

Oberkirchenrat Eberhard Grüneberg, Vorstandsvorsitzender der Diakonie Mitteldeutschland,
Bericht des Diakonischen Werkes, 14. Tagung der I. Landessynode der EKM

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 stattfindet, gedanklich zu ordnen und innerhalb von Kirche und Diakonie selbst vielleicht 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 – ob unter Einrichtungsträgern, diakonischen und kirchlichen Gremien oder Fachverbänden – zu brisanten Fragen ins Gespräch zu kommen. 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 demselben 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 die Einrichtungen (jedenfalls die überwiegende Mehrheit) von sich selbst auch. Dabei ist die Vorstellung dessen, 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 (nur Kirchenmitglieder sind wählbar) oder im Arbeitsrechtsregelungsgesetz bezogen auf die Voraussetzung für die Entsendung in die Arbeitsrechtliche Kommission (nur Kirchenmitglieder können in die ARK entsandt werden). 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. Deshalb muss die ACK-Klausel auch weiterhin gelten. Allerdings soll es damit (wie bei der Frage der Antragstellung zur Aussetzung bei weniger als 50 Prozent Christen in der Einrichtung für die Wahl der Mitarbeitervertretungen) einen pragmatischen Umgang geben.

Gleichzeitig war aber immer klar: 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 Umsetzung 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 für kirchliche Veranstaltungen eher ungewöhnlichen Orten statt: im Theater, im Rosarium, auf einer Messe und dies abwechselnd im Norden bzw. im Süden der EKM. Er 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.

In diesem Jahr fand der 11. Impulstag auf der Messe in Erfurt statt. Mit 860 Teilnehmenden aus der gesamten EKM 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 zurückgeflossenen Auswertungsbögen belegen dies eindrucksvoll. Der nächste Impulstag ist für den 10. September 2015 in Merseburg geplant.

2.2. Einführungstage

Die Einführungstage verfolgen 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 eine kreative Bibelarbeit. Den Abschluss des Tages bildet jeweils das Angebot einer persönlichen Segnung.

Die letzten von nunmehr bereits 35 Einführungstagen fanden in Halle, Mühlhausen und Zella-Mehlis 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, die sich den Themen „diakonisches Profil und geistliches Leben“ ausdrücklich verpflichtet sehen, zusammenzubringen. 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 das Leben 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 Fachtagungen. Die Arbeit innerhalb des Fachverbandes koordiniert ein Leitungskreis. Die Geschäfts-

führung 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 einen 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. Denn sie haben 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 in 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 als den Trägern dieses Profils hier so ausführlich vor? 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 Kircheng Zugehörigkeit in der Diakonie zukünftig keine Rolle mehr spielen soll? Wir halten daran fest, unseren Verantwortlichen in den diakonischen Einrichtungen immer wieder nahe zu legen, dass die Fra-

ge der Kirchengliederung, zum Beispiel bei Personaleinstellungen, relevant ist. Genau aus diesem Grunde haben wir eine Loyalitätsverordnung in der EKM, 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 Programmes 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. Vor allem das ist der Hintergrund meines bisherigen Vortrages: Genau diese Grundbotschaft können ich und eine große Anzahl von Verantwortlichen innerhalb der Diakonie Mitteldeutschland aus den Ihnen vorliegenden Gesetzesentwürfen zum MVG-Ausführungsgesetz und zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz nicht mehr herauslesen. Dies ist umso schwerer zu verstehen, als diese Kirchengesetze doch den Rahmen setzen, in dem sich die diakonische Arbeit als Soziale Arbeit der Evangelischen Kirchen in Mitteldeutschland weiter profilieren soll. Dies will ich im Folgenden näher ausführen.

3. Rechtsregelungen

3.1. Arbeitsrechtsregelungsgesetz für die Diakonie in Mitteldeutschland

Sollen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie einer Kirche angehören?

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. Genau um diese Anforderungen geht es mit den vorliegenden Gesetzentwürfen.

Im Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD ist tatsächlich über diese Voraussetzung, dass jedes Mitglied der Arbeitsrechtskommission einer Kirche angehören soll, nichts zu finden. Es steht aber auch nirgendwo, dass diese Voraussetzung ausdrücklich nicht gefordert werden darf. Der neue Regelungsvorschlag in § 5 des Gesetzentwurfs zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz für die Diakonie Mitteldeutschland geht davon aus, dass es allgemeiner Konsens ist, dass nicht alle Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission einer Kirche angehören müssen. Vorgeschlagen wird diese Öffnung offenbar mit Blick auf die Entsendung von Gewerkschaftsmitgliedern in die Kommission, denen die Kirchenmitgliedschaft nicht zugemutet werden soll und von denen eine Mitarbeit ohne dieses Erfordernis eher erwartet wird.

In den Gesprächen, die der Vorstand der Diakonie Mitteldeutschland in den vergangenen Monaten in den verschiedensten Konstellationen mit Vertretern der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di geführt hat, unter welchen Bedingungen sich die Gewerkschaft eine Mitarbeit an der Arbeitsrechtssetzung im Dritten Weg vorstellen kann, wurde jedenfalls an keiner Stelle die Entsendungsvoraussetzung Kirchenmitgliedschaft hinterfragt. Eher im Gegenteil: Gerade

für die Gewerkschaft war es durchaus plausibel und wurde anerkannt, dass eine Organisation, die einem Gremium die Aufgabe überträgt, über das (zumal für eine Gewerkschaft) zentrale Thema der Arbeitsrechtssetzung zu entscheiden, dies nicht Menschen übertragen kann, die dieser Organisation gar nicht angehören.

Auch das Bundesarbeitsgericht ist nicht auf die Idee gekommen, die Kirchen um eines Entgegenkommens an die Gewerkschaften aufzufordern, die Voraussetzung der Kirchenmitgliedschaft für die Mitarbeit an der Arbeitsrechtssetzung in einer Arbeitsrechtlichen Kommission preis zu geben. Offensichtlich bewerten andere das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft als Voraussetzung für eine Mitarbeit in einem Gremium der Kirche selbstverständlicher als die Kirche selbst. Die Gewerkschaft hat in den Gesprächen, an denen ich teilgenommen habe, eine Mitarbeit im Dritten Weg vor allem deshalb ausgeschlossen, weil sie nicht auf ihr ureigenstes Recht des Streiks verzichten will.

Auch mit dem Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft für die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission würde das Gesetz den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts entsprechen. So kann der Dritte Weg weiterentwickelt werden. Denn das soll auch gesagt werden: Die bisherige Arbeitsrechtssetzung im Dritten Weg war vielleicht nicht immer einfach, aber sie hat bis heute – für die Mitarbeitenden in der Diakonie – mit den höchsten Löhnen in der Sozialbranche vor allen anderen, mit 29 bzw. 30 Tagen Urlaub für jeden und fünf bezahlten Tagen Freistellung für Fortbildungen in jedem Jahr, zu Bedingungen geführt, die in Mitteldeutschland noch keine Gewerkschaft auch nur annähernd erzielt hat. Das spricht für die Arbeit insbesondere der Dienstnehmervertreter auch in unserer aktuellen Arbeitsrechtlichen Kommission. Es gibt also gute Gründe, in den weiteren Gesprächen mit Gewerkschaftvertretern, die die Kirchen langsam wieder als Partner entdecken, selbstbewusst das weiterentwickelte Modell des Dritten Weges zu vertreten und zur Mitarbeit einzuladen.

3.2. Antragsrecht für die Anwendung anderen kirchlichen Arbeitsrechts

Die § 3 Abs.3 des Entwurfes zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz für die Diakonie Mitteldeutschland (ARRG-DW.EKM) zugrunde gelegte Absicht sorgt unter den Leitungsverantwortlichen diakonischer Einrichtungen geradezu für Fassungslosigkeit. Die Intention ist zwar richtig: Mitglieder der Diakonie Mitteldeutschland sollen nach Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommission andere nach den Vorgaben des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der EKD zustande gekommene Arbeitsrechtsregelungen anwenden können. Die Entscheidung soll und muss auch in der Arbeitsrechtlichen Kommission getroffen werden, also innerhalb der vorgegebenen Regeln des Dritten Weges. Wer andere Tarife von sich aus – z.B. durch Betriebsvereinbarungen – anwendet, handelt nicht mehr entsprechend den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts und kann bestreikt werden. Mit dieser Regelung soll es diakonischen Einrichtungen, die aufgrund wirtschaftlicher Zwänge nicht in der Lage sind, die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland oder diejenigen der Diakonie Mitteldeutschland anzuwenden, ermöglicht werden, andere Arbeitsrechtsregelungen anzuwenden, die den Grundsätzen des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der EKD entsprechen.

Der Entscheidung der Kommission aber – und das ist der Knackpunkt – muss nach jetziger Lesart ein gemeinsamer Antrag der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung vorangehen.

Auf den ersten Blick scheint damit etwas intendiert, das auch mir am Herzen liegt, nämlich die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit von Geschäftsführung und Mitarbeitervertretung. Auf den zweiten Blick aber wird deutlich, welche gravierenden Folgen dies für die Ge-

schäftsführung haben kann. Wenn es um die Vermeidung wirtschaftlicher Schief lagen geht oder um die Verhinderung einer Insolvenz, dann sind Vorhaben zur Lohnkürzung unpopulär, auch und gerade bei der jeweiligen Mitarbeitervertretung. Es ist nicht auszuschließen, dass es in Einrichtungen zu gemeinsamen Anträgen kommt. Aber was ist mit den Einrichtungen, in denen die Mitarbeitervertretung der Einschätzung der Geschäftsführung nicht folgt? Gibt es keine Einigung, dann kann kein Antrag gestellt werden!

Das heißt mit anderen Worten: Der Mitarbeitervertretung wird dieselbe Kompetenz der Einschätzung der wirtschaftlichen Lage der Einrichtung zugetraut wie der Geschäftsführung. Kann das Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung nicht hergestellt werden, entscheidet im Prinzip die Mitarbeitervertretung über das Wohl und Wehe einer Einrichtung. In die persönliche Haftung können allerdings allein die Geschäftsführer, Vorstand oder die Aufsichtsgremien genommen werden.

Und noch weiter: Es gibt auch Einrichtungen, in denen es die Mitarbeitenden trotz Aufforderung durch den Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen (GAMAV), den Vorstand der Diakonie Mitteldeutschland und selbst durch den eigenen Geschäftsführer nicht wollen oder können, eine Mitarbeitervertretung zu gründen. Solch ein Geschäftsführer ist offenbar von vornherein nicht antragsberechtigt.

Das kann nicht ernst gemeint sein! Wer die Letztverantwortung trägt und auch persönlich haftet, muss die Entscheidungshoheit haben. Das heißt: Antragsberechtigt müssen Geschäftsführung und MAV gemeinsam oder die Geschäftsführung allein sein.

3.3. Kircheng Zugehörigkeit der Mitglieder der Mitarbeitervertretungen

Nach der bisherigen Regelung in § 4 Abs. 2 des Ausführungsgesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-AusfG.EKD) war es Einrichtungen, Werken, Verbänden und sonstigen Diensten des Diakonischen Werkes, in denen weniger als 50 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft angehören, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, möglich, durch die Dienststellenleitung nach Beratung mit der Mitarbeitervertretung oder von dieser aufgrund eines Beschlusses der Mitarbeiterversammlung, beim Landeskirchenamt die Aussetzung der Anwendbarkeit des § 10 Absatz 1 Buchstabe b) MVG.EKD für die Dauer einer Amtszeit zu beantragen.

Diese Regelung hat in den vergangenen Jahren zu einer großen Beruhigung in den Mitgliedseinrichtungen geführt. Ich erinnere mich in den letzten Jahren nicht an Beschwerden oder Unmut. Das Genehmigungsverfahren war nach meinem Dafürhalten beinahe automatisiert und die Anträge wurden in der Regel, wenn die eine Voraussetzung – mehr als 50% Nichtchristen erfüllt war – genehmigt.

Grundsätzlich fand ich eine Vereinfachung des Antragsverfahrens an der Stelle richtig, wo die Mitarbeitervertretung nur dann einen Antrag auf Aussetzung der ACK-Klausel stellen kann, wenn sie eine Zwei-Drittel-Mehrheit in einer großen Mitarbeiterversammlung erreicht hat. Das war ein kaum praktikables Erfordernis. Wie sollte z.B. in einem Krankenhaus eine Zwei-Drittel-Mehrheit in einer Versammlung aller zugehörigen Mitarbeiter zustande kommen?

Hier werden die Kompetenzen der MAV gestärkt. Sie kann jetzt, genauso wie die Geschäftsstellenleitung, allein einen Antrag stellen. Aber gibt es für beide Antragsteller ein Kriterium,

das die Antragstellung begründet? Das einzig bisher geltende „harte“ Kriterium – 50 plus oder 50 minus – soll nicht mehr gelten. Es soll „mit berücksichtigt“ werden! Aber was heißt das in der praktischen Anwendung? Sind jetzt 40% Christen in der Einrichtung eine gute Entwicklung im Vergleich zu 20% vor zehn Jahren und rechtfertigt die Geltung der ACK-Klausel? Oder rechtfertigt aus Sicht der Geschäftsführung allein schon das Bild von der Dienstgemeinschaft die Geltung der ACK-Klausel? Und anders: Ist nicht die diakonische Arbeit einfach nur soziale Arbeit wie bei allen anderen auch, die überhaupt nicht das Erfordernis einer Kirchenmitgliedschaft in einer Mitarbeitervertretung braucht, selbst wenn 70% der Mitarbeitenden einer Kirche angehören?

Jetzt sollen sich entweder Mitarbeitervertretung oder Geschäftsführung offenbar mit den verschiedensten Erwägungen der jeweiligen Antragsteller inhaltlich auseinandersetzen. Auch das Diakonische Werk, über das die Anträge an das Landeskirchenamt weitergeleitet werden sollen, könnte dazu Stellung nehmen bzw. dem Antrag zustimmen. Sofern alle beteiligten dem Antrag zustimmen, stimmt auch das Landeskirchenamt zu. Wenn nicht, entscheidet das Landeskirchenamt nach „billigem“ Ermessen, aber jedenfalls nicht nach einem allgemein bekannten und anerkannten quantitativen Kriterium.

Die 50%-Regel hatte deshalb so eine befriedende Wirkung, weil sie zum einen die kirchliche Eigenart erfasste (dass es nicht gleichgültig ist, ob die Mitarbeitenden einer Kirche angehören oder nicht, auch und gerade dann, wenn es um ein Amt geht). Gleichzeitig aber ermöglichte sie es in Einrichtungen, die geprägt durch ihre Geschichte überwiegend nichtchristliche Mitarbeitende beschäftigen, Kollegen in die Mitarbeitervertretung zu wählen, die zwar nicht der Kirche angehören, aber das Vertrauen ihrer Kolleginnen und Kollegen hatten.

Ich kann keinen Grund erkennen, und schon gar nicht den eines vereinfachten Verfahrens, der den Wegfall der 50%-Regel nahelegt. Und wenn in den Erläuterungen in der Formulierung „gegenwärtige und künftig zu erwartende Personalstruktur“ in der Diakonie die Vorstellung steckt, dass die Zahl der Kirchenmitglieder in der Diakonie weiter abnimmt und somit als Begründung für die Marginalisierung der Kirchenmitgliedschaft auch an dieser Stelle herhalten soll, dann ist das schlicht falsch.

Ich habe am 8. Juni 2005 auf einer Tagung in den Franckeschen Stiftungen, als es auch um die ACK-Klausel ging, die damals aktuelle Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft in der Diakonie Mitteldeutschland nach Konfessionszugehörigkeit vorgetragen. (Diese ermitteln wir über unsere Statistik übrigens jährlich). 2006 gab es in der Diakonie Mitteldeutschland ca. 23.547 Mitarbeitende. Davon waren 8.887 evangelisch (=37%); 1.763 katholisch (=7,36%); und 200 hatten eine andere Konfession (=0,85%). Zusammen gehörten 10.823 Mitarbeitende einer ACK-Kirche an (=45,91%), 12.823 waren konfessionslos.

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 Jahren drei ist, dass jeweils durchschnittlich und jährlich 1.000 Mitarbeitende mehr in der Diakonie arbeiten. Dies geschieht aber in der Regel nicht durch Übernahmen 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, das sind 13.283 Christinnen und Christen. Bei gleichbleibendem prozentualen Anteil arbeiten also unterm Strich im Vergleich zu 2006 2.460 Menschen mit Kirchenhintergrund mehr in der Diakonie. Konfessionslose Mitarbeiten-

de gibt es inzwischen 15.593. Diese Entwicklung der Personalstruktur in der Diakonie spricht entschieden für eine stärkere Gewichtung der ACK-Klausel als für eine Marginalisierung.

Und auch der Umfang der Anträge auf Aussetzung der ACK-Klausel hat sich prinzipiell nicht verändert. Es sind nicht mehr Träger, die einen Trend hin zu einer immer größeren Zahl von Einrichtungen ausmachen, die abnehmende Zahlen von Mitarbeitenden ausweisen, die einer Kirche angehören. Es sind dieselben Träger, die auch schon früher Anträge gestellt haben, nur dass sie jetzt für mehrere Einrichtungen Anträge stellen, da sie sich erweitert und ausdifferenziert haben.

Deshalb plädiere ich für die Beibehaltung der 50%-Prozent-Marke im Antragsverfahren, weil damit nicht nur der einzige nachvollziehbare Standard feststeht, sondern weil damit auch immer noch sowohl dem Erfordernis der kirchlichen Prägung als auch dem Anerkennen der jeweiligen Situation einer Einrichtung Rechnung getragen wird.

3.4. Konsultationsgespräch gem. § 10 Abs. 2 MVG-AusfG.EKD

Gemäß § 10 Abs. 2 des Entwurfes zum MVG-AusfG.EKD soll jährlich ein Konsultationsgespräch zwischen der Landeskirche und dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Diakonie Mitteldeutschland stattfinden. Nach der bisherigen Regelung hat auch der Vorstand der Diakonie Mitteldeutschland an den Gesprächen teilgenommen.

Im Rahmen des Stellungnahme-Verfahrens zur Überarbeitung des MVG-AusfG.EKD hat sich der Vorstand der Diakonie dafür eingesetzt, dass auch Vertreter des Dienstgeberverbandes der Diakonie an dem Konsultationsgespräch beteiligt werden sollen.

In dem vorliegenden Entwurf wurde diese Anregung nicht aufgenommen, darüber hinaus wurde auch der Vorstand der Diakonie Mitteldeutschland als Beteiligter an dem Konsultationsgespräch gestrichen. Das war immerhin eine überraschende Wendung. Natürlich bin ich als Mitglied des Landeskirchenrates bei diesem Gespräch so oder so dabei. Aber in unserer internen Geschäftsverteilung ist der Kaufmännische Vorstand zuständig für Arbeits- und Mitarbeitervertretungsrecht, hält den vertraulichen Gesprächskontakt zu den Mitgliedern des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen (GAMAV) und ist bei Gesprächen zwischen Vorstand und Gesamtausschuss selbstverständlich dabei.

Tatsächlich ist das Gegenüber für den GAMAV in der Sozialpartnerschaft der Diakonische Dienstgeberverband in Mitteldeutschland. Aber die finanziellen Grundlagen für den GAMAV stellt das Diakonische Werk in nicht geringem Umfang sicher. Auch der Austausch zwischen Vorstand und GAMAV über diesen finanziellen Rahmen und seine Nutzung (z.B. bei zusätzlichen Anträgen bei Schiedsverfahren u.a) liegt in der Federführung des Kaufmännischen Vorstandes. Das Fehlen des Kaufmännischen Vorstandes in den Konsultationsgesprächen dürfte auch ein Fehlen von detaillierter Sachkenntnis über die vom GAMAV gegebenenfalls im Konsultationsgespräch vorgebrachten Fragestellungen bedeuten. Ich wünsche mir und werde dies beantragen, dass zumindest an der bisherigen Regelung festgehalten wird.

Liebe Schwestern und Brüder,

abschließend möchte ich Sie noch auf einige Papiere aufmerksam machen, die meinen diesjährigen Bericht ergänzen. In Ihren Unterlagen finden Sie eine etwas detailliertere grafische Darstellung zu der aktuellen eben erwähnten Mitarbeitenden-Statistik. Zur Lektüre empfehle

ich auch eine Broschüre des Diakonischen Dienstgeberverbandes, der sich darin eindeutig zum Dritten Weg bekennt.

Ich kann mir diakonische Arbeit nicht ohne Einbettung in unsere Kirche vorstellen und will es auch gar nicht. Und ich brauche als Pfarrer in der Diakonie genauso die Gewissheit, dass in meiner Kirche eben dieser Rahmen immer wieder neu definiert wird, damit diakonische Arbeit als Soziale Arbeit mit hoher Qualität und aus dem Glauben heraus geleistet werden kann. Dazu gehören auch die mitunter unausgesprochenen wichtigen und klaren Botschaften, die gerade aus Gesetzestexten sprechen und die aufmerksam gehört werden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.