

Erschienen in:

Kießling, Klaus (Hrsg.): Diakonische Spiritualität. Beiträge aus Wissenschaft, Ausbildung und Praxis. Berlin 2009, 130 – 139.

Handlungsfelder für Diakone in Caritasorganisationen

Joachim Reber

1. Die Kirche entdeckt ihre Caritas

Vor wenigen Jahren noch gab es gewichtige Stimmen, die der katholischen Kirche eine "Diakonievergessenheit" bescheinigten. Die dritte Säule der kirchlichen Grunddienste sei, so wurde beklagt, gegenüber den beiden Vollzügen "Verkündigung" (*Martyria*) und "Gottesdienst" (Liturgie) doch arg dünn geworden. Sie spiele im Bewusstsein vieler Christen, aber auch in den amtlichen pastoralen Konzeptionen nur eine geringe Rolle, sei bestenfalls so etwas wie ein heimlicher Merkposten, der dann und wann an das soziale Gewissen der Kirche rühre. Mittlerweile verfestigt sich der Eindruck, dass hier eine tiefgreifende Wandlung des ekklesiologischen Selbstverständnisses im Gange ist und es zu einer neuen Wertschätzung der diakonischen Dimension von Kirche kommt. Eine bedeutende Markierung dieses Wandlungsprozesses ist sicherlich die erste Enzyklika Papst Benedikts XVI "Deus caritas est". Der Papst stellt in ihr ohne jeden Zweifel fest: "Das Wesen der Kirche drückt sich in einem dreifachen Auftrag aus: Verkündigung von Gottes Wort (*kerygma-martyria*), Feier der Sakramente (*leiturgia*), Dienst der Liebe (*diakonia*). Es sind Aufgaben, die sich gegenseitig bedingen und sich nicht voneinander trennen lassen. Der Liebesdienst ist für die Kirche nicht eine Art Wohlfahrtsaktivität, die man auch anderen überlassen könnte, sondern er gehört zu ihrem Wesen, ist unverzichtbarer Wesensausdruck ihrer selbst." (Deus caritas est, 25a)

Verbunden mit dieser neuen Wertschätzung der diakonischen Dimension ist eine Wiederentdeckung der institutionalisierten Caritas - der "Caritas" als Organisation - als eigenständiger Lebensbereich und als spezifische Vollzugsform von Kirche. Die Enzyklika betont nachdrücklich, dass es die Kirche selbst ist, die in den Organisationen und Einrichtungen der "Caritas" verkörpert: "Die karitativen Organisationen der Kirche stellen (...) ihr *opus proprium* dar, eine ihr ureigenste Aufgabe, in der sie nicht mitwirkend zur Seite

steht, sondern als unmittelbar verantwortliches Subjekt selbst handelt und das tut, was ihrem Wesen entspricht." (Deus caritas est, 29)¹

Die Wahrnehmung und Wertschätzung der Caritas ist in der Diözese Rottenburg-Stuttgart seit langem Programm. Es wird von Bischof Dr. Gebhard Fürst ausdrücklich und immer wieder ins Gespräch gebracht. Exemplarisch dafür steht seine Neujahrsansprache 2006.² Der Bischof analysiert darin Situation, in der sich die katholische Kirche in Deutschland derzeit befindet. Seine Deutung mündet in die leitenden Formel: "Von der Volkskirche zur missionarischen Kirche im Volk." (Neujahrsansprache 2006, Kap II, S.9-11) In diesem Transformationsprozess weist der Bischof der Diakonie / Caritas eine fundamentale Rolle zu: "Eine missionarische Kirche im Volk kann (...) nur eine diakonische Kirche sein. Ich möchte die 'Diakonia' (...) in der missionarischen Situation unserer Zeit neu verlebendigen. Der diakonische Grunddienst wird sich dabei selbst als missionarische Kraft herausstellen." (13) Nicht zuletzt, weil die Zukunftsfähigkeit der Kirche wesentlich davon abhängt, erklärt Bischof Dr. Gebhard Fürst die diakonische Profilierung der Kirche zu einem Herzensanliegen seines Bischofsamts. "Ich möchte mein Bischofsamt so wahrnehmen, dass die diakonische Identität und Wirkung der katholischen Kirche Rottenburg-Stuttgart in sich wandelnder Zeit und mit sich wandelnden Mitteln in ihren Organisationsformen und Einrichtungen weiter erhalten und wo irgend möglich gestärkt wird." (14)

Auch der Bischof nimmt dabei nicht nur die persönliche oder die gemeindliche, sondern auch die institutionalisierte Caritas in den Blick. Letztere wird auch von ihm ausdrücklich als Ort genannt, an dem die diakonisch-karitative Dimension der Kirche repräsentiert und verwirklicht wird. "Die vielfältigen Einrichtungen von Caritas, von kirchlichen Verbänden, sowie die katholischen Stiftungen und ihre Einrichtungen, die diese diakonisch-caritative Dimension institutionell verwirklichen, sind mitten in der säkular bestimmten Welt liegende Orte von zeichenhafter Repräsentanz für christkatholisches Leben im Sinne von Nächstenliebe und Barmherzigkeit. (...) An und in den Orten dieser Einrichtungen kann (...) erfahren und erlebt werden, was christliche Nächstenliebe, was 'Caritas', was 'Diakonie' heißt, wie sie sich heute verwirklicht, wie Kirche auf Menschen wirkt und was dies für sie bedeutet. Solche diakonischen Einrichtungen sind Orte, an denen Kirche als Raum für Heilung und Heil erfahrbar werden kann und erfahrbar wird." (14 f.)³

¹ Im weiteren Verlauf des Textes, wenn es um die Gewinnung und Ausbildung von Menschen für den caritativen Dienst geht, wendet sich der Papst dann auch ausdrücklich und zuerst an die "karitativen Organisationen der Kirche – angefangen bei denen der (diözesanen, nationalen und internationalen) 'Caritas'" (Deus caritas est, 29a)

² Der Bischof von Rottenburg-Stuttgart Dr. Gebhard Fürst: Zeichenhaft handeln zum Wohl der Menschen. Neujahrsansprache 2006. (Sonderdruck)

³ Die Gedanken wurden aufgenommen und weiter entfaltet in der Rede des Bischofs am Begegnungstag mit Verantwortlichen der karitativ tätigen Einrichtungen in Weingarten am 19. Sept. 2008.

2. Die Frage nach dem spirituellen Profil der Caritas

Wird die institutionalisierte Caritas als Vollzugsform und als "Ort zeichenhafter Repräsentanz" des Subjekts Kirche wahrgenommen, verbindet sich damit unweigerlich die Frage nach ihrem spirituellen, christlichen oder kirchlichen Profil. Wie sollen Einrichtungen und Unternehmen der Caritas sein, damit sie als "Raum für Heilung und Heil" erfahren werden können? Welche Anforderungen stellt dieser Anspruch an die Unternehmensstrukturen, an die Prozesse und Organisationsabläufe? Welche Unternehmenskultur soll gepflegt werden? Und nicht zuletzt: Welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter braucht es dafür?

Papst wie Bischof sprechen diese Fragen an. Die Enzyklika widmet dem "spezifischen Profil kirchlicher Liebenstätigkeit" ein eigenes Kapitel (Deus caritas est, Kap 31). Verknüpft damit werden Ausführungen über die "idealen" Caritasmitarbeiterinnen und –mitarbeiter, ihren Auftrag und ihr Kompetenzprofil (Deus caritas est, Kap. 31; 33-39). Und Bischof Dr. Gebhard Fürst fasst in seiner Neujahrsansprache zusammen: "Dies ist ein hoher und vor allem konkret einzulösender Anspruch. Er setzt ein entsprechendes christlich-spirituelles Profil diakonisch-karitativer Einrichtungen und ihres Personals voraus." (Neujahrsansprache 2006, 15)

3. Spirituelle Bildung und pastorale Begleitung für die Caritas

Bemerkenswert und durchaus neu ist in diesem Zusammenhang, dass Caritasmitarbeiterinnen und –mitarbeiter nicht nur in ihrem Auftrag und ihrer Verantwortung angesprochen werden. Sie werden auch wahrgenommen als Menschen, die ihrerseits Anspruch haben auf spirituelle Bildung und seelsorgerliche Begleitung. Es ist von eminenter Wichtigkeit, dass die Kirche beginnt, die Caritas nicht nur als Wirkmöglichkeit nach außen, sondern auch als pastorales Handlungsfeld nach innen zu sehen. Den Bedarf nach pastoraler Sorge und spiritueller Bildung gibt es schon lange, ohne dass darauf immer sorgsam geachtet worden wäre. Manch altgediente Caritasmitarbeiterinnen und –mitarbeiter haben hier Verwundungen davon getragen. Es wird auf viele offene Ohren und Herzen treffen, wenn Bischof Dr. Gebhard Fürst auch die Bildung und Begleitung von Menschen, die in der Caritas engagiert sind, ausdrücklich zu seinem persönlichen bischöflichen Anliegen erklärt. "Dieses christlich-kirchliche Profil diakonisch-karitativer Einrichtungen kann nur *mit* den in diesen Einrichtungen Dienst leistenden Menschen verwirklicht werden. Sie verdienen es, in diesem evangeliumsgemäßen Dienst stärker wahrgenommen, wertgeschätzt, konkret unterstützt und befähigt zu werden. Als Bischof stehe ich mit meinem Amt und seinen Möglichkeiten an ihrer Seite." (15)

4. Die Caritas entdeckt ihre Kirche

Der Wiederentdeckung der Caritas von Seiten der "verfassten Kirche" korrespondiert in gewisser Weise eine Wiederentdeckung der spirituellen, respektive christlich-kirchlichen Dimension auf Seiten der Caritasorganisationen. Dies hängt sicherlich auch mit den verschärften Marktbedingungen im Sozialbereich zusammen, die zu einer verstärkten Suche nach dem jeweils eigenen (christlichen, kirchlichen, konfessionellen) Profil zwingen.⁴ Auch hier wird die eminente Bedeutung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesehen, sie werden neu wertgeschätzt als wichtigstes "Kapital der Caritas"⁵, das für die Gestaltung und Pflege einer spirituellen Unternehmenskultur unersetzbar ist.⁶

Man erkennt ebenfalls, dass eine christliche Unternehmenskultur nicht von selbst gedeiht, sondern der sorgenden Verantwortung und der bewussten strukturellen Verankerung in der Organisation bedarf. Und deutlich wird auch, dass eine angemessene spirituelle Bildung und Begleitung der Mitarbeitenden notwendig ist, für die dann auch die entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen bereitzustellen sind.

5. Mitarbeiterseelsorge und spirituelle Bildung in der Caritas: ein Aufgabenfeld für Diakone

Beide Entwicklungslinien – die innerkirchliche und die innerhalb der organisierten Caritas – haben in der Diözese Rottenburg – Stuttgart zu einem in vielerlei Hinsicht innovativen Pilotprojekt geführt, das zugleich für die Weiterentwicklung des Diakonats neue Perspektiven erschließen kann. Es sei im Folgenden etwas näher vorgestellt.

Im September 2005 hat der Caritasverband für Stuttgart – ein Großstadtcaritasverband mit rund 1500 Mitarbeitern - in Kooperation mit sechs Einrichtungen der Paul Wilhelm von

⁴ Dass in dieser Entwicklung für die Caritas durchaus Chancen liegen, darauf wurde und wird von verschiedener Seite hingewiesen. Hans-Jürgen Marcus etwa betont in seinem Beitrag zum Jahrbuch neue caritas 2005: "Man kann fragen, ob es nicht gerade die Marktsituation ist, die neue Chancen für die Profilfrage eröffnet. (...) Die caritativen Unternehmen [haben] nur dann Zukunft (...), wenn sie ihre christliche Verortung als zentrale Herausforderung ihrer Zukunftssicherung – sozusagen im Sinne einer klaren Marktpositionierung – begreifen." [Marcus, Hans – Jürgen: Gesellschaft im Umbruch: Kirche muss Kurs halten. In: Deutscher Caritasverband (Hrsg): neue caritas Jahrbuch 2005. Freiburg 2004, 38.]

⁵ So etwa Rainer Krockauer: "Angesichts dessen, dass das Profil sozial-caritativer Einrichtungen immer mehr an der bewusst gelebten Spiritualität (...) [der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; J.R.] hängt, gilt es, diese als unschätzbare 'Kapital' und Innovationspotenzial für die eigene Einrichtung zu sehen, mit dem bewusst und sorgsam umzugehen ist." [Krockauer, Rainer: Spiritualität – 'Kapital' der Caritas. In: Deutscher Caritasverband (Hrsg): neue caritas Jahrbuch 2001. Freiburg 2000, 35.]

⁶ Parallel dazu hat eine in den letzten Jahren (v.a. im deutschsprachigen Raum) eine breite caritaswissenschaftliche und theologische Diskussion ausgelöst. Es wurde neu nachgedacht über die Ausgestaltung einer echten "Spiritualität der sozialen Arbeit" und darüber, wie eine spezifische "Theologie der Sozialen Arbeit" begründet werden kann. Exemplarisch für diese Diskussionen stehen drei Sammelbände. Hofmann, Beate; Schibilsky, Michael (Hrsg.): Spiritualität in der Diakonie. Anstöße zur Erneuerung christlicher Kernkompetenz. Stuttgart 2001. Lewkowicz, Marina; Lob-Hüdepohl, Andreas (Hrsg.): Spiritualität in der sozialen Arbeit. Freiburg 2003. Krockauer, Rainer; Bohlen, Stephanie; Lehner, Markus (Hrsg.): Theologie und soziale Arbeit. München 2006. Wegweisende Überlegungen zur Rolle der Theologie im Rahmen des Studiums Soziale Arbeit finden sich in der Habilitationsschrift Martin Lechners: Lechner, Martin: Theologie in der Sozialen Arbeit. Begründung und Konzeption einer Theologie an Fachhochschulen für Soziale Arbeit. München 2000.

Kepler-Stiftung – ein diözesanweit tätiges Altenhilfeunternehmen mit insgesamt rund 2000 Mitarbeitern - eine eigene Stelle "Mitarbeiterseelsorge und spirituelle Bildung" eingerichtet.⁷ Das Projekt wurde im September 2005 begonnen und war zunächst auf drei Jahre angelegt. Die Finanzierung erfolgte zur Hälfte aus Eigenmitteln der beteiligten Organisationen und zur Hälfte über Zuschüsse der diözesanen Veronikastiftung. Die organisatorische Einbindung der Stelle erfolgte in den Bereich Zentraler Service / Personal und Organisation des Caritasverbands für Stuttgart. Besetzt wurde sie mit einem hauptberuflichen Ständigen Diakon, der zunächst für den Projektzeitraum für diese Aufgabe freigestellt wurde.

Meines Erachtens ist ein Diakon, vor allem in der Profilierung, wie sie der Diakonat in der Diözese Rottenburg Stuttgart erfahren hat und erfährt, eine ideale Besetzung für ein derartiges Aufgabenfeld. Caritas wie "Pastoralkirche" können gewinnen, wenn sie sich entscheiden, aus dem breiten Spektrum pastoraler Berufe gezielt auf einen Diakon zuzugreifen. Dafür gibt es verschiedene Gründe. Zum einen besteht eine lange Tradition, den Diakon in einer besonderen Verbindung zur "caritas", zum sozialcaritativen Dienst der Kirche zu sehen.⁸ Auch die jüngsten römischen Dokumente zum Diakonat setzen einen diakonischen Schwerpunkt.⁹ Das "Direktorium" etwa entfaltet bei seiner Darstellung der drei traditionellen Vollzugsweisen des Dienstamts (munera) für den Diakon: "Das *munus regendi* (...) vollzieht sich im Einsatz für die Werke der Nächstenliebe und der Hilfeleistung sowie in der Belebung von Gemeinden oder Bereichen des kirchlichen Lebens besonders im Hinblick auf die Nächstenliebe. Es ist dies der Dienst, der am ausgeprägtesten den Diakon kennzeichnet." (Direktorium, S. 27.) Im Rahmen eines institutionalisierten und professionalisierten Sozialwesens wird dies primär nicht heißen, dass der Diakon selbst soziale Dienstleistungen anbieten oder sozialpolitisch aktiv werden soll. Die meisten Diakone hätten dafür wohl auch nicht die angemessene Ausbildung. Vielmehr wird es darum gehen, die "Sozialprofis" spirituell, geistlich zu begleiten und zu leiten. Der zweite Teil des "Direktoriums" konkretisiert das "munus regendi" des Diakons auch entsprechend. "Der Diakon leistet den Dienst (...) des Leitens als "geistlicher Leiter von Gemeinden oder Bereichen des kirchlichen Lebens."(Direktorium, S. 82) Die Caritasorganisationen sind – eingedenk des über die Wiederentdeckung der Caritas als Wesensdimension der Kirche Gesagten – ganz sicher "Bereiche des kirchlichen Lebens", für die eine geistliche Leitung sinnvoll ist.

⁷ Eine knappe Skizze des Projekts zeichnet: Reber, Joachim: Sorge tragen für Mitarbeiter in sozialen Einrichtungen. In: neue caritas 3/2008, 13-15.

⁸ Auch wenn man weihetheologisch sicherlich nicht sagen kann, der Diakon würde speziell zur "Diakonie" (als ekklesiologischer Grunddimension) geweiht, da dies die Einheit des Amtes zerreißen würde.

⁹ Kongregation für das katholische Bildungswesen; Kongregation für den Klerus. Grundnormen für die Ausbildung der Ständigen Diakone. Direktorium für den Dienst und das Leben der Ständigen Diakone. Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls 132, hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz. Bonn 1998. Zitiert als "Direktorium".

Ein zweites Argument, warum es sinnvoll ist, einen Diakon für die pastorale Begleitung und spirituelle Bildung in den Unternehmen und Einrichtungen der Caritas einzusetzen, steht unter dem Stichwort "Brückenbauer" ("Pontifex"). Dem Diakon wird gemeinhin eine Brückenfunktion zu Personen und Organisationen zugewiesen, die nicht zur unmittelbaren parochialen "Kerngemeinde" gehören. Die Rahmenordnung für Diakone aus dem Jahr 2000 schreibt: Es fällt "in die originäre Zuständigkeit des Diakons (...), Bezugsperson zu sein für vorgemeindliche oder innergemeindliche Strukturen." (1.4) Und: " Sein diakonischer Auftrag weist ihm [dem Diakon; J.R.] eine Brückenfunktion zu: sein Platz ist zugleich in der Mitte der Gemeinde und dort, wo Gemeinde nicht oder nicht mehr ist." (2) Die Caritas als Gemeinschaft und als Organisation kann ein solches "vorgemeindliches" System sein. Und nicht zuletzt angesichts der religiösen oder weltanschaulichen Pluralität von Caritasmitarbeitenden insbesondere in der Großstadtc Caritas macht ein "Brückenamt" sicherlich deutlich mehr Sinn als etwa ein Priester, der per definitionem in der Mitte der Gemeinde steht bzw. eher auf eine homogen katholische Gemeinschaft bezogen sein sollte.

6. Diakonat in der Caritas konkret: Arbeitsschwerpunkte und Leistungen

Im Verlaufe des Projekts haben sich drei große Arbeitsschwerpunkte herausgebildet, die sich inhaltlich und von den Zielen, die sie verfolgen, deutlich voneinander unterscheiden. Der eine Bereich fällt unter das Stichwort "Mitarbeiterseelsorge". Mitarbeiterseelsorge konkretisiert sich dabei zum einen in verschiedenen Gesprächs- und Begleitungsangeboten für einzelne Mitarbeiter oder für Teams, die alle der persönlichen Stärkung und dem seelischen Wachstum dienen. Darüber hinaus geht es darum, im Unternehmen eine Kultur zu schaffen und zu pflegen, in der sich die Mitarbeitenden nicht nur als Arbeitskraft, sondern als Person wahrgenommen und gefördert wissen. Den Zielhorizont der Mitarbeiterseelsorge markiert eine prägnante Formel aus der Enzyklika "Laborem exercens" von Papst Johannes Paul II aus dem Jahr 1981: "In der Arbeit mehr Mensch werden" (LE II, 6).

Der zweite Tätigkeitsbereich steht unter der Überschrift "Spirituelle Bildung". Hier geht es um die Gestaltung und Steuerung von diversen Lern- und Bildungsprozessen. Zielgröße soll "spirituelle Kompetenz" genannt werden. Die dritte Säule der Tätigkeit bezieht sich nicht mehr auf Personen, sondern auf Strukturen und Prozesse. Es geht in ihr um die Mitgestaltung von Elementen, in denen die Spiritualität des "Unternehmens Caritas" konkret wird, also etwa: Rahmenbedingungen, Kommunikationsprozesse, formelle und informelle Verhaltenscodices, auch ausgewählte Projekte und Prozesse etc. Zielgröße ist hier: "spirituelle Kultur".

Einige Leistungen, die sich konkret unter diesen Arbeitsschwerpunkten verbergen, seien, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, im Folgenden aufgeführt: Da sind zum einen persönliche Angebote, die Mitarbeiter individuell nutzen können. Dazu gehören Einzelgespräche zur Orientierung in Berufs-, Lebens- oder Glaubensfragen, seelsorgerliche Begleitung über einen längeren Zeitraum oder auch Beistand bei Krisenerlebnissen. Ort und Zeit werden dabei nach Wunsch vereinbart, die Gespräche stehen unter dem Schutz der Schweigepflicht. Auf der anderen Seite stehen gezielte Angebote für Teams, Bereiche oder Einrichtungen. Bewährt haben sich Gesprächsrunden oder Gesprächsforen zu aktuellen Themen, die im Arbeitsalltag auftauchen. Typische Themen sind etwa: "Umgang mit Erwartungen", "Familie und Beruf", "Wie wir miteinander umgehen", "Nähe und Distanz" oder "Verstrickungen und Schuldgefühle". Diese Runden bieten Zeit und Raum, darüber vor dem Hintergrund der eigenen Weltanschauung oder des (christlichen) Glaubens nachzudenken und miteinander ins Gespräch zu kommen. Oftmals kann man dafür bestehende Strukturen (etwa Teamsitzungen, Übergaben etc.) gut nutzen. Sehr fruchtbar ist es, wenn Fallbeispiele in die Gesprächsrunden eingebracht und analysiert werden. Auch berufsethische Fragestellungen – im Pflegebereich etwa aus dem Feld der medizinischen Ethik – können so gefasst und diskutiert werden. Intensiver vom Umfang und Inhalt her sind spiritueller profilierte Klausurtagungen, die ein Thema aufgreifen, das für die Mitarbeiter(innen) von grundlegender Bedeutung ist. Beispiele sind etwa: "Was kostet mich Kraft – was gibt mir Kraft?" oder das Thema "Spiritualität der Führung". Noch tiefer auf das eigene Selbstverständnis zielen Besinnungs- oder Oasentage und Exerzitien. Hier tritt nicht mehr allein das berufliche Tun in den Blick sondern das eigene Menschsein und die persönliche Lebensgestaltung als solche. Derartige Angebote werden sowohl individuell für Teams, Bereiche, Einrichtungen gestaltet als auch offen ausgeschrieben. Ort und Zeit variiert, von kurzen Veranstaltungen im Haus bis hin zu mehrtägigen Aufenthalten in Bildungshäusern und Klöstern; und einmal waren wir sogar für einige Tage auf der Nordseeinsel Schiermonnikoog. Gezielt werden verschiedene Bildungsprozesse angestoßen und begleitet. Dazu gehören Seminare und Workshops, etwa zum christlichen Menschenbild, zur christlichen Sozialethik oder zur Spiritualität der sozialen Arbeit. Eine niederschwellige Form spiritueller Bildungsarbeit bieten theologische Impulse bei Fachtagungen oder regelmäßig erscheinende kleine Artikel in Mitarbeiterzeitschriften und auf der Homepage. Einige davon sind nachzulesen unter www.caritas-stuttgart.de.

Es wird angestrebt, durch Vernetzung mit verschiedenen Hochschulen, die Teilnahme an Netzwerken und Tagungen oder die Übernahme eigener Lehraufträge, den Anschluss an die aktuelle caritastheologische Diskussion zu halten und die Entwicklungen selbst mit zu gestalten (Stichwort: "Theologie der sozialen Arbeit"). Darunter fällt unter anderem ein

regelmäßiges Seminar an der kath. Fachhochschule Freiburg zum Thema "Spiritualität in sozialen Einrichtungen".

Schließlich gibt es explizite Projekt- und Prozessbegleitungen. In mehreren Altenpflegeeinrichtungen etwa wird der Prozess "Sterbe- und Trauerkultur" durch Beratung (Steuerungsgruppe) und diverse Veranstaltungen unterstützt. Fruchtbar ist hierbei eine Vernetzung mit verschiedentlich laufenden Palliativ-Care-Projekten und Kooperationen mit der Hospizbewegung. Verschiedene Teams nahmen den Dienst als Unterstützung bei Abschieds- und Umbauprozessen in Anspruch. Weitere Herausforderungen sind Personalentwicklungs- und Basisqualifizierungsprozesse, in denen spirituelle Bildungsinhalte zu verankern sind, oder die Mitgestaltung des Prozesses "Interkulturelle Öffnung" (IKÖ) des Caritasverbands für Stuttgart. Eine eigene Form der Prozessbegleitung schließlich erfolgt seit August 2007 durch die Einbindung in Leitungskonferenz der Caritas (Vorstand und erste Führungsebene). Im Sinne eines "spirituellen coachings" geht es hier um die Förderung einer in der Organisationskultur verankerten Führungs-Spiritualität.

7. Ein diakonischer Dienst eigener Art

Die Rückmeldungen nach gut drei Jahren auf das Angebot "Mitarbeiterseelsorge und spirituelle Bildung" waren durchweg positiv. Viele Mitarbeiter und Führungskräfte haben die Arbeit als persönliche und fachliche Unterstützung erlebt. Im September 2008 hat die Stelle den Projektstatus verlassen und ist in den Regelbetrieb übergegangen. Auf Seiten der Diözese Rottenburg Stuttgart wie auch auf Seiten von Caritas und Keppler Stiftung wurden neue Schritte getan. "Mitarbeiterseelsorge und spirituelle Bildung" ist in ihren Aufgaben inzwischen im neuen Leitbild des Caritasverbands für Stuttgart verankert, wo die Ausprägung einer spirituellen Kultur ausdrücklich als Unternehmensziel genannt wird¹⁰ Die Diözese hat sich entschieden, langfristig eigenes Personal in ein von der Organisationslogik her "fremdes" System zu geben, um dieses von innen heraus mit zu gestalten.

Noch gibt dafür wenig Modelle. Es ist nicht ohne Weiteres möglich, etwas, das sich in der Gemeindeseelsorge bewährt hat, einfach auf die pastorale Arbeit in einem großen Sozialunternehmen zu übertragen. Es sind Systeme eigener Art, die ihre eigenen Organisationsstrukturen, Kommunikations- und Entscheidungswege als Rahmenbedingungen vorgeben. Nicht selten erntet man von Seiten "klassischer" Seelsorgerinnen und Seelsorger ein gewisses Kopfschütteln, wenn man berichtet, dass hier zu den Instrumenten diakonischer Pastoral auch Dienstvereinbarungen, Organigramme oder Controllingprozesse gehören.

¹⁰ "Spiritualität hat im Alltag ihren festen Platz, sie prägt das Profil der Einrichtungen und Dienste." (Leitbild des Caritasverbands für Stuttgart, 2007. Rubrik: Unsere Ziele).

Auf der anderen Seite eröffnen sich der Pastoral ungeahnte Kooperationsmöglichkeiten. Es kann für die Seelsorge und spirituelle Bildung beispielsweise ein großer Gewinn sein, sich mit der Klaviatur professioneller Personalentwicklung zu vernetzen. Das unternehmenseigene Fort- und Weiterbildungswesen (mit einem eigenen Bildungszentrum) kann der Verkündigung neue Perspektiven erschließen, die Vernetzung mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung oder dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement eröffnet der Seelsorge neue Chancen usf. Und last but not least ist der ganze Bereich der Führungskräfteentwicklung und des Führungskräftecoachings ein diakonisches Feld erster Güte, das ein hohes Maß an Effektivität und Nachhaltigkeit verspricht.

Insgesamt ist der Weg sicher zukunftsweisend. Es lassen sich an ihm Perspektiven gewinnen, wie die spirituelle Profilbildung (kirchlicher) sozialer Unternehmen gelingen kann. Er kann dem Diakonat ein neues, fruchtbares Wirkungsfeld erschließen. Und er kann als eine Konkretion verstanden werden, die Wandlung einer "Volkskirche" zur "missionarischen Kirche im Volk" (Bischof Dr. Gebhard Fürst) pastoral zu begleiten.¹¹

¹¹ Eine ausführlichere Studie, die die theoretischen Grundlagen darstellt und die im Projekt gemachten Erfahrungen auswertet, erscheint im Frühjahr 2009. Reber, Joachim: Spiritualität in sozialen Unternehmen. Mitarbeiterseelsorge, spirituelle Bildung, spirituelle Kultur. Stuttgart – Kohlhammer Verlag 2009.