

Dr. Franz Segbers

Das christliche Profil von Beschäftigten im Spannungsfeld von Theologie und Ökonomie

Tag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Evangelischen Kirchenverband

Köln und Region,

Köln, 18. September 2013

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie haben mich zu dem Thema „Das christliche Profil von Beschäftigten im Spannungsfeld von Theologie und Ökonomie“ eingeladen. Ich bin gebeten worden, einen besonderen Blick auf die Situation der Beschäftigten in der Diakonie zu werfen. Deren Lage ist grundverschieden von jener, die in kirchlichen Einrichtungen tätig sind. Die Diakonie wird zu einem allergrößten Teil oder gar gänzlich refinanziert von Geldern der öffentlichen Hand oder den Kassen. Anders in den Kirchen: Hier erfolgt die Finanzierung der kirchlichen Arbeit vornehmlich über die Kirchensteuern, deren Aufkommen von der staatliche Steuerpolitik und den konjunkturellen Schwankungen abhängt. Obwohl es diesen gewichtigen Unterschied gibt, ist beiden eines gemeinsam: Die Kirchen behaupten, dass die Dienstgemeinschaft als typisch kirchlich-diakonisches Profil für beide gelten soll.

Sie werden alle noch die ärgerlichen Nachrichten in Erinnerung haben: Mitten in der Hauptreisezeit machte der Mainzer Bahnhof quasi dicht. Die Fernzüge wurden umgeleitet und die Nahverkehrszüge fuhren nur noch in einem abgespeckten Rhythmus. Man fasste sich verwundert an den Kopf: Wie kann es sein, dass ein Verkehrsknotenpunkt lahm gelegt wird und eine Landeshauptstadt nicht mehr erreichbar ist, wenn nur einige Fahrdienstleister erkranken und andere in ihren doch sicherlich lange vereinbarten Urlaub antreten.

Ich möchte Ihnen heute aufzeigen, dass es zwischen dem Chaos auf dem Mainzer Bahnhof und der Verunsicherung und den Ängsten um die Arbeit auch in kirchlichen Verwaltungen, Dienststellen und Büros einen tiefgründige Zusammenhang gibt.

Wenn nach dem Profil gefragt wird, dann geht es um die Erkennbarkeit von Kirche und Diakonie. Dabei müssen wir zwei Fragen trennen:

1. Von welcher Gesellschaft reden wir, für die das Profil sichtbar werden sollte?
2. Wie soll ein Profil von Kirche und Diakonie in einer solchen Gesellschaft aussehen?

I. Von welcher Gesellschaft reden wir, für die das Profil sichtbar werden sollte?

Die Zeiten, in denen die caritative und soziale Arbeit von Diakonen und Diakonissen verrichtet wurde, sind vielen noch in Erinnerung, aber unwiderruflich vorbei. Das gab es die Gemeindeschwestern, die die Alten und Pflegebedürftigen versorgten. In den Krankenhäusern opferten sich Diakonissen auf. Sie hatten alle diesen Beruf gewählt, weil sie ihn als Ausdruck ihres Glaubens taten. „Mein Lohn ist, dass ich dienen darf“ – wer mit einem solchen Motto arbeitet, der denkt nicht an Lohneingruppierungen, Kündigungsschutz, Überstundenregelungen, Tarifverträge oder gar Streiks. Ein Theologieprofessor hat berichtet, wie er sich nach einem Krankenhausaufenthalt bei den Diakonissen bedanken wollte. „Schwester – ich danke Ihnen, wie Sie für mich gesorgt haben.“ Die Antwort kam prompt: „Das habe ich alles für den Herrn Jesus getan.“ – „Schade, ich dachte für mich“ antwortete der Theologieprofessor. .

Als Kirche und Diakonie daran gingen, die schwindenden Diakonissen- und Diakonenarbeitsplätze mit Beschäftigten zu ersetzen, die sie auf dem Arbeitsmarkt gesucht habe und die einen Arbeitsplatz suchten, wo sie ihr Einkommen erarbeiten konnten, kam es zu einem tiefgreifenden Wandel, der sich zugleich mit einer weiteren Entwicklung überschneidet: Die diakonische Arbeit und der Sozialstaates wurden seit den 70er Jahren massiv ausgebaut. Dort, wo eine Gemeindeschwester, in einer Gemeinde sich um die Pflegebedürftigen und Alten sorgte, entstanden Diakoniestationen, später große Pflegeeinrichtungen und jetzt Pflegeverbände, die sich auf dem Pflegemarkt im Wettbewerb mit anderen kirchlichen, gemeinnützigen oder auch privaten Anbietern behaupten müssen. Caritas und Diakonie stehen in einem Wettbewerb mit den privaten gewerblichen Trägern. Die privaten Träger übernehmen dabei die Rolle eines Treibers und zwingen einen Wettbewerb auf, der faktisch zu Preis- und Lohndumping führt.

Dieser Wettbewerb ist politisch gewollt und dient allein dem Ziel der Kostensenkung. Die politisch Verantwortlichen haben die Diakonie und die anderen freigemeinnützigen Wohlfahrtsverbände genötigt, sich den Regeln des Wettbewerbs und einer betriebswirtschaftlichen Kalkulation zu unterwerfen. Sie sollten sich spezialisieren, ein unverwechselbares Profil gewinnen und für ihre Dienste zusätzliche Märkte erschließen, auf denen Kunden mit hoher Kaufkraft zu gewinnen sind. Doch sie sind nicht nur Opfer, auch Täter. An die Spitze der diakonischen Einrichtungen aber auch der Kirche sind dynamischen Konzernmanagern getreten. Viele Führungskräfte haben sich dem politisch erzeugten Wettbewerbsdruck gebeugt und ihn auf ihre Belegschaften oder die Adressaten ihrer Dienste abgewälzt. Die vermeintlich erzielte höhere Effizienz haben sie mit Leistungsdefiziten, schlechteren Arbeitsbedingungen und sinkender Motivation ihrer Angestellten bezahlt.

In welchem rasanten Prozess sich die Diakonie im Wettbewerbsstaat befindet, zeigen zwei markante Beispiele, die als typisch gelten können:

Wer einen Blick zurückwirft, der kann drei verschiedenen Phasen ausmachen:

- 70er Jahre: rasanter Ausbau diakonischer Arbeit im Sozial- und Gesundheitswesen.
- 80er Jahre: Fachliche Qualifizierung der diakonischen Arbeit – Stichwort Professionalisierung

- 90er Jahre Phase der wirtschaftlichen Effizienzsteigerung, der Managementorientierung: Stichwort Ökonomisieren
- Ab der Jahrtausendwende: Fragen einer genuin christlichen Wertorientierung in Unternehmen und diakonischen Einrichtungen, die sich im Wettbewerb mit andern befinden – Stichwort: Profilierung

Die Rede vom Profil hat hier ihren Platz: Auf einem Wettbewerbsmarkt hat nur der eine Chance, der mit seinem unverwechselbaren Profil um Kunden wirbt.

Deutschland ist eines der reichsten Länder der Erde. Warum ist diese reiche Gesellschaft nicht mehr in der Lage, einen gerechten Sozialstaat und auch die anständig zu entlohnen, die sich um das Wohl der Alten, der Kranken, der Kinder und Pflegebedürftigen kümmern?

Es gibt tiefgreifende Veränderungen des Sozialstaates, die das alltägliche Leben der Menschen nicht unberührt lassen. Aus der Kritik am Sozialstaat ist längst ein anderer Sozialstaat geworden. Jeder, der zum Zahnarzt geht oder der eine gesetzliche Rente erwartet, spürt, dass der Staat nicht mehr wie bislang noch die entstehenden Zahnarztkosten absichert oder bei der Rente den Lebensstandard sichert, sondern lediglich eine Grundsicherung.

Die ist ein Hinweis auf tiefe Veränderungen des bisherigen Sozialstaates, die sich an drei Stellen zeigen:

1. Vom sozial aktiven Sozialstaat zum Wettbewerbsstaat

Aus dem Wohlfahrtsstaat wird ein „nationaler Wettbewerbsstaat“. Sozialstaatlichkeit wird zu einem Kostenfaktor. Deshalb werden die Kosten gesenkt. Zu den Kosten gehören auch die Steuern. So werden durch einen Steuerwettbewerb rigorose Einnahmekürzungen erzwungen, die zu leeren Kassen führen, um anschließend mit dem Druck von leeren Kassen Politik machen zu können. Das spürt mittlerweile jede Kommune. Soziale Arbeit wird nicht mehr als ein Beitrag für das Gemeinwohl, für die Kranken, die Armen und Alten gewertet sondern als ein Kostenfaktor. – Das spürt auch die Diakonie.

2. Vom universellen Sozialstaat für jedermann in eine Spaltung des Gemeinwens in einen Wohlfahrtsmarkt und einen Wohltätigkeitsmarkt

Der Staat garantiert nur noch eine Grundversorgung. Wer mehr haben will, der soll sich das kaufen durch eine Zusatzversicherung – so bei Zähnen, der Riesterrete etc. Der Rest bleibt der privaten Fürsorge auf einem Wohltätigkeitsmarkt anheimgestellt. So wachsen Suppenküchen, Kleiderkammern und Tafeln für die Armen, für die sich Kirche und Diakonie engagieren. Der Sozialstaat für jedermann ist gespalten in einen Wohlfahrtsmarkt und einen Wohltätigkeitsmarkt. Hier macht auch die Diakonie mit.

3. vom „Welfare state“ zu einem „workfare state“: Arbeit um jeden Preis und zu jedem Preis durch den Ausbau des Niedriglohnsektors.

Jeder soll irgendwie arbeiten, auch wenn er einen Lohn bekommt, der aufgestockt werden muss. Wer keine Arbeit findet, der soll einen 1-Euro-Job bekommen. „Wer staatliche Leistungen empfängt, muss eine Gegenleistung in Form von Arbeit erbringen,“ so begründet Ministerpräsident Roland Koch den Paradigmenwechsel. Den

Kirchen und der Diakonie wurde hier billige Arbeit für ihre Sozialeinrichtungen zu gesagt. Auch die Wohlfahrtsverbände wie Caritas und Diakonie sind Teil dieses Umbaus des Sozialstaates. Einerseits wird bei ihnen gekürzt, andererseits bekommen sie billige 1-Euro Jobber in ihren Krankenhäusern oder Altenheimen.

II. Wie sollte das „Profil“ von Kirche und Diakonie in einer solchen Gesellschaft aussehen?

Die radikalste Antwort auf diese neue Situation stammt von Steffen Fleßa mit seiner sympathischen Forderung nach einer armutsorientierten Diakonie, wie er sie in dem vieldiskutierten Buch „Arme habt ihr allezeit unter euch“ vorgelegt hat. Das klingt sympathisch: Die Diakonie steigt aus den Konzernen aus und finanziert diakonische Arbeit gemeindenah für die ärmsten der Armen. Fleßa kritisiert, dass die Diakonie auf einem Wettbewerbsmarkt nicht unterscheidbar sei. Die Diakonie betätige sich auch nicht mehr als Samariter, den Jesus im Gleichnis lobt, sondern als Wirt, der mit staatlichen, also fremden Geldern, Dienstleistungen erbringt. Und jetzt bekommen die Wirte – heißen sie nun Diakonie, Caritas oder Rotes Kreuz - ein Problem, denn der Staat schaut danach, wer es denn billiger machen könnte, wenn ein Samariter jemanden vorbeibringt, der vorbeibringt, der versorgt werden muss.

Der andere Rat lautet: Beherztes Agieren auf dem Markt, sich anpassen und effektiv mitspielen. So plädierte Gert Wagner, damals Vorsitzender der Kammer der EKD für Soziale Ordnung, mit anderen Ökonomen in der „Petersberger Erklärung“ (2008) dafür, die soziale Dienste der Kirchen den privaten gleichstellen. Sie sollten marktfähig sein und auf ihre Gemeinnützigkeit verzichten. Das Angebot sozialer Dienst wäre dann nicht mehr wie bisher bedarfsorientiert. Das aber heißt, dass soziale Arbeit der Kirchen wäre eine Dienstleistung, die im Wettbewerb mit andern angeboten werden müsste und möglichst billig zu erbringen wäre.

Die eigentliche Herausforderung besteht darin:

- Kann die Diakonie den Werten, denen sie ihr Entstehen verdankt, auch in ihren Einrichtungen und Werken am Sozialmarkt treu bleiben?
- Gelingt es unter den Bedingungen des Marktes, Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden, eine spezifische diakonische Unternehmenskultur und ein Profil zu schaffen, die den politisch gewollten ökonomischen Druck nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ablädt?
- Was bedeutet dies konkret für Mitarbeitende und das Klientel?

Dabei geht es allemal mehr, als nur darum auf dem Markt zu bestehen oder Marktanteile zu sichern. Die Diakonie wurde ja nicht gegründet, um möglichst kostengünstig, das heißt mit billigen Löhnen und auf Kosten der Beschäftigten, Dienstleistungen zu erbringen, die private auch anbieten. Diakonie gibt es, wie das Großen Weltgericht Jesus sagen lässt: „Denn ich war hungrig und ihr habt mir zu essen gegeben; ich war durstig und ihr habt mir zu trinken gegeben; ich war fremd und obdachlos und ihr habt mich aufgenommen; ich war nackt und ihr habt mir Kleidung gegeben; ich war krank und ihr habt mich besucht; ich war im Gefängnis und ihr seid zu mir gekommen.“

III. Profil: Profiliert für die Armen, die Bedürftigen und die in Not

Der evangelische Wirtschaftsethiker Alfred Jäger spricht von einer „inneren theologischen Achse“ als Herzstück von Kirche und Diakonie, wenn sie als Arbeitgeber auftreten. Dieses Bild der inneren Achse zeigt, dass das Profil nicht ein Wettbewerbsinstrument sein soll, um einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen. Im Wettbewerb geht es immer darum, einen anderen zu verdrängen. Der Sieg des einen ist die Niederlage des anderen. Eine innere Achse spricht dagegen das an, was Menschen im Innersten bewegt und hält. Doch ein Profil ist etwas nur Äußerliches und außen Aufgetragenes. Die Achse macht deutlich, dass es nicht um ein zusätzliches, theologisch-ethisches Profil geht, sondern um die Achse, um die sich alles dreht, also um eine Grundausrichtung an den Werten, die Kirche und Diakonie verwirklichen wollen und für die sie gegründet wurden. Aufgabe dieser theologischen Achse ist es, Diakonie, die Einrichtungen, aber auch die Büros der Kirche und ihrer Verwaltungen wie mit einem Navigationsinstrument in den Klippen und Stürmen auf Kurs zu halten.

Welche Klippen gibt es da? In welchen Stürmen müssen Diakonie und Kirche Kurs halten?

Kirche und Diakonie stehen unter einer doppelten Gefährdung:

- Sie können wirtschaftlich erfolgreich und effizient operieren, doch dabei ihr „theologische Achse“ verlieren.
- Sie können aber auch gefährdet sein, wenn sie ihre ökonomische und wirtschaftliche Basis verlieren.

Die diakonische Arbeit der Kirche hat ein Doppelgesicht: Sie ist auf der einen Seite die Sozialpraxis der Kirche, eine Wesens- und Lebensäußerung von Kirche – heißt das theologisch. Gleichzeitig ist sie aber auf der anderen Seite auch eine Arbeit, die im Auftrag des Staates und für den Sozialstaat erbracht wird. Der Staat nimmt die Diakonie buchstäblich „in Dienst“ nimmt und hat damit in vielfältiger Weise Einfluss auf deren Arbeit – inhaltlich und finanziell. Vor allem aber: Die Beschäftigten wollen mit dieser Arbeit ihren Lebensunterhalt verdienen. Arbeit in der Diakonie und in der Kirche ist zunächst berufliche Erwerbsarbeit. Das sollte man nicht vorschnell theologisch überhöhen, auch wenn es viele gibt, denen die Arbeit in Diakonie und Kirche wichtig ist. Diakonie ist in die veränderten Bedingungen des neuen Sozialstaates eingebunden, der immer weniger Interesse an den Dienstleistungen hat, sondern allein daran, wie sie möglichst kostengünstig erbracht werden. Will die Diakonie ihre Identität und Autonomie bewahren, dann darf sie diese Spannungen nicht nach einer Seite hin auflösen.

Kirche und Diakonie hatten ihren Beschäftigten besonders gute und vorbildliche Arbeitsbedingungen zugesichert. Deshalb hatte der Staat auch zu Beginn der 50er Jahre den Kirchen und der Diakonie das Recht zuerkannt, ein eigenes kirchliches Arbeitsrecht zu schaffen. Das Stichwort dafür ist: Dienstgemeinschaft.

Was das Profil kirchlich-diakonischer Arbeit ausmacht, wird mit dem Begriff der Dienstgemeinschaft bezeichnet. Neuere Forschungen haben gezeigt, dass die Ursprünge des Begriffs der Dienstgemeinschaft keineswegs kirchlich sind, wie man meinen könnte, sondern vom Arbeitsdienstrecht in der NS Zeit stammen und nach dem Krieg von den Kirchen beibehalten wurde. Es waren aber auch nicht Theologen

sondern Juristen, die aus dem vermeintlich theologischen Begriff von Dienstgemeinschaft eine stattliche Architektur gemacht haben.

So hat das BAG im November 2012 über die Dienstgemeinschaft dreierlei ausgesagt.

1. „Die Dienstgemeinschaft beruht auf dem Bekenntnis, dass alle in einer diakonischen Einrichtung beschäftigten Dienstnehmer gemeinsam mit dem dortigen Dienstgeber den diakonischen Auftrag der Kirche erfüllen.“ – Das heißt: Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden gemeinsam in Dienst genommen, den diakonischen Auftrag zu erfüllen.
2. „Mit Dienstgemeinschaft wird damit das theologisch geprägte Selbstverständnis des Dienstes der Gläubigen in der Kirche und durch die Kirche an der Welt umschrieben, nach dem jede Arbeitsleistung ein Stück kirchlichen Auftrags in der Welt verwirklicht. Ausfluss dessen ist eine gemeinsame Verantwortung der jeweiligen Dienstgeber und der Dienstnehmer für das gedeihliche Wirken der Kirche und ihrer Diakonie.“ - Das heißt: Dienstgeber und der Dienstnehmer sind gemeinsam verantwortlich für das gedeihliche Wirken von Kirche und Diakonie in der Gesellschaft.
3. „Die Ausrichtung des kollektiven Arbeitsrechtsregelungsverfahrens am Leitbild der Dienstgemeinschaft bezweckt entgegen der Auffassung der Beklagten nicht ... die Förderung wirtschaftlicher Belange. Es ist seiner Zwecksetzung nach *auf das Gegenteil* gerichtet, nämlich einer allein an wirtschaftlichen Interessen der Dienstgeberseite orientierten Festsetzung der Arbeitsbedingungen und der einseitigen Entgeltfindung entgegenzuwirken.“ - Hier haben die Richter den Kirchen ins Stammbuch geschrieben: Kirche ohne Kirchlichkeit ist nicht Kirche. Die Existenz kirchlicher Einrichtungen ist kein Selbstzweck. Sie rechtfertigt sich allein aus der Verwirklichung des kirchlichen Propriums, also der Erlebbarkeit von Kirche. Hier ist die Kirche gefordert, ein entsprechendes Profil so zu entwickeln, dass nicht wirtschaftliche Interessen leitend sind. Was heißt das für Leiharbeit in der Kirche, für prekäre Beschäftigung oder Teilzeitarbeit aus wirtschaftlichen Gründen? Das Gericht weist die Dienstgeber zurück, wenn sie sich einzig an wirtschaftlichen Interessen und Strategien ausrichten.

Der Dienstgemeinschaftsbegriff ist hoch problematisch, wenn er bestehende Interessensgesetze zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ignoriert oder gar theologisch überhöht. Alle Untersuchungen besagen, dass die übergroße Anzahl der Beschäftigten in Kirche und Diakonie dort arbeiten, weil sie einem Erwerbsberuf nachgehen. Aber nicht wenigen ist es dennoch wichtig, gerade auch in Kirche und Diakonie zu arbeiten.

Ich möchte über Dienstgemeinschaft so reden, dass mit dem Begriff nicht eine Realität beschrieben wird, auch nicht so, dass die alltägliche Arbeit in Kirche und Diakonie theologisch überhöht wird. Wenn die Kirchen von Dienstgemeinschaft reden, möchte ich sie beim Wort nehmen. Wenn schon Dienstgemeinschaft, dann aber so, dass dadurch ein Profil deutlich wird, wie sich Kirchen und Diakonie als Dienstgeber darstellen sollen. Dienstgemeinschaft bedeutet für mich eine ethische Orientierung, be-

stehende Verhältnisse und Bedingungen der Erwerbsarbeit in Kirche und Diakonie so zu gestalten, dass sie eine gute Arbeit genannt werden kann.

Dienstgemeinschaft ist kein Abwehrrecht gegen Tarifverträge oder gewerkschaftliche Betätigung. Es bezeichnet vielmehr ein besonders Profil kirchlicher Arbeit:

- kirchlich-diakonische Arbeit grenzt sich von Beschäftigungsverhältnissen in anderen Unternehmen ab: Sie will anders ein – nur worin besteht dieses Anderssein?
- der kirchlich-diakonische Dienst enthält den zentralen Gedanken der Beteiligung aller am Auftrag der Diakonie: alle Mitarbeitende sind gleichberechtigter Teil der Organisation und mitverantwortlich. Das aber bedeutet, dass Arbeitnehmer in der Kirche Rechte in und aus ihrer Arbeit haben.

Aus der Richtungsnorm der Dienstgemeinschaft ergeben sich drei Optionen, die sich theologisch aus dem biblisch-reformatorischen Menschenbild der gleichen Würde aller in Freiheit entwickeln lassen:

- die Option der Beteiligung und Partizipation
- die Option der Solidarität in der diakonischen Gesamtverantwortung aller
- die Option eines fairen Interessenausgleichs.

Dienstgemeinschaft meint also eine Grundausrichtung an der Beteiligung und Partizipation, der Gesamtverantwortung aller und eines fairen Interessenausgleichs. Fairer Interessenausgleich heißt, dass beide Seiten sich auf Augenhöhe begegnen. Die Richtungsnorm Dienstgemeinschaft muss in die konkrete Organisationsgestaltung übersetzt werden und in konkreten Formen mit mehr Rechten in der Arbeit, mehr Mitbestimmung und mehr Möglichkeiten zur Mitgestaltung, die dem Grundanspruch einer Dienstgemeinschaft gerecht werden kann. Die ethische Leitorientierung der Dienstgemeinschaft fungiert dabei als „Navigationsinstrument und theologische Achse“ (Jäger) zur Schaffung einer guten Arbeit.

Wer ist dafür verantwortlich, dass Kirche und Diakonie als diakonisch-kirchlich identifizierbar sind?

- Die *Mitarbeitenden*, die durch eine Loyalitätsordnung identifizierbar werden?

Oder

- Die *Leitungskräfte*, die entsprechende Führungsstile praktizieren?

Die Soziologen betonen, dass Organisationen nicht die Summe der Mitarbeitenden, ihrer Motivation und der Leitungskräfte sind. Organisationen bestehen vor allem aus ihren Kommunikationen, Werten, Regeln, Routinen, Mustern, Rollen, Funktionen, Entscheidungen. Für Organisationen sind Personen austauschbar. (Vgl. Heller / Krobath, Organisationsethik)

Organisationen sind unabhängig von Personen, treten als eigenständige formale Gestalt dem „Betrachter“ gegenüber, stellen formalisierte Erwartungen an ihre Mitglieder, wie sie sich verhalten sollen und verdichten sich in Rollen und Stellenanforderungen. Sie sind wie Personen lebende System, die sich weiterentwickeln und lernen

können. Vor allem aber sind erkennbar für Dritte durch Unterscheidendes. Das bedeutet: das erkennende außerhalb der Organisation Kirche und Diakonie stehende Subjekt setzt die Unterschiede zwischen Diakonie und anderen Organisationen und schafft dadurch das Profil der Diakonie.

Erzählt, was ihr gesehen und gehört habt von der Diakonie. Was ist heute von der Diakonie zu sehen? Welches Image haben Kirche und Diakonie als Arbeitgeber und Anbieter soziale Dienste und Einrichtungen? Was ist von der Kirche zu hören? Dadurch wird die Diakonie als eine profilierte Organisation wahrgenommen und akzeptiert.

Im Wirtschafts- und Sozialwort haben die Kirchen genau dieses Profil genannt. Sie haben davon gesprochen, dass sie sich als Arbeitgeber in Pflicht nehmen lassen wollen: man kann „nicht Maßstäbe des wirtschaftlichen Handelns formulieren und öffentlich vertreten (können), ohne sie auch an sich selbst und das eigene wirtschaftliche Handeln anzulegen.“ Sie nennen das ein Frage der Glaubwürdigkeit und fordern sich selber als große *Arbeitgeber*.

- Ausdrücklich sagen sie darin, dass sei nicht weniger und nicht mehr als andere Arbeitgeber gefordert sind, Arbeitsverhältnisse familiengerecht zu gestalten (z.B. flexible Arbeitszeiten),
- für einen fairen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzutreten,
- den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten und#
- für eine konsequente Umsetzung der Ordnungen für die Vertretung und Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten zu sorgen.
- In jüngster Zeit sind die Kirchen durch Rückgänge bei den Einnahmen erstmals nach einer langen Phase der Expansion in die Lage geraten, die Zahl der Arbeitsplätze vermindern zu müssen. In dieser angespannten Situation sind alle gefordert, mit sozialem Verantwortungsbewußtsein, sozialer Phantasie und Flexibilität soziale Härten abzuwenden. Besondere Beachtung verdienen Vorschläge, die auf maßvolle Einschränkungen beim Gehalt von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den mittleren und oberen Gehaltsgruppen zielen.
- Wo einschneidende Sparmaßnahmen unausweichlich sind, muss dem Teilen von Arbeit der Vorrang vor dem Abbau von Stellen und vor Entlassungen zukommen.
- Gehaltseinschränkungen und Stellenteilungen müssen allerdings in vernünftigem Rahmen und mit Augenmaß erfolgen. Eine gute und aufopferungsvolle Arbeit verlangt auch ihren gerechten Lohn.

Die Synode der EKD hatte in Magdeburg, 2011 in ihrer Kundgebung gesagt:

“Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts“ aufgestellt:

Darin heißt es:

- Das Leitbild der Dienstgemeinschaft betont, dass soziale Dienste auf Kooperation aller Beteiligten angewiesen sind. Dienstgemeinschaft muss dem Anspruch, Teil der Kirche und ihres Selbstbestimmungsrechts zu sein, gerecht werden.
- Deutlich heißt es: „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.“
- 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.

Wenn Kirche und Diakonie sich ihre Arbeit unter den Bedingungen des umgebauten Sozialstaates zumuten lassen, dann haben sie auch eine politische Verantwortung für die Rahmenbedingungen der diakonischen Arbeit. Statt also nur mitzuspielen, sollten sie mit ihren Beschäftigten für einen Sozialstaat kämpfen, der die Rechte auch derer schützt und finanziert, die für den Sozialstaat tätig sind, und derer, die vom umgebauten Sozialstaat immer weniger Schutz erfahren.

Hier schließt sich der Kreis mit den eingangs genannten Fahrdienstleitern der Bundesbahn in Mainz. Wer Arbeit nur als Kostenfaktor sieht, der will die Kosten senken reduzieren. Die Arbeit der Fahrdienstleiter muss als Beitrag zum Gemeinwesen gewürdigt werden, damit der Verkehr Tag und Nacht anständig und reibungslos läuft. Wer Arbeit nicht so würdigt, bei dem fehlen am Ende nicht nur die Fahrdienstleiter, sondern auch Krankenschwestern, Altenpfleger, Kindertagesmitarbeiterinnen, Sozialarbeiter. Wer deren Arbeit nur als Kosten wertet, der wird sicherlich sparen, doch er soll sich nicht wundern, wenn die Arbeit am Ende brach liegt.

Entscheidend ist deshalb die politisch-zivilgesellschaftliche Dimension des Widerstands gegen den weiteren Abbau des Sozialstaates. Deshalb sollten Kirche und Diakonie gemeinsam mit ihren Beschäftigten die Öffentlichkeit für eine andere Verteilung der wachsenden wirtschaftlichen Wertschöpfung wachrütteln. Mit einer wirksamen, nicht nur verbalen Option für die Armen, Leidenden und Ausgegrenzten würde sich die Kirche dem biblischen Ort der Nachfolge Jesu nähern. Nicht im Schulterchluss mit den wirtschaftlichen und politischen Eliten findet die Kirche ihre Identität, sondern in einer Solidarität mit denen, die besonderen gesellschaftlichen Risiken ausgesetzt sind, die ganz unten den letzten Platz in der Gesellschaft einnehmen. Wird sie nicht deren erste Anwältin und Partnerin, entfernt sie sich mehr als bisher von der Person und Botschaft Jesu.

Ich möchte schließen mit einer Warngeschichte, die uns Martin Buber aus dem ost-jüdischen Kulturraum des Chassidismus überliefert hat. Diese Geschichte warnt davor, dass es effizient und wirtschaftlich zugehen kann und dennoch alle Geschäftigkeit ins Leere gehen kann, weil ein „innerstes Pünktlein“ verloren gegangen ist.

„Rabbi Jizchak Meir erging sich einmal mit seinem Enkel im Hof des neuen Lehrhauses.

Er sagte: „Wenn einer Führer wird, müssen alle nötigen Dinge da sein, ein Lehrhaus und Zimmer und Tische und Stühle, und einer wird Verwalter, und einer wird Diener und so fort.

Und dann kommt der böse Widersacher und reißt das innerste Pünktlein heraus, aber alles andre bleibt wie zuvor, das Rad dreht sich weiter, nur das innerste Pünktlein fehlt.“ - Der Rabbi erhob die Stimme: „Aber Gott helfe uns, man darf's nicht geschehen lassen!“

Hier heißt es klares Profil zu zeigen. Die Diakonie als Teil einer sozialen Bewegung, die mit ihren Beschäftigten für das Humanum und das Soziale in der Gesellschaft eintritt und dadurch die sozialen Rechte der Menschen schützt und verteidigt, die oftmals vom Umbau des Sozialstaates verletzt und unterhöhlt werden. Die Geschichte lehrt, dass es ohne solche sozialen Bewegungen keine durchsetzbare Interessenvertretung geben kann. Wie die Friedensbewegung für den Frieden eintritt, die Umweltbewegung für Schöpfungsgerechtigkeit, so brauchen wir auch eine Diakonie, die sich als Teil einer Sozialbewegung für mehr Gerechtigkeit eintritt.