

Oberkirchenrat Eberhard Grüneberg, Vorstandsvorsitzender der Diakonie Mitteldeutschland,  
**Bericht des Diakonischen Werkes**

Liebe Schwestern und Brüder,

in den Gremien der Diakonie Mitteldeutschland wird zurzeit ein Thesenpapier des Vorstandes mit dem Titel „Spannungsfeld Diakonie, Markt, Wettbewerb“ diskutiert. Dieses Thesenpapier wurde auf Anregung des Diakonischen Rates vor dem Hintergrund erarbeitet, dass bei konkreten, auf diakonische Einrichtungen bezogenen Beschlussvorlagen immer wieder sehr grundsätzliche Fragen diakonischer Arbeit aufgeworfen wurden. Es geht bei dem Thesenpapier um das Bemühen, die sehr komplexe Situation, in der heute die Soziale Arbeit der Evangelischen Kirche geschieht, gedanklich zu ordnen und innerhalb von Kirche und Diakonie selbst so etwas wie eine gemeinsame Sicht auf dieses „Spannungsfeld“ zu erreichen. Dies soll vor allem die Alternative zu einer eher skeptischen und distanzierten gegenseitigen Betrachtung und Beurteilung sein. Dabei hat sich gezeigt, dass die Thesen sehr gut geeignet sind, miteinander zu brisanten Fragen ins Gespräch zu kommen – ob unter Einrichtungsträgern, diakonischen und kirchlichen Gremien oder in Fachverbänden. Einige Thesen will ich zur Anschauung nennen:

- „Kirche und Diakonie stellen den Markt für die Erbringung sozialer Dienstleistungen nicht in Frage.“
- „Es ist Aufgabe der Kirche, die diakonischen Unternehmen im Wettbewerb auf dem Markt sozialer Dienstleistungserbringung zu stärken und zu unterstützen.“

Eines wurde sehr schnell deutlich: Die einzelnen Thesen werden selbst von Akteuren, die denselben Arbeitsbereich oder derselben Institution zuzuordnen sind, häufig konträr diskutiert. Es heißt aber dann gleichlautend von allen: Genau diese Diskussion muss dringend vertieft werden!

Dabei gab es über eine These kaum Dissens, sondern allgemeine Zustimmung:

- „**Die Erbringung sozialer Dienstleistungen durch diakonische Einrichtungen und Dienste (diakonische Unternehmen) hat eine theologische Grundlage und bedarf eines klaren evangelischen Profils.**“

## 1. Diakonisches Profil

Ein klares evangelisches Profil – das erwartet die Kirche von ihren diakonischen Einrichtungen und das erwarten die Einrichtungen (jedenfalls die überwiegende Mehrheit) von sich selbst auch. Dabei ist die Vorstellung davon, was zum evangelischen Profil gehört, selbst schon wieder ein weites Feld. Trotzdem werden wir oft gefragt, was den Unterschied ausmacht zwischen einer diakonischen und einer anderen sozialen Einrichtung. Woran merkt man, dass es sich bei einer diakonischen Einrichtung um eine kirchliche Einrichtung handelt? Meine erste Antwort auf diese Frage ist: man merkt es an den Mitarbeitenden! Die Mitarbeitenden sind die Träger des diakonischen Profils! Von der Leitung einer Einrichtung aber hängt es ab, wie sehr das diakonische Profil ein Thema in der Mitarbeiterschaft ist, und zwar in der täglichen Arbeit.

Und zugleich gibt es äußere Vorgaben, die so etwas wie einen Rahmen bieten, in dem Profilfragen bisher immer mitgedacht und mitdiskutiert wurden. Ein wiederkehrendes Thema ist die Geltung der ACK-Klausel, sowohl im Mitarbeitervertretungsgesetz bezogen auf die Wählbarkeit in eine MAV (Sollen nur Kirchenmitglieder wählbar sein?) oder im Arbeitsrechtsregelungsgesetz bezogen auf die Voraussetzung für die Entsendung in die Arbeitsrechtliche Kommission (Muss jemand in der Kirche sein, der in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitarbeitet?). Insbesondere unsere Situation in Mitteldeutschland hat in den letzten Jahren ein „sowohl als auch“ im Umgang mit der Geltung der ACK-Klausel nahegelegt.

Vor dem Hintergrund der Profilfrage als Zukunftsfrage soll auch in der Diakonie die Kirchenmitgliedschaft eine wesentliche Rolle spielen. Das berührt dann auch solche rechtlichen Fragen wie die Geltung der ACK-Klausel. Die Evangelische Landeskirche Anhalts hat sich z.B. im Beschluss der letzten Synode mit dem Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD für die Weitergeltung der bisherigen pragmatischen Handhabung entschlossen. Bei der Antragstellung zur Aussetzung der ACK-Klausel für die Wahl der Mitarbeitervertretungen soll es weiterhin die 50-Prozent-Regel geben. Wenn weniger als 50 Prozent Christen in der Mitarbeiterschaft sind, kann der Antrag für die Aussetzung der ACK-Klausel gestellt werden. Bei mehr als 50 Prozent Christen gilt sie. Wir sind froh über diese Entscheidung, denn auch wir halten diese pragmatische Regelung für gut und zukunftsorientiert.

Gleichzeitig war aber immer deutlich: Wir können nicht Anforderungen, die sich aus dem kirchlichen Selbstverständnis oder dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche ergeben, an die Mitarbeitenden in der Diakonie stellen und zugleich die Fragen des diakonischen Profils sich selbst überlassen. Wenn die Mitarbeitenden die Träger des diakonischen Profils sind, dann haben wir die Aufgabe, den Mitarbeitenden in den Einrichtungen in verschiedenster Weise Grundlagen des Glaubens, der Bibel, der Diakonie und der Gestaltung von geistlichem Leben nahe zu bringen. Das eine tun und das andere nicht lassen, den Rahmen setzen und das Innere gestalten, die ACK-Klausel gelten lassen, und um die nichtchristlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werben - aus diesem Ansatz sind in den vergangenen Jahren verschiedene Projekte erwachsen. Wir haben in der Diakonie Mitteldeutschland ein komplexes Programm zur Förderung des diakonischen Profils zusammengestellt.

## **2. Programm zur Förderung des diakonischen Profils**

### **2.1. Impulstag für Diakonie und Gemeinde**

Für den Impulstag gibt es ein erfolgreiches Konzept. Er findet immer an Orten statt, die für kirchliche Veranstaltungen eher ungewöhnlich sind: im Theater, im Rosarium, auf einer Messe. Und wir laden immer abwechselnd nach Thüringen oder Sachsen-Anhalt ein. Der Tag beginnt mit einem musikalischen und geistlichen Morgenimpuls. Danach gibt es Grußworte politischer Mandats- und kirchlicher Amtsträger. Im Mittelpunkt des Vormittages steht das Referat einer bekannten bzw. interessanten Persönlichkeit zu einem Profilthema. Nach einer Mittagspause, die genügend Raum für Begegnung und Gespräche lässt, schließen sich zehn bis zwölf verschiedene Workshops an, die von Gospel-Singen bis zu „Worte finden am Krankenbett“ reichen. Den Abschluss des Impulstages bildet dann ein Gottesdienst.

Im vergangenen Jahr fand der 11. Impulstag auf der Messe in Erfurt statt. Mit 860 Teilnehmenden aus Sachsen-Anhalt und Thüringen hatte er eine Rekordbeteiligung. Einen mitreißenden Vortrag hielt der Hauptredner Dr. Manfred Lütz, seines Zeichens Arzt, Kabarettist und Schriftsteller. Alle Workshops waren ausgebucht, allein im Gospelworkshop waren 150 Sängerinnen und Sänger, die ihre Lieder eindrücklich in den Gottesdienst einbrachten. Im Gottesdienst selbst hielt der MDR-Hörfunkdirektor Johann Michael Möller die Predigt. Solch ein Impulstag schafft es, die anwesenden Mitarbeitenden für ihre Arbeit zu motivieren und zu stärken. Die über 300 ausgefüllten Auswertungsbögen belegen dies eindrucksvoll. Der nächste Impulstag ist für den 10. September 2015 in Merseburg geplant. Im Gottesdienst wird dann auch der Präsident des Diakonie Bundesverbandes, Pfarrer Ulrich Lilie, mitwirken.

### **2.2. Einführungstage**

Die Einführungstage haben den Zweck, neu in der Diakonie Mitarbeitende willkommen zu heißen und ihnen einige grundlegende Informationen über den Dienstgeber Diakonie zu vermitteln. Auch wenn dies schon mehr oder weniger in den Einrichtungen direkt geschieht, ist es etwas anderes, noch einmal einen Tag in festlicher Atmosphäre und außerhalb der eigenen Einrichtung geschenkt zu bekommen. Auch hier gibt es ein regelmäßig wiederkehrendes Veranstaltungsschema. Nach einem geistlichen Impuls ist spielerisches gegenseitiges Vorstellen angesagt, da die Teilnehmenden aus verschiedenen Einrichtungen kommen. Danach steht ein Vortrag darüber an, woher Diakonie sich ableitet, was die biblischen und theologischen Grundlagen diakonischer Arbeit sind und welche herausragenden Persönlichkeiten die diakonische Arbeit geprägt haben. Persönlich interpretiert wird ein Arbeitsleben in der Diakonie dann durch eine Diakonisse, einen Diakon oder auch einen diakonischen Ruheständler, der über seine Erfahrungen und seinen Lebensweg berichtet. Der Austausch über erste Erfahrungen in der Diakonie gehört genauso zu diesem Tag wie das Angebot einer persönlichen Segnung.

Die letzten von nunmehr bereits 35 Einführungstagen fanden in Halle, Mühlhausen, Zella-Mehlis und Nordhausen statt. An den Einführungstagen nehmen durchschnittlich 40 Mitarbeitende teil, so dass bereits ca. 1.400 neue Mitarbeitende in dieser Weise begleitet wurden.

### **2.3. Fachverband Diakonie und geistliches Leben**

Einen Fachverband Diakonie und geistliches Leben gibt es in keinem anderen Landesverband, nur in der Diakonie Mitteldeutschland. Er hat den Anspruch, besondere Gruppen in Kirche und Diakonie zusammenzubringen, die sich den Themen „diakonisches Profil und geistliches Leben“ ausdrücklich verpflichtet sehen. Innerhalb des Fachverbandes gibt es drei Gruppen. Die eine bildet der Konvent der „Beauftragten für geistliches Leben“. Hier tauschen sich die etwa 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus diakonischen Einrichtungen aus, die für die Ausgestaltung des geistlichen Lebens in ihren jeweiligen Einrichtungen durch ihre Geschäftsführungen beauftragt sind. Dabei geht es um die Gestaltung von Geburtstagen bis hin zu Aussegnungen, um den Umgang mit Krankheit und Sterben oder um die Umsetzung des Kirchenjahres in den Alltag einer Einrichtung.

Eine zweite Gruppe sind die Diakoniepfarrerinnen und -pfarrer und die Theologen in den Mitgliedseinrichtungen. Sie treffen sich insbesondere zu theologischen Fachtagungen, im Zweijahresrhythmus auch mit Kolleginnen und Kollegen aus Sachsen. Bei diesen Begegnungen geht es um Erfahrungsaustausch und theologische Impulse für den Dienst in der Diakonie oder an den Schnittstellen von Diakonie und Kirche.

Die dritte Gruppe bilden die diakonischen Gemeinschaften (Diakonengemeinschaften und Diakonissengemeinschaften), die sich speziell über neue Formen des Lebens in geistlichen Gemeinschaften und über ihre zukünftige Rolle innerhalb von Diakonie und Kirche austauschen.

Eine gemeinsame Plattform finden die Fachgruppen in einer Jahrestagung sowie in Fachtagen. Die Arbeit innerhalb des Fachverbandes koordiniert ein Leitungskreis. Die Geschäftsführung für den Fachverband hat der Referent für Diakonie und geistliches Leben in der Geschäftsstelle der Diakonie Mitteldeutschland.

### **2.4. Bildungsinitiative**

Die bisher oben genannten Aktivitäten stellen ein Werben von Kirche und Diakonie um die Mitarbeitenden in den diakonischen Einrichtungen dar. Wer einmal an einem Impulstag teilgenommen hat, konnte da schon so etwas wie eine lebendige Kirchentagsstimmung erleben. Eigentlich sind die Impulstage, auch wenn das selten so ausgesprochen wird, niedrigschwellige missionarische Veranstaltungen. Und das ergibt auch Sinn. Denn mehr als die Hälfte (ca. 54%) der diakonischen Mitarbeitenden in Mitteldeutschland – es sind aktuell knapp 16.000 von den insgesamt in der Diakonie Mitteldeutschland beschäftigten 29.000 Personen – gehören keiner Kirche an. Es liegt nahe, sie „missionarisch“ anzusprechen, denn immerhin arbeiten sie schon „bei der Kirche“.

Die Bildungsinitiative steht von ihrem Ansatz her nicht in diesem Kontext. Sie ist entstanden als Bewegung aus diakonischen Einrichtungen heraus. Hier haben Leitungsverantwortli-

che festgestellt, dass ihre Mitarbeitenden über ein Grundwissen verfügen müssen, was überhaupt Diakonie bedeutet. Sie sollen verstehen, warum Weihnachten und Ostern gefeiert werden, sie sollen wissen, was ein Vaterunser oder ein Psalm ist, sie sollen verstehen, dass es zwischen katholisch und evangelisch Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt. Denn Menschen, die aus Familien kommen, die in der dritten Generation schon keinen Kontakt mehr zur Kirche haben, wissen wenig oder nichts über all das. Die Bildungsinitiative hat zum Ziel, einfach Grundwissen zu vermitteln, und dies mit unterschiedlicher Intensität und Qualität. Die Angebote, die gemeinsam mit Bildungsträgern entwickelt wurden und in Partnerschaft mit Einrichtungen und Kirchenkreisen umgesetzt werden, richten sich an verschiedene Ebenen: an die Mitarbeitenden, an die mittlere Leitungsebene, an Vorstände und Geschäftsführungen, ja selbst an Menschen, die bereits z.B. als Diakoninnen und Diakone in Einrichtungen arbeiten. Das zeigt, dass die Angebote sehr unterschiedlich konzipiert sein müssen: vom Grundkurs bis zur vertiefenden theologischen Reflexion.

Nach einer Pilotphase von anderthalb Jahren, an der sich auch die EKM personell und finanziell beteiligt hat, ist der bisherige Prozess von der Evangelischen Fachhochschule Dresden evaluiert worden. Anschließend wurde beschlossen, die Bildungsinitiative weiter fortzuführen. Derzeit liegt der Schwerpunkt insbesondere auf den Grundkursen für Mitarbeitende in Mitgliedseinrichtungen.

## 2.5. Zusammenfassung

Warum stelle ich überhaupt diese Bemühungen um die Förderung des diakonischen Profils gerade mit Blick auf die Mitarbeitenden in der Diakonie hier so ausführlich dar? Ich möchte, dass Ihnen, liebe Schwestern und Brüder, deutlich wird, dass es in der Diakonie ein Thema ist, ob Mitarbeitende in der Kirche sind oder nicht. Mit Konfessionslosen ist es schwieriger, ein Haus mit geistlichem Leben zu erfüllen, als mit christlich geprägten Mitarbeitenden. Ich höre oft das Argument, dass mancher Konfessionslose sich vorbildlicher verhält und mit der Einrichtung stärker identifiziert, als die Christen an seiner Seite. Das gibt es sicher. Aber kann das die Begründung dafür sein, dass die Kirchenzugehörigkeit in der Diakonie nicht wichtig sein soll? Wir halten daran fest, unseren Verantwortlichen in den diakonischen Einrichtungen immer wieder nahe zu legen, dass die Frage der Kirchenzugehörigkeit, zum Beispiel bei Personaleinstellungen, relevant ist. Genau aus diesem Grunde gibt es die Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD, die es möglich macht, von zwei gleich gut ausgebildeten Bewerbern jenen einzustellen, der einer christlichen Kirche angehört, ohne dann einer Klage wegen angeblicher Diskriminierung schutzlos ausgeliefert zu sein.

Und wir halten daran fest, weiter innerhalb unseres Programms für geistlich-diakonisches Profil zum Glauben einzuladen. Die Mitarbeitenden sollen es hören oder auch nur spüren, dass für uns ihre Zugehörigkeit zur Kirche wichtig ist und wir uns freuen, wenn sie sich taufen lassen oder als bereits getaufte Christen in der Diakonie arbeiten wollen. Diese „Botschaft“ bildet die Grundlage für unsere zuvor aufgezählten Aktivitäten für die Mitarbeitenden in der Diakonie.

Und natürlich gehen die Verantwortlichen in den Einrichtungen der Diakonie Mitteldeutschland davon aus, das auch ihre Kirchen genau dieses Anliegen unterstützen.

### **3. Entwicklung der Kirchenzugehörigkeit in diakonischen Einrichtungen**

Im Jahre 2006, in der Anfangsphase der Diakonie Mitteldeutschland, hatten wir – auch im Zusammenhang mit Diskussionen über die Geltung der ACK-Klausel – erstmalig für das neue fusionierte Werk eine Erhebung gemacht, wie das zahlenmäßige Verhältnis von konfessionellen und nichtkonfessionellen Mitarbeitenden ist. Damals hatten wir in der Diakonie in Sachsen-Anhalt und Thüringen ca. 23.600 Mitarbeitende. Davon waren ca. 8.900 evangelisch (37,7 %), 1.700 katholisch (7,36 %) und ca. 200 gehörten anderen Konfessionen an. Zusammen gehörten also 2005 etwa 10.800 Mitarbeitende einer Kirche an. Das waren knapp 45,91 Prozent, so dass also 54,09 Prozent konfessionslos waren. Eine Erklärung dafür, dass in der Diakonie der inzwischen größere Anteil der Mitarbeiterschaft keiner Kirche angehörte, lag in der in den neunziger Jahren und auch noch anfangs der 2000er Jahre relativ hohen Zahl von Betriebsübernahmen aus dem kommunalen Bereich.

In den letzten Jahren sind verschiedene kirchenrechtliche Regelungen, die für die Diakonie grundlegend sind bzw. waren, gerade auch mit Blick auf den Stellenwert, den die Kirchenzugehörigkeit ausmacht, kritisch angefragt worden. Muss eigentlich jemand, der in einer Arbeitsrechtlichen Kommission mitarbeitet, einer Kirche angehören? Zumal: Das Bundesarbeitsgericht hat in seinen Entscheidungen vom 20. November 2012 festgestellt, dass es den Kirchen aufgrund des verfassungsrechtlich verankerten Selbstbestimmungsrechts möglich ist, auf Konsens ausgerichtete Verfahren der Arbeitsrechtssetzung zu definieren, wenn die Arbeitsrechtsregelungen verbindlich angewendet werden und sich die Gewerkschaften in einem ausreichenden Maß koalitionsmäßig betätigen können. Steht das Erfordernis der Kirchenzugehörigkeit nicht eigentlich einer Einladung zur Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften entgegen?

Die neue Regelung in § 5 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes für die Diakonie Mitteldeutschland geht davon nunmehr aus und macht über das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft keine Aussage mehr. Das entspricht der Grundlinie der EKD. Bei der Übernahme von EKD-Gesetzen – in diesem Falle des Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzgesetzes – sind die Gliedkirchen gebeten, nach Möglichkeit keine abweichenden Einzelregelungen zu treffen. Eine einheitliche Rechtslage innerhalb der EKD wird mit Blick auf die Befassung des Bundesverfassungsgerichtes mit dem Kirchlichen Arbeitsrecht als unbedingt erforderlich angesehen.

Ein Nebenaspekt dürfte auch sein, dass bestimmte Sonderrechte der Kirche, wie das grundgesetzlich garantierte Selbstbestimmungsrecht, und damit auch das Recht zu einer eigenen Art und Weise der Arbeitsrechtssetzung, in der Öffentlichkeit an Akzeptanz verlieren. Vielleicht wird auch angenommen, dass parallel zum Rückgang der Gemeindegliederzahlen in den Kirchen auch in der Diakonie der Anteil der kirchlichen Mitarbeitenden rückläufig ist. Ist somit die Frage der Kirchenmitgliedschaft auch hier zunehmend obsolet? Vor diesem Hintergrund haben wir eine aktuelle Erhebung der Kirchenmitgliedschaft unter den Mitarbeitenden innerhalb der Diakonie Mitteldeutschland vorgenommen.

Schauen wir auf die aktuellen Zahlen der Statistik 2014. Danach arbeiten in der Diakonie Mitteldeutschland 28.877 Personen. Seit 2006 ist also die Zahl der Mitarbeitenden in der Diakonie um 5.330 gestiegen. Der Trend in den letzten drei Jahren ist, dass jährlich ca. 1.000 Mitarbeitende mehr in der Diakonie arbeiten. Dies geschieht aber in der Regel nicht mehr

durch Übernahme kommunaler oder anderer Einrichtungen, sondern durch die Ausweitung von bestehenden oder die Schaffung neuer Arbeitsfelder bei den vorhandenen Trägern. Im Vergleich zu 2006 hat sich aber faktisch an der prozentualen Verteilung von Konfessionslosen und Kirchenmitgliedern nichts geändert. Immer noch gehören 46% aller Mitarbeitenden einer ACK-Kirche an, während die Zahl der Christen in unserem Land im gleichen Zeitraum kontinuierlich gesunken ist – in der Evangelischen Kirche um etwa neun Prozent (Statistik EKD). Bei gleichbleibendem prozentualen Anteil sind in der Diakonie Mitteldeutschland im Vergleich zu 2006 also 2.460 Menschen mit Kirchenhintergrund hinzugekommen. Konfessionslose Mitarbeitende gibt es inzwischen 15.593.

Für mich ist diese prozentuale Konstante mit Blick auf die Kirchenmitgliedschaft nicht zuletzt auch eine Frucht unserer Bemühungen, den Mitarbeitenden in der Diakonie nahezubringen, dass Diakonie und Kirche zusammengehören.

Es fragt sich aber, ob und wie lange wir diese Spannung aushalten. Einerseits an uns selbst und an andere den Anspruch zu haben, dass in einer diakonischen Einrichtung etwas von Glauben, Liebe und Hoffnung zu erleben und zu spüren ist. Vom wem sollte diese „besondere Ausstrahlung“ ausgehen, wenn nicht von Christinnen und Christen und Menschen, die sich der christlichen Grundhaltung verpflichtet fühlen und andere als Vorbild anspornen und mitnehmen?

Und andererseits den kritischen säkularisierten Anfragen mehr Raum zu geben: Ist nicht die diakonische Arbeit zuletzt nur soziale Arbeit wie bei allen anderen auch, die zumindest in den gesetzlichen Grundlagen überhaupt nicht das Erfordernis einer Kirchenmitgliedschaft, nicht in der Mitarbeitervertretung und nicht in der Arbeitsrechtlichen Kommission, braucht? Ist es nicht vielmehr undemokratisch, auf der einen Seite nichtkirchliche Mitarbeitende einzustellen und ihnen andererseits aber bestimmte Rechte wegen ihrer Nichtkirchlichkeit zu verweigern?

#### **4. Spannungsfeld Diakonie und Markt**

Ausgehend von den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes vom 22. November 2012 zur Ausgestaltung des Arbeitsrechts in Kirche und Diakonie und der Verabschiedung des Arbeitsrechtsregelungsgrundgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 13. November 2014 haben die Synode der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland und die Kirchenleitung der Evangelischen Landeskirche Anhalts durch gesetzesvertretende Verordnung das Arbeitsrechtsregelungsgesetz für die Diakonie in Mitteldeutschland neu gefasst. Aufgrund dieser Veränderungen und des wachsenden Wettbewerbsdrucks in der Sozialwirtschaft ist eine Änderung der Satzung der Diakonie Mitteldeutschland ebenfalls notwendig. Hierzu wurde vom Diakonischen Rat eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung der beiden das Werk tragenden Landeskirchen eingesetzt. Die angestrebte Satzungsänderung will und muss dem kirchlichen Recht und der konkreten Lebenswirklichkeit diakonischer Einrichtungen und Dienste in Mitteldeutschland gerecht werden.

Zur konkreten Lebenswirklichkeit diakonischer Unternehmen gehört der politisch gewollte und gesteuerte Wettbewerb auf dem Markt der Erbringung sozialer Dienstleistungen, der schon seit vielen Jahren besteht und stetig wächst. Die überschuldeten Haushalte von Kommunen und Bundesländern, die gesetzlich verankerten Schuldenbremsen sowie die 2019 auslaufenden erheblichen Mittel aus Europa, aus dem Länderfinanzausgleich und dem Solidaritätszuschlag führen bereits heute zu einer extremen Verstärkung des Kostendrucks, der staatliche Kostenträger (Gemeinden, Städte, Landkreise, Bundesländer) oft genug gegen ihren Willen zwingt, soziale Dienstleistungen im Volumen und der Ressourcenausstattung erheblich zurückzufahren und sie zum frühestmöglichen Zeitpunkt mit dem Ziel, den preiswertesten Anbieter zu wählen, auszuschreiben.

Diese ökonomischen Rahmenbedingungen stellen die Mitglieder der Diakonie Mitteldeutschland vor erhebliche Herausforderungen: Einsparpotentiale im Sachkostenbereich sind oftmals seit langem ausgereizt. Fusionen zu größeren Trägern können hilfreich sein. Die so möglichen Synergien sind jedoch häufig Einmal-Effekte, die früher oder später aufgezehrt sind. Eine weitere Option ist die Aufgabe von Hilfefeldern durch die Mitgliedseinrichtungen - z.B. in der Altenhilfe oder bei Beratungsstellen.

Eine maßgebliche Steuerungsgröße für die aufgezeigten Dilemmata ist die Bindung der Mitglieder an die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Diakonie Mitteldeutschland. Diese Tarifbindung ist ein hohes Gut und gehört zum Markenkern der Diakonie. Darum ist für die Anerkennung der AVR durch die Kostenträger zu kämpfen. Hier können wir die inzwischen gesetzlich fixierte notwendige Anerkennung kirchlicher Tarife im Pflegestärkungsgesetz, das die Bundesregierung im letzten Herbst auf den Weg gebracht hat, als Teilerfolg verbuchen. Gleichwohl zeigt die Erfahrung vieler Mitgliedseinrichtungen in den Kostensatzverhandlungen und Ausschreibungsverfahren, dass zwischen Idee und Wirklichkeit eine erhebliche Lücke klafft. Diese klaffende Lücke entsteht kurzfristig, manchmal überraschend, so dass die Träger schnell reagieren müssen, wenn sie nicht ins Hintertreffen geraten wollen. Nicht nur in der besonders betroffenen Altenhilfe hat diese Situation unter anderem dazu geführt, nach gründlicher Abwägung der Umstände und Folgen den Status der Gastmitgliedschaft für einzelne Einrichtungen im Verband zu ermöglichen.

Dieser in der bisherigen Satzung des Werkes verankerte Weg hat dazu beigetragen, langjährige Mitglieder nicht zu verlieren. Durch die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes ist dieser Weg in der Zukunft verschlossen.

Es ist keine schwarzgemalte Zukunft, wahrzunehmen, dass Mitgliedseinrichtungen der Diakonie Mitteldeutschland zunehmend nicht mehr in der Lage sein werden, ihren Auftrag zu erfüllen, wenn sie ausnahmslos an die Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts in seiner jetzigen Ausprägung gebunden sind und gleichzeitig die dadurch bedingten Personalkosten nicht mehr refinanziert werden. Eine der möglichen Folgen der sich hier abzeichnenden Entwicklung kann das Auseinanderbrechen der verbandlichen Diakonie sein. Deshalb muss dringend geprüft werden, was für eine Mitgliedschaft in der Diakonie Mitteldeutschland und damit für eine Zuordnung zur Kirche maßgeblich ist und was nicht.

Im eingangs erwähnten Thesenpapiers des Vorstandes der Diakonie Mitteldeutschland zum „Spannungsfeld Diakonie, Markt, Wettbewerb“ gibt es dazu die These (20):

*„Die Anwendung eines bestimmten Arbeitsrechts durch diakonische Unternehmen darf in Zukunft nicht mehr das entscheidende Kriterium für die Mitgliedschaft in der verbandlichen Diakonie und bei der Zuordnung zur Kirche sein.“*

Der Vorstand der Diakonie Mitteldeutschland hat im vergangenen Jahr insbesondere mit den großen Trägern gerade zu dieser These intensive Gespräche geführt. Diese Gespräche erbrachten kein einheitliches Meinungsbild. Auch unter den Trägern gibt es entschiedene Befürworter für die Geltung und Einhaltung der AVR, die diesen als Marktvorteil mit Blick auf die Gewinnung von Fachkräften sehen. Und es gibt die anderen, für die die Anwendung der AVR ein Wettbewerbsnachteil ist, da damit – im Vergleich zu anderen Anbietern – die Diakonie zu teuer und in Ausschreibungsverfahren meist unterlegen ist.

Der Vorstand der Diakonie Mitteldeutschland hat im Diakonischen Rat am 4. Dezember 2014 über die verschiedenen Gespräche mit Trägern, kirchenleitenden Gremien und Fachverbänden berichtet. Es wurde festgelegt, dass vor diesem Hintergrund der Prozess der Überarbeitung der Satzung des Werkes um ein Jahr verlängert wird, damit genau diese Diskussion über die These 20 ausreichend und auf breiter Basis geführt werden kann.

Eine erste Anfrage des Vorstandes der Diakonie Mitteldeutschland nach einer Einschätzung dieser These beim Kirchenrechtlichen Institut der EKD ergab eine ziemlich eindeutige Antwort: Wer zur Kirche gehören will, muss auch die kirchlichen Ordnungen anerkennen. Eine Zuordnung ohne diese Bereitschaft ist kirchenrechtlich nicht vorgesehen.

Damit könnte jetzt das Thema beendet sein. Aber für die Situation der Einrichtungen, die bisher Gastmitglieder sind, bedeutet dies ein Ende der Mitgliedschaft in der Diakonie. Lohnt sich da nicht eher der Versuch, weiter gemeinsam nach neuen Wegen zu suchen, diakonischen Unternehmen eine Zuordnung zur Kirche und eine Mitwirkung in der verbandlichen Diakonie auch dann zu ermöglichen, wenn sie nicht in der Lage sind, kirchliches Arbeitsrecht anzuwenden? Dabei muss berücksichtigt werden, dass ein Herausdrängen von Mitgliedern aus der verbandlichen Diakonie und die Aufgabe einzelner Arbeitsfelder auch zu einem Bedeutungsverlust der Kirchen führt, der nicht wieder rückgängig gemacht werden kann.

Aus dieser Perspektive hat der Diakonische Rat den Vorstand beauftragt, einen Meinungsbildungsprozess zur These 20 mit Blick auf die Überarbeitung der Satzung weiter voran zu

treiben. Diese Fragen können nicht allein auf der Ebene von Kirche und Diakonie in Mitteldeutschland beantwortet werden. Hier bedarf es auch einer Verständigung auf der Ebene des Diakonie Bundesverbandes und der EKD. Deshalb hat der Vorstand der Diakonie Mitteldeutschland diese Fragestellung in den Strategiebildungsprozess auf der Ebene des Diakonie Bundesverbandes eingebracht (Zukunftsforum Diakonie am 06. März 2015 in Leipzig). So soll eine zielgerichtete Diskussion dieser Zukunftsfrage für Kirche und Diakonie auf der Bundesebene angestoßen werden. Der Vorstand der Diakonie Mitteldeutschland regt zugleich an, dass die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland und die Evangelische Landeskirche Anhalts – unter Umständen unter Einbeziehung des Kirchenrechtlichen Instituts der EKD – dafür Sorge tragen, dass diese Diskussion auch auf der EKD-Ebene geführt wird.

Schließlich wollen wir am 11. Juni 2015 in Halle einen Mitglieder-Workshop zu diesem Themenkreis anbieten, zu dem wir auch Sachverständige und Vertreter der Kirchen einladen. Im Vorfeld führen wir eine Mitgliederbefragung durch, die ein genaueres und repräsentatives Meinungsbild genau zur These 20 und den damit zusammenhängenden Fragen erbringen soll. Rückmeldefrist für diese Befragung war der 15. April. Ich sehe der Auswertung mit Spannung entgegen.