

Thesenpapier

Die Realisierung des diakonischen Auftrags angesichts gegenwärtiger interkultureller und interreligiöser Herausforderungen

Zusammenfassung

In einer Gesellschaft, die einen stets wachsenden Anteil von Migrantinnen und Migranten sowie Menschen mit Migrationshintergrund umfasst, muss sich die Diakonie und die Zusammensetzung ihrer Mitarbeiterschaft ändern, um ihrem diakonischen Auftrag gerecht werden zu können. Entsprechend der heterogen zusammengesetzten Gesellschaft wird auch die Mitarbeiterschaft der Diakonie notwendigerweise aus verschiedenen kulturellen und damit zugleich oft auch religiösen Zusammenhängen entstammen müssen.

Die nachfolgenden Überlegungen gehen von der Voraussetzung aus, dass Auftrag der Diakonie ist, möglichst voraussetzungslos allen Menschen, die Hilfe suchen und benötigen, diese auch anzubieten. Es lässt sich jedoch beobachten, dass Migrantinnen und Migranten sowie Menschen mit Migrationshintergrund häufig von einer Diakonie nicht erreicht werden, deren Mitarbeiterschaft diesen Migrationshintergrund nicht teilt. Was das im Blick auf das ekklesiologische Verständnis von Diakonie und Kirche bedeutet sowie welche kirchen- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu ziehen sind, sollte daher in naher Zukunft intensiv und sorgfältig erarbeitet werden.

1. Diakonie ist die soziale Arbeit der evangelischen Kirche(n) und eine ihrer Wesens- und Lebensäußerungen. Sie ist Verkündigung durch die helfende Tat, wobei diese auch in Worten bestehen kann (zum Beispiel in der Beratungsarbeit). Ihre primäre Zielvorgabe ist voraussetzungslose, wirksame Hilfeleistung ohne die Verfolgung von Nebenzwecken.
2. Die Begründung der Diakonie ist biblisch durch vielfältige Belegstellen gegeben. Schon im Alten Testament finden sich entsprechende Textstellen, jedoch meist auf Hilfeleistungen innerhalb des Volkes Israel beschränkt. Im Neuen Testament wird die christliche Hilfeleistung und Nächstenliebe unter anderem beispielhaft am Gleichnis des Samariters entwickelt (Lk 10, 25-37). Eine weitere, wichtige Belegstelle ist Jesu Identifizierung mit den Schwachen und Hilfebedürftigen im Gleichnis vom Endgericht (Mt. 25, 31-46).
3. Wird die diakonische Hilfeleistung professionell und institutionalisiert geleistet, aus vielfältigen Quellen (re-)finanziert und im Rahmen des Subsidiaritätssystems erbracht, kann von einem „diakonischen Unter-nehmen“ gesprochen werden.

4. In einem diakonischen Unternehmen müssen bei allem Handeln stets drei Dimensionen bedacht und in ihren berechtigten Ansprüchen gewahrt werden:
 - die theologisch-diakonische Dimension,
 - die jeweils spezifisch fachliche Dimension und
 - die ökonomische Dimension.

Das meint, dass eine diakonische Hilfe- oder Unterstützungsleistung, um wirklich Nächstenliebe sein zu können, die hilft und nicht nutzlos ist oder schadet, eine gute Fachlichkeit anstreben und im Falle eines Unternehmens auch systematisch verfolgen muss. Darüber hinaus ist die Wirtschaftlichkeit zu beachten, um nicht nur effektiv, sondern auch effizient zu sein, also die Hilfeleistung möglichst vielen Menschen und möglichst nachhaltig und zukunftsfähig zukommen lassen zu können. Schließlich muss alles Handeln explizit theologisch verantwortet werden können, um nicht nur ein freigemeinnütziges Sozialunternehmen, sondern ein diakonisches Unternehmen im Auftrag des Evangeliums, auf der Basis von Theologie und im Kontext von Kirche zu sein.

5. Diakonischer Auftrag ist es, soweit die Möglichkeiten, Grenzen und Ressourcen es zulassen, voraussetzungslos möglichst jedem Menschen die Hilfeleistung zu geben, die er benötigt und will. Dies kann durch einzelne, spontane Hilfeleistungen genauso geschehen wie durch institutionalisierte Diakonie.
6. Diakonisches Handeln sieht sich in Deutschland unter anderem auch damit konfrontiert, dass immer mehr Migrantinnen und Migranten sowie Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland leben. Zugleich beinhaltet europäische Öffnung, aber auch die Globalisierung, dass diakonisches Handeln sich internationalisiert und sowohl im Ausland stattfindet als auch vom Ausland her beeinflusst wird.
7. Damit Diakonie als handelnde Kirche geschehen kann und wahrgenommen wird, sollen diejenigen, die sie ausüben, also die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie, in der Regel der evangelischen oder zumindest einer christlichen Kirche angehören. Diese Regelung ist theologisch wie kirchenrechtlich gut begründet. Sie entspricht zudem auch volkswirtschaftlichem Charakter dadurch, dass nicht der Glaube der Mitarbeitenden in einer Art Gewissensprüfung festgestellt, sondern formal über die Kirchenzugehörigkeit konstatiert wird.
8. Die geforderte Kirchenzugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, häufig etwas unscharf als „ACK-Klausel“ beschrieben, führt in der unter Punkt 6 beschriebenen Situation zu einer Spannung mit dem diakonischen Auftrag. Migrantinnen und Migranten sowie Menschen mit Migrationshintergrund, die Unterstützung benötigen, werden nachweislich in vielen Fällen durch Mitarbeitende der Diakonie, die keinen Migrationshintergrund haben, evangelisch geprägt sind und gegebenenfalls seit Generationen in Deutschland leben, nicht angesprochen oder sogar abgeschreckt.

In einer zunehmend größer werdenden Reihe von Arbeitsfeldern führt eine in „typisch deutscher, evangelischer/ christlicher Weise“ geprägte Mitarbeiterschaft der Diakonie (bei aller Problematik und Vorläufigkeit dieser Begriffe) dazu, ungewollt und oft unbemerkt Zugangsbarrieren für Menschen zu errichten, die aus einem anderen kulturellen und damit verbunden oft auch anderen religiösen Hintergrund kommen.

9. Will die Diakonie ihrem biblischen Auftrag gerecht werden, Hilfesuchenden, Schwachen und oft auch gesellschaftlich am Rande Stehenden Hilfe zu bieten (wozu gerade Migrantinnen und Migranten gehören), muss sie daher in vielen Arbeitsfeldern in einer aus Menschen vieler Kulturen zusammengesetzten Gesellschaft zunehmend Mitarbeitende einstellen, die weder eine in Deutschland gewachsene kulturelle Prägung noch die damit verbundene evangelische oder christliche Prägung mitbringen. Dies gilt umso mehr, als dass häufig kulturelle und religiöse Prägung eng miteinander verbunden sind, interkulturelles Denken und Handeln also nicht von interreligiösem Denken und Handeln getrennt werden kann.
10. Die Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung vom 1. Juli 2005 (sogenannte „Loyalitätsrichtlinie“) regelt in den Absätzen 1 und 2 des § 3 „Berufliche Anforderung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses“:
- a. Die berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche voraus, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist.
 - b. Für Aufgaben, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung zuzuordnen sind, kann von Absatz 1 abgewichen werden, **wenn andere geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu gewinnen sind** (Hervorhebung vom Verfasser). In diesem Fall können auch Personen eingestellt werden, die einer anderen Mitgliedskirche der Arbeits-gemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören sollen. Die Einstellung von Personen, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, muss im Einzelfall unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie der wahrzunehmenden Aufgaben und des jeweiligen Umfeldes geprüft werden.
11. Der hervorgehobene Halbsatz, „wenn andere geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu gewinnen sind“, wird häufig als Ausnahmeregel interpretiert, die zum Zuge kommt, wenn sich evangelisch geprägte Mitarbeitende nicht oder nicht in genügender Anzahl (zum Beispiel in den östlichen Bundesländern) oder nicht mit der notwendigen hohen Fachlichkeit (zum Beispiel im Chefärzteebereich) finden lassen.

Aufgrund der in Absatz 9 beschriebenen Problematik ist jedoch bei der Interpretation dieser Öffnungsklausel der Fall mit einzubeziehen, dass zur Verwirklichung des diakonischen Auftrags an Menschen mit Migrations-hintergrund und nichtchristlicher Prägung immer wieder auch Mitarbeitende, die aus Deutschland stammen und christlich sozialisiert sind, eben wegen dieser Herkunft und Prägung nicht für die vorgesehene Arbeit geeignet sind. Mit anderen Worten: In vielen Arbeitsfeldern sind zunehmend Menschen anderer Kulturen und Religionen als Mitarbeitende notwendig, um dem diakonischen Auftrag gerecht zu werden.

12. Gemäß Abs. 4 des § 4 „Berufliche Anforderung während des Arbeits-verhältnisses“ der o. g. „Loyalitätsrichtlinie“ gilt:

„Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.“

Dies ist in Kombination zu sehen mit § 2 Abs. 2 „Loyalitätsrichtlinie“:

„Es ist Aufgabe der kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes.“

In der oben in Absatz 4 verwendeten Terminologie bedeutet das, dass ein Träger seine Mitarbeitenden mit den theologisch-diakonischen Grundsätzen, aber auch den fachlichen und wirtschaftlichen Grundsätzen und Begründungszusammenhängen, nach denen er arbeitet, bekannt machen muss, je nach Tätigkeit und Verantwortung des jeweiligen Mitarbeitenden natürlich inhaltlich unterschiedlich und auch unterschiedlich intensiv.

Die Mitarbeitenden, die nicht zu einer christlichen Kirche gehören, wiederum sind verpflichtet, diese Grundsätze und Begründungszusammenhänge im Kontext ihrer Aufgaben zu kennen und loyal zu vertreten, ohne dabei selbst den christlichen Glauben teilen zu müssen.

13. Die skizzierten Überlegungen sind unabhängig von der Art der Trägerschaft (verfasst kirchlich, freie Träger) im Blick auf alle Einrichtungen gedacht, die einen diakonischen Auftrag verfolgen. Sie gelten also nicht unmittelbar und nicht in gleicher Weise für andere kirchliche Arbeitsfelder, also beispielsweise für die liturgischen oder missionarischen Aktivitäten der Kirche oder für die Büros von Kirchengemeinden. Gleichwohl bleiben die vorliegenden Überlegungen für ekklesiologische und kirchenrechtliche Überlegungen nicht ohne Folgen, da Diakonie als Lebens- und Wesensäußerung der Kirche, m. a. W. als ein handelnder Arm der Kirche, verstanden wird.

Es ist daher notwendig, ekklesiologisch und damit verbunden kirchen-rechtlich die Thematik intensiv aufzuarbeiten. Hat man Diakonie bisher in der Tradition Bonhoeffers („Kirche für andere“) verstanden, kommen hier neue Denktraditionen auf („Kirche mit anderen“).

Damit wird zugleich ein gewisser Paternalismus („Kirche für andere“, vgl. das Motto des Diakonischen Werkes der EKD: „Stark für andere“) überwunden.

Ausgeführte, intensive und gründliche theologische Überlegungen zur Thematik liegen bisher in der Bundesrepublik nicht vor, allerdings wird in jüngerer Zeit zunehmend an dem Thema gearbeitet.

14. Ein auch nur oberflächlicher Blick in die „diakonische Landschaft“ zeigt, dass viele diakonische Einrichtungen aufgrund mannigfacher praktischer Erfordernisse zum Thema „Kirchenzugehörigkeit der Mitarbeitenden“ notwendigerweise längst „träger-individuelle Lösungen“ realisiert haben. Dies kann sachlich auf Dauer nicht gewollt sein, da dies zum einen massive Gefährdungen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts (Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV) durch europäische und auch bundesrepublikanische Entwicklungen bedeutet, zum anderen auch einer theologischen Rechtfertigung entbehrt. Umso mehr gilt es, hier zu tragfähigen, gesamtkirchlich verantworteten und für den diakonischen Auftrag zweckdienlichen, neuen Regelungen zu kommen.

15. Der Ansatz dieser Überlegungen beim diakonischen Auftrag impliziert, dass es gerade nicht um eine Gleichgültigkeit gegenüber dem christlichen Proprium, der theologischen Fundierung oder der diakonischen Identität geht, sondern im Gegenteil, diese gewahrt und verstärkt werden soll. Die Argumentation vom diakonischen Auftrag her beruht insofern auch nicht primär darauf, dass christliche Mitarbeitende für die Diakonie häufig gar nicht mehr zu gewinnen sind (Änderungen in der Zusammensetzung der Gesellschaft), oder zahlen-mäßig nur sehr schwach vertreten sind (östliche Bundesländer), oder durch Veränderungen in der Alterspyramide bald nicht mehr in ausreichender Zahl vorhanden sein werden. Dennoch sollten diese Fakten genauso in die hier vorliegenden Überlegungen mit einbezogen werden wie die Tatsache, dass in der Regel ein auf „Diversity“ beruhender Ansatz der Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft zu besseren Arbeitsergebnissen (fachlich wie wirtschaft-lich) führt als bei einer sehr gleichartig zusammengesetzten Mitarbeiterschaft.
16. Nicht intendiert, sondern im Gegenteil völlig ausgeschlossen ist, den hier vorliegenden Argumentationszusammenhang so zu interpretieren, als sei Kirchenmitgliedschaft ohne Bedeutung oder gar ohne weiteres die Be-schäftigung von Menschen zulässig, die sich aktiv von einer christlichen Kirche abgewendet haben, aus ihr ausgetreten oder vom christlichen Glauben zu einem anderen konvertiert sind. Die ent-sprechenden Aussagen der „Loyalitätsrichtlinie“ sind hier vollinhaltlich zu beachten – zumal Mitar-beitende mit solchen biographischen Hinter-gründen keineswegs den hier genannten Anforderungen zur Realisierung des diakonischen Auftrags im Blick auf Migrantinnen und Migranten sowie Menschen mit Migrationshintergrund genügen dürften.
17. Der hier vorliegende Argumentationszusammenhang darf gerade angesichts europäischer und teilweise auch bundesrepublikanischer Entwicklungen auch nicht so missverstanden oder missbraucht werden, als gäbe damit die Kirche ihr Selbstbestimmungsrecht im Blick auf das religiöse Bekenntnis ihrer Mitarbeitenden auf. Weder die europäische Antidiskriminierungsrichtlinie noch das bundesdeutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dürfen dazu führen, dass nichtkirchliche Gerichte und Instanzen der Kirche und der Diakonie vorschreiben dürfen, bei welchem Arbeitsplatz eine Kirchenzuge-hörigkeit notwendige Voraussetzung ist und bei welchem nicht.

Vielmehr ist es umgekehrt gerade so, dass Kirche beziehungsweise Diakonie jeweils gerade selbst bestimmen müssen, wo sie auf einer Zugehörigkeit zur evangelischen oder zu einer christlichen Kirche bestehen und wo gerade die Zugehörigkeit zu einer anderen Religion notwendige Arbeitsvoraussetzung ist. Bei einer Reihe von Arbeitsplätzen wird man sogar im Vorwege sagen können, dass hier aufgrund der Aufgabe und/oder Zielgruppe eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter gefordert ist, der den christlichen Hintergrund nicht teilt, sondern einen bestimmten Migrationshintergrund mitbringt, der in der Regel auch die Zugehörigkeit zu einer anderen Religion einschließt.

18. Der Begriff „ACK-Klausel“ wird in diesem Kontext unscharf verwendet. Zum einen dergestalt, dass die Mitarbeiterschaft der Kirche und Diakonie aus Menschen zusammengesetzt sein soll, die einer der ACK angeschlossenen Kirche angehören. Auf diese Aussage beziehen sich die voranstehenden Ausführungen.

September 2012

Im engeren und eigentlichen Sinn ist mit „ACK-Klausel“ der § 10 Abs. 1 b MVG-EKD gemeint, welcher regelt, dass in eine Mitarbeitervertretung nur Kirchenmitglieder gewählt werden können: „Wählbar sind alle Wahlberechtigten (§ 9), die am Wahltag (...) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist“. Diese Vorschrift ist zunächst einmal unabhängig von den voranstehenden Überlegungen und aus strukturellen Gestaltungsnotwendigkeiten theologischer Konzeptionen („Dienstgemeinschaft“) sinnvoll. Ob und gegebenenfalls wie diese Klausel bei einer deutlich anders zusammengesetzten Mitarbeiterschaft im Kontext dadurch veranlasster neuer ekklesiologischer und kirchenrechtlicher Überlegungen gegebenenfalls weiterzuentwickeln ist, ist sorgfältig mit zu prüfen.

Pastor Dr. Ingo Habenicht

Vorsitzender des Vorstands