

NINA BEHRENDT-RAITH · GERHARD K. SCHÄFER · CHRISTIAN ZWINGMANN

Die GemeindeSchwester

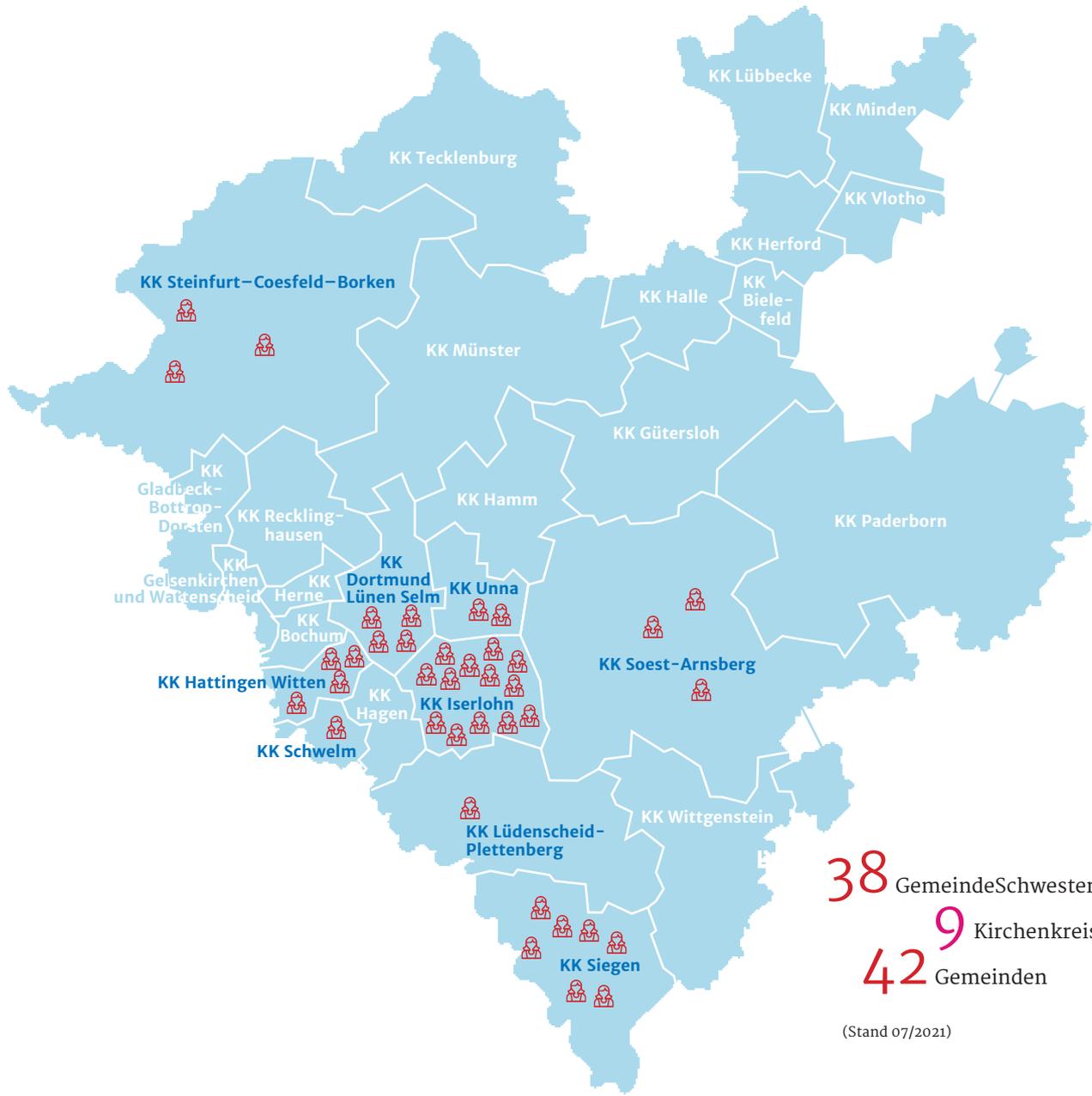
SEHEN UND TUN, WAS DRAN IST



Diakoniewerk
Ruhr Witten



EVANGELISCHE HOCHSCHULE
RHEINLAND-WESTFALEN-LIPPE
Protestant University of Applied Sciences



38 GemeindeSchwestern
9 Kirchenkreise
42 Gemeinden

(Stand 07/2021)

SEHEN UND TUN, WAS DRAN IST

Liebe Leserinnen und Leser,



es freut mich sehr, Ihnen diese Broschüre mit Informationen zum Wittener GemeindeSchwester-Projekt vorstellen zu können.

Sehen und tun, was dran ist – das kennzeichnet die Praxis von GemeindeSchwestern. Sehen, wo Menschen Unterstützung und Zuwendung brauchen, und tun, was möglich und notwendig

ist, das charakterisiert und bewegt GemeindeSchwestern. Nach langjährigen Erfahrungen in einer wachsenden Zahl von Kirchengemeinden, die mit dem Mutterhaus Witten kooperieren, zeigen wir in dieser Broschüre die Möglichkeiten und Perspektiven auf, die in einer Profilierung diakonischer Gemeindegarbeit liegen können.

Wir tun dies auf der Basis einer fundierten Evaluation, die gemeinsam mit der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum durchgeführt worden ist. Mein besonderer Dank gilt Frau Dr. Nina Behrendt-Raith und Herrn Prof. Dr. Dr. Christian Zwingmann sowie Studierenden im Masterstudiengang „Management in sozialwirtschaftlichen und diakonischen Organisationen“ für ihre wissenschaftliche Arbeit und ihr Engagement in der gemeinsamen Steuerung des Projektes. Veronika Drews-Galle sei für wichtige Hinweise und Anregungen gedankt. Prof. Dr. Gerhard K. Schäfer danke ich dafür, dass er die Entstehung dieser Broschüre kompetent koordiniert und das Projekt kontinuierlich beraten hat.

Mein Dank gilt ebenso allen, die sich für die Evaluationsstudie zur Verfügung gestellt haben. GemeindeSchwestern einerseits, Presbyter:innen, Pfarrer:innen, Superintendent:innen und Verantwortliche diakonischer Einrichtungen andererseits haben ihre Erfahrungen mit dem Projekt pointiert zum Ausdruck gebracht. Das Profil und die Schwerpunkte der Praxis von GemeindeSchwestern treten damit deutlich hervor. Erwartungen der GemeindeSchwestern insbesondere an Kirchengemeinden kommen ebenso in den Blick wie Erwartungen von Leitungsverantwortlichen in Gemeinden, Kirchenkreisen und diakonischen Organisationen an die GemeindeSchwestern.

Ohne das traditionsreiche und innovative Netzwerk der Diakoniegemeinschaft, das Bildung mit Spiritualität in Gemeinschaft verbindet, gäbe es dieses Projekt nicht. Die Gemeinschaft, die Gremien in der Ev. Stiftung Diakoniewerk Ruhr Witten sowie der Kreis der Freunde und Förderer unterstützen die Weiterentwicklung dieser Mutterhaus-tradition nachhaltig.

Die Evangelische Kirche von Westfalen und die Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe haben die Evaluation finanziell unterstützt. Dafür sind wir dankbar. Gemeinsam werden wir die noch offenen Fragen zu klären haben. Dabei sind wir uns der Unterstützung und Beteiligung vieler sicher, für die das GemeindeSchwester-Projekt eine Herzensangelegenheit ist.

Es kann sich sehen lassen und ist ein Beitrag zur Zukunftsgestaltung und Relevanz von Gemeindediakonie.

Diakonissen-Mutterhaus Witten, im Juli 2021
D Marianne Anschütz, Oberin

Inhalt

1	EINLEITUNG: TRADITION & INNOVATION	5
2	GESCHICHTE & GEGENWART	7
3	KONTEXTE & SUCHBEWEGUNGEN	10
4	MOTIVATION & QUALIFIKATION	12
5	HANDLUNGSFELDER & ZIELGRUPPEN	14
6	ROLLE & NETZWERK	16
7	BESCHÄFTIGUNG & FINANZIERUNG	20
8	FAZIT & PERSPEKTIVEN	24

Nina Behrendt-Raith, Gerhard K. Schäfer, Christian Zwingmann:
Die GemeindeSchwester. Sehen und tun, was dran ist.

Im Auftrag der Evangelischen Stiftung Diakoniewerk Ruhr Witten,
herausgegeben von Oberin D Marianne Anschütz. Witten 2021.

Bildnachweis: für Netzbilder: iStock by Getty Images; Rest: privat



1

EINLEITUNG: TRADITION & INNOVATION

Das GemeindeSchwester-Projekt des Mutterhauses im Diakoniewerk Ruhr Witten gibt es seit dem Jahr 2010. GemeindeSchwestern sind evangelische Frauen, die nach dreijähriger diakonisch-theologischer Weiterbildung in der Regel in das Amt der Diakonisse innerhalb der Evangelischen Kirche in Westfalen (EkvW) eingesegnet werden bzw. dem Mutterhaus verbunden bleiben. GemeindeSchwestern arbeiten zumeist in der Gemeinde, zu der sie gehören. Hier setzen sie besondere soziale Akzente und wollen dazu beitragen, Gemeinden in diakonischer Perspektive weiterzuentwickeln.

Das Projekt GemeindeSchwester ist ein instruktives Beispiel für die Anknüpfung an die Tradition der Gemeindegewalt, die Theodor Fliedner in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts begründet hat. In dem Modell des Wittener Mutterhauses werden Elemente dieser Tradition aufgenommen und weitergeführt, die von hoher Aktualität sind.

Im Oktober 2010 begannen fünf Frauen mit der Arbeit als GemeindeSchwestern. Heute sind 38 Frauen in westfälischen Gemeinden diakonisch tätig (sehen Sie dazu Seite 2). Im Folgenden wird dargestellt, was GemeindeSchwestern bewegt und was sie tun. In den Blick kommen Faktoren, die für ihre Arbeit förderlich und erschwerend sind. Gesichtspunkte der Anstellung und der Finanzierung werden thematisiert. Gefragt wird schließlich nach den Zukunftsperspektiven für die GemeindeSchwestern.

Unserer Darstellung liegt die *Evaluation* des Projekts „Gemeindegewalt“ zugrunde, die 2020/21 vom Diakoniewerk Ruhr Witten in Zusammenarbeit mit der Evangelischen Hochschule RWL in Bochum durchgeführt worden ist. Die Federführung hatten Dr. Nina Behrendt-Raith und Prof. Dr. Dr. Christian Zwingmann. Die Evaluation umfasste einen quantitativen und einen qualitativen Studienteil:



4 % Kooperationspartner:innen in diakonischen Unternehmen oder in Kirchenkreisen, 21 % Personen in einer anderen Funktion).

Im **qualitativen** Studienteil wurden zwischen Oktober und November 2020 zwei mündliche Befragungen durchgeführt: Zum einen wurden im Rahmen zweier Gruppendiskussionen drei ehemalige und fünf aktuelle GemeindeSchwestern befragt. Zum anderen fanden insgesamt neun Einzelinterviews mit verschiedenen am Projekt beteiligten Akteuren statt. Dabei wurden drei Pfarrer:innen, drei Superintendent:innen und drei Vertreter:innen kooperierender diakonischer Organisationen befragt.

6

Im **quantitativen** Teil wurden im Juli/August 2020 zwei schriftliche Befragungen durchgeführt: Die erste Befragung richtete sich an die GemeindeSchwestern selbst. 36 aktuell tätige oder ehemalige GemeindeSchwestern haben sich daran beteiligt. Die zweite Befragung richtete sich an verschiedene Akteure, die in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen oder in einem diakonischen Unternehmen mit einer GemeindeSchwester zusammenarbeiten. Insgesamt beteiligten sich 189 Akteure (40 % Presbyter:innen, 23 % Pfarrer:innen, 12 % hauptamtliche Mitarbeiter:innen,





2

GESCHICHTE & GEGENWART

Das GemeindeSchwester-Projekt nimmt die Tradition, die von Theodor Fliedner (1800–1864) begründet worden ist, auf und führt sie weiter. Fliedner hat – zusammen mit seiner ersten Frau Friederike Fliedner (1800–1842) und seiner zweiten Frau Caroline Fliedner (1811–1892) – seit den 1830er Jahren in Kaiserswerth (Düsseldorf) das Amt und den Beruf der Diakonisse wiederentdeckt und neu geformt. Fliedners Konzeption stellte eine innovative evangelische Reaktion auf die sozialen Verwerfungen der Zeit dar. Massenarmut, beginnende Industrialisierung mit ihren weitreichenden Folgen, soziale Unsicherheit, kulturelle Veränderungen und neue politische Ideologien kennzeichneten die Zeit. Vor diesem Hintergrund ging es Fliedner darum, dass Frauen ihre sozialen Gaben und Fähigkeiten in Kirche und Gesellschaft zur Geltung bringen können. Ledigen evangelischen Frauen wurde eine berufliche Tätigkeit in der Kleinkinder- und Krankenpflege

ermöglicht und eine qualifizierte Mitarbeit am Bau des Reiches Gottes eröffnet. Die Tracht der Diakonisse – Haube und Kleid – war der Kleidung der verheirateten Bürgersfrau nachempfunden.

Fliedner hat das Amt der Diakonisse biblisch hergeleitet. Er sah darin ein von den Aposteln eingesetztes diakonisches Amt für Frauen. Die in Römer 16,1 erwähnte Phöbe galt Fliedner als erste Diakonisse und als Vorbild für das wiedererweckte Diakonissenamt. Den Dienst der Diakonissen hat Fliedner in dreifacher Hinsicht entfaltet: Sie sollen zum einen „Dienerinnen des Herrn Jesus“ sein, zum zweiten „Dienerinnen der Kranken und Armen um Jesu willen“ und zum dritten „Dienerinnen untereinander“. Die ersten beiden Aspekte hängen unmittelbar zusammen: Die Diakonisse machte es zu ihrem Lebensberuf, Jesus zu dienen, und das heißt, ihm in der Pflege der Kranken und schwachen Glieder seines Leibes zu dienen. Dem

Dienst an anderen korrespondiert die Liebe untereinander als Binnenprinzip der Schwesterngemeinschaft. Zugleich waren die Diakonissen in das Mutterhaus eingebunden.

Von Anfang an beabsichtigte Fliedner, die Diakonissen vor allem in Kirchengemeinden einzusetzen. Als Diakonissen im biblischen Sinne zu wirken, hieß für ihn vor allem,

In Cleve am Niederrhein (1844) entstand die erste Gemeindestation, in der Fliedners Konzeption Gestalt gewann. In dem Vertrag zwischen der Diakonissenanstalt Kaiserswerth und der Kirchengemeinde Cleve heißt es: Die Diakonissen „widmen sich [...] der Pflege der Armen und Kranken – sie besuchen die Armen und Kranken, berichten über den befundenen Zustand, schlagen Mittel zur Abhilfe der Not vor, leisten bei Kranken persönliche Hilfe durch Pflege und Nachtwachen, soweit es ihre Kräfte erlauben“.

im Dienst und im Raum der Gemeinde zu arbeiten. Er sah in der Gemeindediakonisse die „Krone der Diakonissen-Wirksamkeit“. Diese Vorstellung war eingebettet in ein Programm der Kirchenreform, das auf das differenzierte Zusammenwirken unterschiedlicher Gaben, Kompetenzen und Ämter zielte. Fliedner hat versucht, die Gemeindediakonissen den Amtsträgern in spannungsvoller Weise zuzuordnen. Er sah in der Diakonisse eine gegenüber dem Pfarrer und den Presbytern gleichwertige Mitarbeiterin, die aber zugleich gegenüber den Pastoren, Presbyterien oder den Trägervereinen verantwortlich war.

Die Krankenpflege, insbesondere die Pflege der armen Kranken, stand im Vordergrund des Dienstes. Die Diakonissen sollten aber darüber hinaus auch die „geistlichen Bedürfnisse“ der Kranken befriedigen, und danach trachten, deren Seelen für den Heiland zu gewinnen. Fliedners Idealvorstellung der Gemeindediakonissen verdichtete

sich im Bild der „Gemeindemütter“. Er sah in ihnen „Mütter der Armen und Kranken in der ganzen Gemeinde, im Leiblichen wie im Geistlichen“.

Das Aufgabenspektrum der Gemeindediakonissen war breit. Der Ansatz war „ganzheitlich“. Die Gemeindediakonissen verknüpften Krankenpflege mit Seelsorge, sittlicher Erziehung und Armenpflege. Persönliche Zuwendung verband sich mit fachlicher, krankenflegerischer Kompetenz. Darüber hinaus verfügten sie über eine „Verweiskompetenz“. Sie kannten die Lebensumstände einer armen Kranken und ihrer Familie gut und konnten Wege anbahnen für eine Hilfe, die ihre eigenen Möglich-

keiten überschritt. Die Schwesternschaft und das Mutterhaus boten für die Diakonisse und ihre Arbeit vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten. Die Gemeindegemeinschaft war nicht lediglich eine Arbeitskraft und Angestellte

O-Ton

Ja, wir blicken auf eine lange Tradition zurück. Ich finde das herrlich. (Gemeindegemeinschaft)

der Gemeinde, sondern Mitglied einer Lebens-, Dienst- und Glaubensgemeinschaft – mit allen Facetten von Fürsorge, wechselseitiger Hilfe und Unterordnung.

Für die Arbeit der Gemeindediakonissen ist der Begriff Gemeindediakonie geprägt worden (Julius Disselhoff, 1889). Der Dienst der Gemeindediakonisse war in hohem Maße gemeindebildend. Die Gemeindegemeinschaft war für lange Zeit das Gesicht der Diakonie. Sie personifizierte bis in die 1960er Jahre hinein die Diakonie in evangelischen Gemeinden.

Die gesellschaftlichen Umbrüche in den 1960er Jahren förderten die Krise der Diakonissenbewegung. Im Zeichen der Emanzipation wurde die Lebensform der Diakonissen für Frauen zunehmend unattraktiver. Die Zahl der Diakonissen nahm immer mehr ab. Sozialstationen, die in den Sozialstaat eingebunden sind und die pflegerische Fach-

lichkeit ins Zentrum stellten, traten an die Stelle der Gemeindestationen, die lange Zeit von Diakonissen geprägt worden waren. Mit dem „Aussterben“ der Diakonissen verloren die evangelischen Kirchengemeinden auch die Gemeindegewestern, die für rund ein Jahrhundert die Gemeindegewestern personifiziert hatten.

» O-Ton

*Also selbst letztens im Altenheim, wo ich keinen Termin hatte und spontan rein wollte, was überhaupt nicht ging, wurde dann die Heimleitung geholt und als Gemeindegewester bin ich dann reingekommen und konnte die Dame besuchen.
(Gemeindegewester)*

Manchmal gilt, auch in der Kirche: Totgesagte leben länger. Seit den 1980er Jahren entwickelte sich ein neuer Typ von Diakonisse. Mit ihr entstand auch die Gemeindegewester in neuer Form. Gegenüber der Gemeindegewester 1.0 ist bei der neuen Gemeindegewester, sozusagen der Gemeindegewester 2.0, vieles anders. Aber die neuen Gemeindegewestern sehen sich nach wie vor in der Tradition Fliegners. Sie wollen diese Tradition gerade bewahren, und zwar dadurch, dass sie sie weiterführen und in evangelischer Freiheit neu formen. Heutige Gemeindegewestern sind stolz, Teil einer langen, guten Tradition zu sein.

An die Tradition anknüpfen und sie neu gestalten – dies spiegelt sich auch im Namen wider. Gemeindegewester – das große „S“ in der Mitte will die Orientierung an der Tradition und neue Akzente zugleich zum Ausdruck bringen. Gegenüber der Verwendung des Begriffs Gemeindegewester gab und gibt es bisweilen Bedenken: Er wecke falsche Erwartungen; die Leute hätten bei Gemeindegewester das alte Bild im Kopf der Tracht tragenden, unverheirateten, allezeit dienstbereiten Gemeindegewester, die Krankenpflege leistete. Die bisherigen Erfahrungen zeigen jedoch, dass sich der Titel Gemeindegewester

noch mehr als erwartet als „Türöffner“ erwiesen hat – auch und gerade unter Corona-Bedingungen.

Der Name wird weitgehend positiv gewertet. Er knüpft an eine positiv besetzte historische Rolle an und gibt Anlass zur Kommunikation. Mit ihm werden die Prinzipien der „Augenhöhe“ und der Geschwisterlichkeit in einer christlichen Gemeinde in Verbindung gebracht.





3 KONTEXTE & SUCHBEWEGUNGEN

10 Das Projekt GemeindeSchwester ist mit unterschiedlichen Entwicklungen verwoben. Es ist Teil facettenreicher Suchbewegungen. Dabei geht es um zentrale gesellschaftliche Fragen der Sorge füreinander und der diakonischen Verantwortung der Gemeinden:

▶ **Menschen wollen dort leben und sterben, wo sie sich zugehörig fühlen.** Unterstützung muss deshalb so gestaltet werden, dass Menschen mit Behinderungen, Alte, Pflegebedürftige oder von Demenz betroffene Menschen so lange wie möglich in ihrem vertrauten Wohnumfeld bleiben können. „Sozialräumlich vor ambulant und stationär“ – das gilt als neue Maxime des Sozialstaats.

▶ Die verschiedenen Bereiche im Sozial- und Gesundheitswesen sind häufig nicht oder nur unzureichend miteinander verzahnt. Deshalb richten sich z. B.

neuere Konzepte der gemeindenahen und familienorientierten Gesundheitsversorgung darauf, ganzheitliche Patientenorientierung, aufsuchende Hilfe, Prävention und die Berücksichtigung des sozialen und familiären Umfelds miteinander zu verknüpfen. Benachteiligte sollen bessere Zugangsmöglichkeiten zu sozialen und gesundheitlichen Informationen und Angeboten eröffnet werden. Die Verbindungen zwischen dem stationären und ambulanten Sektor sowie unterschiedlichen sozialen Bereichen sollen verstärkt werden.

▶ In den letzten Jahren hat die Idee **Sorgender Gemeinschaften** (Caring Communities) an Bedeutung gewonnen. Dabei geht es im Kern darum, wie in einer Gesellschaft, in der soziale Beziehungen brüchiger werden, neue Brücken geschlagen werden können – zwischen Unterstützungsbedürftigen und deren Familien, profes-

sioneller Hilfe, Bürgerengagement, Kirchengemeinden und sozialen Einrichtungen. Für das Altern bzw. das Alter ist für Sorgende Gemeinschaften die Frage zentral, wie Selbstständigkeit, Selbstverantwortlichkeit, Mitverantwortlichkeit und die Akzeptanz von Abhängigkeit gestärkt und verknüpft werden können.

► **Kirchengemeinden** sind dazu prädestiniert, Teile Sorgender Gemeinschaften zu sein. Von ihnen können wichtige Impulse für die Gestaltung sozialer Räume, der Dörfer, Quartiere und Stadtteile, ausgehen. Diakonie gehört zur DNA christlicher Gemeinden. Der Evangelist Lukas sieht die Gemeinde grundsätzlich dadurch bestimmt, dass Jesus als „Diakon“ in ihrer Mitte ist (vgl. Lukas 22,27). „Gemeinde“ – das meint im theologischen Sinn einen Raum, in dem unterschiedliche Menschen miteinander verbunden sind – im Glauben an Gottes versöhnendes Handeln, in der Freude über widerfahrenes Erbarmen und in der Hoffnung auf Gottes Reich, in dem „Gerechtigkeit und Frieden sich küssen“ (Psalm 85,11). Und „Gemeinde“ meint einen Raum, in dem die Solidarität mit jenen kultiviert wird, denen die Freude am Leben vorenthalten wird und deren Hoffnung erstorben ist. In diakonischem Handeln sucht Gemeinde Gottes Erbarmen widerzuspiegeln – in ihrem eigenen Feld und darüber hinaus.

► Gemeinde und Diakonie gehören theologisch zusammen. Es gibt eindruckliche Beispiele diakonischer Aktivitäten von Gemeinden. Dies gilt auch und gerade in Zeiten von Corona. Freilich: Es ist vielfach nicht zusammen, was zusammengehört. Eine Entfremdung zwischen Diakonie und Ortsgemeinden wird häufig beklagt. Und viele Gemeinden bleiben unter ihren diakonischen Möglichkeiten. Umso wichtiger ist es, die **Chancen und Aufgaben gemeindlicher Diakonie** herauszustellen. Aufgaben und Chancen gemeindlicher Diakonie ergeben sich daraus, dass Ortsgemeinden mit der alltäglichen Lebens-

welt verbunden sind. Zu einer Kirchengemeinde gehören Menschen unterschiedlicher Herkunft, sozialer Gruppen und Altersstufen. Geboren werden und Sterben, Scheitern und Gelingen vollziehen sich in ihrem Bereich. Sie hat es mit Opfern der entfesselten Marktwirtschaft zu tun. Sie ist konfrontiert mit denen, die der Beschleunigung aller Lebensverhältnisse nicht gewachsen sind und das Gefühl haben, „überflüssig“ zu sein. Entscheidend ist, ob sich aus der objektiv gegebenen Nähe einer Kirchengemeinde zu den in ihr und in ihrem Umfeld lebenden Benachteiligten eine inhaltliche, tatsächliche Nähe ergibt.

► Die Frage nach der diakonischen Profilierung der Ortsgemeinden stellt sich in einer Zeit, in der die **Ressourcen** der beiden großen Kirchen in unserem Land deutlich zurückgehen. Finanzielle Mittel nehmen ab. Die **Personalknappheit** nimmt zu. Die Lage ist brisant. Denn die Strahlkraft der Kirche und jeder Gemeinde hängt ganz wesentlich von Menschen ab, die sie verkörpern, für sie arbeiten und werben.

Das Projekt GemeindeSchwester ist mit den skizzierten Herausforderungen, Entwicklungen und Suchbewegungen verflochten. Es dockt an die sozialen Probleme an und ist anschlussfähig an wichtige Debatten, die gegenwärtig geführt werden. Die GemeindeSchwester ist ein Baustein auf der Suche nach produktiven, zukunftsweisenden Lösungen.



4

MOTIVATION & QUALIFIKATION

- 12 Was motiviert Frauen, GemeindeSchwester zu werden, und was bewegt Kirchengemeinden dazu, eine GemeindeSchwester anzustellen?

Frauen, die die Qualifizierung zur GemeindeSchwester anstreben, sind zumeist in einem sozialen Beruf tätig. Zugleich haben sie sich in einer Kirchengemeinde oft lange Zeit ehrenamtlich engagiert. Sie haben von der Möglichkeit, als GemeindeSchwester zu arbeiten, durch Berichte im Gemeindebrief oder in einer Zeitung gehört oder sind persönlich angesprochen worden. Ausschlaggebend für den Entschluss, GemeindeSchwester zu werden, ist vor allem, dass Frauen ihre persönlichen Begabungen, ihren

» O-Ton

*Der nahe Kontakt zu den Menschen, das ist einfach so ein großes Geschenk.
(GemeindeSchwester)*

Glauben und ihre sozialen Kompetenzen verstärkt, kontinuierlich und verbindlich in ihre Gemeinde einbringen möchten. Ein gemeindliches Nebenamt bietet dafür einen angemessenen Rahmen.

Im schriftlichen Teil der Evaluation konnten die GemeindeSchwestern bei einer offenen Frage aufschreiben, **was ihnen an ihrer Tätigkeit am besten gefällt bzw. gefallen hat**. Die Antworten (Abbildung 1) zeigen, dass vor allem der mit der Tätigkeit verbundene „menschliche Kontakt“ Freude bereitet und somit das zentrale Motiv für die Arbeit als GemeindeSchwester darstellt. Dabei werden sowohl „persönliche Begegnungen“ als auch die „Vielfalt der Kontakte“ hervorgehoben. Außerdem sind GemeindeSchwestern verschiedene „konkrete Aufgabenbereiche“ wichtig, namentlich die Arbeit mit alten Menschen, und allgemein das „Helfen können“. Von großer Bedeutung ist für sie, dass die Praxis der GemeindeSchwester ein ho-

hes Maß an Gestaltungsfreiheit und Eigenverantwortung ermöglicht. Die Arbeit wird als sinnhaft angesehen; dem korrespondiert die Erfahrung, dass sie „Dank und Anerkennung“ von Seiten der durch sie Unterstützten und der Gemeinde erhalten. Die „kreative Entwicklung von Neuem“ sowie die Herausforderung, „Gemeinde und Kirche (diakonisch) zu beleben“, sind ebenfalls häufig genannte Motive.

GemeindeSchwestern sind mehrfach qualifiziert und bringen **spezifische Erfahrungen** mit: Sie verfügen zum einen über viel Lebenserfahrung. Sie haben zweitens eine soziale Ausbildung – als Erzieherin, Sozialpädagogin, Pflegefachkraft etc. – und/oder eine zumeist langjährige Berufserfahrung. Sie kennen – drittens – ihre Gemeinde und ihr Umfeld sehr gut und haben ihre Begabungen und Fähigkeiten ehrenamtlich zur Geltung gebracht. Schließlich haben sie die dreijährige berufsbegleitende Weiterbildung zur GemeindeSchwester absolviert. Elementare Theologie, Diakonie und Seelsorge sind wesentliche Inhalte der

analysieren und mitgestalten können. Vor allem aber geht es darum, Menschen zu unterstützen und zwar grundsätzlich so, dass Leib- und Seelsorge zusammenkommen.

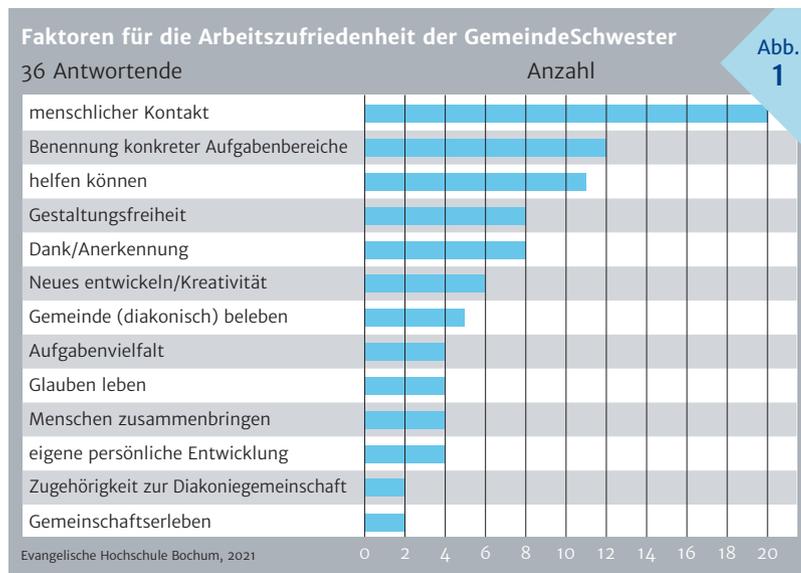
Laut der mündlichen Befragung sind unterschiedliche Gründe und Motive maßgeblich, wenn

Kirchengemeinden eine GemeindeSchwester anstellen: Zum einen nimmt die Zahl der Hauptamtlichen, vor allem der Pfarrerinnen und Pfarrer, ab. Die Aufgaben werden aber eher komplexer und die Herausforderungen für kirchliche Arbeit nehmen zu. Eine GemeindeSchwester zu haben, bedeutet ein Mehr an professionellen Ressourcen. Zum zweiten erwarten Pfarrer:innen und Presbyter:innen, dass Aufgaben der Hilfe und Unterstützung geleistet werden, die

sonst nicht wahrgenommen werden können, und dass Menschen erreicht werden, die sonst nicht in den Blick kommen. Ein drittes Motiv liegt in der Hoffnung, dass GemeindeSchwestern dazu beitragen, dass Gemeinden innovativer werden. Sie sollen dabei mitwirken, dass die „verklebte, alte Form der Kirchengemeinde“ verändert wird. Durch neue Praxisformen und Projekte sollen mehr Offenheit für unterschiedliche Menschen und mehr Nähe zu ihnen entstehen. Schließlich verwenden Presbyter:innen und Pfarrer:innen häufig das Bild der Brücke, um zu beschreiben, was sie von der GemeindeSchwester erwarten: Sie soll Brücke sein zwischen der Gemeinde und Menschen, die Unterstützung brauchen, zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen sowie zwischen Gemeinde und Diakonischen Werken bzw. sozialen Einrichtungen.

O-Ton

Wir haben beobachtet, dass wir als Pfarrer und Pfarrerrinnen zunehmend auf Entlastung oder – ich finde das hat so etwas Negatives – auf Ergänzung angewiesen sind. (Pfarrer:in)



Weiterbildung. Sie zielt darauf, dass GemeindeSchwestern soziale Entwicklungen in Gemeinde und Gemeinwesen

5

HANDLUNGSFELDER & ZIELGRUPPEN

14 Was konkret tun GemeindeSchwestern? Im schriftlichen Evaluationsteil geben die befragten GemeindeSchwestern als ihre wichtigsten Handlungsfelder an, dass sie Menschen „persönliche Zuwendung vermitteln“, „aktiv aufsuchen“ sowie „in schwierigen Lebenssituationen beraten und seelsorglich begleiten“ (Abbildung 2).

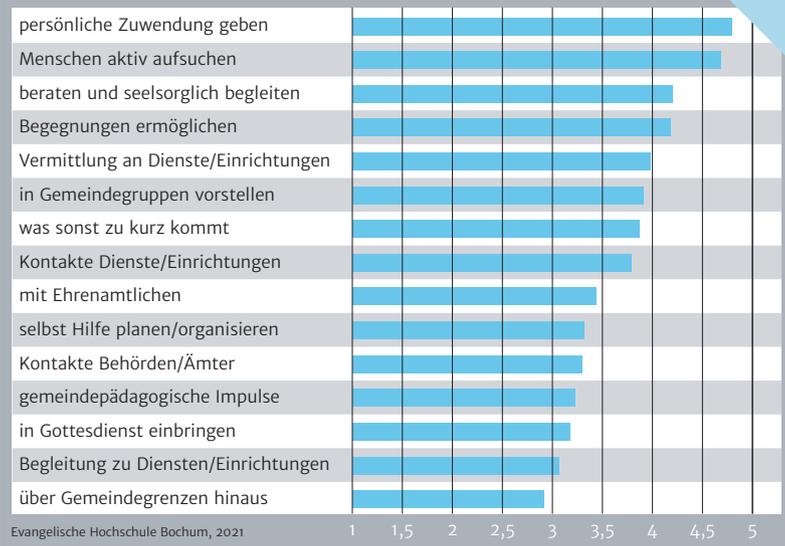
Im Mittelpunkt der Arbeit der GemeindeSchwestern stehen also die Begegnung mit und die Unterstützung von hilfebedürftigen Menschen vor Ort. Nach Auskunft der befragten GemeindeSchwestern sind dies allen voran „alte“, „einsame“ und „kranke Menschen“, gefolgt von „Menschen in akuten Lebenskrisen“, „armen oder bedürftigen“ sowie „trauernden Menschen“ (Abbildung 3).

Handlungsfelder der GemeindeSchwester in der Gemeinde

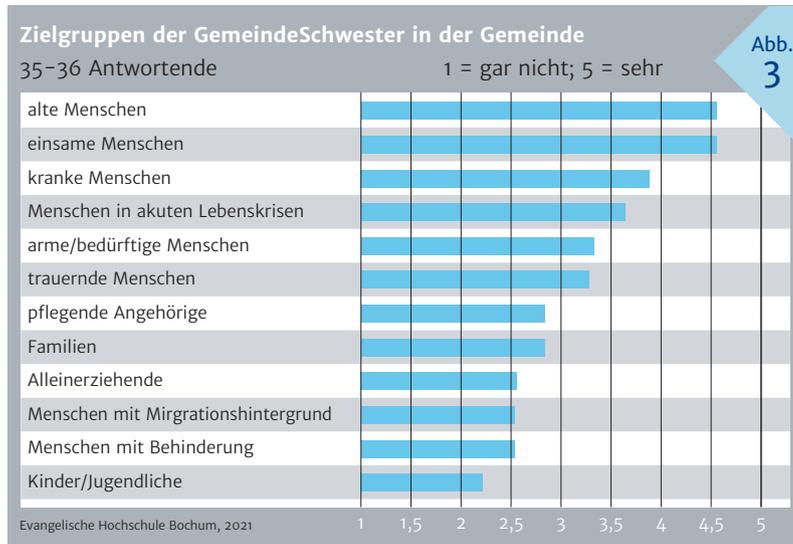
35-36 Antwortende

1 = gar nicht; 5 = sehr

Abb. 2



Die aktive, aufsuchende Unterstützung dieser Menschen ergänzen GemeindeSchwestern durch gezielte Aktivitäten zur Vernetzung und zur Vermittlung professioneller Hilfe, aber auch durch eigenständige Beratung. So werden „durch besondere Veranstaltungsformen Begegnungen zwischen Menschen ermöglicht“ sowie Menschen mit Hilfebedarf „an geeignete Dienste oder Einrichtungen vermittelt“, „zu diesen begleitet“ und mit eigenständiger



„Hilfeplanung und -organisation“ unterstützt. Im Vorfeld etablieren und pflegen GemeindeSchwestern im Sinne kontinuierlicher Netzwerkarbeit „Kontakte zu relevanten Diensten oder Einrichtungen“ sowie „zu Behörden und Ämtern“ (Abbildung 2).

Kurz zusammengefasst: GemeindeSchwestern kümmern sich – durch Hingehen, durch Vernetzen, durch Beraten. Sie leisten Beistand, machen Mut und suchen mit Betroffenen zusammen Wege, die weiterführen.



O-Ton

Wir bieten ein niederschwelliges Angebot, und ich finde es großartig, dass ich die Möglichkeit habe, Menschen zu besuchen und aufzufangen, die sonst oftmals keine Ansprechpartner finden würden. (GemeindeSchwester)

6

ROLLE & NETZWERK

16 Eine Kirchengemeinde hat unterschiedliche Aufgaben. Grundlegend sind fünf Funktionen: verkündigen, Gottesdienst feiern, bilden, unterstützen, leiten. Die Arbeit einer GemeindeSchwester reicht in unterschiedliche Bereiche hinein. Zentral für ihre Tätigkeit ist aber die Diakonie, die Unterstützung von Menschen, die in irgendeiner Weise auf Hilfe und Begleitung angewiesen sind. Das bestimmt das Profil dessen, was GemeindeSchwestern tun. Sie handelt dabei im Auftrag der Gemeinde und als Trägerin eines Amtes. Als öffentliche Person ist sie *das* oder zumindest *ein* markantes Gesicht der Gemeindediakonie.

Die Evaluation hat gezeigt, dass nach Auffassung der Akteure GemeindeSchwestern tatsächlich „das diakonische Profil der Gemeinde“ stärken. In der Befragung bringen GemeindeSchwestern zum Ausdruck, dass sie sich als „Ohr der Gemeinde“ verstehen. Sie sind am „Puls der Zeit, am Puls der Gemeinde, und fühlen, was gerade dran ist“.

GemeindeSchwestern verstehen sich als Brückenbauerinnen. Sie entwickeln „Geh-Strukturen“ und wollen Beziehungen stiften und stärken. In einigen Gemeinden können sie dabei anknüpfen an das, was diakonisch bereits geschieht. In manchen Kirchengemeinden sind allerdings keine oder nur wenige Anknüpfungspunkte gegeben. Es gibt Ortsgemeinden, in denen es nach Auskunft von GemeindeSchwestern weder eine Konzeption diakonischer Arbeit noch einen Diakonieausschuss des Presbyteriums gibt: Das „einzig Diakonische an unserer Gemeinde war die Diakoniekasse.“ „Diakonie war die Auszahlung von 5 Euro, wenn jemand kam. Das machte aber der Pfarrer.“ „Es heißt, wir arbeiten diakonisch. Aber wenn man ganz genau nachhakt, dann ist man manchmal – glaube ich – in der Wüste gelandet“. So fallen Urteile von GemeindeSchwestern aus. Die Ausgangsbedingungen für die Arbeit von GemeindeSchwestern sind also sehr unterschiedlich.

Sie müssen zum Teil mühsame diakonische Pionierarbeit leisten, zum Teil können sie Bestehendes weiterentwickeln und ergänzen.

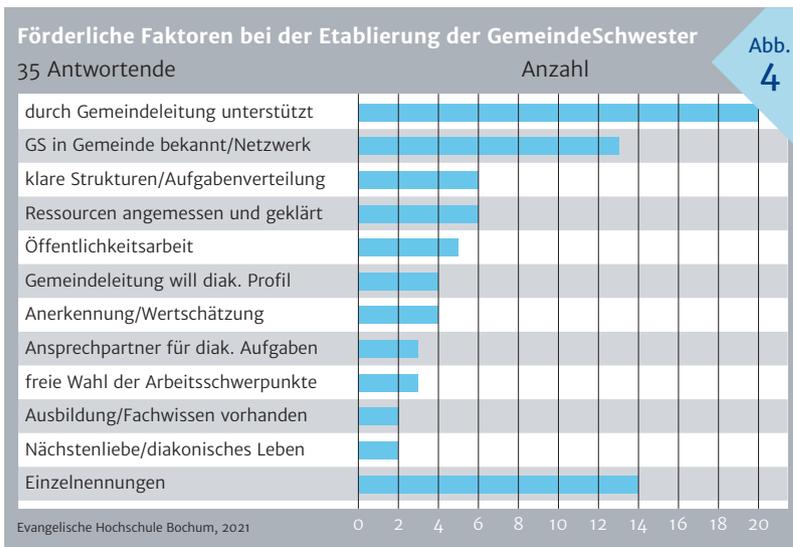
GemeindeSchwestern arbeiten in evangelischen Kirchengemeinden. In einer Kirchengemeinde stoßen unterschiedliche Erwartungen, Handlungsorientierungen und Ziele aufeinander. In einer Kirchengemeinde sind Hauptamtliche mit unterschiedlichen Berufen – Pfarrer:innen, Gemeindepädagog:innen und Diakon:innen, GemeindeSchwestern usw. – und Ehrenamtliche tätig. Eine Kirchengemeinde ist eine Organisation – mit Leitung, Zuständigkeiten und Zielsetzungen. Zugleich wird eine Gemeinde durch Gruppen, Einrichtungen wie dem Kindergarten, durch Einzelne, Schlüsselpersonen und persönliche Beziehungen geprägt. Was bedeutet dies für die Arbeit der GemeindeSchwestern?

In der Evaluation sind die GemeindeSchwestern gefragt worden, worin sie die wichtigsten **förderlichen Faktoren** für ihre Arbeit sehen (Abbildung 4). Demnach ist der zentrale förderliche Faktor, dass die GemeindeSchwester „von der Gemeindeleitung – Presbyterium und/oder Pfarrer:in – unterstützt“ wird. Diese Unterstützung kann sich vielfältig äußern: in enger alltäglicher Zusammenarbeit, regelmäßigen Kontakten bis hin zur Teilnahme an Dienstgesprächen und grundsätzlicher Offenheit für die Aufgaben der GemeindeSchwester. Für die Etablierung in der Kirchengemeinde sehen es die GemeindeSchwestern außerdem als sehr förderlich an, wenn sie bereits zuvor „in der Gemeinde bekannt“ sind und dort über ein „gutes Netzwerk“ verfügen. Als weitere günstige Faktoren werden von den GemeindeSchwestern auch noch relativ häufig genannt: „Klare Strukturen und Aufgabenverteilung“ im Leitungsteam, „vorab geklärte und angemessene Ressourcen“ hinsichtlich Finanzierung und Ausstattung sowie vorbereitende

und begleitende „Öffentlichkeitsarbeit“ innerhalb der Kirchengemeinde und darüber hinaus.

Zusammenfassend muss aus Sicht der GemeindeSchwestern für den Erfolg ihrer Arbeit also vor allem gewährleistet sein, dass das Leitungsteam strukturelle, praktische und ideelle Unterstützung bietet und dass die GemeindeSchwester in der Kirchengemeinde bekannt und vernetzt ist – am besten schon durch vorheriges Engagement in anderer, z.B. ehrenamtlicher Funktion oder aber durch systematische Öffentlichkeitsarbeit.

Ein besonderer förderlicher Faktor ist die Unterstützung durch das **Mutterhaus** in Witten. Für die GemeindeSchwestern ist das Mutterhaus ein wichtiger Ort des Rückhalts und der Ermutigung. Es ist ein „gemeinde-



17

unabhängiger“ Ort und ermöglicht fachlichen Austausch ebenso wie spirituelle Gemeinschaft.

Im Rahmen der Evaluation ist auch in den Blick genommen worden, wie GemeindeSchwestern an Entscheidungsprozessen der Gemeinde beteiligt sind und wie sich die Zusammenarbeit mit anderen Personen gestaltet, die in der Gemeinde tätig sind.

Die Einbindung der GemeindeSchwester in **Entscheidungsprozesse** funktioniert in den Gemeinden unterschiedlich. In den meisten Ortsgemeinden gibt es klare Regelungen: Die GemeindeSchwester ist Mitglied im Diakonieausschuss des Presbyteriums. Der Kontakt mit dem Presbyterium ist geregelt und ebenso der Zugang zur finanziellen Ressourcen für die diakonische Arbeit. Es gibt aber auch Erfahrungen, dass die GemeindeSchwester wenig eingebunden und wahrgenommen wird. Zudem steht der zumeist geringe Stellenumfang der GemeindeSchwester in Spannung zu dem Wunsch und der Notwendigkeit, kontinuierlich wichtige Informationen zu bekommen und an Prozessen der Willens- und Entscheidungsbildung beteiligt zu werden, sofern der diakonisch-seelsorgliche Bereich betroffen ist. Ein weiterer Punkt kommt hinzu: Ein

hohes Maß an Gestaltungsfreiheit und Eigenverantwortung ist ein wesentliches Motiv für Frauen, als GemeindeSchwester zu arbeiten. Eben dieses Motiv steht aber teilweise in Spannung zu der Beteiligung an Gremien der Gemeinde und klaren Vorgaben der Gemeindeleitung für die Tätigkeit der GemeindeSchwester.

Die **Zusammenarbeit** mit Hauptamtlichen, d.h.

Pfarrer:innen sowie Diakon:innen und Gemeindepädagog:innen einerseits und Ehrenamtlichen andererseits läuft

in den meisten Fällen gut. Konflikte sind die Ausnahme. Gewisse Konflikte können daraus entstehen, dass jemand, der bisher ehrenamtlich in der Gemeinde tätig war, nun als GemeindeSchwester arbeitet und dafür bezahlt wird. Das kann bei Ehrenamtlichen zu Irritationen führen. Rollen müssen neu justiert werden. Es ist in diesem Zusammenhang deutlich zu machen, dass GemeindeSchwestern im Vergleich zu Ehrenamtlichen spezifisch qualifiziert sind, eine öffentliche Rolle haben und in einer Weise tätig sind, die auch arbeitsrechtlich verbindlich ist.

In nahezu allen Kirchengemeinden, in denen GemeindeSchwestern tätig sind, arbeiten auch **Gemeindepädagog:innen** oder **Diakon:innen** – zumeist mit dem Schwerpunkt Kinder- und Jugendarbeit. Die ab und an geäußerte Befürchtung, GemeindeSchwestern

O-Ton

Das Mutterhaus ist ein Ort, von dem ich zehren kann und der mich immer wieder zu neuen Denkanreizen leitet. (GemeindeSchwester)





könnten diese Berufsgruppen verdrängen, hat keinen Anhalt an der Realität, soweit sie in der Evaluation analysiert worden ist. Konfliktlinien zwischen GemeindeSchwestern und Gemeindepädagog:innen/Diakon:innen tauchen in den Befragungen kaum auf.

Ausführlich thematisiert wird hingegen das Verhältnis von Pfarrer:innen und GemeindeSchwestern. Dabei geht es in sehr wenigen Fällen um Konflikte: Es kommt vor, dass GemeindeSchwestern den Eindruck haben, Pfarrer:innen seien nicht wirklich bereit, Arbeit, Einfluss und Entscheidungsmacht abzugeben. Es kommt vor, dass sich GemeindeSchwestern von Pfarrpersonen nicht ernstgenommen fühlen. Bei weitem überwiegen aber die Stimmen, die wechselseitigen Respekt zum Ausdruck bringen. Dabei wird herausgestellt, dass sich Pfarrer:innen und GemeindeSchwestern sehr gut ergänzen. Gemeinde-

Schwestern betonen ihre „Bodenhaftung“. Sie sehen sich dabei als „Praktikerinnen“ gegenüber den manchmal etwas „verkopften“ Theolog:innen. Gleichzeitig unterstreichen sie, dass sie sich die Unterstützung durch die Pfarrer:innen wünschen und darauf angewiesen sind. Pfarrer:innen stellen die unterschiedlichen Qualifikationen und Positionen heraus: akademische theologische Ausbildung, die Schwerpunkte der Verkündigung und des Gottesdienstes und Aufgaben der Gemeindeleitung (zusammen mit den Presbyter:innen) sind kennzeichnend für die Arbeit von Pfarrpersonen. Sie sind zum Teil aber auch in gewisser Weise „milieubeengt“ und verfügen nicht oder nur in geringem Maße über diakonisch-soziale Kompetenzen.

» O-Ton

Ich glaube, eine Gemeinde-Schwester macht ein multiprofessionelles Team bunter und kann es an mancher Stelle auch erden. (Pfarrer:in)

Aus Sicht der befragten Pfarrer:innen sind GemeindeSchwestern „an der Praxis orientiert“. Ihr Amt lebt davon, dass sie ihre eigenen Lebenserfahrungen und sozialen Kompetenzen sowie Erfahrungen sozial-diakonischer Arbeit einbringen. Sie haben, so wird gesagt, „ganz andere Zugänge“. „Es gibt Menschen“ – so hat es eine Pfarrerin/ein Pfarrer formuliert – „die erreicht ein Pfarrer oder eine Pfarrerin gar nicht so gut wie eine Gemeinde-Schwester“. Gemeinde – so lässt sich zusammenfassen – braucht eine Vielfalt von Gaben und beruflichen Kompetenzen und Rollen.

» O-Ton

Ein multiprofessionelles Team einer Kirchengemeinde lebt aus der Unterscheidung der Dienste und aus der Zuordnung der verschiedenen Dienste. (Diakonischer Kooperationspartner)

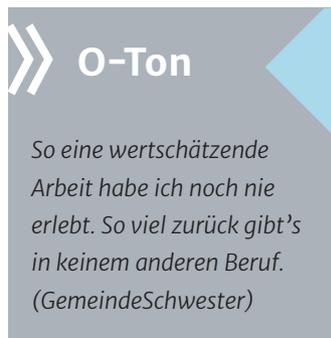


naturgemäß eine wichtige Rolle. Was den Umfang der Beschäftigung betrifft, so betonen GemeindeSchwestern einerseits, dass die Arbeit mit einem Umfang von 6–7 Stunden

für sie passend und sinnvoll war und ist – neben ihrem Hauptberuf. Andererseits weisen sie aber auch auf die Probleme hin, die mit einem eng begrenzten Stellenumfang verbunden sein können und manchmal tatsächlich sind: Vieles, was in diakonischer Hinsicht in der Gemeinde getan werden könnte und sollte, kann im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung nicht abgedeckt werden. Es bedarf deshalb einer spezifischen Schwerpunktsetzung. Und es bedarf klarer Absprachen über die Aufgaben und die Grenzen dessen, was eine GemeindeSchwester leisten soll. Ein geringer Stellenumfang begünstigt zudem Überstunden bzw. ein Engagement, das die Grenzen des Verabredeten und Zumutbaren ständig übersteigt. Ein sehr geringer Stellenumfang kann schließlich die notwendige Integration in gemeindeleitende Gremien erschweren.

Die Zahl der GemeindeSchwestern nimmt zu, die gerne mehr als 6–7 Stunden arbeiten möchten. Dies entspricht zunehmend auch dem Wunsch von Vertreter:innen der Kirchengemeinden. Die große Herausforderung für die Gemeinden liegt bei der Finanzierung.

Was die Vergütung betrifft, so ist die Einschätzung der GemeindeSchwestern unterschiedlich. Sie bringen einheitlich zum Ausdruck, dass sie für ihre Arbeit sehr viel Wertschätzung, Anerkennung und Dank erhalten.



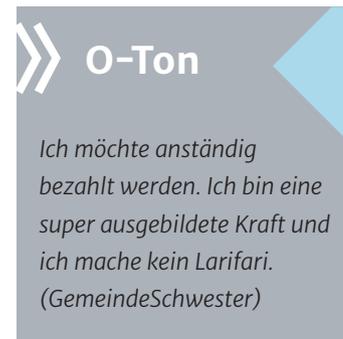
Relativ kritisch sehen die meisten aber den Stundenlohn. Er spiegelt in den Augen der meisten die qualifizierte Arbeit, die GemeinderSchwestern leisten, nicht hinreichend wider.

Die meisten Beteiligten sind sich bewusst, dass mit der Anstellung einer GemeindeSchwester kein prekäres Beschäftigungsverhältnis geschaffen wird. Das bedeutet, dass eine geringfügige Beschäftigung in der Regel nur dann verantwortbar ist, wenn eine GemeindeSchwester einen Hauptberuf oder eine andere Einnahmequelle hat.

Zum Thema „Geld“ gehört auch der manchmal erhobene Vorwurf, durch GemeindeSchwestern würden soziale Leistungen billiger angeboten als bei Dienstleistungsorganisationen. Es werde eine Art „Lohndumping“ betrieben. Dagegen weist

ein Interviewpartner darauf hin, dass der Stundenlohn für eine GemeindeSchwester von Anfang an „weit über dem Mindestlohn“ gelegen habe. Vor allem aber bieten GemeindeSchwestern „Leistungen“ an, die soziale Dienstleister nicht oder nur sehr schwach bereitstellen.

Die befragten Leitungsverantwortlichen der Kirchengemeinden weisen auf die Schwierigkeiten hin, die Mittel für eine GemeindeSchwester aufzubringen: Die finanziellen Mittel gehen insgesamt zurück. Ein Haushaltsposten für die Stelle einer GemeindeSchwester ist herkömmlich nicht vorgesehen. Vor allem eine längerfristige Finanzierung erscheint einer Reihe von Befragten als Problem. Zugleich halten es aber viele der Befragten für möglich und realistisch, die Arbeit zu finanzieren. Dazu gehören Mut, eine klare Strategie, eine deutliche Prioritätensetzung und die Bereitschaft, nach „rechts und links zu schauen“. Kreative Lösungen für eine Mischfinanzierung sind erreichbar.



bar. Typisch ist die Einschätzung eines Presbyters/einer Presbyterin, dass es aufgrund der positiven Erfahrungen, die Gemeindeglieder mit einer GemeindeSchwester gemacht haben, „relativ problemlos und schnell“ möglich ist, genug Mittel für die Unterstützung der Arbeit einzuwerben. Neben den gemeindlichen Diakoniemitteln, die gezielt für Projekte eingesetzt werden können, werden z.B. Förderkreise als bewährte Instrumente genannt.

Wie darüber hinaus die Finanzierung gestemmt werden kann, belegen die beiden folgenden Beispiele. Das erste zeigt, wie es eine Kirchengemeinde geschafft hat, nicht nur eine, sondern gleich drei GemeindeSchwestern anzustellen und zu finanzieren. Der zweite Bericht stammt aus einem Kirchenkreis, der entschieden hat, diakonische Aufgaben systematisch und vorrangig zu fördern.

» Wert und teuer

Kaum eine Kirchengemeinde hat ein paar Tausend Euro übrig für eine Sonderstelle „GemeindeSchwester“. Aber wenn man tatsächlich eine Mitarbeiterin gefunden hat, die mit ganzem Herzen und verlässlich Seniorenbesuche oder Trauerarbeit oder Flüchtlingsberatung oder Konfirmandenarbeit macht, sind dann 5000 bis 6000 Euro pro Jahr zu teuer?

Die Arbeit unserer GemeindeSchwestern ist es „wert“, getan und finanziert zu werden: Davon sind wir überzeugt und davon können wir dann auch andere überzeugen: Presbyterien, Kirchenkreis, Diakonie, Stiftungen, Spender und Spenderinnen von Zeit und Geld. Fundraising kommt vom englischen „Fund“ – Schatz. Es geht dabei um eine Art Schatzsuche. Man weiß, es gibt die Mittel und auch die Menschen, die das Projekt unterstützen können – man muss sie nur suchen und finden und begeistern.

Ein paar Hinweise, was uns bei dieser Suche geholfen hat, so dass wir jetzt schon drei GemeindeSchwestern mit unterschiedlichen Aufgaben und Stellenanteilen in unserer ländlichen Kirchengemeinde haben:

Wir haben mit dem Diakonischen Werk im Kirchenkreis geredet und das DW hat die Ausbildungskosten in Witten übernommen. Für die Ehrenamtskoordination in der Flüchtlingshilfe haben wir „Komm An“-Mittel beim Integrationszentrum des Kreises beantragt und damit zwei Beratungsstunden pro Woche finanzieren können. Für weitere Aufgaben in der Flüchtlingshilfe sind wir dankbar für die Sondermittel un-

serer Evang. Landeskirche von Westfalen. Immerhin sind es sechs Wochenstunden, die damit bei uns finanziert werden. Für das Projekt „Kirche Kunterbunt“ gibt es Sondermittel aus einem Innovations-Fond der eigenen Kirchengemeinde und auch Innovationsmittel des Kirchenkreises. Das Senior:innen-Netzwerk „Gemeinsam leben“ mit der Zielgruppe junger Senior:innen ab 55 Jahren passt genau in das Förderprogramm der Glücksspirale und ist damit mit zehn Wochenstunden über vier Jahre gesichert. Den Hinweis auf diese Fördermöglichkeit haben wir im Gespräch mit dem Zentrum für Drittmittel der Diakonie RWL bekommen. Mit den Fundraising-Profis dort kann man auch seine Idee besprechen und wertvolle Tipps für Anträge bekommen (fundraising@diakonie-rwl.de). In verschiedenen Newslettern werden auch die Kollekten-Mittel und die Abgabe-Termine für Anträge veröffentlicht.

Und wenn man vor Ort gut vernetzt ist und vielleicht sogar in einer LEADER-Region lebt (Landwirtschaftliches Förderprogramm der EU), kann man mit Unterstützung des entsprechenden Büros oder der Kommune 60 Prozent der Kosten gefördert bekommen.

Bei allen Anträgen bleibt die Grundfrage: Ist das Projekt und die konkrete Arbeit der GemeindeSchwester den Einsatz und auch manche Ablehnung von Anträgen „wert“, dann findet man auch die nötige Unterstützung bei Gott und Menschen.

Christoph Otminghaus, Pfarrer in Rödgen-Wilnsdorf

» » „Der Zehnte“ für diakonische Aufgaben?

Diese Frage stand irgendwann plötzlich im Raum. Wäre es denkbar, dass dies für unsere Finanzverteilung im Kirchenkreis Iserlohn gelten kann? Also zuerst für die Bedürftigen den Zehnten vom Gesamten abziehen, geben – dann für die eigenen Belange der Gemeinden, Dienste und Aufgaben verteilen, nehmen.

Der Zehnte geht auf das Alte Testament zurück: Nach 3. Mose 27,30 soll der Zehnte „vom Ertrag des Landes und von den Früchten der Bäume“ „dem Herrn“ gehören. Was dies heißen kann, wird in 5. Mose 14,28f deutlich: Alle drei Jahre soll der gesamte Zehnte vom Ertrag eines Jahres zur Unterstützung der Menschen ausgesondert werden, die nicht über eigenes Land verfügen – der Levit (Tempeldiener), der Fremdling und die Waise und die Witwe. Im Neuen Testament ist der Zehnte zwar nicht mehr zu finden. Aber vom Geben und Nehmen ist kraftvoll die Rede. Paulus z.B. betont in 2. Korinther 9,6f den Segen des Gebens: „denn einen fröhlichen Geber hat Gott lieb.“

Sogleich den Zehnten

Wollen wir von den eingehenden Kirchensteuern sogleich – also vom Brutto-Kirchensteueraufkommen des Kirchenkreises – den zehnten Teil für unsere gemeindlichen und verbandlichen diakonischen Aufgaben vorrangig zuweisen und erst dann die Verteilung an die weiteren gemeinsamen Aufgaben, die Gemeinden und Synodalen Dienste vornehmen? Die Herbstsynode 2019 beschloss einstimmig diese Veränderung der Finanzsatzung mit dem Titel: Der Zehnte. Das Haushaltsjahr 2020 stellte das erste Jahr der Umsetzung dar.

Zumutungen für eine Vision

Durch den Vorwegabzug von 10 Prozent mussten alle mit einer grundsätzlich geringeren Zuweisung rechnen. Gerade die Budgethaushalte mussten arg schlucken. Aber da war ja eine Vision, die wir umsetzen wollten. Sie trug. Viele zahlenkundige Menschen hatten sich mit der Entwicklung eines Verteilschlüssels befasst. Wenn da auf einmal ca. 1,4 Mio Euro möglichst gerecht in die diakonischen Aufgaben fließen sollten, braucht es Transparenz. Die sozialen Dienste unseres regionalen Diakonischen Werkes sollten schon einmal fünf Prozent erhalten – für Wohnungslosen- und Arbeitslosenhilfe etc. Die anderen fünf Prozent sollten den Gemeinden für ihre gemeindediakonischen Aufgaben zur Verfügung gestellt werden.

Gemeinden – GemeindeSchwestern

Die Gemeinden stellen die andere Seite der diakonischen Medaille dar – mit ihren Mittagstischen, Kleiderkammern, Schulaufgabenhilfe und vielem mehr. Dazu gehören für uns auch die GemeindeSchwestern, die in besonderer Weise dafür ausgebildet sind, Wege zu einer diakonischen Kirche zu suchen und zu beschreiten.

Der Zehnte – für uns hier ein Versuch, anders mit unserem gemeinsamen Geld umzugehen.

Martina Espelöer, Superintendentin
des Evangelischen Kirchenkreises Iserlohn



8

PERSPEKTIVEN & FAZIT

24 Im schriftlichen Teil der Evaluation wurden Akteure, die in verschiedenen Kontexten mit einer GemeindeSchwester zusammenarbeiten, mit zehn allgemein gehaltenen Fragen dazu befragt, was sie alles in allem von dem Projekt „GemeindeSchwester“ halten. Die Akteure konnten ihre Wertschätzung jeweils auf einer fünfstufigen Beurteilungsskala von 1 („gar nicht“) bis 5 („völlig“) zum Ausdruck bringen. Bei der Auswertung wurden die zehn Fragen dann gemittelt. Abbildung 5 veranschaulicht die Häufigkeitsverteilung der Durchschnittswerte und zeigt, dass die weit überwiegende Mehrheit der Akteure (81,5 %) eine sehr hohe Wertschätzung zwischen 4 („überwiegend“) und 5 („völlig“) äußert (Mittelwert = 4,31). Das bedeutet: Die meisten Akteure schätzen die Tätigkeit der GemeindeSchwester und finden, dass das Projekt sehr gut in die heutigen Kirchengemeinden passt und deren diakonischem Auftrag mehr Gewicht verleiht.

„Absolut empfehlenswert und ausbaufähig“ – so beurteilt ein Beteiligter das GemeindeSchwester-Projekt. Die Evaluation hat gezeigt: Das Projekt hat sich sehr bewährt. Einige Fragen müssen weiter geklärt werden. Aber deutlich ist: Das Projekt GemeindeSchwester bietet spezifische Chancen – für Frauen, Gemeinden, Kirchenkreise, diakonische Einrichtungen. Es trägt in originärer Weise dazu bei, Gottes Güte und Barmherzigkeit weiterzugeben. Es stärkt den sozialen Zusammenhalt und die Achtsamkeit für Menschen, die auf Unterstützung angewiesen sind.

» O-Ton

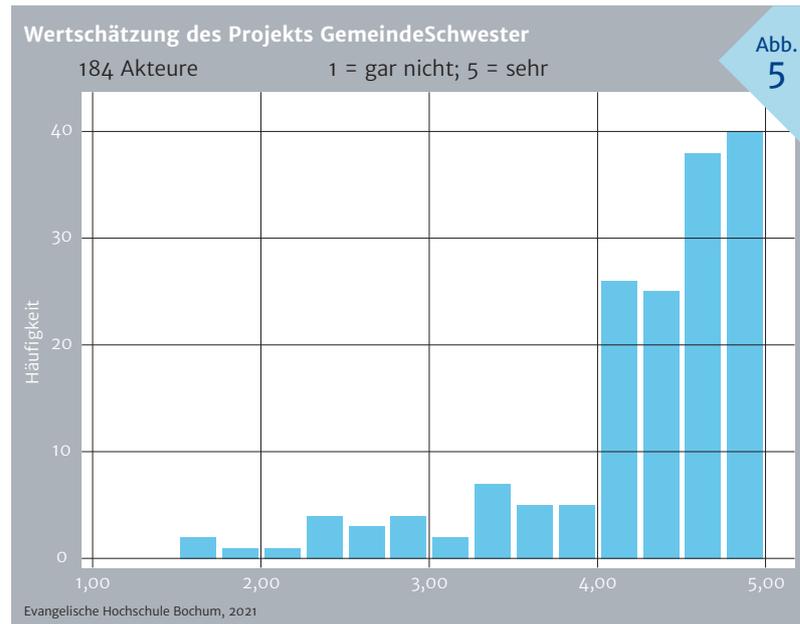
Die GemeindeSchwester ist für mich ein sehr prominentes und ziemlich einzigartiges Projekt, von und mit der Gemeindebasis her Kirche neu zu entwickeln. (Diakonischer Kooperationspartner)

Abschließend sollen wichtige Elemente des Projekts noch einmal zusammengefasst und wesentliche Erfahrungen gebündelt werden. Darüber hinaus werden Perspektiven der Weiterentwicklung und entsprechende Aufgaben und Schritte markiert.

1. Die **alte Tradition der Gemeindeschwestern** zu erneuern, ist in hohem Maße zeitgemäß. Dies zeigt nicht nur das Projekt des Mutterhauses Witten, sondern auch das groß angelegte Modellprojekt Gemeindeschwester plus, das seit 2015 in Rheinland-Pfalz durchgeführt worden ist. Es mündete darin, dass in mehreren Bundesländern Gemeindeschwestern wieder und neu eingesetzt worden sind. Ziel ist es dabei, alte Menschen, die noch keine Pflege brauchen, zu begleiten. Es gibt zwischen der rheinlandpfälzischen Gemeindeschwester und der GemeindeSchwester nach Wittener Art Gemeinsamkeiten: präventive Arbeit, personale Zuwendung, Zeit mitbringen, die Pflegekräfte zumeist nicht haben. Die Unterschiede sind aber auch deutlich: Die Gemeindeschwester plus ist eine sozialstaatliche Einrichtung, die sich auf eine bestimmte Zielgruppe richtet, die noch nicht pflegebedürftigen Hochbetagten. Das in Witten entwickelte GemeindeSchwester-Modell hat hingegen kirchlichen Charakter. Es bezieht die religiöse Dimension menschlichen Lebens ein, ist in den Arbeitsformen vielfältiger, hinsichtlich der Zielgruppen offener und wird in der Regel von Kirchengemeinden getragen und finanziert.

2. Der **Begriff GemeindeSchwester** hat sich nicht nur als brauchbar, sondern geradezu als „Türöffner“ erwiesen. Gendern lässt er sich freilich nicht. Aber es ist Männern ja unbenommen, vergleichbare diakonische Initiativen zu entfalten.

3. Im kirchlichen Bereich geht es zunehmend darum, den Mangel zu verwalten. Dagegen erschließt das Projekt GemeindeSchwester in kreativer Weise **neue personale Ressourcen** und trägt dazu bei, die Arbeit von Gemeinden im Gemeinwesen zu verstärken und zu profilieren.



4. Gemeindeschwestern sind hoch motiviert und ortskundig. Sie verbinden **Glauben und fachliche Kompetenz**. Sie können neue Brücken schlagen zwischen Gottesdienst und Diakonie. Die Mitarbeit von Gemeindeschwestern in Diakoniegottesdiensten mindestens einmal im Jahr sollte selbstverständlich sein bzw. werden.

5. Die GemeindeSchwester handelt im **Auftrag der Gemeinde** und macht Gemeinde präsent bzw. präsenter – bei Menschen und an Orten, zu denen sie kaum mehr Zugänge hat. Gemeinde wird sichtbarer. Die Relevanz der Ortsgemeinde wird deutlicher.

6. GemeindeSchwestern bieten **Unterstützung** – so dass vorhandene Dienstleistungsangebote des Sozial- und Gesundheitswesens ergänzt werden. Psychosoziale Hilfe und diakonische Seelsorge stehen dabei im Vordergrund. Geringe Hemmschwellen, präsent sein, Hinwendung zum Einzelnen, Deutungsangebote machen, kein „Ergebnis“ im Sinne sozialstaatlicher Programme produzieren müssen – das sind Kennzeichen der Arbeit von GemeindeSchwestern. Sie sind keinem strengen Kosten-Nutzen-Denken unterworfen. Die Frage nach ökonomischer Rentabilität stellt sich für sie nicht. Ihr Tun ist konzeptionell abgesteckt und reflektiert. Sie sind aber in der Gestaltung ihres jeweiligen Arbeitsbereiches in hohem Maße frei.

7. GemeindeSchwestern kennen den Sozialraum und die wichtigsten lokalen Hilfeorganisationen. GemeindeSchwestern wissen um die Grenzen ihrer Möglichkeiten und verfügen über **Verweisungswissen** und Vermittlungskompetenz. Sie können hilfreiche Netzwerke vor Ort mitgestalten.

8. GemeindeSchwestern verfügen über **vielfältige Erfahrungen, Gaben und Kompetenzen**: Lebens- und Berufserfahrungen, Gemeindeerfahrungen sowie über eine qualifizierte diakonische Ausbildung und über eine im Glauben wurzelnde soziale Grundhaltung. Dies bringen sie in die Zusammenarbeit mit anderen Berufen und Ämtern in die Gemeinde ein. Sie bereichern multiprofessionelle Teams. Sie sind in der Lage, Ehrenamtliche kompetent zu begleiten.

9. GemeindeSchwestern sind in ihrer Arbeit darauf angewiesen, dass sie **Rückhalt** durch die Presbyterien und die Pfarrer:innen haben. Zugleich ist das Mutterhaus Witten für sie ein wichtiger Ort der Ermutigung und des Austauschs.

» O-Ton

Das denken Beteiligte und Verantwortliche über das Projekt: *GemeindeSchwestern sind für mich ...*

... ein wichtiges Standbein in einer Gemeinde.“

... eine Möglichkeit, die Kirche wieder näher ans Volk zu bringen.“

... eine große Hilfe, wenn ich sehe, was sie machen im Gemeindealltag.“

... hilfreiche Mitarbeitende auf der Ebene der Kirchengemeinde, die eine enge Verbindung zum Diakonischen Werk knüpfen.“

10. Dass ein „neues“ Amt auch mit gewissen **Unsicherheiten und Konflikten** verbunden ist, ist normal. Wichtig erscheint, dass Spannungen zwischen Gestaltungsfreiheit und klaren Zuständigkeiten, begrenztem Stellenumfang und der Fülle möglicher Aufgaben produktiv bewältigt werden. Gemeinden sollten mehr Bereitschaft entwickeln, Konflikte offen einzuräumen, zu ertragen und zu überwinden. Die Einbeziehung von GemeindeSchwestern in gemeindeführende Gremien sowie in Informations- und Entscheidungsprozesse ist in angemessener Weise sicherzustellen. Mindeststandard ist die Mitgliedschaft im Diakonieausschuss des Presbyteriums.

11. Das GemeindeSchwester-Modell lebt davon, dass der **Stellenumfang** grundsätzlich flexibel gestaltet werden kann. Zwischen geringfügiger Beschäftigung und einer 50-%-Stelle gibt es mögliche Abstufungen – abhängig von der Lebens- und Berufssituation der Frauen, den Einsatz-

möglichkeiten und den finanziellen Möglichkeiten der Gemeinden. Die Finanzierung stellt Gemeinden vor Herausforderungen, die aber – wie vorliegende Modelle zeigen – kreativ gelöst werden können.

... ein Geschenk des Himmels.“

... der Schatz der Gemeinde.“

... ein Segen.“

... Partner in der Gemeindegemeinschaft.“

kommunalen Einrichtungen und Ämtern. Eine offizielle Einführung der GemeindeSchwester im Gottesdienst und die Vorstellung im Gemeindebrief, in Stadtteilmagazinen oder auf der Homepage der Kirchengemeinde sind Bausteine, die zu einem guten Start beitragen können.

13. Hilfe wird zunehmend **sozialräumlich** organisiert – auch und gerade im Zusammenspiel unterschiedlicher Professionen, von Haupt- und Ehrenamtlichen und verschiedenen Gruppen und Institutionen. Darin liegen große Chancen für das Zusammenwirken von Kirchengemeinden und diakonischen Einrichtungen. GemeindeSchwestern können dabei wichtige Bindeglieder sein.

14. In einigen westfälischen **Kirchenkreisen** sind GemeindeSchwestern sehr präsent. Die Kirchenkreise bieten ein Forum für Informationen zum GemeindeSchwester-Projekt, z.B. im Rahmen von Pfarrkonferenzen, stärken die Öffentlichkeitsarbeit im Raum von Kirche und kooperieren mit den regionalen Diakonischen Werken und Unternehmen, um interessierte Gemeinden zu unterstützen und zu vernetzen. Es ist zu hoffen, dass sich weitere Kirchenkreise mit dem Projekt auseinandersetzen und sich daran beteiligen.

15. Klare Erwartungen richten sich darauf, dass die **Evangelische Kirche von Westfalen** das Projekt GemeindeSchwester nach einer zehnjährigen erfolgreichen Erprobungsphase unterstützt – offensiv und systematisch. Dies schließt insbesondere drei Aspekte ein: Erstens geht es um die Anerkennung der GemeindeSchwester als Amt und Beruf. Die GemeindeSchwester ist Teil des Diakonats der Kirche, in dem die Aufgabe der Unterstützung auf der Basis kirchlicher Beauftragung kontinuierlich wahrgenommen wird. Die GemeindeSchwester erwirbt entsprechende Qualifikationen und ist nebenamtlich tätig. Es bedarf der Aufnahme der Gemeindegemeinschaft neuen Typs in den BAT-KF und die Klärung der Eingruppierung. Zum Zweiten sollten diakonische Themen verstärkt in die bestehenden Strukturen und Instrumente der Gemeindeberatung in der EKvW aufgenommen werden. Angeregt wird zum Dritten, einen landeskirchlichen Fonds zur Förderung diakonischer Gemeindeprojekte einzurichten.



Evangelische Stiftung Diakoniewerk Ruhr Witten
Pferdebachstraße 39a, 58455 Witten
Tel. 0 23 02/589-3902, -3907
www.dwr.de · mutterhaus@dwr.de