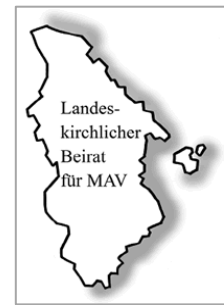


**Michael Rolle**, Neukirchen-Vluyn  
Vortrag vom 14.02.2011

**Tagung der Evangelische Akademie im Rheinland (EAiR)**  
**in Kooperation mit dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA) am Niederrhein.**  
**Wohin führt der „Dritte Weg“?**



**Die verschiedenen Ämter in der Kirche**  
**begründen keine Herrschaft der einen über die anderen...**  
(Barmer Erklärung von 1934, IV. These)

„Jesus Christus spricht: Ihr wisst, dass die Herrscher ihre Völker niederhalten und die Mächtigen ihnen Gewalt antun. So soll es nicht sein unter euch; sondern wer unter euch groß sein will, der sei euer Diener.“  
*Matthäus 20,25.26*

„Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes. Wir verwerfen die falsche Lehre, als könne und dürfe sich die Kirche abseits von diesem Dienst besondere, mit Herrschaftsbefugnissen ausgestattete Führer geben und geben lassen.“

Die vierte These der Barmer Erklärung aus 1934 habe ich mit auf den Weg bekommen und soll hier und heute versuchen, Thesen zur Mitbestimmung in Kirche und Diakonie aufzustellen.

Die Messlatte hängt so hoch, dass ich am liebsten ganz schnell weg will von dieser Aufgabenstellung. Wenn ich mir ansehe zu welcher Zeit und unter welchen äußeren Zwängen diese sechs Thesen der Barmer Erklärung zustande gekommen sind, kann ich nur klein und bescheiden feststellen: eigentlich kann man die Situation der Beschäftigten bei Kirche und Diakonie nicht mit den Zwängen rund um die Entstehung dieser Thesen vergleichen.

Wenn man meine Überlegungen allerdings als Thesen bezeichnen will, dann gibt es hier und heute auch Thesen zur Mitbestimmung in Kirche und Diakonie...

Wenn die verschiedenen Ämter in der Kirche keine Herrschaft der Einen über die Anderen begründet, dann muss das wohl Dienstgemeinschaft sein.

Das Wort Dienstgemeinschaft scheint mir ein wenig aus der Mode gekommen zu sein, manchmal habe ich den Eindruck, es wird gerne mal als Keule der Rechtfertigung gebraucht, wenn die Argumente ausgehen, warum denn der dritte Weg nach wie vor seine Daseinsberechtigung hat.

Ich bin angefragt worden um hier über Thesen zur Mitbestimmung in Kirche und Diakonie mit Ihnen nachzudenken...

Gerade im diakonischen Alltag kramt man das, je nach Einrichtung mehr oder weniger verstaubte Wort „Dienstgemeinschaft“ gerne dann aus, wenn die Argumente ausgehen - sowohl der Dienststellenleitung wie auch der Mitarbeitervertretung.

**Dienstgemeinschaft: Zur Erinnerung die Präambel des BAT-KF:**

Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen (und diakonischen) Mitarbeitenden zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeitende im Dienst der Kirche übernommen haben. Es wird von ihnen erwartet, dass sie die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

Das kann ich bei uns im Erziehungsverein und in unserer Mitarbeitervertretung noch ohne bissige Kommentare vortragen und habe nicht das Gefühl zu sehr auf die sozialromantische Tränendrüse zu drücken, wobei wir uns dann auch regelmäßig darüber unterhalten müssen wer denn gemeint ist, wenn im Leitbild des Neukirchener Erziehungsvereins steht, und zwar ganz oben: Keiner soll verloren gehen...

Tragen sie die Präambel des BAT-KF mal in einem Diakonischen Krankenhaus vor, die seit langem große Teile ihrer Betreibungen in die eigenen Töchter ausgliedert haben und deren Bestrebungen und Arbeitsbedingungen so gar nicht zu der Präambel passen wollen, auch nicht für Geld und gute Worte...

**Damit bin ich bei meiner ersten These:**

### **1. Ethikfilter für diakonische und kirchliche Betreibungen**

Die Evangelische Kirche im Rheinland, die Kirchenkreise und die Kirchengemeinden legen unter Anderem großen Wert darauf, dass die Banken und Geschäftspartner mit denen Sie zu tun haben, ihr Geld auf ehrliche und vor allem nachvollziehbare Weise verdienen und nach ethischen Maßstäben anlegen. Sozial und ökologisch verantwortungsvolles öffentliches Beschaffungswesen wird als wichtiger Schritt für die Kirche mit Zukunft gesehen.

Wenn die Messlatte auf der einen Seite so hoch gelegt wird, warum ist dann das Ausscheren aus der Solidargemeinschaft und der kreative Umgang mit den gesetzlichen Möglichkeiten bei der Diakonie so wenig im Blick der kirchlichen Ethik?

Ein paar Beispiele:

- Die Servicegesellschaft einer Diakonischen Einrichtung, die sich trotz Kirchengeschichtsurteil so gar nicht an den Richterspruch halten will.
- Notlagenregelungen ohne große Not.
- Das Krankenhaus in dem die Beschäftigten seit Jahren das Diakonische im Umgang mit Ihnen suchen...
- Gleiche Arbeit für ungleichen Lohn.

Warum greifen hier nicht die ethischen und sozialen Ansprüche und Maßstäbe, die die evangelische Kirche an ihre weltlichen Partnern stellt. Wieso kann eine diakonische Einrichtung tun und lassen was sie will und es gibt noch nicht einmal eine Sanktionierungsmöglichkeit?

Wenn die Landessynode 2010 sogar eine Ausnahmeregelung trifft, weil eine wild gewordene Geschäftsführung blindwütig aus der Hüfte schießt und unzählige Schlichtungsfälle gleichzeitig anstrengt und nicht bereit ist die vereinbarten Gebühren dafür zu zahlen, wird sie noch mit einer landessynodalen Genehmigung für ihr Vorgehen belohnt... Mengenrabatt für Streitigkeiten mit der Mitarbeitervertretung sozusagen.

Man hätte sich auch mal die Mühe machen können, nachzufragen, ob der Geist der Präambel aus dem MVG nur da weht wo er will oder soll!

### **Präambel MVG**

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

Ich frage mich schon lange wie Leiharbeit und wie die Ausgliederung von Betriebsteilen in Servicegesellschaften zu dieser Präambel passt.

Wie kann es denn sein, dass bei der Wahl zur Mitarbeitervertretung auf Gesetz und Ordnung geachtet wird, aber der ganze Laden ansonsten tun und lassen kann, was er will und nach Wildwestmanier Recht und Ordnung mit Füßen tritt...

Warum gilt denn hier nicht die Präambel?

Dass Mitarbeitervertretungen, Verbände und Gewerkschaften auch aus diesem Grund Tarifverträge einfordern, weil der Dritte Weg, sagen wir mal, sehr einseitig interpretiert wird und daher so wie er gemeint war, nicht mehr funktioniert, das darf eigentlich niemanden mehr wundern.

### **Wo bleibt denn da die Aufsicht durch die Diakonie?**

Die einzige Möglichkeit korrigierend einzugreifen, wenn das Mitglied tut was es will, ist der Ausschluss. So richtig oft ist das noch nicht vorgekommen, aber so richtig oft reden wir über Nichteinhaltung selbst gegebener Regelungen und Ordnungen, natürlich im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen. Klammer auf, wir tun das weil wir es können, Klammer zu.

Leider macht es die Politik nicht nur der Diakonie ziemlich leicht... erklären sie mir mal, warum ein Leiharbeiter erst nach neun Monaten das gleiche Geld bekommen soll wie der Festangestellte – das macht mich auch sprachlos!!!

Ich glaube, wir brauchen einen Ethikfilter der regelt, wie die Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen geregelt werden sollen und auch zu welchen Bedingungen welche Geschäfte betrieben werden dürfen...

Wenn die einzige Sanktion der Ausschluss ist, der faktisch nicht praktiziert wird, dann muss es doch eine Appellationsinstanz geben, die sagt was geht und wo Grenzen überschritten werden...

Die Evangelische Kirche im Rheinland bezieht zu vielen gesellschaftspolitischen Themen erfreulich oft kritische Positionen. Das sollte sie meiner Meinung nach auch bei den eigenen Mitgliedern tun und deutlich Stellung zu „Trittbrettfahrern“ beziehen, die sich das „Gütesiegel Diakonie“ nur deshalb auf die Fahnen schreiben um die Preise noch mehr zu senken, um Wettbewerbsvorteile zu haben...

Die Aufsichtsräte und Kuratorien sollten hier ihrer Verantwortung gerecht werden. Der „Missbrauch“ des Diakoniesiegels muss verantwortlich durch das Diakonische Werk überwacht und unterbunden werden.

Wieso wird eigentlich von den Mitarbeitenden erwartet, dass sie Mitglied einer Kirche sind, wenn sich die diakonische Einrichtung so gar nicht Kirchengemäß verhält?

Für die Mitarbeitenden scheint es diesen Filter ja in vielen Einrichtungen zu geben. Die Mitgliedschaft in einer ACK-Kirche ist in aller Regel für Menschen, die bei Kirche und Diakonie arbeiten wollen die Eintrittskarte. Je nach dem wie viel Wert die Dienststellenleitung auf die Einhaltung der ACK legt wird die Zugehörigkeit zur Kirche zum Stolperstein für engagierte Mitarbeitende, die sich für die Belange der „Beschäftigten“ einsetzen wollen.

### **Meine zweite These**

#### **2. Lieber gut als billig**

Muss die Diakonie eigentlich das ganze Hilfsprogramm anbieten nur um sich auf diesem „Sozialmarkt“ zu behaupten, oder sollten wir nicht bei manchen Projekten feststellen, dass es Anbieter gibt, die das besser und vielleicht manchmal auch preisgünstiger können? Das ist ja noch nicht lange her, dass die Diakonie wegen ihrer Dumpinglöhne in das Fadenkreuz von Presse und Fernsehen geraten ist. Begründet werden dieses niedrige Lohnniveau und die entsprechenden Sonderregelungen, meines Wissens mit der Konkurrenzfähigkeit der Diakonie.

Da im Vergleich mit den „weltlichen Mitbewerbern“ in vielen privaten Einrichtungen schlechter bezahlt wird, ist die teure Diakonie mit ihrem „hohen“ Lohnniveau normalerweise nicht in der Lage so preisgünstig, vergleichbare Leistungen anzubieten.

Ob die Rahmenbedingungen dort durch so genannte „christliche Gewerkschaften“ oder windige Verbände, vielleicht sogar durch die „richtige Gewerkschaft“ verhandelt wurde, tut aus meiner Sicht erst einmal nichts zur Sache.

Wenn wir mit den Rahmenbedingungen des BAT-KF oder den Arbeitsvertragsrichtlinien und dem Anspruch an die Dienstgemeinschaft, nämlich die Verkündigung in Wort und Tat, die übertragenen Aufgaben nicht mehr regulär finanzieren können und nur noch feststellen können, dass wir

1. nicht mehr in der Lage sind die Arbeit zu den verhandelten Bedingungen zu erfüllen und wenn dann
2. festgestellt wird, dass uns dazu die Mitarbeitenden mit der christlichen Einstellung und der fachlichen Voraussetzung fehlen, dann gehört das doch eigentlich alles auf den Prüfstand.

Und wenn am Ende dann tatsächlich alles nicht weiterhilft, dann sollten wir uns auch trauen zu sagen, dass es offensichtlich andere gibt, die das besser können als wir.

**Aber vorher erwarte ich dann auch, dass Kirche und Diakonie deutlich mitteilen, dass zu den bestehenden Bedingungen die Arbeit für uns so nicht mehr möglich ist.**

Wenn uns hier in dem reichen Deutschland Pflege so wenig Wert ist, dann sollten wir dagegen gemeinsam protestieren. Es kann aber nicht sein, dass diese Zeche ausschließlich durch die Beschäftigten bezahlt wird.

Ich glaube, dass auch in 2030 Kirche und Diakonie immer noch Verkündigung in Wort und Tat als Herzensanliegen miteinander tun. Ob das immer noch dieselben Arbeitsfelder in der gleichen Form wie heute sein werden – ich bin gespannt darauf.

Wie das 2030 aussehen kann möchte ich gerne mit einem Ausschnitt aus einem Impulspapier der EKD aus dem Jahr 2006 in Erinnerung rufen.

**Wenn sie wollen ist das meine 3. These**

### **3. Die Kirche kann und darf nicht ohne ihre Diakonie und umgekehrt!**

Im Jahr 2006 hat die Evangelische Kirche von Deutschland über die nicht immer einfache Beziehung zu ihrer Diakonie folgendes zu Papier gebracht: das achte Leuchtfeuer:

**Diakonie evangelisch profilieren.**

**Situation 2006:** Der diakonische Bereich umfasst rund 400.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Umfragen zeigen eine hohe Wertschätzung des diakonischen Dienstes der Kirche in der Bevölkerung. Die Diakonie arbeitet als Anbieter unter anderen (am Sozial-Markt), muss dabei aber das evangelische Profil wahren. Helfendes Handeln enthält an sich keinen Hinweis auf seine Motivation. Unternehmerisches Denken in der Diakonie selbst schwächt oft deren anwaltschaftliches Mandat.

**Perspektiven:** Erkennbarkeit der Diakonie als Werk der Kirche stärken durch diakonisch orientierte Profildienste. Zukunftsfähigkeit der diakonischen Strukturen stärken durch angemessene Trägerstruktur, mit ausreichenden Betriebsgrößen, verbesserten Steuerungsmöglichkeiten und Qualifikationen des Personals. Das unverwechselbar Eigene der kirchlichen Liebestätigkeit ist herauszustellen und zu unterstreichen.

**Ziele:** Alle diakonischen Einrichtungen stehen im Jahr 2030 in Partnerschaftsbeziehungen zu Kirchengemeinden. Verbesserte Identifikation des Personals mit der Institution Kirche. Mission unter den Mitarbeitern. Die Abhängigkeit von staatlichen Zuschüssen ist verringert.

Identifikation mit der Diakonie – was bindet und was verbindet mich mit meiner Arbeit?

Ich glaube, dass die meisten Mitarbeitenden bei Kirche und Diakonie die formale Voraussetzung, Mitglied in einer - am liebsten der evangelischen - Kirche, erfüllen.

Ob dann aber im Berufsalltag erkennbar wird, dass der kirchliche Dienst durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt ist, das hängt auch davon ab, wie das in der Einrichtung gelebt und vor allem vorgelebt wird.

Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen und diakonischen Mitarbeitenden zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeitende im Dienst der Kirche übernommen haben.

Die Präambel aus dem BAT-KF findet sich wahrscheinlich so oder in ähnlicher Form in den Leitbildern der Einrichtungen wieder. Ich bin mir nicht sicher, ob in allen kirchlichen und diakonischen Einrichtungen die treibende Kraft, die Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat ist.

Aber warum sind sie dann noch Kirche? Wer kontrolliert denn das? Warum wollte eigentlich das Kruppkrankenhaus in Essen diakonisch werden? Der Verkündigungsauftrag war wohl nicht der wichtigste Grund...

Sicher eine spannende Frage wenn man unterstellt, dass es in vielen Einrichtungen eben nicht mehr nur noch um die Verkündigung in Wort und Tat geht. Was sagen Sie denn einer Mitarbeiterin, einem Mitarbeiter der zur MAV kommt und resigniert feststellt: ich hätte nie gedacht, dass man so in der Kirche, in der Diakonie miteinander umgeht.

Das wäre jetzt ein neues Fass, das Fass mit dem Namen Streitkultur.

### **Wie gehen wir mit nicht erfüllten Erwartungen um?**

Was tun, wenn das Qualitätshandbuch und die bestehenden Verfahrensrichtlinien so gar nicht mehr mit dem tatsächlichen Umgang kompatibel sind? Heute mache ich dieses Fass nicht mehr auf, aber vielleicht beim nächsten Mal...

#### **Meine vierte These**

### **4. Mehr Mitbestimmung wagen – Mitbestimmung auf allen Ebenen**

Wenn sich Dienstgeber immer mehr Rechte nehmen (auch weil die Rechtsprechung sie dazu ermutigt [wie das Teilzeit- und Befristungsgesetz, die Regelungen zur Leiharbeit, etc.]), muss die Aufsicht durch die Mitarbeitenden und die betriebliche Mitbestimmung gestärkt werden.

Mitarbeitervertreter gehören in die Aufsichtsgremien und sollten an wichtigen betrieblichen Entscheidungen stärker beteiligt werden. Mir fällt kein gutes Argument ein, warum das in der Diakonie nicht umgehend eingeführt werden sollte.

In der kleinsten Einheit, der Kirchengemeinde funktioniert das seit vielen, vielen Jahren; in der Regel sehr erfolgreich. Mitarbeiterpresbyter heißt die Erfindung... die vertreten im Leitungsgremium die Interessen der Mitarbeitenden und haben selbstverständlich Stimmrecht.

Dass diese Regelung auch immer mal wieder Probleme mit dem Status und der Rolle des anderen Gremiums, der Mitarbeitervertretung mit sich bringt will ich nicht verschweigen, führt aber an dieser Stelle doch zu weit.

In den Diakonischen Einrichtungen gibt es das überhaupt nicht, nein, in einer Einrichtung ganz im Süden dieser Landeskirche ist die Mitarbeitervertretung seit vielen Jahren mit Sitz und Stimme im Kuratorium...

Diakonische Einrichtungen in freier Trägerschaft haben sich im Laufe der Zeit immer mehr zu dynamischen betriebswirtschaftlichen Unternehmen entwickelt, die betriebliche Mitbestimmung rumpelt aber immer noch mit den nostalgische Regelungen des MVG hinterher und versucht das Schlimmste zu verhindern...

Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit - aber bitte doch auch in den Aufsichts- und den Leitungsgremien.

Woher sonst sollen die Menschen, die sich hier Ehrenamtlich engagieren wissen, wie vertrauensvoll wir im Alltag miteinander umgehen. Wo sonst kann denn betriebsintern an der einen oder anderen Stellschraube korrigierend eingegriffen werden, wenn alle Bemühungen um konstruktive Lösungen im Spagat der Wettbewerbsfähigkeit und der Mitarbeiterzufriedenheit nicht mehr gelingen oder sogar auf taube Ohren stoßen?

Auf Landeskirchlicher Ebene sind wir gerade einen Schritt weiter gekommen. Ob das ein Meilenstein oder nur ein kleiner Schritt auf dem Weg zur gewünschten Mitbestimmung ist wird sich zeigen. Das darf jeder für sich interpretieren. Die Landessynode 2011 hat völlig Schmerzfrei und ohne Vorbehalte beschlossen, dass es noch in diesem Jahr einen gemeinsamen Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen für Kirche und Diakonie geben wird.

Der Landeskirchliche Beirat und zuletzt auch sehr intensiv die Gesamtmitarbeitervertretung der Landeskirche dürfen sich das als Erfolg auf die Fahne schreiben. Mühsam ernährt sich das Eichhörnchen – diese Forderung ist so alt wie ich in Mitarbeitervertretung denken kann und das sind inzwischen sicher zwei Dekaden...

Das ist ein wichtiger Schritt; aber auf der Schautafel, die während der Synode an unserem Stand hing, weisen wir auf die erforderlichen nächsten Schritte hin.

Die Fragen der notwendigen Freistellungen und Refinanzierung sind ebenso wenig geklärt, wie unsere Erwartung, an allen wichtigen Entscheidungen im Vorfeld beteiligt zu werden und der Vorstellung irgendwann mit Sitz und (Stimme), die Stimme hat bei mir eine große Klammer... mit Sitz und Stimme berufenes Mitglied der Landessynode zu sein.

### **Eine erfreuliche Entwicklung möchte ich natürlich nicht verschweigen.**

Wenn ich gerade mit der Diakonie hart ins Gericht gegangen bin, will ich jetzt deutlich betonen, dass nach einer kurzen Erörterung der Beirat / der Gesamtausschuss zu den zukünftigen Mitgliederversammlungen der Diakonie als Gast eingeladen wird. So einfach kann das sein.

### **Mehr Mitbestimmung wagen:**

Ob Tarifverträge ein Allheilmittel sind weiß ich nicht, aber: Eine der ersten und wichtigsten Forderungen des landeskirchlichen Beirats hier im Rheinland ist die Forderung nach einem Tarifvertrag für Kirche und Diakonie. Auch deshalb, weil die alternativen dazu, die kirchliche Arbeitsrechtsregelung immer mit der besonderen Herausforderung umgehen müssen, dass auf der Dienstnehmerseite abhängig Beschäftigte eben ganz häufig nicht unabhängige Entscheidungen treffen können.

Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, auch aus diesem Grund ist der 3. Weg für mich ein lohnender Versuch, Regelungen zu finden, die den Konsens als Ziel haben und deshalb einen Streik für den Konfliktfall entbehrlich macht, für mich immer noch nicht unsympathisch. Aber weil das in den letzten Jahren bei vielen wichtigen Entscheidungen nicht mehr funktioniert hat, ist eben jetzt die bestehende Arbeitsrechtsregelung kritisch zu hinterfragen...

**Lassen Sie mich aber auch dies feststellen:** einen Tarifvertrag mit Gewalt zu erzwingen, oder freundlicher ausgedrückt: mit dem Versuch durch „Nichtteilnahme“ oder Boykottierung der Sitzungen, die Arbeitsrechtliche Kommission handlungsunfähig zu machen, um so den Weg für Tarifverträge zu erzwingen, kann ja funktionieren, hat es aber nicht! Wer hoch pokert, kann auch mal alles verlieren. Dass aber dann ein Mitarbeitervertreter sich dazu hinreißen lässt, in einer Art und Weise die neugewählten Mitglieder zu diffamieren und ihnen publikumswirksam zu drohen, sogar ankündigt, nicht mehr nur harmlos heranzustehen, das halte ich für wenig hilfreich. Ich kenne mindestens drei der Dienstnehmervertreter, in der neugewählten ARK DW EKD und schätze sie sehr. Dass sie sich dazu **berufen** fühlen im Rahmen der Möglichkeiten für die Beschäftigten zu handeln, das kann ich Ihnen versichern. Vielen Dank dafür auch an dieser Stelle.

Zum Ende möchte ich dann doch noch mal auf die vierte These der Barmer Erklärung eingehen: Selbstverständlich brauchen wir in der Kirche unterschiedliche Ämter und ohne eine hierarchisch geordnete Diakonie kann es natürlich auch nicht gehen. Aber wenn wir immer noch einen gemeinsamen Auftrag haben, dann sollten wir versuchen für die kommenden Herausforderungen gemeinsame Lösungen zu suchen. Dann erwarte ich auch, dass Mitarbeitende in Zukunft an „unternehmerischen“ Entscheidungen, sowohl bei der Kirche als auch in der Diakonie, beteiligt werden...

Wenn man darüber nachdenkt, was bei Kirche und Diakonie besser gemacht werden kann, dann gerät das Positive manchmal in den Hintergrund. Ich bin gerne bei der Diakonie und engagiere mich darüber hinaus ehrenamtlich ebenso gerne in meiner Kirche. Hier arbeiten Menschen die wunderbare Ideen heben. Das gemeinsame erste Anliegen und das wichtigste Ziel ist unstrittig: die Lebensbedingungen der uns anvertrauten Menschen zu verbessern. Dabei würde ich gerne intensiver beteiligt.

### **Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der Einen über die Anderen...**

Vielen Dank

### **Michael Rolle**

Geb. 1961.

Seit 1980 tätig beim Neukirchener Erziehungsverein, einem differenzierter Hilfeverbund mit 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in neun Bundesländern, der sich insbesondere im Bereich der Hilfen für Kinder, Jugendliche, Behinderte und Alte engagiert.

Bis 1999 im Bereich der stationären Behindertenhilfe, als Vorsitzender der Mitarbeitervertretung freigestellt.

Sprecher der Mitarbeitervertretungen im Kirchenkreis Moers und seit 2001 Mitglied im Landeskirchlichen Beirat für Mitarbeitervertretungen. Stellvertretender Landessynodaler.