Diakonen besonders nachzudenken. Hier herrscht in der Diktion der Reformvorlage zwar der Wille zur Verbindung und Vermittlung zwischen Diakonie und Kirche vor, allerdings offenbaren die gewählten Formulierungen die bisherige Unverbindlichkeit und allgemeine Ratlosigkeit. Es ist nicht zu übersehen, dass es zwischen institutioneller Diakonie und verfasster Kirche inzwischen solche inhaltlichen und strukturellen Unterschiede gibt, dass Verbindungen und Vermittlungen aussichtslos erscheinen oder gar als nicht mehr wünschenswert erscheinen. Eine klarere Begründung der Zusammengehörigkeit, ein deutlicheres Nennen auf der strukturellen wie auf der personellen Ebene könnte verhindern, dass aus der Not eine Tugend wird.

Die Kirchenordnung der EKvW beschreibt in Art. 46 den Auftrag von Diakoninnen und Diakonen: „ Diakoninnen und Diakone nehmen den diakonischen Auftrag in Sozial- und Bildungsarbeit, in pflegerischen und erzieherischen Tätigkeiten sowie in Verkündigung, Seelsorge und Beratung wahr.“<sup>5</sup> Diese Beschreibung ist weit gedacht. In der gegenwärtigen Praxis findet in den Gemeinden (bis auf einzelne Ausnahmen) eine Beschränkung des Einsatzes von Diakoninnen und Diakonen (ähnlich wie bei Gemeindepädagoginnen und – pädagogen) auf die Kinder- und Jugendarbeit statt. Neben dieser unnötigen Reduktion (in welcher Gemeinde gäbe es keinen diakonischen Bedarf) ist dies auch personalpolitisch äußerst negativ. Da sich für Diakoninnen und Diakone keine lebenslangen Berufswege in der gemeindlichen Arbeit bieten (irgendwann ist man halt zu alt für die Kinder- und Jugendarbeit) wechseln viele schon nach kurzer Zeit in die organisierte Diakonie oder zu staatlichen und privaten Trägern, statt die diakonische Prägung einer Gemeinde oder eines Kirchenkreises weiterzuentwickeln. Hierfür sollten im Reformprozess neue Ansätze geschaffen werden. Einzelne positive Beispiele kamen im Symposium zu Sprache (KK Hagen) und könnten wegweisend sein.

Dem Diakonat der Kirche muss in einer solchen Reformvorlage ein eigener Abschnitt gewidmet sein. Dies muss schon allein aufgrund der Mitgliederorientierung geschehen: Neugierig auf Kirche sind Menschen oft in aller erster Linie, weil sie Zutrauen haben zu einer helfenden Kirche. Die Motive und Aufgabengebiete, die unter 4.1 in „Ehrenamtliche Arbeit“ genannt sind, beziehen sich im wesentlichen auf diakonische Bereiche in der Gemeinde: Beteiligung an Projekten für Arme, Hospizinitiative, Gründung örtlicher Selbsthilfegruppen, Telefonseelsorge. Auch dabei ist nicht zu übersehen, dass in den Leitungsorganen (z. B. Presbyterien) dieses diakonische Aufgabenfeld bei weitem noch nicht repräsentiert ist.

Eine besondere Bedeutung kommt der spontanen Diakonie in der Gemeinde und der schon vorhandenen innerhalb der verfassten Kirche organisierten Diakonie zu, wie z. B. Krabbelgruppen, Kindergärten, Besuchskreise, Arbeit von Bezirksfrauen usw. Gerade Menschen die eine theologische sowie eine sozial-pflegerische Kompetenz erworben haben, sind geeignet, solche Initiativen wahrzunehmen, zu begleiten und zu koordinieren. Denn auf der einen Seite braucht die soziale Arbeit der Kirche eine theologische Deutung, auf der

---

<sup>5</sup> Kirchenordnung der EKvW, 25. Juni 1999, Seite 17

anderen Seite braucht die aus dem Glauben kommende ehrenamtliche Motivation die Begleitung durch qualifiziert ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

In der durch die Reformvorlage geforderten gegenseitigen Ergänzung von Ortsgemeinde und gemeinsamen Diensten (S. 35) wird ein Netzwerk von gleichberechtigten Diensten und Funktionen gefordert. Es ist allerdings unklar, wie ein solches Netzwerk aussehen soll und vor allem, wer die gemeinsamen Dienste miteinander vernetzen soll. Die von Pfarrerinnen und Pfarrern geforderte „soziale und diakonische Kompetenz“ (S. 50) dürfte in der Regel viel zu dünn sein, um dies wirklich leisten zu können. Die Kompetenz in den rechtlichen, finanziellen und qualitativen Rahmenbedingungen z. B. der Erfordernisse eines Pflegeheims, der Jugendhilfe oder der Behindertenhilfe kann von Theologen vor dem Hintergrund ihrer Ausbildung und Auftragsstellung entweder gar nicht geleistet werden oder wäre dem Zufall überlassen. Fachkenntnisse und Ressourcen sind nötig, um

a) eine eigene diakonische Einrichtung in der Ortsgemeinde zu errichten und zu betreiben

oder aber

b) die mit den diakonischen Angeboten eines anderen Trägers auf dem Gebiet der Ortsgemeinde kooperieren. Wenn es in der Reformvorlage heißt „Die Mitarbeitenden befürchten eine zusätzliche Arbeitsbelastung durch Kooperationen“, so besteht diese Befürchtung zurecht. Aber wenn die Aufgabe der Kooperation zwischen institutioneller Diakonie und verfasster Kirche und Gemeinde wirklich wahrgenommen werden soll, dann ist eine professionelle Koordination unerlässlich. Auch hier ist die Professionalität von Diakoninnen und Diakonen in der Strukturvorlage überhaupt noch nicht im Blick.

Zur Zeit ist in unserer Landeskirche zu beobachten, dass sich erste Initiativen bilden, um Konzepte für die Zusammenarbeit "diakonisch-pastoraler Teams" zu entwickeln. Solche Teambildung sollte nicht nur vom Willen einzelner Personen abhängig sein, sondern prägendes Element der Ausgestaltung kirchlicher Arbeit werden. Deshalb sollten solche Initiativen durch Kirchenkreise und die Landeskirche unterstützt und gefördert werden. Eine entsprechende Veränderung der Kirchenordnung ist vorzunehmen.

Als Grundlage bedürfen diese Entwicklungen eine gemeinsame Finanz- und Personalplanung für alle Mitarbeitenden der Kirche. Dies kann unseres Erachtens nicht auf gemeindlicher Ebene geschehen, da die planerischen Spielräume dort zu eng sind und notwendige Kenntnisse bzw. Ressourcen nicht ausreichend vorgehalten werden können. Die Kirchenkreise sind die sinnvolle Planungs- und Kontrollebene. Es darf aber nicht bei der bisherigen Orientierung an Pfarrstellen bleiben. Gemeinsame Planung wie sie im Sinne der Zielvorstellungen (S. 8-10 der Reformvorlage) gemeint ist, bedarf der Grundhaltung einer umfassenden Dienstgemeinschaft sowie entsprechender Ressourcen (Fachpersonal, Strukturen, Planungssicherheit) zur Finanz- und Personalplanung. Auch bei den für diese Aufgabe zuständigen Personen muss sich die Vielfalt der in der Kirche tätigen Berufe widerspiegeln. An entsprechenden Beratungsprozessen zur Ausgestaltung einer solchen gemeinsamen Planungsebene wollen wir uns gern beteiligen.

Die Bedeutung der Ausbildung für die Ausprägung des beruflichen Handelns wurde in den Diskussionen besonders deutlich. Allgemeine Unkenntnis über Ausbildungsinhalte und Berufsprofile (welches Gemeindeglied weiß schon näheres über das Theologiestudium) ist durch gezielte Kooperation der Ausbildungsstätten einerseits und durch angemessene Informationen an Presbyterien und diakonische Einrichtungen andererseits abzubauen.

Darüber hinaus halten wir es für wichtig, den fachlichen Standard der gegenwärtigen Ausbildungen für Diakoninnen und Diakone durch inhaltliche Reformen zu sichern. Es wird für die Kirche nicht leichter werden Menschen für eine kirchliche Ausbildung zu gewinnen. Kirchliche Ausbildungsstätten bewerben sich heute mit ihrem Angebot bei den Menschen, nicht umgekehrt.

Aus unserer Sicht ist eine doppelte Qualifikation (theologisch und fachlich) aller Mitarbeitenden in der Kirche sinnvoll. Daraus entstehen Freiheiten sowohl für die einzelnen Menschen als auch für den Dienstgeber Kirche, der Mitarbeitende nicht nur an sich als einzig realistischen Arbeitgeber binden muss. Die Diakonenausbildung ist hierfür ein positives Beispiel.

### **Fazit**

Eine "Kirche mit Zukunft" wird immer diakonische Kirche sein, d.h. Kirche in Nähe zu den Menschen, die Hilfe brauchen. Nur so kann sie dem Vorbild Christi folgen; nur so kann sie dem wachsenden gesellschaftlichen Anspruch an die Kirche, Menschen in der Not individuell zu begleiten, gerecht werden.

Der weitere Reformprozess sollte folgende Entwicklungen ermöglichen

- In der Strukturvorlage ist die Zukunftsperspektive einer „diakonischen Kirche“ deutlicher herauszuarbeiten. Für die gegenwärtige und zukünftige Plausibilität der Lebensgestalt von Kirche ist es entscheidend, ob sie sich als helfende, den Menschen zugewandte diakonische Kirche versteht.
- Vernetzung von gemeindlichen diakonischen Angeboten und organisierten diakonischen Diensten der Diakonischen Werke und freier Träger durch klar beauftragte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die intensivere Zusammenarbeit von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen würde durch die in der Reformvorlage geforderte Orientierung an kommunalen Strukturen unterstützt, da es zu gleichen Verhandlungspartnern zwischen Kirche und Staat sowie Diakonie und Staat käme.
- Die theologisch-diakonische und soziale Kompetenz von Diakoninnen und Diakonen muss in der Reformvorlage stärker beachtet werden. Pfarramt und Diakonenamt dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Ihr Verhältnis muss deutlicher betrachtet und entwickelt werden.
- Die ausschließliche Fixierung auf Pfarrerinnen und Pfarrer in Leitungsrollen (wie z.B. auf Seite 52 und 57 der Reformvorlage) ist aufzulösen.
- Aufnahme der diakonischen Dimension Evangelischer Kirche in die unterschiedlichen Ausbildungsgänge für alle Mitarbeitenden der Kirche.
- Gezielte Profilierung der Angebote von Einrichtungen der Diakonie als handelnde Kirche durch engere Zusammenarbeit von Einrichtungen und Kirchengemeinden sowie durch entsprechende Ausbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diakonischen Diensten.
- In der kirchlich verantworteten Ausbildung junger Menschen zur Diakonin und zum Diakon nimmt Kirche nicht nur ihren Bildungsauftrag wahr, der auf verstandenen Glauben zielt. Sie kann auch darin die Chance wahrnehmen, Mitarbeitende für Kirche und Diakonie heranzubilden, die zwischen verfasster Kirche und institutioneller Diakonie vermitteln und stärker als bisher gewährleisten können, dass in der öffentlichen Wahrnehmung Kirche und Diakonie als Einheit auftritt (S. 35 Reformvorlage).
- In Gemeinden und Kirchenkreisen sollten multiprofessionelle Teams zur Ausgestaltung der kirchlichen Arbeit mit diakonischem Profil gebildet werden. Gemeinsamer Auftrag der hauptamtlich Tätigen ist die Gewinnung, Förderung und Koordination der Tätigkeiten ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirche. Die gegenwärtigen Behinderungen der Kirchenordnung zu solchem Verständnis (Art 18 und 39) sind entsprechend zu ändern bzw. die in ihnen vorhandenen Chancen offensiv zu nutzen. Hierin unterstützen wir die Umsetzung der Ergebnisse des Reformforums am 21. Februar 2001 in Dortmund.
- Es ist eine gemeinsame Finanz- und Personalplanungsebene (S. 44 Reformvorlage) in den Kirchenkreisen zu schaffen. Entsprechende Ressourcen zur Umsetzung einer Planung (Qualitätssicherung und -verbesserung, Controlling, Personal- und Organisationsentwicklung) sind multiprofessionell auszugestalten.
- Als Grundlage hierzu ist eine umfassende Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation aller Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie notwendig (Auch dem Struktur- und

Planungsausschuss lag vornehmlich genaues Zahlenmaterial über Pfarrerinnen und Pfarrer vor).

- Alle Ausbildungen für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedürfen einer inhaltlichen Reform. Hierbei sollte die Orientierung der Ausbildungsziele, -inhalte und – didaktik auf die Zielsetzungen der Evangelischen Kirche von Westfalen abgestimmt werden. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Landeskirche, Kirchenkreisen und dem Diakonischen Werk ist hierbei Bedingung.

Wir wissen, dass einige unserer Anmerkungen als reiner Lobbyismus gedeutet werden können. Dieses Risiko scheuen wir nicht, da wir von der inhaltlichen Bedeutung der diakonischen Dimension einer Evangelischen Kirche zutiefst überzeugt sind. Der Reformprozess zu einer Evangelischen Kirche mit Zukunft fordert verfaßte Kirche und organisierte Diakonie gleichermassen zur Gestaltung einer *diakonischen* Kirche mit Zukunft.

*„Wir stehen erneut vor der Aufgabe, die verschiedenen Formen, in denen sich die Kirche den Notleidenden und Hilfsbedürftigen vor ihrer Tür zuwendet, als Wesens- und Lebensäußerung nicht nur der Kirche als Institution, sondern der Gemeinde zu verstehen. Aufbau und Leben jeder christlichen Gemeinde – so müssen wir es neu durchbuchstabieren – haben notwendigerweise eine diakonische Dimension. Eine Gemeinde, die – um die dritte Barmer These zu zitieren – mit ihrem Glauben wie mit ihrem Gehorsam, mit ihrer Botschaft wie mit ihrer Ordnung bezeugen will, dass sie ihrem Herrn Jesus Christus zu eigen ist, kann auf die diakonische Dimension ihrer Existenz unter keinen Umständen verzichten. Dass die professionalisierte Diakonie aus dem Lebenszusammenhang der Gemeinde ausgegliedert ist und dass man dies von beiden Seiten aus geschehen lässt, kann deshalb auf Dauer keinesfalls befriedigen; es kann auch so nicht bleiben. Der heute notwendige Neuansatz im Verständnis von Diakonie wie im Verständnis von Gemeinde wird vielmehr das diakonische Handeln neu auf die Wirklichkeit der Gemeinde und die Gemeinde neu auf die Wirklichkeit der Diakonie beziehen müssen.“<sup>6</sup>*

Westfälische Diakonenanstalt Nazareth - Bethel

Evangelische Diakonenanstalt Martineum – Witten

Brüder- und Schwesternschaft des Wittekindshofes – Bad Oeynhausen

---

<sup>6</sup> Prof. Wolfgang Huber, Diakonische Kirche mit Zukunft, Februar 2001, Seite 8