

Ulrich Lilie, Präsident Diakonie Deutschland

**„Kirche und Diakonie im säkularen und multireligiösen Kontext.  
Herausforderungen für das kirchliche Arbeitsrecht“**

Jahrestreffen der Leitenden Mitarbeitenden in Bethel am 18.03.2015

Lieber Bruder Pohl,

sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr, heute an Ihrem Jahrestreffen teilzunehmen und danke Ihnen herzlich für die Einladung, vor Ihnen heute zum Thema „Kirche und Diakonie im säkularen und multireligiösen Kontext“ sprechen zu dürfen.

Die gegenwärtigen gesellschaftlichen Veränderungen stellen uns in Kirche und Diakonie vor neue Herausforderungen. Unsere bundesdeutsche Gesellschaft ist vielfältiger geworden, und sie wird vielfältiger – besonders in kultureller und religiöser Hinsicht.

In Bethel haben Sie diese Entwicklung bereits in den „Strategischen Entwicklungsschwerpunkten 2011 bis 2016“ ausführlich reflektiert. Und mit dem Positionspapier „Kulturelle und religiöse Vielfalt in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel“ haben Sie einen weiterführenden und erweiternden Blick auf die Menschen, die Ihre Angebote nutzen, aber auch auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geworfen.

Ich zitiere gerne: „Als kirchliche Stiftung“ sind die v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel „Teil der evangelischen Kirche und der Diakonie in Deutschland. Sie haben damit, wie alle kirchlichen Einrichtungen, den Auftrag, Gottes gute Botschaft in Wort und Tat zu bezeugen.“ Dann reflektiert Ihr gelungenes Positionspapier, was dies angesichts gesellschaftlicher Veränderungen bedeutet; konkret, welche organisatorischen Selbstverpflichtungen und welche besonderen Loyalitätspflichten damit verbunden sind.

Ihre weiterführende Einschätzung der gesellschaftlichen Veränderungsprozesse und auch die Feststellung der daraus resultierenden Bedarfe decken sich weitgehend mit der Sichtweise des Bundesverbandes.

Ich möchte Sie im Folgenden daran Teil haben lassen, welche Herausforderungen wir sehen und wie wir uns die weitere Entwicklung vorstellen können.

Ich gehe von einer bestimmten Wahrnehmung der Rolle des Christentums in unserer Gesellschaft aus. Hierzu gibt es vielfältige, unterschiedliche Wahrnehmungen. Sie haben zentrale Entwicklungen in Ihrem Positionspapier beschrieben, ich werde heute nur drei Stichworte kurz skizzieren: Säkularisierung, demographischer Wandel und Diversität.

Aus meiner Sicht bestimmen sie die gegenwärtigen Entwicklungen und dürfen als anerkannt gelten, selbst wenn ihre Gewichtung anders als hier dargestellt empfunden wird und sie naturgemäß keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben.

#### **a) Säkularisierung**

Der gesellschaftliche Trend zur Säkularisierung der bundesdeutschen Gesellschaft ist evident. Er beschreibt eine zunehmende Ablösung vom christlichen Glauben in seiner verfasst-kirchlichen Gestalt und einen damit verbundenen sozialen Bedeutungsverlust von Religion. Waren 1950 noch etwa 50% der Bevölkerung der BRD evangelisch, in Deutschland 1990 noch knapp 37%, so verringerte sich diese Zahl bis 2012 auf ca. 29%. Nach neusten Untersuchungen gehören aktuell nur noch 55 % einer der beiden großen Kirchen an. Der Einfluss der verfassten Religion auf das öffentliche Leben und seine Normen ist jedenfalls kein direkt-bestimmender mehr. Inwieweit zentrale gesellschaftliche Werte wie etwa Freiheit, Gleichheit und Solidarität auch auf christliche Vorstellungen zurückgehen, spielt dabei keine Rolle.

#### **b) Demographische Situation**

Aus den demographischen Trends ergibt sich eine stetig zunehmende Anzahl von Personen, die Angebote der Alten- oder Behindertenhilfe in Anspruch nehmen, der gleichzeitig eine stetig abnehmende Zahlen an Berufsanfängern gegenübersteht, die diesen Dienst erbringen. Verbunden mit einer abnehmenden Kirchenbindung junger Menschen sowie einem zudem zu konstatierenden Imageproblem sozialer Berufe entsteht so ein zunehmender Fachkräftemangel in der sozialen Arbeit der Kirchen. In

dieser Situation verringern sich die Auswahlmöglichkeiten von kirchlich-diakonischen Trägern sozialer Arbeit deutlich, damit verschärfen sich die Umsetzungsprobleme der AcK-Klausel. In Regionen, die durch einen negativen Migrationssaldo sowie eine besonders schwierige demographische Situation geprägt sind, sind die Folgen noch gravierender.

### **c) Diversität (interkulturelle und interreligiöse Vielfalt)**

Unsere gesellschaftliche Realität ist neben der Säkularisierung besonders stark von einer zunehmenden kulturellen und religiösen Diversität geprägt. In der Stadt Berlin, in der ich seit knappe einem Jahr lebe, können Sie das auf jeder U-Bahn-Fahrt wahrnehmen. Die AcK-Klausel könnte in einer zu engen Auslegung eine positive Aufnahme kultureller Verschiedenheit, von der unsere Gesellschaft deutlich geprägt ist, erschweren. Sie könnte damit ungewollt einen theologisch grundsätzlich sinnvollen Impuls zur Diversifizierung hemmen, was sich dann zweitens für viele Standards sozialer Arbeit negativ auswirken würde.

Auf diesen prägenden Wahrnehmungen unserer gesellschaftlichen Realität – Säkularisierung, Demographischer Wandel und Diversität – stehen unsere Überlegungen zu einer zeitgemäßen Ordnung und Sozialgestalt von Kirche und Diakonie – in theologischer Perspektive wie auch im Blick auf das kirchliche Arbeitsrecht.

### **Die Reaktion auf diesen Kontext**

Kirche und Diakonie, die sich auf diese Herausforderungen beziehen, verstehen auch diese Situation als Gelegenheit zur Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat.

Kirche lebt aus der Zuwendung Gottes. Indem wir dies erkennen und anerkennen, wird der Umfang ersichtlich, in dem wir in Kirche und Diakonie auf Gottes Gnade und Liebe angewiesen sind. Gleichzeitig lassen wir uns damit hineinnehmen in die Zuwendung, die Gott seiner Welt erweist. Das ist der Dienst, die Diakonie Gottes an

uns, aus der wir als Christen und als Kirche leben. Wir werden befähigt, dieser Gnade gemäß zu leben.

Indem Kirche sich daran ausrichtet, ist sie bereits in sich eine diakonische Kirche, schon bevor sie nach außen diakonisch tätig wird. Zu diesen Begabungen von Kirche und Diakonie zählen:

- eine Gemeinschaft, die die Menschen als gleichwertig und als Ebenbilder Gottes anerkennt,
- die Offenheit füreinander,
- die Solidarität miteinander,
- die Inklusion Gottes und die Modelle des Zusammenlebens, die dem entsprechen,
- die Einbeziehung aller,
- die Bereitschaft zur Vergebung,
- das Recht auf Änderung
- sowie ein qualifiziertes Miteinander, das zum Einsatz für und mit anderen befähigt und ermutigt.

Kirche und Diakonie vertrauen in reformatorischer Tradition gemeinsam auf diese Prägekraft des Evangeliums.

Diakonia ist neben martyria, leiturgia, koinonia eine der Grunddimensionen von Kirche, die sich z.B. bereits in der Apostelgeschichte als für das Selbstverständnis der Urgemeinde wesentliche Dimensionen erkennen lassen (vgl. Apg 2,37–47; 6,1–7; 7,1-60).

Erst das qualifizierte Zusammenspiel dieser vier Kriterien lässt Gemeinde wirksam werden. Alle Bereiche kirchlicher Tätigkeiten lassen sich unter diesen Blickwinkeln verstehen. Der Gottesdienst hat eine diakonische Dimension, wie auch das diakonische Engagement etwas mit dem Bezeugen des Glaubens zu tun hat. Zeugnis (martyria), Gottesdienst (leiturgia), Diakonie (diakonia) und Gemeinschaft (koinonia) sind gleichwertige und einander ergänzende Dimensionen von Kirche.

Auch kirchliche Einrichtungen sind dadurch geprägt, dass in ihnen diese Grundvollzüge von Kirche bereitgestellt und gelebt werden. Dazu benötigen Einrichtungen Mitarbeitende, die diese Grundvollzüge leben und tragen.

Bezogen auf die Mitarbeitenden lassen sich so folgende Anforderungsprofile formulieren:

- Unter der Perspektive **gelebtes Zeugnis** der Mitarbeitenden bleibt Diakonie auf Mitarbeitende angewiesen, die bereit sind, ihren christlichen Glauben in unterschiedlichen Formen zu bekennen. Arbeitsrechtlich muss deshalb eine Bevorzugung von Kirchenmitgliedern in bestimmten Funktionen auch in Zukunft möglich sein.
- Unter der Perspektive **geistliches Leben** lebt auch die Diakonie von Mitarbeitenden, die geistliches Leben unter veränderten Bedingungen gestalten und teilen können. Dabei ist eben nicht nur an ordinierte Theologen zu denken, sondern an alle Mitarbeitenden. Ich habe in meinem beruflichen Leben immer wieder erlebt, dass z.B. eine Pflegehelferin zum evangelischen Profil einer Einrichtung mehr Beiträge einbringt als mancher Geschäftsführende. Arbeitsrechtlich muss dann zukünftig möglich sein, Stellen auszuschreiben, deren Stelleninhaberinnen und -inhaber sich zur Beteiligung und Mitgestaltung von Verkündigungsformaten berufen wissen, die dazu qualifiziert sind oder bereit sind, sich qualifizieren zu lassen. Von allen Mitarbeitenden muss erwartet werden können, dass sie bereit sind, am geistlichen Leben teilzunehmen oder es zumindest zu achten.
- Unter der Perspektive konkrete **Hilfe und Begleitung** bleibt Diakonie die Gemeinschaft von Mitarbeitenden, die ihren Mitmenschen zum Nächsten werden, indem sie ohne Ansehen der Person jedem Menschen konkrete Begleitung und fachliche Unterstützung anbieten und gemeinsam mit ihnen nach Lebensperspektiven suchen.
- Unter der Perspektive **gemeinschaftliches Leben** ist Diakonie die qualifizierte Gemeinschaft derer, die die Nächstenliebe leben. Wir praktizieren Nächstenliebe. Dazu gehören auch zukünftig Seelsorge und Beratung, für Klienten wie für Mitarbeitende genauso wie die sozioethische Reflexion des eigenen fachlichen Handelns.

Werden diese vier Dimensionen in Einrichtungen, Diensten und Verbänden sichtbar und erlebbar, bilden diakonische Einrichtungen und Dienste bei aller Unvollkommenheit eine nach innen und außen glaubwürdige christliche Identität heraus und erweisen sich so als gelebte Form von Kirche in der Welt.

Eine profilierte Diakonie entfaltet ihre öffentliche und gesellschaftsgestaltende Kraft dabei in der Einheit von religiöser Authentizität und praktischer Nächstenliebe. In einer pluralistischen Gesellschaft gewinnt diese Ganzheitlichkeit eines in Spiritualität gegründeten Dienstes am Nächsten zentrale Bedeutung für die gemeinsame Ausstrahlungskraft von Kirche und Diakonie. Orientiert am Modell einer „öffentlichen Diakonie“ verbindet sie auf diese Weise das klare Zeugnis auf der Basis der eigenen Tradition mit einer menschenfreundlichen Ausrichtung auf die pluralistische Gesellschaft als ganze. Auf diese Weise kann Diakonie gerade darin zum Salz der Erde werden, dass sie die primäre Ausrichtung an der eigenen Identitätssuche durch Abgrenzung hinter sich lässt.

Auch wenn in diakonischen Einrichtungen die vier Grunddimensionen erkennbar und erfahrbar werden müssen, muss und wird nicht jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter alle Grunddimensionen in gleicher Weise leben und tragen.

Eine Öffnung für nicht-christliche Mitarbeitende ist nicht nur möglich, sondern im Interesse des Gesellschaftsauftrages von diakonischen Einrichtungen an allen Mitgliedern der Gesellschaft ausdrücklich gewünscht.

Arbeitsrechtlich müsste zukünftig gewährleistet werden, dass eine diakonische Einrichtung befugt ist, Bewerberinnen und Bewerber anzustellen (und auch anderen gegenüber zu bevorzugen, solange die Grundvollzüge noch nicht personell abgesichert sind!), die diese Dienste leisten können, erstens weil sie durch ihre Kirchenmitgliedschaft bezeugen, dass sie den christlichen Glauben leben wollen und zweitens, weil sie über die notwendige Bereitschaft hierzu verfügen, auch über die Bereitschaft, sich qualifizieren zu lassen (diese könnte durch Anforderungsprofile für die verschiedenen Dienste definiert werden).

Diakonische Einrichtungen können und sollten ein besonderes Maß an Verbundenheit und Loyalität zu ihrem Sendungsauftrag verlangen. Dies müssen

nicht alle Mitarbeitende in der Form zum Ausdruck bringen, dass sie Mitglied der Kirche sind, alle Mitarbeitenden müssen aber die besonderen Pflichten als wesentlichen Bestandteil ihrer Vertragsbeziehung gegenüber ihrem Dienstgeber anerkennen und akzeptieren.

Diakonische Dienstgemeinschaft ist in diesem Sinn die Gemeinschaft derer, die sich an der Erfüllung des diakonischen Auftrags beteiligen wollen. Dies sind Christinnen und Christen in Gemeinschaft mit Menschen, die bereit sind, sich aktiv in diese Dienstgemeinschaft einzubringen, sie mit zu tragen, auch ohne dass von ihnen ausdrücklich ein christliches Bekenntnis verlangt wird.

Die Mitarbeit von Nicht-Christen wird als Quelle von Reichtum und Vielfalt angesehen. Dieser Reichtum kann sowohl darin liegen, dass sich die betreffenden Personen mit ihren je eigenen kulturellen und fachlichen Kompetenzen konstruktiv und dialogbereit in die Dienstgemeinschaft einbringen. Er wird zukünftig aber auch darin liegen, dass die christliche Identität der Einrichtung durch das Gespräch mit nicht-christlichen Mitarbeitenden und durch deren Beiträge zum diakonischen Auftrag als Beispiel und Beitrag für ein gelingendes Zusammenleben in einer multireligiösen Gesellschaft in sachdienlicher Weise geschärft und bewusster verantwortet wird. Darin liegt zukünftig eine Dimension des Gesellschaftsdienstes von diakonischen Einrichtungen. Angesichts der weltweiten und auch nationalen Konflikte kann eine interreligiöse und interkulturelle diakonische Dienstgemeinschaft, die andere Menschen in ihrer Überzeugung respektiert und wertschätzt, einen spezifischen Beitrag zum Zusammenleben wie im gemeinsamen Dienst an der Welt vollziehen.

Für die unterschiedlichen Ausprägungsformen der Diakonie ergeben sich damit zukünftig besondere Organisationsverpflichtungen: Wird das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft aller Mitarbeitenden zukünftig als ein mögliches Identitätsmerkmal unter mehreren einer Einrichtung verstanden, führt dies zu einer besonderen Verantwortung der Aufsichtsorgane und der Leitungen für die Qualitäten wie die Gestaltung des religiösen Profils in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten oder der Organisation einer Einrichtung. Die Leitung diakonischer Einrichtungen hat dann aktiv dafür Sorge zu tragen, dass allen Mitarbeitenden Möglichkeiten und Formate zur Verfügung stehen, um im beschriebenen Sinn am Dienst der Kirche teilhaben und diesen Dienst mitgestalten zu können. Dies erfordert insbesondere wie bereits ausgeführt die Bereitstellung von Bildungsangeboten,

Seelsorge für Mitarbeitende, sozialetische Orientierung sowie gottesdienstliche Angebote, die sich als Einladung an alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende der Diakonie richten.

Diakonische Dienste strahlen in einem säkularen Kontext die Botschaft des Evangeliums aus. Sie leisten ihren Beitrag dazu, dass das Evangelium auch unter gewandelten Bedingungen seine gesellschaftliche Prägekraft entfaltet. Das gilt nach innen, in die Einrichtung hinein sowie nach außen als Teil ihres Gesellschaftsdienstes.

Mitarbeitende mit Leitungsverantwortung und besonderer persönlicher Verantwortung in den Bereichen Seelsorge, Bildung sowie Unterricht müssen auch weiterhin einer Evangelischen Kirche angehören. Mitglieder von Aufsichtsorganen sollen einer Evangelischen Kirche angehören, sie müssen Mitglied einer Kirche oder einer Kirchlichen Gemeinschaft der Aek sein.

Alle Mitarbeitenden kennen die christliche Grundhaltung des Unternehmens und können an ihrer Gestaltung mitwirken. Alle Mitarbeitenden tragen – in unterschiedlicher Weise – Verantwortung, dass der diakonische Auftrag erfüllt werden kann. Es wird erwartet, dass sie den diakonischen Auftrag der Dienste und Unternehmen loyal unterstützen. Dazu gehört die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Glaubensfragen, christlichen Inhalten und deren Äußerungsformen im Alltag diakonischer Einrichtungen und Dienste.

Für die theologische und juristische Weiterarbeit in Kirche und Diakonie ergeben sich sieben Themenbereiche:

- (1) Es geht um eine theologische und diakoniewissenschaftliche Modifikation des fraglos richtigen Anliegens der Aek-Klausel. Fraglich ist, ob zukünftig ein quantitativ-numerisch orientiertes Modell sowie eine Unterscheidung in verkündigungsnahe und verkündigungsferne Tätigkeiten für alle Arbeitsbereiche überzeugen kann. Auch aus juristischer (arbeitsrechtlicher) Perspektive erscheint eine Modifikation dringend geboten. Juristisch könnte ein solches Weiterdenken unter der Überschrift „From Status to Contract“ formuliert werden. Wie können

wir Statusfragen zukünftig in Kategorien von Prozess- und Organisationsverpflichtungen sowie Selbstverpflichtungen von Mitarbeitenden überführen? Diakonische Einrichtungen können ein besonderes Maß an Verbundenheit und Loyalität zu ihrem Sendungsauftrag verlangen. Aber müssen dies alle Mitarbeitende dadurch teilen, dass sie formell Mitglied der Kirche sind, oder ist denkbar, dass sie die sich daraus ergebenden Pflichten als wesentlichen Bestandteil ihrer Vertragsbeziehung gegenüber ihrem Dienstgeber anerkennen und akzeptieren müssen?

(2) Die christlich-jüdische Tradition und ihre Überlieferungen und Traditionsbildungen zum Thema Recht und Erbarmen, sowie deren pneumatologische und christologische Tiefendimensionen, bieten einen fruchtbaren theologischen Horizont für die Weiterentwicklung von Diakonie und Kirche in einem säkularen und multireligiösen Kontext. Unter diesen beiden Aspekten kann und sollte der „gepflegte“ und „lebensförderliche“ Beitrag von Kirche und Diakonie für die Zivilgesellschaft weiter gedacht werden.

(3) Diakonie erdet die Kirche und das theologische Nachdenken. Kirche braucht diese Diakonie, aber Diakonie braucht auch Kirche. Gerade in einer säkularer und bunter werdenden Gesellschaft erweist das Tatzeugnis die Relevanz des christlichen Glaubens auch für Kirchenferne.

(4) Aus diesem historischen In- und Miteinander ergeben sich zukünftig auch konkrete Konsequenzen für eine engere Zusammenarbeit von Kirche und Diakonie in der Region und vor Ort. Diese sind an den Themen und Bedarfen von Regionen und Lebenslagen konkret durchzubuchstabieren.

(5) Eine Fixierung nur auf Zahlen löst das Problem von Kirche und Diakonie im säkularen und multireligiösen Kontext nur oberflächlich. In der Tiefendimension geht es um die Einladung zur und die Beschreibung von persönlicher Verantwortung sowie um inhaltliche Qualitäten von Prozessen im Sinne einer Organisationsverantwortung.

(6) Es braucht ein theologisch- und diakoniewissenschaftlich begründetes ‚Ja‘ zur Mitarbeit von nicht-christlichen Mitarbeitenden in der Diakonie. Angesichts der zunehmend religiös verbrämten weltweiten Konflikte und der Gefahr, dass diese Konflikte auch in die deutsche Gesellschaft hineingetragen werden, wären gute

Beispiele und gelingende Modelle von multikultureller und multireligiöser Zusammenarbeit sowie entsprechender Formen des Zusammenlebens ebenfalls ein öffentlicher Beitrag von Kirche und Diakonie zur Weiterentwicklung einer sich verändernden Zivilgesellschaft.

(7) Das Nachdenken über diese Fragestellungen erfolgt in einer sich rapide verändernden Wirklichkeit und darum auch unter einer drängenden Zeitperspektive für die diakonischen Unternehmen und Einrichtungen. Orientiert aktuell nach überwiegender Auffassung noch die AcK-Klausel mit ihrem Regel-Ausnahme-Modell, so droht perspektivisch Willkür und Durchlöcherung der Überzeugungskraft dieses Modells. Hier braucht es die Fortführung des theologischen und darauf bezogen auch des juristischen Fachdialogs unter Einbeziehung der unterschiedlichen Verantwortungsebenen von Kirche und Diakonie.

Ich freue mich sehr, dass die Bodelschwingschen Stiftungen hierzu ihren Beitrag leisten und bin sicher, dass Sie damit auch wichtige Impulsgeber für das weitere inhaltliche Nachdenken und die dann notwendigen Veränderungen sind.

Ich wünsche Ihnen für Ihr Positionspapier die Aufmerksamkeit, die es verdient, und Ihnen allen bei der Umsetzung spannende Diskussionen und neue Erfahrungen unter dem Segen Gottes.