

Diakoniebericht Frühjahrssynode 26. – 28. April 2012

OLKR Dr. Eberhard Schwarz, Landespfarrer für Diakonie

Sehr geehrter Herr Präses, sehr geehrter Herr Bischof, Hohe Synode, liebe Schwestern und Brüder!

Ich freue mich, dass ich kurz vor meinem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst noch einmal einen Diakoniebericht geben kann. Ich tue es auch deshalb gern, weil wir derzeit in dramatisch-spannenden Zeiten leben, die eine hohe Dynamik haben und wo wir im Blick auf einige Prozesse nicht wissen, wie sich bestimmte Dinge weiter entwickeln werden, wohl aber wissen, dass sie für Kirche und Diakonie gleichermaßen von hoher Bedeutung sind. Folgende Themen habe ich in Abstimmung mit den Schwestern und Brüdern des Berichtsausschusses, denen ich für das gute Miteinander danke, für meinen Bericht ausgewählt:

- Die Auseinandersetzungen um den Dritten Weg – Zur finanziellen Situation diakonischer Einrichtungen
- Zum Stand der Pflegereform
- Zur Situation der Jugendhilfe
- Aussetzung des Zivildienstes und Einführung des Bundesfreiwilligendienstes
- Neue Konzeption der Kirchlichen Allgemeinen Sozial- und Lebensberatung (KASL)
- Zum Stand der Armutsprojekte
- Paradigmenwechsel in der Eingliederungshilfe: Von der Integration zur Inklusion – Herausforderungen für unsere Einrichtungen und Kirchengemeinden
- Zum Stand des Fusionsprozesses

Soweit der Überblick. Und nun zum ersten Abschnitt:

Die Auseinandersetzungen um den Dritten Weg – Zur finanziellen Situation diakonischer Einrichtungen

Seit einigen Monaten bläst der Diakonie der Wind ins Gesicht. Wir sind ins Gerede gekommen und erleben eine ziemlich beispiellose Kampagne, für die paradigmatisch ein Zitat aus einer Pressemitteilung des DGB vom 26.03.2012 (Tag der Öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages zum Antrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE mit dem Titel „Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken“) stehen mag. Unter der Überschrift „Tarifverträge und Streikrecht für die Beschäftigten bei Diakonie und Caritas“ heißt es zur Eröffnung: „Der DGB und seine Gewerkschaften unterstützen die Beschäftigten in Einrichtungen der Kirchen, vor allem in Diakonie und Caritas, die durch Tarifverträge höhere Entgelte und menschenwürdige Arbeitsbedingungen durchsetzen wollen“. Ich verwehre mich gegen die Unterstellung, unsere Mitarbeitenden würden unter menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen ihren Dienst tun. Sie leisten eine hervorragende Arbeit und werden in aller Regel im Verhältnis zu Beschäftigten ande-

rer Wohlfahrtsverbände wie auch privat-gewerblicher Anbieter durchaus vergleichbar oder besser bezahlt. Und ich bestreite entschieden, dass unsere Mitarbeitenden unter den Bedingungen eines Tarifvertrages mehr verdienen würden als sie derzeit nach den Arbeitsvertragsrichtlinien auf dem Dritten Weg bekommen. Der Tarifvertrag ist ein kollektives Regulationssystem unter anderen. Er schafft als solcher aber keinen Euro mehr in die Sozialbudgets der öffentlichen Hand bzw. in die Haushalte unserer Mitgliedseinrichtungen. Das Problem, das ich sehe, ist, dass wir uns inmitten eines ideologischen Streites befinden, der alles andere als fair ausgetragen wird und vor allem völlig plakativ und undifferenziert. Und ich sehe die Gefahr, dass die Leidtragenden dieser Auseinandersetzung unsere Einrichtungen und deren Mitarbeitenden, nicht zuletzt aber die Menschen sind, für die wir arbeiten. Deshalb appelliere ich auch hier und zu Beginn meiner Ausführungen an die Gewerkschaften und unsere Mitarbeitervertretungen: Lassen Sie uns in gegenseitigem Respekt gemeinsam für bessere Rahmenbedingungen sozialer Arbeit kämpfen und dafür den Druck auf die Politik erhöhen, statt uns gegenseitig in Jahre währenden Rechtsstreiten zu schwächen und zu blockieren.

Diese Auseinandersetzung kommt nicht von ungefähr. Sie hat eine Geschichte und ich will versuchen, diese in Kürze darzustellen.

Der sogenannte Dritte Weg ist die kirchliche Form zur gemeinsamen Festlegung von Arbeitsbedingungen für die in den Kirchen und Diakonischen Werken beschäftigten Menschen. Er steht neben dem „Ersten Weg“ (einzervertragliche Festlegung durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber bzw. gesetzliche Bestimmung durch Synode bzw. Rat) und dem im weltlichen Bereich verbreiteten „Zweiten Weg“ des Tarifvertragssystems. Der Dritte Weg wie das kirchliche Arbeitsrecht insgesamt hat seine Grundlage im Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften (Art. 140 GG i. V. mit Art. 137 Abs. 3 WRV). Genau dieses Recht wird mit Hinweis auf Art. 9 GG (Vereinigungsfreiheit als Grundlage des Arbeitskampf- und Tarifvertragsrechts) in Frage gestellt. Darum gehen die derzeit vor Gerichten anhängigen Streite.

Der Dritte Weg sieht paritätisch mit Vertretern der Dienstnehmer- wie der Dienstgeberseite besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen vor. Die Vertreter der Dienstnehmer können entweder von den zuständigen Gewerkschaften bestellt oder von den Dienstnehmern gewählt werden. Die Beteiligung der Gewerkschaften ist also nicht nur nicht ausgeschlossen, sondern erwünscht! Kommt es zu keiner einvernehmlichen Lösung, entscheidet eine wiederum paritätisch besetzte Schiedskommission mit einem neutralen Vorsitzenden (verbindliche Schlichtung). Streik bzw. Aussperrung sind in diesem System ausgeschlossen. Dahinter steht die Auffassung, dass die Tätigkeit im kirchlichen Dienst einen besonderen Charakter trägt (Dienstgemeinschaft), die nicht zuletzt theologisch begründet ist (Dienst am Herrn ist Dienst am Nächsten), weshalb das Modell einer friedlichen Konfliktlösung im beschriebenen Sinne als das Kirche und Diakonie angemessenere Modell angesehen wird. Im Bereich der katholischen Kirche kommt der Dritte Weg ausnahmslos zur Anwendung, in den evangelischen Kirchen gibt es wenige Ausnahmen (Sonderregelungen in Nordelbien und Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz).

Bis in die 1990er Jahre hinein funktionierte der Dritte Weg auch deshalb problemlos, weil sich die Arbeitsrechtlichen Kommissionen in aller Regel auf die Übernahme der jeweiligen Tarife des Öffentlichen Dienstes (BAT etc.) verständigten (mit der einen oder anderen Aus-

nahme) und die dadurch entstehenden Kosten von den Kostenträgern anerkannt und refinanziert wurden (Bedarfsdeckungssystem). Es gab keine über den Preis ausgetragene Konkurrenz. Dies sollte sich - politisch gewollt - ändern. Man öffnete mit der Einführung der Pflegeversicherung den Pflegebereich auch für privat-gewerbliche Anbieter, die unter anderen tariflichen Rahmenbedingungen oder ohne Tarifbindung arbeiteten und beteiligte die Pflegebedürftigen an den Kosten ihrer Versorgung (Teilkasko der Pflegeversicherung). So kam es fortan im Pflegebereich zu einer über den Preis ausgetragenen Konkurrenz; politisch gewollt, weil das System billiger werden sollte und man dafür auf die Kräfte des Marktes vertraute. Seit dem haben wir es auch im sozialen Bereich mit einem Marktgeschehen zu tun. Das Dilemma war und ist, dass die Rahmenbedingungen der Marktteilnehmer ungleich sind. Unsere Wettbewerber insbesondere in der Pflege arbeiten oftmals mit größeren Lohnspreizungen, jüngeren, weniger gut bezahlten Mitarbeitenden und geringeren Gesamtentlohnungen. Wenn unsere Pflegeeinrichtungen tariftreu bleiben wollen, bekommen sie ein Problem dergestalt, dass sie die tariflich bedingten Personalkosten nicht refinanziert bekommen und es mit einem entsprechenden strukturellen Defizit zu tun haben. Dies führt dazu, dass sich die in AVR vereinbarten Entgeltbedingungen im Bereich der Pflege von denen des öffentlichen Dienstes abkoppeln müssen mit dem Ziel, dieses strukturelle Defizit zu mildern oder im besten Falle zu beseitigen. Übrigens bedeutet dies auch ein Auseinandertreten der Vergütungen der verfasstkirchlichen Mitarbeitenden und denen der in der Diakonie tätigen. Was dies für das Konzept einer Dienstgemeinschaft innerhalb von Kirche und ihrer Diakonie bedeutet, ist eine spannende, hier aber nicht weiter zu verfolgende Frage.

Dieser politisch gewollte Umbruch (Finanzierungsminus) stellt nun für die Arbeitsrechtlichen Kommissionen eine neue Situation und Herausforderung dar, weil die beiden Seiten sich auf eigene refinanzierbare Tarife verständigen müssen, sollen die Einrichtungen am Markt konkurrenzfähig bleiben. An dieser Stelle begann sich auf Bundesebene die Dienstnehmerseite zu verweigern, was die Tariffindung zeitweise unmöglich gemacht und den Dritten Weg grundsätzlich in Frage gestellt hat. Darauf hat der Bundesverband reagiert. Derzeit ist die ARK DW-EKD arbeitsfähig, wie nicht zuletzt die vor etwa vier Wochen gefundene Tarifierhöhung zeigt.

Diakonische Dienstgeber haben auf diese Situation mit Beschäftigungssicherungsregelungen reagiert, aber auch mit Outsourcing bestimmter Bereiche und Leiharbeit. An diesen Maßnahmen macht sich insbesondere die Kritik von ver.di fest. Nur muss man sehen, dass die in der Diakonie gezahlten Löhne trotz Absenkung einem Tarifvergleich standhalten können und in aller Regel immer noch besser sind als die vieler Wettbewerber, insbesondere gilt dies für die unteren Tarifgruppen! Die Kampagne von ver.di mit der Forderung nach Tarifverträgen (mit durchsichtigen Eigeninteressen der Gewerkschaft, angesichts eigenem Mitgliederschwund im sozialen Bereich neue Mitglieder gewinnen zu können) hat dezidiert die Destabilisierung des Dritten Weges zum Ziel. Ob dies für die Mitarbeitenden zu besseren Vergütungen und vor allem einer vergleichbaren Arbeitsplatzsicherheit führen würde, bezweifle ich. Die Kritik kommt insbesondere von Seiten der LINKEN, was zu der oben bereits genannten Anhörung im Deutschen Bundestag geführt hat.

Auf diese seit etwa zwei Jahren laufende Kampagne haben Kirche und Diakonie mittlerweile zunehmend reagiert, in den letzten Monaten deutlich mit dem Versuch, aus der Reaktion in die Offensive zu kommen. Ich nenne hierfür:

- Fragen und Antworten zum Arbeitsrecht der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie, Hg.: Kirchenamt der EKD, Juli 2011
- Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz, beschlossen von der EKD Synode in Magdeburg vom 07.11.2011 (mit dem der Dritte Weg für die Diakonie kirchengesetzlich abgesichert wird)
- Kundgebung der 11. Synode der EKD auf ihrer 4. Tagung: „Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts“ vom 09.11.2011 [Anlage]
- Faire Arbeitsbedingungen durch den Dritten Weg – Aktuelle Anforderungen an das kirchliche Arbeitsrecht (Vortrag von Präses Dr. h. c. Nikolaus Schneider, EKD Ratsvorsitzender, auf der 15. Fachtagung zum Kirchlichen Arbeitsrecht, Katholische Universität Eichstätt, 05.03.2012, in epd Dokumentation 12 2012 S.4ff)
- Schriftliche Stellungnahme des DWEKD zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken“ anlässlich der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales am 26.03.2012 durch Dr. Jörg Kruttschnitt vom 19.03.2012 [Anlage]
- „Den Dritten Weg stärken!“ Leiter des Kirchenrechtlichen Instituts der EKD zur Auseinandersetzung um das kirchliche Arbeitsrecht vom 20.03.2012; s.a. ders., Wenn die Diakonie streikt. Das kirchliche Arbeitsrecht am Scheideweg: Der geschwisterliche Umgang von Arbeitgebern und Arbeitnehmern steht auf dem Spiel, FAZ 22.03.2012
- Der Dritte Weg ist gut! Sechs Thesen zum kirchlichen Arbeitsrecht im Sozialmarkt (EKD, DWEKD, EKvW, Diakonie RWL) vom 21.03.2012.

Das Ziel dieser und weiterer Stellungnahmen ist die Erhaltung des Dritten Weges und damit eine hohe Tarifbindung ebenso wie der Erhalt guter Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden. Ich wiederhole noch einmal: In der Regel liegen unsere Vergütungen oberhalb der Löhne der privat-gewerblichen Dienste und mindestens auf dem Niveau der anderen Wohlfahrtsverbände. Wo Verstöße gegen kirchliches Arbeitsrecht vorliegen, wird nach Lösungen gesucht; in letzter Zeit ist es zu Sanktionen gegenüber betroffenen Einrichtungen gekommen bis hin zu deren Ausschluss. Aus meiner persönlichen Sicht braucht es zur Stabilisierung des Dritten Weges allerdings auch eine deutliche qualitative Verbesserung, eine organisatorische Stärkung der Dienstnehmerseite in der ARK sowie verbindliche Standards für Leiharbeit und Outsourcing. Ich sage aber genauso deutlich: wir brauchen, wenn wir genuin kirchliche Handlungsfelder wie insbesondere die Pflege nicht verlieren wollen, ein durch die ARK zu findendes Vergütungssystem, das wettbewerbsfähig ist und den Einrichtungen ihre Existenz und damit den Mitarbeitenden ihre Arbeitsplätze sichert. Hier sehe ich mit großer Sorge auf einen seit langem stagnierenden Prozess. Es ist nicht mehr viel Zeit, um hier zu Lösungen zu kommen. Dies muss die Seite der Dienstnehmer wissen und ich werbe eindringlich um konstruktive Beteiligung im Rahmen des Dritten Weges. Wir stehen sonst vor der Frage, ob Einrichtungen, die um ihrer Existenzsicherung willen auf einen anderen Tarif und damit aus dem Dritten Weg gehen, weiterhin als diakonische Einrichtungen gelten können oder ob es tatsächlich zur Verabschiedung dieser Einrichtungen aus der Diakonie kommen muss (s. die Aussagen von

B. Heller, blick in die kirche 3/2012). Leidtragende einer solchen Entwicklung wären nicht zuletzt die betroffenen Mitarbeitenden selbst.

Das bisher Gesagte weist zugleich auf einen dramatischen Veränderungsprozess innerhalb unseres Gesellschaftssystems hin. Der Umbau des Sozialstaats und damit verbunden eine neue Sozialpolitik hat erhebliche Folgen für die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege. Sie müssen ihre Rolle im veränderten Sozialstaat neu finden und justieren. Dies sollte eigentlich ein längerer Abschnitt meines Berichtes werden. Ich habe ihn aber zugunsten der Tagesaktualität herausgenommen. Hier nur andeutungsweise so viel: das bisherige partnerschaftliche System der Kooperation von öffentlicher und freigemeinnütziger Wohlfahrtspflege, die bisherige duale Struktur mit gesetzlicher Bestands- und Eigenständigkeitsgarantie der freien Träger bei gleichzeitiger Förderverpflichtung und Gesamtverantwortung der öffentlichen Träger (Subsidiarität) wandelt sich auf Grund der seit Jahren zu beobachtenden Ökonomisierung des Sozialen zunehmend weg von einem subsidiär-korporatistischen System hin zu einer hierarchischen Beziehung von Auftraggebern und Auftragnehmern. Die Verbände werden zu sozialwirtschaftlichen Dienstleistungserbringern und verlieren ihre bisherige sozialpolitische Bedeutung.

Werteorientierung, Anwaltschaft und Solidarität drohen in dem Maße an Leitbildfunktion zu verlieren, in dem sich ein Sozialsektor zu entwickeln beginnt, in dem privat-gewerbliche und gemeinnützige Träger im Verdrängungswettbewerb um kostengünstige Angebote stehen

Die öffentlichen Träger entscheiden (versorgungspolitisch, betriebswirtschaftlich), welche Leistungen sie selbst erbringen wollen und beauftragen (Kontraktmanagement) nicht-staatliche Träger mit der Erledigung verbleibender Aufgaben(teile). Sie setzen Rahmenbedingungen für die nicht-staatlichen Träger, die vornehmlich der Finanznot der Kommunen geschuldet sind: Es muss billiger werden!

Die Ausschreibung von Leistungen über Vergabeverfahren direkt am Markt zielt auf einen Preiswettbewerb mit dem gewollten Ergebnis einer Marktberreinigung. Durch zentrale Steuerung werden gewachsene und in vielen Jahren aufgebaute Strukturen der Daseinsvorsorge in Frage gestellt, teilweise zerstört.

Dezentralisierung und Ambulantisierung stehen unter einem neu eingeführten Mehrkostenvorbehalt – Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf verbleiben in stationären Lebens- und Betreuungskontexten, deren Ausgestaltung dann aber nicht auskömmlich sind! Die begonnene Deinstitutionalisierung erfordert erhebliche zusätzliche finanzielle Aufwendungen und braucht Jahre. Ich komme auf diesen Punkt noch zurück.

Im subsidiären Korporatismus haben die Verbände als Partner des Sozialstaats eine Praxis der Anwaltschaftlichkeit entwickelt, die sich aus dieser Partnerschaft begründete und deshalb eng mit der Dienstleistungsfunktion verknüpft war. In diesem Modell von Sozialanwaltschaft agierten die Verbände *für* die Klienten.

Das Konzept des Gewährleistungsstaates reduziert dagegen die Verbände auf ihre Lobbyfunktion für ihre Träger und Einrichtungen. Dieses Konzept läuft daher auf eine sozialpolitische Entwertung der Verbände hinaus. Sie müssen, wollen sie dieser Entwertung entgegentreten,

die stellvertretende Anwaltschaftlichkeit des *für* die Klienten Handelns erweitern durch ein Handeln *mit* den Klienten. Anwaltschaft heißt dann: die Klienten unterstützen und befähigen, ihre Interessen zu artikulieren und politisch durchzusetzen. Dazu brauchen die Verbände eine neue strategische sozialpolitische Positionierung, die eine sozialpolitische und sozialplanerische Expertise bis hinunter auf die lokale Ebene beinhaltet.

Das subsidiär-korporatistische Leistungskonzept der Freien Wohlfahrtspflege ist herausgefordert und in Frage gestellt. Anwaltliches Handeln muss künftig danach fragen, wie die Interessen der Hilfebedürftigen im jeweiligen Hilfesystem Berücksichtigung finden können. Das bedeutet auch, die Definitionsmacht sozialstaatlicher Entscheidungen über die Angemessenheit von Hilfen in Frage zu stellen!

Zum Stand der Pflegereform

Zur Situation der Pflege möchte ich heute ein aktuelles Thema aufgreifen, das derzeit in der Republik strittig diskutiert wird. Es geht um die Reform der Pflegeversicherung. Bundesgesundheitsminister Daniel Bahr hat den Entwurf eines Pflege-Neuausrichtungsgesetzes vorgelegt.

Insgesamt begrüßen wir, dass die Bundesregierung ein zentrales gesellschaftliches Anliegen aufgreift und die Leistungen der Pflegeversicherung insbesondere für Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz und ihrer Angehörigen verbessern möchte. Der vorgelegte Entwurf des Gesetzes beschränkt sich allerdings auf einen 1. Schritt, der nur kurzfristige Verbesserungen bringt und die großen Probleme der Pflegeversicherung – Umsetzung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs, dringend zu verbessernde Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte und eine nachhaltige solidarische Finanzierung – ausklammert. Wir begrüßen, dass der Entwurf immerhin einige Leistungsverbesserungen für Menschen mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz im Bereich der häuslichen Pflege vorsieht. Wir bedauern aber ausdrücklich, dass die Bundesregierung die dringende Klärung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs erneut verschoben hat und im Vorgriff nur geringe Leistungsverbesserungen vornimmt.

Wir brauchen eine neue Definition von Pflegebedürftigkeit, die sicherstellt, dass auch demenziell erkrankte Menschen bei den Leistungen der Pflegeversicherung ausreichend berücksichtigt werden und ihre Belange fest in das System der Pflegeversicherung verankert werden. Es kann nicht angehen, dass Angehörige mit der oft sehr schweren Betreuung und Versorgung allein gelassen werden und nun, wie geplant, wieder nur ein paar kleine Leistungsverbesserungen erhalten. Dr. h.c. Jürgen Gohde hat sich sehr dafür eingesetzt, dass die drängende Frage, welche Definition des Pflegebedürftigkeitsbegriffes sachgerecht ist, nun endlich, wie von der Regierung ursprünglich auch zugesagt, geklärt wird. Da er mit der erneuten Verzögerung der dringend erforderlichen Definition nicht einverstanden war, hat er den Vorsitz der entsprechenden Kommission zurückgegeben. Es bleibt abzuwarten, ob die Nachfolger zu besseren Ergebnissen kommen werden.

Wir werden uns jedenfalls weiterhin dafür einsetzen, dass die notwendigen Reformen der Pflegeversicherung nicht ständig verschoben werden. Die Politik muss dieses drängende ge-

sellschaftliche Thema endlich angehen und zu dauerhaften und tragfähigen Lösungen kommen, die über eine Legislaturperiode hinausgehen und im Einzelfall auch unliebsam sein können. Ich meine, dass die Bevölkerung sehr wohl bereit ist, dies mitzutragen.

Zur Situation der Jugendhilfe: Kündigung der Hessischen Rahmenvereinbarung nach §§78ff SGB VIII mit der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege durch den Hessischen Landkreistag zum 01.01.2013 und die Auswirkungen für die Kinder- und Jugendhilfe

Fallzahlenvolumen und Ausgabenhöhe in den Hilfen zur Erziehung sind auf ein bislang nicht gekanntes Ausmaß gestiegen. Dies resultiert aus längerfristigen gesellschaftlichen Veränderungen und damit verbundenen schwieriger werdenden Lebenslagen. Hinzu kommt eine kurzfristig gestiegene gesellschaftliche, aber auch professionelle Wachsamkeit bei den Akteuren im Bildungs-, Erziehungs- und Sozialwesen – ein Ergebnis der in den letzten Jahren auf Grund aufrüttelnder Beispiele geführten Kinderschutzdebatte sowie veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen (Ächtung von Gewalt in der Familie §1631 BGB / 2000, Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung §8a / 2005 und das Bundeskinderschutzgesetz / 2012).

In Hessen sind die Ausgaben für die Jugendhilfe 2010 im Vergleich zum Vorjahr um 5% auf knapp 2,45 Milliarden Euro gestiegen (HNA, 06.01.2012). Die Kündigung der Rahmenvereinbarung ist als Reaktion auf diesen Kostenanstieg zu sehen. Man erhofft sich eine Kostensenkung oder zumindest ein Halten des jetzigen Ausgabenniveaus durch Standardabsenkungen beim Leistungskatalog. Dahinter steckt die z.T. desaströse finanzielle Situation der Kommunen sowie der wachsende Druck durch die Auswirkungen der Schuldenbremse.

Durch den Wegfall der Hessischen Rahmenvereinbarung wären insbesondere die Jugendhilfekommision, die für landeseinheitliche Standards und Rahmenbedingungen sorgen soll, als auch der Tarif, der einen Inflationsausgleich beinhaltet, tangiert. Die Ebene der Jugendamtsleiter der Landkreise und Städte hält die Kündigung für problematisch. Auffällig ist auch, dass sich der Hessische Städtetag dieser Kündigung nicht angeschlossen hat. Es gibt also auch Stimmen, die die Kündigung der RV bedauern.

Es ist zu erwarten, dass, wenn der Tarif für die jährliche Fortschreibung der Vergütung wegfällt, dieses im Rahmen von Einzelverhandlungen nachvollzogen werden müsste. In diesen stünden dann noch nicht mal rechtsverbindliche Personalschlüssel zur Verfügung. Daher muss davon ausgegangen werden, dass auf beide Seiten ein erheblicher Verwaltungsaufwand in Bezug auf Vorbereitung, Verhandlung und Umsetzung der Vereinbarung für Leistung, Qualitätsentwicklung und Entgelt zukommt. Dieser rein administrative Aufwand wird zu einem erheblichen Anstieg der Verwaltungskosten sowohl bei den Leistungsträgern als auch Leistungserbringern führen. Ob damit freilich die gewünschten Einspareffekte zu erzielen sind, bleibt offen. Auch gehen diese Mittel den unmittelbaren Betreuungsleistungen verloren. Zudem werden sich die einheitlichen Bedingungen im Land Hessen auflösen und sich an der jeweiligen Finanzkraft der Kommunen orientieren. Es ist daher zu befürchten, dass

Jugendhilfekommision wie auch Tarif keine Legitimation mehr haben,

unsere Mitgliedseinrichtungen ab 2013 in anstrengende Einzelverhandlungen mit jedem Jugendamt gehen müssen, wofür personelle Kapazitäten und Knowhow notwendig sind,

Jugendämter, aufgrund personeller Unterbesetzung, die Verhandlungen u.a. von Beratungsfirmen führen lassen werden. Einsparungen sind damit nicht zwingend gegeben, jedoch wird die Fachlichkeit darunter leiden, regionale Unterschiede in der Erziehungshilfe werden sich an den Finanzen der Kommunen orientieren,

Standards abgesenkt werden - im Hinblick auf die Erfahrungen der Heimerziehung in den 1950er/60er Jahren und das Bundeskinderschutzgesetz bedenklich.

Aussetzung des Zivildienstes und Einführung des Bundesfreiwilligendienstes

Am 14.12.2011, einen Tag vor dem offiziellen Ende des ausgesetzten Zivildienstes, wurden die drei letzten im Bereich unserer Landeskirche im Dienst befindlichen Zivildienstleistenden verabschiedet. Im Jahr 2011 waren ca. 280 Zivildienstleistende im Dienst, allerdings muss man dabei beachten, dass die Dienstzeit auf 6 Monate verkürzt war. Mit Stand vom März dieses Jahres hat unser ZFFZ über 330 Freiwillige in den Programmen FSJ, FÖJ, BFD und Auslandsdienste vermittelt, im Vorjahr waren es 220 Freiwillige. Diese enorme Steigerung wurde möglich durch die hohe Nachfrage aus den Kirchengemeinden und Einrichtungen, aber auch aufgrund eines wachsenden Interesses von Seiten junger Menschen. Inzwischen werden 20 Freiwilligen-Gruppen begleitet. Obwohl die beiden Dienstformen FSJ/FÖJ und BFD jeweils sehr unterschiedlich organisiert und finanziert sind, ist es in Kurhessen-Waldeck gelungen, einen Freiwilligendienst mit unterschiedlichen Förderbedingungen zwar, aber doch ohne spürbare Unterschiede für die Einsatzstellen und die Freiwilligen zu gestalten. Ziel war es, keinen Unterschied zu machen. Deshalb sind die Freiwilligen in gemischten Gruppen BFD und FSJ, BFD und FÖJ organisiert. Die Seminare zur politischen Bildung, an denen BFDler teilnehmen müssen, werden in der ehemaligen Zivildienstschule Wetzlar (jetzt Bildungszentrum Wetzlar) gemeinsam durchgeführt. Die Erfahrungen mit dem Bildungszentrum Wetzlar haben zur Konsequenz, dass junge Menschen zwischen 16 und 18 nicht mehr dorthin entsandt werden können, weil es keine nächtliche Aufsicht und Ansprechperson gibt, wie das in den Seminaren des ZFFZ Standard ist. Lediglich ein Pförtner wacht über ein Haus mit 160 Teilnehmenden. Den BFD werden wir von den pädagogischen Standards her an unsere gute, seit 50 Jahren von den freien Trägern der Wohlfahrtspflege entwickelte Praxis der Freiwilligendienste angleichen. Sowohl in den Seminaren des *Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben* (BAFzA) wie in dessen administrativer Handhabung spürt man deutlich die Logik des alten Pflichtdienstes Zivildienst. Hier sind die evangelischen Träger und das Diakonische Werk im kritischen und konstruktiven Dialog mit dem *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* (BMFSFJ). Aus unserer Sicht hätte es der Doppelstrukturen zweier Dienstformen nicht bedurft.

Die Frage, ob der BFD den Zivildienst hat ersetzen können, ist nicht einfach zu beantworten. Unsere Einsatzstellen haben über Jahre hinweg bereits Zivi-Stellen durch Freiwilligenstellen ersetzt, nicht zuletzt mit der Unterstützung des ZFFZ, das ja genau aus der Vorwegnahme der Entwicklung entstanden ist. Es haben sich also sowohl die Fusion zum ZFFZ als auch die Erfahrung im Zivildienst bewährt. Anerkannte Zivi-Stellen konnten ohne erneutes Anerkennungsverfahren gleich mit BFDlern besetzt werden. Somit sind viele ehemalige Zivistellen

inzwischen Freiwilligenplätze geworden. In Zahlen: Der Aufwuchs von 110 Freiwilligenplätzen kompensiert die bislang 280 Ziviplätze nicht. Selbst wenn man die 6 Monate Dienstzeit der 280 Zivis den 12 Monaten der 110 Freiwilligen gegenüberstellt, bleibt eine Lücke. Dennoch: Die Freiwilligendienste sind zahlenmäßig ein Erfolg. Die angepeilten 35.000 Plätze sind bundesweit bereits überschritten, auch die Mittel im FSJ/FÖJ sind ausgeschöpft, geplant waren ebenfalls ca. 35.000, erreicht sind 47.000. Diese Entwicklung hat zur Folge, dass nun die Plätze kontingentiert werden, d.h. das ZFFZ bekommt eine fixe Zahl von geförderten Plätzen im BFD und im FSJ/FÖJ. Alle darüber hinausgehenden Besetzungen mit Freiwilligen müssen dann ohne Zuschuss finanziert werden. Eine paradoxe Situation: Es gibt mehr Förderung im Gesamtsystem Freiwilligendienste und dennoch müssen nach wie vor Plätze ungefordert besetzt werden, um den Bedarf zu decken.

Der Freiwilligendienst ist ein wichtiges Instrument, um jungen Menschen die Arbeit in Diakonie und Kirche als berufliche Perspektive anzubieten. Je anspruchsvoller, sinnvoller und erfüllender die Arbeit der Freiwilligen erlebt wird, desto mehr Verständnis und Engagement können wir für unsere Arbeit wecken. Schon im Zivildienst haben wir darauf Wert gelegt, dass die Arbeit mit und für Menschen im Vordergrund steht und nicht durch sogenannte triviale Tätigkeiten verdrängt wird. Durch den BFD wird ermöglicht, dass wir jetzt auch Frauen und Männern über 27 einen Freiwilligendienst anbieten können. Wir achten darauf, dass der BFD kein Arbeitsmarktinstrument ist und machen gute Erfahrungen damit. Bis heute sind 4 Männer und 9 Frauen zwischen 27 und 70 Jahren bei uns im Freiwilligendienst.

Neue Konzeption der Kirchlichen Allgemeinen Sozial- und Lebensberatung (KASL) (Anlage)

Alle 12 regionalen Diakonischen Werke in der EKKW verfügen inzwischen über einen Fachdienst „KASL“ als ein grundlegendes Angebot kirchlicher Sozialarbeit in den jeweiligen Kirchenkreisen. Der Auftrag der Mitarbeitenden liegt zum einen in der Beratung existenziell, seelisch oder familiär belasteter Menschen, zum anderen auch in der Unterstützung von Kirchengemeinden mit ihrem gemeinwesen-diakonischen Engagement. Unabhängig von den wirtschaftlichen Entwicklungen der vergangenen Jahre hat sich gezeigt, dass der Unterstützungsbedarf auf der Seite der Ratsuchenden ungebrochen ist. Auf der Seite der Kirchengemeinden ist gleichzeitig ein erstaunliches Bewusstsein gewachsen, auf prekäre Lebenslagen (z.B. Armut und Exklusion) vor Ort durch Freiwilliges Engagement und Projektarbeit zu reagieren. Beides haben die Mitarbeitenden der KASL im Blick und können insbesondere durch ihre Fachkompetenz im Bereich der Arbeit mit Benachteiligten unterstützen.

Im Rahmen des Reformprozesses der EKKW wurde kürzlich im „Handlungskonzept Diakonie“ die flächendeckende Bedeutung der KASL, neben Angeboten für Familien und Migranten sowie der Koordination der Freiwilligenarbeit, in den regionalen Diakonischen Werken betont. Gemeinsam ist diesen Aufgaben, dass sie weitgehend auf die Finanzierung aus kirchlichen Mitteln angewiesen sind. In diesem Kontext wurde die bisherige Konzeption unter Beteiligung von Mitarbeitenden und Leitungen der regionalen Diakonischen Werke für die KASL profiliert und neu gewichtet.

Was ist wesentlich und neu ?

- Wesentliches Merkmal der KASL liegt auch weiterhin in der Offenheit und Niedrigschwelligkeit des Beratungsangebotes im Sinne einer Klärungsfunktion, insbesondere für solche Ratsuchende, die ihren Hilfebedarf noch nicht konkret benennen können oder wollen (z.B. Sucht, Partnerschaftskonflikt). Eine Weitervermittlung in einen spezialisierten Fachdienst wird bei Bedarf angestrebt. Über eine besondere Kompetenz verfügen die Mitarbeitenden in der sozialrechtlichen Beratung existenziell bedrohter Menschen.
- Deutlich gewichtet wurde die Perspektive der KASL auf die diakonische Arbeit in den Gemeinden und im Gemeinwesen. In Zusammenarbeit - auch mit nichtkirchlichen Akteuren – ist es das Ziel, die Lebensbedingungen aller Menschen vor Ort zu verbessern. Die Stärke der Mitarbeitenden liegt in der Fachkenntnis und Erfahrung mit benachteiligten Menschen wie auch der Moderationsfähigkeit zwischen den Milieus im Sozialraum.
- Zur Sicherung einheitlicher Qualitätsstandards der KASL in der EKKW wurden Kriterien zur beruflichen Qualifikation und Fachlichkeit der Beratenden, für die Zugänglichkeit des Dienstes und zur Gewährleistung der Vertraulichkeit beschrieben.
- Die konzeptionelle Arbeit, der fachliche Austausch und die Weiterbildung wird durch das Fachreferat im Diakonischen Werk Kurhessen-Waldeck e.V. gefördert

Zum Stand der Armutsprojekte (Broschüre)

Bei der 2008 von der Landessynode verabschiedeten Stellungnahme zum Thema „Armut“ ging es von Anfang an um die Teilhabe der Betroffenen am Leben der Gemeinschaft. Damit waren auch die Kirchengemeinden gemeint, die aufgefordert wurden, sich dem Thema zu stellen und in enger Absprache mit Diakonie, Kommune, Schule, Vereinen und Verbänden nach Wegen der Integration von gesellschaftlich ausgegrenzten Menschen zu suchen. Die Landeskirche stellte dafür finanzielle Mittel in Höhe von einer Million Euro zur Verfügung, das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck seine Kompetenz und Beratung. Die Stellungnahme mündete in die landeskirchliche Aktion „Diakonische Gemeinde – Armut bekämpfen und gesellschaftliche Teilhabe fördern.“

Mein Dank gilt an dieser Stelle der Synode für die klare Haltung, die in der Stellungnahme zum Ausdruck gekommen ist und den landeskirchlichen Gremien für die schnelle Bearbeitung und kurzfristige Bereitstellung der Mittel. Mein Dank gilt auch den Mitarbeitenden im DW, die durch sachkundige Beratung manchem Antrag als „Hebammen“ auf die Welt geholfen und sie begleitet haben.

Auf der Basis der Fach- und Förderrichtlinien, die das Diakoniedezernat erarbeitet hat, haben wir uns auf den Weg gemacht. Bei allen „Formalisten“, die ein solches Vergabeverfahren nach sich zieht, war und ist es uns wichtig, von Anfang an Betroffene zu Anwälten der eige-

nen Sache zu machen und deren Mitarbeit im jeweiligen Aktionsbeirat zu gewährleisten. Das ist mitunter für beide Seiten eine große Herausforderung, weil sich verschiedene Welten, Sprachen, Milieus begegnen, und genau das ist gewollt! Denn das war und ist Ausgangspunkt und Ziel der Aktion: Eine Diakonische Gemeinde.

In der Regel haben die Projekte von Bad Karlshafen bis Gelnhausen und von Schmalkalden bis Korbach fünfzig bis maximal siebzig Tausend Euro erhalten, bei einer Laufzeit von vier Jahren.

Die ersten fünf Projekte wurden am Rande der Frühjahrssynode 2010 beschieden, die nächsten wiederum fünf Projekte während der Herbstsynode 2010 und die drei letzten Ende Januar 2012 auf dem Forum Diakonische Kirche in Rauschenberg. In der Summe sind es also dreizehn Projekte geworden. Die Mittel sind damit erschöpft. Einige Projekte können aufgrund von Restmitteln eine einmalige Verlängerung auf Antrag erhalten, weil sie es nämlich geschafft haben, mehr als fünfzig Prozent der Aufwendungen durch Eigen- oder Drittmittel aufzuwenden. Das ist uns auch deshalb wichtig, weil es natürlich im Interesse der Projektträger ist, zu denen Kirchengemeinden, Kirchenkreise und Regionale Diakonische Werke zählen, den eingeschlagenen Weg auch nach Auslaufen der Förderung weiter zu beschreiten.

Übersicht über die dreizehn Projekte in der Reihenfolge der Vergabe

Erste Bescheidung auf der Frühjahrssynode 2010

1. Diakonisches Werk Hofgeismar-Wolfhagen	„Lydias Knolle“
2. Diakonisches Werk im Kirchenkreis Schmalkalden	„Leben mit wenig“
3. Diakonisches Werk Schwalm-Eder	Entwicklung von Aktivitäten im ländlichen Raum
4. Kirchenkreis –Rotenburg „Netzwerk gegen Armut“ in Bebra	Projekt- und Kooperationsstelle
5. Kirchenkreis Schlüchtern	Diakonieladen

Zweite Bescheidung Herbstsynode 2010

1. Kirchengemeinde Lutherkirche Fulda „Insel der Begegnung“
2. Kirchengemeinde Kassel-Waldau „Familiengarten als Selbsthilfe für sozial Benachteiligte“ (in Kooperation mit dem Diakonischen Werk Kassel)

3. Stadtkirchengemeinde Korbach „Korbach-MIT. Migration. Integration. Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in der Stadtkirchengemeinde Korbach“
4. Kirchengemeinde Marienkirche Gelnhausen „Stadtladen“
5. Kirchengemeinde Rauschenberg – Ernsthausen „Familienhilfe in Rauschenberg“

Dritte Bescheidung auf dem Forum „Diakonische Kirche“, 26.01.2012, Rauschenberg

1. Kirchengemeinde Marburg-Richtsberg (2.), Pfr. Ulrich Kling-Böhm Projekt: <u>Aufsuchende Jugendarbeit am Richtsberg, AUJA-MOBIL, Marburg</u> (in Kooperation mit Projektpartner „Bürgerinitiative für soziale Fragen e.V.“ (BSF))
2. Diakonisches Werk in der Region Kassel Frau Barbara Koblitz, Projekt: <u>Aufbau sozialer Netzwerke – Integration und Teilhabe vor Ort. Neue Angebote rund um das Sozial-und Kulturzentrum „Mittelpunkt im Brückenhof“, Kassel</u> Evangelische Kirchengemeinde Kassel-Süd (Nordshausen und Brückenhof – Klosterkirche und Stephanuskirche Mattenberg)
3. Diakonisches Werk Hofgeismar-Wolfhagen Frau Angelika Vialon/Herr Marcus Drescher <u>Treffpunkt „Mach mit!“. Teilhabe und Aktivierung von Menschen in sozialen Schwierigkeiten, Wolfhagen</u>

Paradigmenwechsel in der Eingliederungshilfe. Von der Integration zur Inklusion – Herausforderungen für unsere Einrichtungen und Kirchengemeinden

Anlass zu diesen Überlegungen gab die Kirchenkreisbereisung des Kirchenkreises Ziegenhain durch den Bischof in 2011 und die dort geführten Gespräche, bei denen u.a. die Dezentralisierung Hephatas eine Rolle spielte. An diesem Beispiel wird sichtbar, dass sich die Eingliederungshilfe seit einigen Jahren schon in einem großen Umbruch befindet, der nicht ohne Auswirkungen auf unsere Kirchengemeinden bleibt. Den damit gestellten Aufgaben und Herausforderungen müssen sich unsere Einrichtungen wie auch unsere Gemeinden stellen. Bevor ich aber darauf näher eingehe, will ich etwas zum Hintergrund dieses Paradigmenwechsels sagen

und deutlich machen, dass er als ein Entwicklungsschritt innerhalb eines längeren geschichtlichen Prozesses zu verstehen ist.

Der Begriff Inklusion wurde kurz nach der Jahrtausendwende als Alternativbegriff zur Integration in die wissenschaftliche Diskussion der Pädagogik eingeführt. Er sollte eine qualitative Verbesserung der Integrationsbemühungen und vor allem einen Perspektivenwechsel von der Integration zur Inklusion ermöglichen. Strebt Integration die Eingliederung von Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungen in die bestehende Gesellschaft an, will Inklusion die Veränderung bestehender Strukturen und Auffassungen dahingehend, dass die Unterschiedlichkeit von Menschen als Normalität angesehen wird. Niemand muss mehr vom Rand der Gesellschaft in diese integriert werden, weil alle mit ihren Verschiedenheiten selbstverständlich zusammenleben. Eine inklusive Gesellschaft meint also nicht nur die Zugehörigkeit behinderter Menschen, sondern ein Miteinander unterschiedlichster Mehr- und Minderheiten, meint den Abbau von Diskriminierung und Marginalisierung. „Der Inklusionsgedanke ist ... dann mehr als eine abstrakte Vision, wenn er als Weg zur Verminderung von Marginalisierungen verstanden sowie durch Handlungskonzepte konkretisiert und operationalisiert wird“ (Liedke, S.76). Stichworte dafür sind:

- Community-Care-Konzept (Gemeinwesenfokussierung)
- Konzept des Supported Living
- Enabling Community (kommunale Verantwortung zur Teilgabe)
- Index für Inklusion

Der Inklusionsbegriff ist aber nicht nur ein Leitbegriff der Pädagogik geworden. Er ist ebenso in der Sozialen Arbeit zu Hause und hat hier eine längere Geschichte, die ich stichwortartig beschreiben will:

Ein aus Skandinavien stammendes sog. Normalisierungskonzept gewann seit den frühen 1970er Jahren in Deutschland an Einfluss und leitete einen Perspektivwechsel ein. Ziel: das „Leben geistig behinderter Menschen ... in allen Phasen so normal wie möglich zu gestalten“ (W. Timm, zitiert nach Liedke, S.72).

1978 verabschiedete eine ökumenische europäische Konsultation in Bad Saarow (DDR) ein Memorandum mit dem Titel „Leben und Zeugnis der Behinderten in der christlichen Gemeinde“. Unter Betonung der Ganzheit der Familie Gottes heißt es: „Eine Gemeinde ohne Behinderte gibt es nicht. Wo die Behinderten fehlen, ist eine Gemeinde behindert“ (Der Mitarbeiter, H. 8 1980, S. 78).

Die sog. Integrationsbewegung (seit Ende der 70er Jahre) stellt die Angemessenheit spezieller Lern- und Lebensorte für Menschen mit Behinderung grundsätzlich infrage und reformiert das segregierende Hilfesystem – an die Stelle von Anstalten treten Wohnheime mit Außengruppen und ambulanten Betreuungsformen. Aber: „Der vom Normalisierungs- und Integrationsgedanken ausgehende Impuls zur Deinstitutionalisierung ist auf halbem Wege stehen geblieben, weil statt der ‚Auflösung von Anstalten oder Heimen‘ lediglich ‚eine Humanisierung von Lebensbedingungen innerhalb von Einrichtungen‘ umgesetzt worden ist“ (Liedke, S.73).

Seit Ende der 1990er Jahre gibt es dann Bemühungen, den halbiert gebliebenen De-institutionalisierungsprozess konsequenter umzusetzen. Dafür steht hier der Begriff Inklusion.

Weitere Stichworte und Meilensteine dieser Entwicklung sind:

- Die Amerikanische Independent-Living-Bewegung (seit den 60er Jahren)
- Die Salamanca Erklärung der UNESCO 1994
- Die Deklaration von Madrid (Europäischer Behindertenkongress 2002)

Diesem Prozess haben sich unsere Einrichtungen zu stellen. Er stellt nicht die Integrationsleistungen in Frage, die in und durch die Einrichtungen in den vergangenen Jahrzehnten für Menschen mit Behinderungen erbracht worden sind. Diese sind hoch anerkennenswert und in ihren erreichten Standards auch wegweisend für den nächsten Schritt. Und ich danke an dieser Stelle ausdrücklich für den Dienst, den die Mitarbeitenden in unseren Einrichtungen geleistet haben und leisten. Aber der Paradigmenwechsel von der Integration zur Inklusion stellt die Verantwortlichen und die Mitarbeitenden vor enorme neue Herausforderungen, die ich am Beispiel Hephata's deutlich machen will.

Hephata hat 2008 einen Grundantrag bei der Aktion Mensch gestellt: von bei Antragstellung 486 auf dem Campus wohnenden Menschen mit Behinderung sollen künftig 303 dezentral untergebracht werden bei einer Projektlaufzeit von 10 Jahren. Derzeit sind bereits 190 dezentralisierte Plätze realisiert bzw. in der Umsetzung begriffen, 113 in Planung. Insgesamt geht es um 14 Projekte mit Wohngruppen in Allendorf, Treysa (2), Neukirchen, Ziegenhain (3), Schrecksbach, Neustadt, Viernheim, Melsungen, Borken, Bad Hersfeld, Büdingen. Für den Aufbau dieser 303 Plätze an den verschiedenen Standorten bedarf es eines kalkulierten Investitionsbedarfes in Höhe von ca. 25.270.000 €, wovon die Aktion Mensch etwa 37,6 % (9.500.000 €) trägt.

Ein solcher Prozess hat natürlich erhebliche Auswirkungen auf den bisherigen zentralen Standort. Was wird mit den frei werdenden Gebäuden „auf dem Berg“? Zumeist geht es um eine Umnutzung: bestehende Büros werden in kleinere Wohneinheiten umgewandelt, große Gebäude wie das Haus Bethanien zu Büros umgebaut (Zentrierung der bisher an verschiedenen Stellen angesiedelten Verwaltung in einem großen Haus). Es werden aber auch Gebäude abgerissen und es wird Leerstand geben mit der Hoffnung, später eine derzeit nicht erkennbare Verwendung zu finden.

Neben diesen organisatorisch-baulichen Aufgaben müssen aber konzeptionelle und kommunikative bewältigt werden. Die Mitarbeitenden müssen mit dem neuen Konzept vertraut und für es gewonnen werden, ebenso die Angehörigen der Bewohner und nicht zuletzt diese selbst. Und der Prozess der Dezentralisierung muss in der Fläche, dort also, wo Wohngruppen entstehen, kommuniziert werden: die Kommunen wie die Kirchengemeinden müssen nicht nur informiert werden, sondern mit ihnen zusammen und mit weiteren Akteuren (Netzwerkarbeit) müssen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass dieser Prozess mit dem Ziel der Inklusion gelingt.

Statt also wie bisher die Menschen mit Behinderung in großen zentralen Einrichtungen zu sammeln und dort zu betreuen (Separation), schicken sich diese nun an, zu dezentralisieren und mit vielen kleinen ambulant betreuten Wohneinrichtungen in die Fläche zu gehen, ins Quartier. Die notwendigen professionellen Unterstützungsleistungen ziehen mit und werden ebenfalls vor Ort vorgehalten. Menschen mit Behinderung leben nun in unmittelbarer Nachbarschaft, kaufen in Läden ein wie jeder andere auch, besuchen Restaurants, schauen bei ihrer neuen Kirchengemeinde herein etc. Dieser Vorgang senkt die Separationsquote und steigert im gelingenden Fall die Integration bzw. die Inklusion. Menschen mit Behinderung werden im Stadtteil, im Dorf Teil dieses Sozialraumes, wenn dieser sie aufnimmt!

Damit komme ich zu den gesellschafts-, kirchen- und diakoniepolitischen Voraussetzungen und Konsequenzen.

Im Dezember 2006 verabschiedete die Vollversammlung der Vereinten Nationen die „Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ (UN Behindertenrechtskonvention UN-BRK), die von der Bundesrepublik Deutschland im März 2009 unterzeichnet wurde. Derzeit ist ein Hessischer Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK in Arbeit.

Die EKD-Synode hat im Herbst 2010 reagiert und sich in ihrem Plädoyer für Bildungsgerechtigkeit „Niemand darf verloren gehen“ deutlich für Inklusion ausgesprochen: „Bildungsgerechtigkeit ist unvereinbar mit Ausgrenzung – deshalb fordern wir umfassende Neuansätze für eine inklusive Bildung von der Kindertageseinrichtung bis zur Schule für Kinder und Jugendliche mit besonderem Förderbedarf ...“ (S.6). Die Synode beauftragte zugleich den Rat der EKD, eine Handreichung zu „Inklusion und Gemeindegearbeit“ zu erstellen sowie das Thema „Menschenrecht auf Inklusion“ theologisch und in seiner Relevanz für die kirchliche Praxis zu bearbeiten. Sie forderte die Kirchengemeinden, Einrichtungen und Werke auf, „sich bei den örtlichen Teilhabepfanungen für Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen auf kommunaler Ebene einzubringen“ (Beschluss der 3.Tagung der Synode der EKD am 10.11.2010 zu Inklusion und Gemeindegearbeit).

Theologische Herausforderung

„Die Theologie steht angesichts der mit dem Paradigmenwechsel verbundenen Transformationskonzepte vor der Aufgabe, sich in eigener, theologischer Weise mit der Segregationsrealität und dem Inklusionsziel auseinanderzusetzen“ (Liedke, S. 78). Die Synode der EKD hat zu Recht darauf hingewiesen, dass das Thema Inklusion theologisch und auch in seiner Relevanz für die kirchliche Praxis bearbeitet werden muss. Zumal man konstatieren muss, dass auch die Theologie ihren Anteil an der Diskriminierung bestimmter Randgruppen hat. Der Pfarrer und Leiter einer großen Behinderteneinrichtung Ulrich Bach, als junger Mann an Kinderlähmung erkrankt und seitdem an den Rollstuhl gebunden, spricht auf Grund seiner persönlichen Erfahrungen von „Sozialrassismus in Theologie und Kirche“, von einem „Apartheidsdenken in der Theologie“.

Ich habe in den letzten Monaten einiges zum Thema gelesen. Die Theologie hat sich der von außen auf sie zu kommenden Aufgabe gestellt. Es gibt mehrere Ansätze, Inklusion theologisch zu begründen und in dieser Vision das ureigenste Anliegen unseres Glaubens zu entdecken. Ich nenne auch hier nur stichwortartig

- Eine schöpfungstheologische Herleitung
- Eine christologische Begründung
- Einen von der Rechtfertigungslehre her argumentierenden Ansatz

Praxisrelevant wird dies durch ein im Anschluss an Paulus zu beschreibendes Gemeindekonzept. Nach Gal 3,26f leben die Christen durch die Taufe in einer Gemeinschaft der Verschiedenheit. „Durch den Glauben seid ihr alle Gottes Kinder in Christus Jesus ... Hier ist nicht Jude noch Grieche, hier ist nicht Sklave noch Freier, hier ist nicht Mann noch Frau; denn ihr seid alle einer in Christus Jesus.“ „Heterogene Unterschiede wirken sich im Zusammenleben – obwohl sie faktisch noch gegeben sind – nicht mehr als `trennend` aus. Das dichotome Denken und Unterscheiden in `mit` und `ohne` (Beschneidung, Migrationshintergrund, Behinderung etc.) ist dadurch aufgehoben, dass sich jeder und jede über die gemeinsame Mitte Christus als Christ definiert [und] durch das Heilsgeschehen zum Bruder oder zur Schwester `im Herrn` wird“ (Schweiker, S.299). Paulus verwendet für diese besondere Art der Gemeinschaft das Bild vom Leib Christi (1.Kor 12,12ff). Alle Glieder sind gleichwertig und werden für die Funktion des Ganzen gebraucht. Sie sind in ihrer Verschiedenheit unverzichtbar. „Die durch die Taufe zertifizierte Zugehörigkeit zur Gemeinschaft begründet *Teilhabegarantien und Ausgrenzungsverbote in der Verschiedenheit*“ (S.299). „Wenn ein Glied leidet, so leiden alle Glieder mit, und wenn ein Glied geehrt wird, so freuen sich alle Glieder mit“ (1.Kor 12,16). „So entsteht *Solidarität in der Verschiedenheit*“ (ebd).

Herausforderungen/Aufgaben für die Kirchengemeinden

Allein das Beispiel Hephata zeigt, was an Veränderungen auf unsere Kirchengemeinden zukommt. Wie Hephata stehen auch die anderen Einrichtungen der Behindertenhilfe in ähnlichen Prozessen. Dies gilt etwa für das Bathildisheim in Bad Arolsen, das gilt für den St. Elisabeth-Verein in Marburg wie auch für die Baunataler Diakonie Kassel und andere. Es wird darauf ankommen, in enger Abstimmung schon im Vorfeld anstehender Veränderungen die Kirchengemeinden mit ins Boot zu holen und sie auf das Kommen von Menschen mit Behinderungen in ihrer Mitte vorzubereiten.

Aber auch die Kirchengemeinden, die nicht Sitz einer Wohngruppe mit Menschen mit Behinderung sind oder werden, sollten sich auf den Weg zu einer inklusiven Gemeinde machen. Sich etwa fragen, ob ihre Angebote von Menschen mit Behinderung genutzt werden (10% beträgt in etwa der Anteil von Menschen mit Behinderung an der Gesamtbevölkerung; wie sieht dies in den einzelnen Gemeinden aus?) und wieweit sie barrierefrei sind (nicht nur im engeren Sinne, sondern auch im übertragenen Sinn: verständliche Sprache, Offenheit für neue Mitbürger/Gemeindeglieder, Chancen für Eltern mit Kinderwagen, für Menschen mit Gehhilfen, Rollatoren, Rollstühle)? Haben Jugendliche mit Behinderungen in der Regelgruppe der Konfirmanden ihren Ort und werden sie gemeinsam konfirmiert? Diese und viele weitere Fragen haben eine Intention: die Integration von Menschen mit Behinderung mit dem Ziel der Inklusion. Wobei daran erinnert sei, dass das, was hier im Blick auf Menschen mit Behinderung ausgeführt worden ist, auch für andere „Randgruppen“ gilt. Der Paradigmenwechsel in der Eingliederungshilfe steht beispielhaft für ein inklusives Gesamtkonzept von Kirche und Gesellschaft insgesamt. Wobei die Kirche hierzu treibende Kraft sein könnte: „Die Kirche ist berufen, eine inklusive, eine niemanden ausgrenzende Gemeinschaft zu sein – sie soll Mauern

niederreißen“ (Ökumenischer Rat der Kirchen [Hg.]: Kirche aller. Eine vorläufige Erklärung, Genf 2003, S.1).

Ulf Liedke benennt im Schlussabschnitt seines Aufsatzes unter der Überschrift „Inklusive Gemeinde“ sechs Aspekte:

- Kirche sein und Gottesdienst feiern
- Kirchengemeindliche Praxis inklusiv gestalten
- Sprach- und Gesprächsräume öffnen
- Nachbarschaft herstellen und Netzwerke stärken
- Assistenz aufbauen und Projektmanagement entwickeln
- „Partei ergreifen“ und „Forum sein“

Ich glaube, dass es in den nächsten Jahren wichtig sein wird, in unseren Gemeinden und Kirchenkreisen hierauf ein besonderes Augenmerk zu richten. Wir sind theologisch damit bei unserem ureigensten Auftrag und durch die hohe Zahl potentieller Ehrenamtlicher für diese Aufgabe gut gerüstet.

Literatur

Bach, Ulrich: Getrenntes wird versöhnt. Wider den Sozialrassismus in Theologie und Kirche, Neukirchen 1991

Bach, Ulrich: Ohne die Schwächsten ist die Kirche nicht ganz. Bausteine einer Theologie nach Hadamar, Neukirchen 2006

Wolfhard Schweiker, Inklusion. Aktuelle Herausforderungen für Theologie und Kirche. DPfrBl 6/2011, S.296-300

Johannes Eurich/ Andreas Lob-Hüdepohl (Hg.): Inklusive Kirche (Behinderung - Theologie – Kirche 1), Stuttgart 2011

Ulf Liedke: Menschen. Leben. Vielfalt. Inklusion als Gabe und Aufgabe für Kirchengemeinden, in: Pastoraltheologie. Monatsschrift für Wissenschaft und Praxis in Kirche und Gesellschaft, 101 Jg., 3 2012, S.71-86

Zum Stand des Fusionsprozesses der beiden Diakonischen Werke

Der Fusionprozess der beiden Diakonischen Werke befindet sich auf der Zielgeraden. Die Fusion kann gelingen. Das haben die Gremiensitzungen der letzten Wochen gezeigt, bei denen die fusionsrelevanten Rechtstexte beraten und einstimmig/einmütig zur Weitergabe in den kirchlich-synodalen Ab- und Zustimmungsprozess freigegeben worden sind:

Dies gilt für die Vorstände beider Häuser; es gilt für ihre Aufsichtsgremien (Hauptausschuss bzw. Verwaltungsrat), die zunächst getrennte Sitzungen und schließlich eine gemeinsame Zusammenkunft (22.02.2012) abgehalten haben; dies gilt schließlich für die Haupt- bzw. Mitgliederversammlungen (28.02. bzw. 01.03.), an denen die jeweils anderen Vorstände erstmals

gastweise beteiligt waren. Mittlerweile hat der Rat der Landeskirche den Rechtstexten zugestimmt und sie für die Synodalberatungen freigegeben (15./16.03.). Herr Sponer (Kirchenvertrag, Kirchengesetz, Satzung [informell]) und Herr Joedt (ARRG und MVG) werden die Texte einbringen.

Problem: der anschließende zwischensynodale Abstimmungsprozess (Fusionsausschuss)! Im Zusammenhang dieses zwischensynodalen Abstimmungsprozesses müssen Eckdaten zur künftigen (ab 2016 geltenden) Finanzierung der Diakonie Hessen erarbeitet und eingebracht werden. Dazu gibt es Anfang Mai ein erstes Gespräch der Finanzverantwortlichen beider Kirchen und beider Diakonischer Werke.

Neben der intensiven Arbeit an den Rechtstexten ist die Arbeit der Bereichsprojektgruppen planmäßig weitergegangen. Mittlerweile liegen die Berichte über Grundmodelle vor von der BPG Personal (Jung), IT (Jung), Wirtschaftliche Beratung (Ottinger); Armutspolitik/ Existenzsicherung (ApEx; Gillich), Migration/Flucht/Interkulturelle Arbeit (MFIA; Lipsch), Familien/Frauen/Jugend/Kinder (FFJK; Wettlaufer), Gesundheit/Alter/Pflege (GAP; Menzel). Die Vorstände werden daraufhin nun Vorgaben machen zur Erarbeitung der Referenzmodelle, die es dann umzusetzen gilt.

Seit 08.02. nimmt Pfr. Horst Rühl als designierter Landespfarrer und OLKR an den Fusionsgesprächen zur Sicherstellung eines nahtlosen Überganges teil.

Liebe Konsynodale, Sie werden verstehen, dass ich nach vielen Jahren intensiver Mitarbeit an diesem Prozess froh bin über den erreichten Stand und die Aussicht auf Erreichen des angestrebten Zieles: ein Diakonisches Werk in Hessen.

Erlauben Sie mir am Schluss dieses Berichtes zu danken: den Mitarbeitenden im Diakonischen Werk und all seinen Mitgliedseinrichtungen. Danken möchte ich auch für die erfahrene Gemeinschaft im Kollegium des LKA. Ich bin nach wie vor fest davon überzeugt, dass unsere Strukturentscheidung (Personalunion Landespfarrer – Dezernent) richtig war und sich bewährt. Kirche und Diakonie sind auch dadurch wieder näher beieinander. Ich wünsche dem Diakonischen Werk (künftig hoffentlich der Diakonie Hessen) wie meiner Landeskirche für die anstehenden Entscheidungen über den künftigen Weg Gottes Segen, dass die Kirche ihre Diakonie nicht im Stich lässt und die Diakonie fröhliches, tatkräftiges Zeugnis der Liebe Gottes zur Welt ablegt.

Ich danke Ihnen, dass Sie mir noch einmal zugehört haben.

Anlage

**EKD-Synode Kundgebung: “Zehn
Forderungen zur solidarischen
Ausgestaltung des kirchlichen
Arbeitsrechts“.**

Vom 9. November 2011.

1. Diakonie als soziale Arbeit der evangelischen Kirche ist Teil ihrer Sendung und erfüllt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Das Leitbild der Dienstgemeinschaft betont, dass soziale Dienste auf Kooperation aller Beteiligten angewiesen sind. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, Dienstgeber und Dienstgeberinnen sind für ihre Arbeit auf zivilgesellschaftliche Verwurzelung und auf eine tragfähige Unternehmenskultur angewiesen, für die die Kirche einen guten Rahmen bieten kann. Dienstgemeinschaft ist damit mehr als eine Bestimmung im Arbeitsrecht. Sie muss sich in der Unternehmenskultur, im Führungsverständnis wie im Umgang mit den anvertrauten Menschen und ihren Angehörigen ausdrücken und gelebt werden. Sie muss dem Anspruch, Teil der Kirche und ihres Selbstbestimmungsrechts zu sein, gerecht werden.

2. Seit Mitte der 90er Jahre hat die Politik den Wohlfahrtssektor Schritt für Schritt für privatgewerbliche Träger geöffnet. In Gesundheitssystem und Pflege, in Alten- und Jugendhilfe und Arbeitsmarktpolitik ist ein Sozialmarkt entstanden, der über Budgetierung und wettbewerbliche Steuerung Ressourcen erschließen soll. Dieser Wettbewerb wirkt sich in diesem notwendigerweise personalintensiven Arbeitsfeld auch auf die Personalgewinnung, die Arbeitsbedingungen und die Entgelte aus und hat den Druck auf die Beschäftigten in der sozialen Arbeit erhöht. Mit dem Problem mangelnder Refinanzierung müssen alle Träger umgehen. Angemessene Refinanzierung ist die Grundlage für faire Bezahlung.

3. Unter dem Wettbewerbsdruck haben einige diakonische Träger begonnen, sich ganz oder in Teilen den Tarifen der Diakonie zu entziehen. Vor diesem Hintergrund haben sich in den letzten Jahren alle Landesverbände der Diakonie erneut und intensiv mit Mitgliedschaftsanforderungen, Zuordnungsrichtlinien und der Frage von Ausschlussverfahren beschäftigt.

4. Gemeinsames diakonisches Handeln ist auch in einem Umfeld des Wettbewerbs auf Transparenz und Kooperation angewiesen. Wenn die Glaubwürdigkeit kirchlichen Handelns im Rahmen des Selbstbestimmungsrechts erhalten bleiben soll, braucht es bessere verbandspolitische Regulierungen und Rahmenbedingungen. Unterschiedliche Tarife einzelner diakonischer Unternehmen dürfen nicht zu einem innerdiakonischen Wettbewerb führen. Das kirchliche Arbeitsrecht braucht einen bundesweiten Rahmen mit gemeinsamen Regelungen und einem verbindlichen Leittarif.

5. Damit Landeskirchen und Landesverbände diakonienpolitisch angemessen handeln können, braucht es belastbare Daten. Die Synode fordert deshalb alle diakonischen Unternehmen auf, die entsprechenden Zahlen und Fakten über Personal- und Tarifentwicklung und Ausgründungen zu erheben und weiterzugeben.

6. Diakonische Unternehmen, die über privatrechtliche Konstruktionen in den Ersten Weg ausweichen wollen, müssen mit Ausschluss aus der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk rechnen. Missstände wie Outsourcing mit Lohnsenkungen, ersetzende Leiharbeit und nicht hinnehmbare Niedriglöhne müssen zu ernsthaften Konsequenzen wie Sanktionen führen. Sie sind mit dem und im kirchlichen Arbeitsrecht nicht begründbar.

In Zukunft darf nicht der Sitz des Trägers, vielmehr muss der Ort der Einrichtung für die entsprechend anwendbaren Arbeitsvertragsrichtlinien oder ein bundesweiter Tarif handlungsleitend sein. Darüber hinaus ist eine grundlegende Reduktion der Anzahl der Arbeitsrechtskommissionen dringend erforderlich.

7. Die Mitarbeitendenvertretungen in Diakonie und Kirche müssen in ihren Beteiligungsmöglichkeiten gestärkt werden und brauchen eine bundesweit durchgehende legitimierte Struktur. Um strukturelle Ungleichgewichte zwischen Dienstgeberseite und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vermeiden, muss die professionelle fachliche Begleitung und Beratung der Dienstnehmerseite rechtlich wie finanziell verbessert werden. Darüber hinaus sollte eine Beschwerdestelle eingerichtet werden, die allen Fällen konsequent nachgeht, in denen Dienstgebern Missstände vorgeworfen werden.

8. Nach christlichem Verständnis leisten alle Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen einen entscheidenden und unverzichtbaren Beitrag zu Zusammenhalt, Gemeinwohlorientierung und Barmherzigkeit in unserem Land. Die Synode fordert alle Christinnen und Christen auf, gesellschaftlich und politisch für tragfähige solidarische Sicherungssysteme und angemessene Entgelte der Beschäftigten einzutreten.

9. Der ökonomische Wettbewerb im Sozialbereich braucht klare politische Rahmensetzungen und Regulierungen. Kirche, Politik und Gewerkschaften müssen gemeinsam dafür eintreten, dass die solidarischen Sicherungssysteme stabil und zukunftsfähig und die Entgelte in den Sozial- und Gesundheitsberufen so attraktiv sind, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden können. Alle Träger sozialer Arbeit, Kirche und Gewerkschaften müssen gemeinsam für gute Bedingungen für die Mitarbeitenden und Hilfebedürftigen eintreten. Der Mindestlohn für Pflegehilfskräfte ist angesichts des demographischen Wandels und des wachsenden Fachkräftemangels nur ein Anfang.

10. Die aktuelle Auseinandersetzung von evangelischer Kirche und ihrer Diakonie mit ver.di um das Arbeitsrecht ist politisch nicht förderlich, weil sie den gemeinsamen Einsatz für soziale Gerechtigkeit erschwert. Kirche und Diakonie bieten weiterhin das konstruktive Gespräch an, um voneinander zu lernen, wie soziale Unternehmenskultur und Selbstbestimmung der Beschäftigten zu einer neuen, gemeinwohlorientierten Ausrichtung des Sozialbereichs beitragen können. Dabei gilt es auch, die Träger der Freien Wohlfahrtspflege in ihrer besonderen gesellschaftlichen Verantwortung zu stärken.

M a g d e b u r g, den 9. November 2011
Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland
Katrin G ö r i n g - E c k a r d t

Stellungnahme

Stuttgart, den 19. März 2012

Vorstand Wirtschaft und Verwaltung

Dr. Jörg Kruttschnitt
Stafflenbergstraße 76
70184 Stuttgart
Telefon: +49 711 21 59-204
Telefax: +49 711 21 59-468 kruttschnitt@diakonie.de

Schriftliche Stellungnahme

**zum Antrag der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs 17/5523)
„Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken“**

**anlässlich der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales am 26. 03.
2012 in Berlin**

Dr. Jörg Kruttschnitt, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland

Der vorliegende Antrag der Bundestagsfraktion Die LINKE kritisiert das kirchliche Arbeitsrecht und sieht darin eine Benachteiligung für die Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen im Sozial- und Gesundheitswesen. Der Diakonie Bundesverband hält demgegenüber am sogenannten Dritten Weg als einem zentralen Element diakonischer Kultur fest, auf dem bei aller Reformbedürftigkeit gute Ergebnisse für Mitarbeitende und Einrichtungen hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Entgelthöhen erzielt werden. In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass dringend ein gesamtgesellschaftlicher Verständigungsprozess über den Wert sozialer Arbeit erforderlich ist.

Wir wurden gebeten, die einleitenden mündlichen Erklärungen aus Zeitgründen schriftlich abzugeben, was hiermit geschieht. Der Diakonie Bundesverband bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zu diesem Antrag, denn der Antrag befasst sich mit einem zentralen Element diakonischer Kultur.

Diese diakonische Kultur ist eine dialogische Kultur. Die Mitarbeitenden der Diakonie führen Gespräche, nicht nur in den unterschiedlichsten Beratungsstellen; nicht nur bei den unterschiedlichsten Therapien; sondern auch in der Wohngruppe sowie am Kranken- und am Pflegebett. Die diakonische Kultur ist nicht nur gegenüber den Menschen, die sich uns anvertrauen

en, von Dialog und Begegnung geprägt, sondern auch im Miteinander der Mitarbeitenden, die sich in der sozialen Arbeit täglich engagieren.

Mit Bezug auf das kirchliche Arbeitsrecht lässt sich diese Kultur in fünf Aspekten beschreiben:

1. Eigene Tradition leben
2. Konflikte klar regeln
3. Arbeitsrecht konsequent anwenden
4. Gute Arbeitsbedingungen gestalten
5. Hohe Tarifbindung sichern

1. Eigene Tradition leben

Die Diakonie ist Teil des bundesdeutschen Sozial- und Gesundheitswesens. Dieses ist plural organisiert. Es gibt öffentlich-rechtliche Träger (meist kommunale), privatrechtliche Träger und Träger der Freien Wohlfahrtspflege, die gemeinnützig sind. Die gemeinnützigen Träger der sozialen Arbeit haben eine wertegebundene Ausrichtung entsprechend ihrer je eigenen Tradition. Durch die gemeinnützige Rechtsform gibt es hier keine Profitorientierung. Gewinne werden aufgrund des Gemeinnützigkeitsrechtes in die Einrichtungen reinvestiert und so für die gemeinwohlorientierten Zwecke eingesetzt. Die Träger der Freien Wohlfahrtspflege unterscheiden sich weniger in dem, was sie tun, als vielmehr durch ihre traditionell unterschiedlichen Prägungen.

Innerhalb der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege stellen die kirchlichen Träger, die zusammengefasst sind in der Caritas oder der Diakonie, in einigen Bereichen die größte Gruppe der frei gemeinnützigen Träger. Caritas und Diakonie finden dabei die Werte für ihre Tätigkeit in den christlichen Grundüberzeugungen. Diakonische Dienste und Einrichtungen leisten soziale Arbeit aus eigener – christlicher – Überzeugung. Sie stellen dafür vorzugsweise Mitarbeitende an, die einer christlichen Kirche angehören. Diese Mitarbeitenden sind engagiert und kompetent und leisten gute Arbeit. Das Ziel diakonischer Arbeit ist nicht nur die optimale fachliche Pflege, Betreuung und Versorgung von Hilfebedürftigen, sondern auch die Verdeutlichung der christlichen Grundüberzeugung, dass jeder Mensch als Gottes Ebenbild Anrecht auf die bestmögliche Hilfe hat.

Die Mitarbeitenden zeichnen sich aus durch eine christliche Prägung, sie orientieren ihr Handeln am christlichen Menschenbild. Sie sind hoch engagiert und arbeiten professionell. Die kirchliche Prägung, die christlich-theologische Verankerung der Einrichtung sowie die ethischen Werthaltungen, die die Mitarbeitenden kennzeichnen, sind Voraussetzung für Sozialarbeit der Kirchen als Diakonie. Diese ausdrücklichen Grundüberzeugungen prägen diakonische Einrichtungen in einer spezifischen Weise, und zwar durch die Mitarbeitenden, die daher vorzugsweise dem christlichen Glauben angehören sollen.

Die Menschen, die diakonische Angebote in Anspruch nehmen, die von ihrer Wahlmöglichkeit Gebrauch machen und bewusst eine diakonische Einrichtung wählen, erwarten zu Recht, dass die diakonische Tradition in der Praxis auch deutlich wird.

2. Konflikte klar regeln

Auch im Alltag diakonischer Dienste und Einrichtungen sind divergierende Interessen und Konflikte an der Tagesordnung. Unterschiedliche Positionen von Mitarbeitenden und Unter-

nehmensleitungen sollen jedoch in einer Weise bearbeitet und gelöst werden, die konsequent auf Dialog, Partizipation und Konsens angelegt ist, im sogenannten Dritten Weg. Dieses Modell, für das eine Beschlussfassung in paritätisch besetzten Kommissionen charakteristisch ist, gründet auf dem theologisch inspirierten Leitbild der Dienstgemeinschaft und erfordert eine paritätische und gleichberechtigte Sozialpartnerschaft. Die Kirche hat einen Friedens- und Versöhnungsauftrag, nach außen und nach innen. Um diesen Auftrag auch im Bereich der Arbeitsrechtssetzung einzulösen, ist es sachgerecht, Interessengegensätze um die Arbeitsbedingungen in einem auf Dialog und Konsens ausgerichteten System, das das konfrontative Element des Arbeitskampfes ausschließt, zu lösen.

Dies setzt allerdings voraus, dass es einen eigenen, adäquaten und effektiven Weg gibt, Interessenskonflikte in guter Weise zu regeln. Da im Dritten Weg ein gleichwertiges System zum Ausgleich von Interessenskonflikten zur Verfügung steht, sind Arbeitskämpfe, die mit dem Tarifvertragssystem verknüpft sind, auch nicht erforderlich. Anstelle der Druckausübung von einer Seite gegen die andere Seite tritt ein geordnetes Konfliktlösungsverfahren, in dem beide Seiten gleichrangig einander gegenüberstehen. Dass hier Bemühungen erforderlich bleiben, die Augenhöhe der Verhandlungspartner dauerhaft sicher zu stellen, ist zu konstatieren. Verfahrensmäßig werden Beschlüsse, die nicht innerhalb der Arbeitsrechtlichen Kommission durch Konsens erzielt werden können, von einem Schlichtungsausschuss mit einem unabhängigen gemeinsam von den Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden und der Leitungen bestellten Juristen als Vorsitzendem ersetzt (verbindliche Schlichtung).

Wie alle derartigen Mechanismen muss dieser Weg stets reformiert und verbessert werden. Das ist umso notwendiger, als teilweise Fehlentwicklungen (ersetzende Zeitarbeit, innerdiakonischer Tarifwettbewerb) zu konstatieren sind. Gerade in den letzten Jahren sind hier deutliche Reformansätze zu erkennen, die sich etwa in einer konsequenten Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), in der Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der EKD in ihrer aktuellen Legislaturperiode oder in den zielführenden Beschlüssen der EKD-Synode in Magdeburg zeigen. Letztere, insbesondere das dort beschlossene Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz, befinden sich gegenwärtig in einem innerkirchlichen und innerdiakonischen Umsetzungsprozess.

Die Frage der verbindlichen Schlichtung ist aber ein Kernpunkt dieses Konfliktregelungsmechanismus und sie betrifft den aktuellen Streitpunkt, der in der politischen Diskussion gegenwärtig besonders im Zentrum steht. Die Gewerkschaft ver.di hat verschiedentlich in den letzten beiden Jahren diakonische Mitarbeitende zu Streikaktionen aufgerufen. Die betroffenen diakonischen Einrichtungen, die Diakonischen Werke und die entsprechenden evangelischen Landeskirchen haben gegen diese Streikaufrufe die Gerichte ange-rufen. Im zweiten Halbjahr 2012 ist zu erwarten, dass das Bundesarbeitsgericht über diese Grundsatzfrage entscheiden wird.

Dabei wird immer wieder auf die Koalitionsfreiheit hingewiesen, also die Freiheit einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. einzelner Einrichtungen sich jeweils zur Durchsetzung ihrer Interessen zu Vereinigungen zusammenzuschließen. Dieses Recht der Mitarbeitenden sich zusammenzuschließen wird weder von Kirche noch Diakonie bestritten. Seitens von Kirche und Diakonie wurden immer wieder Einladungen zur Mitarbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen an die Gewerkschaften ausgesprochen, die von der Gewerkschaft ver.di zwar immer mal wieder angenommen wurden, aber nach einiger Zeit wurde jeweils die Mitarbeit eingestellt. Der Streitpunkt ist also nicht die Mitgliedschaft in Gewerkschaften, sondern allein die Frage des Arbeitskampfes. Der Diakonie Bundesverband hält daran fest, dass der Dritte

Weg ein anderer, dem kirchlichen Selbstverständnis und Auftrag gemäßer Weg der Konfliktbearbeitung ist.

Streik und Aussperrung stellen einen Mechanismus zur Regelung von Interessenkonflikten dar. Interessenkonflikte gibt es auch im Bereich diakonischer Arbeit. Der Konfliktregelungsmechanismus ist aber ein anderer. An die Stelle des Arbeitskampfes tritt eine unabhängige Schlichtungsstelle, deren Schlichtungsspruch von beiden Seiten als verbindlich anerkannt werden muss (verbindliche Schlichtung).

3. Arbeitsrecht konsequent anwenden

Die diakonischen Dienste und Einrichtungen sehen sich mit denselben politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen konfrontiert wie alle anderen Träger im Sozial- und Gesundheitswesen. Diese Situation ist durch einen deutlich steigenden Druck auf die Kostentwicklung geprägt. Durch die Aufgabe des Kostendeckungsprinzips mit dem damit politisch intendierten Einzug von Wettbewerbsstrukturen im Sozial- und Gesundheitswesen sehen sich diakonische Einrichtungen, wie beispielsweise Krankenhäuser oder Pflegeheime der Erwartung zur kontinuierlichen Senkung der Kosten gegenüber. Um jedoch im Interesse sowohl der Nutzerinnen und Nutzer diakonischer Angebote als auch der Mitarbeitenden einen Wettbewerb um die Qualität führen zu können, müssen leistungsgerechte Vergütungen von Mitarbeitenden in Verhandlungen mit den Kostenträgern berücksichtigt werden. Wenn in den Vergütungsverhandlungen Tarifsteigerungen oft nicht durchsetzbar bleiben, wird der Wettbewerb zu Lasten der Mitarbeitenden ausgetragen.

Es ist in den letzten Jahren vorgekommen, dass auch diakonische Einrichtungen aufgrund dieser politischen Ausgangslage mit den Vorgaben der kirchlich-diakonischen Vergütungsstrukturen ihre Einrichtungen nicht mehr führen konnten. Das hat in den letzten Jahren auch in diakonischen Einrichtungen zu in den Arbeitsvertragsrichtlinien nicht vorgesehenen Konstruktionen geführt, dass etwa Mitarbeitende durch Zeitarbeitnehmer/innen mit einem geringeren Vergütungsniveau ersetzt wurden. Die Unzulässigkeit dieser Substitution hat der Kirchengeneralsynode der EKD bereits im Jahre 2006 als festgestellt.

Die Diakonie kann ein solches Ausweichen nicht dulden und kämpft – auch durch deutliche Problemanzeigen gegenüber der Politik zu auskömmlichen Refinanzierungssystemen und der Forderung nach einer materiellen Aufwertung sozialer Berufe – dagegen, die schwierige Verhandlungssituation nach innen weiterzugeben. Daher gehen die Landesverbände der Diakonie derartigen Missständen nach und bemühen sich um Abhilfe. Gemäß unserer Grundüberzeugung sind die ersten Schritte hierzu vielfältige Gesprächs- und Hilfsangebote an die Einrichtungen, in den Dritten Weg zurückzukehren. Der Ausschluss aus der Diakonie, der nach den Satzungen der Landesverbände möglich ist, ist aber nur ein allerletztes Mittel. Denn der Ausschluss der Einrichtung aus dem Diakonischen Werk ist weder für die Einrichtung selbst noch für die Hilfebedürftigen noch für die Mitarbeitenden eine erstrebenswerte Lösung. Der Ausschluss ist in der Konsequenz immer bedauerlich, aber nicht immer zu vermeiden und musste in den letzten Jahren auch vereinzelt vollzogen werden.

4. Gute Arbeitsbedingungen gestalten

Die eigene Tradition der Diakonie schlägt sich auch in der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zwischen den diakonischen Mitarbeitenden und den Einrichtungsleitungen, also den diakonischen Arbeitgebern nieder. Die jedem Arbeitgeber obliegende arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht erhält hier eine besondere Prägung. Diesem hohen Anspruch können diakonische Einrichtungen in der Regel nachkommen.

Diakonische Einrichtungen sind verlässliche Arbeitgeber. Betriebsbedingte Kündigungen sind eine seltene Ausnahme.

Sie zahlen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vergütungen, die sich im Durchschnitt der anderen Träger bewegen. (Bei der zerklüfteten Tariflandschaft im Gesundheits- und Sozialwesen sind valide Vergleiche kaum möglich.) Zusätzliche Leistungen wie eine solide betriebliche Altersvorsorge in kirchlichen Zusatzversorgungskassen schlagen deutlich zu Buche.

Ein wichtiger Indikator für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihrer Arbeitsplatzsituation ist die Betriebszugehörigkeitsdauer. Die Fluktuation in diakonischen Einrichtungen ist vergleichsweise gering: Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in diakonischen Unternehmen beträgt etwa neun Jahre¹. Dies weist auf eine hohe Mitarbeiterbindung und eine hohe Identifikation der Beschäftigten mit der Diakonie hin.

Zum Vergleich: Arbeitnehmer/innen sind in Deutschland im Schnitt vier bis sechs Jahre in ihrem Betrieb beschäftigt.

Die große Wertschätzung für eine dialogische und partizipative diakonische Kultur und eine adäquate Interessenvertretung der Mitarbeitenden in den Einrichtungen kommt auch durch die hohe Dichte von Betriebsräten (Mitarbeitervertretungen) zum Ausdruck. Sie arbeiten in den allermeisten diakonischen Einrichtungen. Durchschnittlich werden demgegenüber in der Privatwirtschaft im Westen 45 Prozent, im Osten 38 Prozent der Beschäftigten von Betriebsräten vertreten². Diakonische Arbeitgeber sind nach § 7

Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) der EKD verpflichtet, Mitarbeitervertretungswahlen aktiv zu fördern und tun dies auch.

Auch in der Frage der Arbeitsbedingungen gilt, dass sie stets zu reformieren und zu verbessern sind. In vielen diakonischen Verbänden und Unternehmen werden derartige Verbesserungen aber laufend erstrebt und erzielt.

5. Hohe Tarifbindung sichern

Diakonische Einrichtungen sind in keinen tariffähigen Arbeitgeberverbänden organisiert. Die Bindung an das kirchlich-diakonische Arbeitsrecht wird über die Satzungspflichten der Diakonischen Werke hergestellt.

Diakonische Werke der jeweiligen Landeskirche sind in der Lage, über die Satzungspflichten die Anwendung kirchlich-diakonischen Arbeitsrechtes verpflichtend zu machen. Die Anwendung des im Dritten Weges gesetzten Arbeitsrechtes hat daher derzeit einen sehr hohen Grad an Tarifbindung erreicht, auch wenn festzustellen ist, dass es sich nicht um eine hundertprozentige Anwendung handelt. Das IAB-Betriebspanel zeigt, dass im Jahr 2009 bundesweit rund 52 Prozent der Beschäftigten in Betrieben arbeiteten, für die ein Branchentarifvertrag galt³.

¹ Mitarbeitendenstatistik zum 1. September 2011, Diakonie Text 06.2011, Hrsg.: Diakonisches Werk der EKD, Stuttgart 2011

² Ellguth, Peter (2007): Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung * Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2005. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 60, H. 3, S. 155-157.

³ IAB-Betriebspanel 2010

Diakonische Werke sind allerdings nicht in der Lage, im Tarifvertragssystem diakonische Einrichtungen zu einem Arbeitgeberverband zusammen zu schließen. Die Diakonischen Werke der Landeskirche selbst sind keine Arbeitgeberverbände und können diese Funktion auch nicht wahrnehmen. Eine ähnlich hohe Tarifbindung wie aktuell vorhanden, wäre bei Aufgabe des Dritten Weges mithin nicht zu erreichen. Diakonische Einrichtungen hätten, wenn sie sich nicht im kirchlich-diakonischen Arbeitsrecht befinden würden, das Recht, wie jeder andere Arbeitgeber sich nicht einem Arbeitgeberverband anzuschließen und keine Tarifverträge zu unterzeichnen.

Diese hohe Tarifbindung bildet eine gute Grundlage für die Bemühungen, durch ein möglich ähnliches Vergütungsniveau einen Unterbietungswettbewerb zu vermeiden, wie ihn insbesondere private Träger forcieren.

Nachdem der Anwendungsbereich der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes kontinuierlich zurückgeht, da die öffentlich-rechtlichen Körperschaften sich aus der direkten Trägerschaft für die Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen zurückziehen, ist es nachvollziehbar, dass die Gewerkschaft daraufhin wirkt, ihre Rolle bei den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden zu stärken. Wenn dies nicht als Nebeneinander bewährter Systeme, sondern als In-Frage-Stellung unseres dialog- und konsensorientierten Kommissionenmodells gedacht wird, wird damit ein verfassungsrechtlich garantiertes, historisch gewachsenes und seit über 30 Jahren bestehendes Verfahren in Frage gestellt, dass der gelebten Kultur in der Diakonie entspricht.

Fazit

Die Diakonie hält am Dritten Weg als einem dem Wesen und dem Auftrag der evangelischen Kirche entsprechenden Weg zur Arbeitsrechtssetzung fest. Über diesen Weg des Interessenausgleichs werden gute Ergebnisse für die Mitarbeitenden diakonischer Dienste und Einrichtungen erzielt. Vor Fehlentwicklungen verschließt die Diakonie keineswegs die Augen, sondern begegnet ihnen konsequent. Gerade in den letzten Jahren sind hier deutliche Reformansätze zu erkennen.

Die Grundproblematik, mit der sich alle gemeinnützigen Träger sozialer Arbeit konfrontiert sehen, ist die mangelnde ideelle und materielle Wertschätzung sozialer Arbeit. Wir brauchen dringend einen gesellschaftlichen Verständigungsprozess darüber, welche personellen und finanziellen Ressourcen wir bereit sind für die Aufgaben der Betreuung, Beratung, Begleitung, Pflege und Unterstützung von Menschen mit Hilfebedarfen zur Verfügung zu stellen.

Gewerkschaften und kirchliche Wohlfahrtsverbänden haben eine gemeinsame Verantwortung diese notwendige Diskussion um bessere Finanzierungsbedingungen zu führen und die Politik zum Handeln aufzufordern. Wir suchen den Dialog mit anderen gesellschaftlichen Akteuren, der freilich die gegenseitigen Grundüberzeugungen respektieren muss.

Dr. Jörg Kruttschnitt
Vorstand
19. März 2012