

**Symposienprozess**  
**„Diakonie und Kirche in Württemberg –**  
**Kirchenmitgliedschaft und Kirchenzugehörigkeit in**  
**kirchlich-diakonischen Arbeitsfeldern“**

**Stellungnahmen der Fachverbände zum**  
**Abschlussdokument**

## Inhalt

Stellungnahme des Fachverbandes Altenhilfe (WEFA) .....	3
Stellungnahme des Fachverbandes Arbeitslosenhilfe.....	6
Stellungnahme der Fachverbände Behindertenhilfe und Psychiatrie .....	7
Stellungnahme des Fachverbandes Diakonie-Sozialstationen.....	8
Stellungnahme des Fachverbandes Diakonischer Dienste (FDD) .....	9
Stellungnahme des Fachverbandes Kinder, Jugend und Familie .....	11
Stellungnahme der Kommission für Unternehmensfragen (KfU).....	12
Stellungnahme des Fachverbandes Suchthilfe .....	16

## Stellungnahme des Fachverbandes Altenhilfe (WEFA)

Für die stationären diakonischen Träger ist die Diversität der Gesellschaft zugleich eine Herausforderung, aber auch ein Auftrag zur Öffnung und Profilierung. Öffnung und Profilierung müssen gleichermaßen erfolgen, wenn wir als diakonische Unternehmen die Herausforderungen in einer pluralen Gesellschaft meistern wollen. Wir sind aufgefordert, das diakonische Profil auf allen Ebenen deutlich nach innen und nach außen zu vertreten und uns zugleich für Menschen unterschiedlicher kultureller und religiöser Prägung zu öffnen. Wir müssen überzeugend sagen können, was wir aufgrund welchen Auftrags tun – und was womöglich nicht.

Wir diakonische Träger fühlen uns verpflichtet, das diakonische Profil erleb- und erfahrbar zu machen und dadurch im weiteren Sinne der Inneren Mission zu wirken. Die Verwirklichung des Evangeliums in Wort und Tat muss unserer Überzeugung nach in allen Kontexten der Arbeitswelt der Mitarbeitenden, aber auch in der Lebenswelt der Bewohnerinnen und Bewohner geschehen und wird insbesondere sichtbar im Umgang mit Konfliktsituationen und mit existenziellen Fragen.

Wo das diakonische Profil deutlich erkennbar ist, können es unserer Erfahrung nach auch interkulturelle und interreligiöse Teams sein, die diesem Profil Ausdruck verleihen. Unsere Öffnung gilt nicht gegenüber extremistischen Gruppierungen wie Sekten, sektenähnlichen Organisationen und Organisationen, die politisch radikales Gedankengut vertreten und verbreiten.

### Stellungnahme zum Abschlussbericht

Wie auch die Teilnehmenden des Symposien-Prozesses erleben wir als Träger stationärer diakonischer Einrichtungen täglich, dass sich die gesellschaftlichen Veränderungen auch in der Pflege und Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner widerspiegeln. Die Bewohnerinnen und Bewohner kommen aus vielfältigen Lebenssituationen und Glaubenstraditionen und haben zunehmend den Anspruch, in der Diakonie auf der Grundlage von interreligiösen und interkulturellen Kompetenzen beraten, unterstützt und betreut zu werden.

Eine stärkere Vielfalt unter den Mitarbeitenden sehen wir als Ressource für die Erfüllung unseres Auftrags in einer zunehmend pluralen Gesellschaft an und erleben dies jetzt schon als Bereicherung.

Je weniger es selbstverständlich ist, dass Mitarbeitende der evangelischen Kirche angehören, umso mehr entsteht ein konstruktiver Diskurs in der Mitarbeiterschaft über den eigenen Glauben. Wir erleben, dass dieser Diskurs die Auseinandersetzung mit der Frage der diakonischen Profilbildung positiv herausfordert und bestenfalls auch fördert.

Wir teilen die Ansicht von Prof. Heckel nicht, dass die diakonische Dienstgemeinschaft ausschließlich aus Getauften besteht. Vielmehr sind wir der Überzeugung, dass die Zugehörigkeit zur diakonischen Dienstgemeinschaft eine Frage der inneren Haltung und des äußeren Handelns ist.

Wir schließen uns der Meinung von Prof. Germann an, dass auch ungetaufte Mitarbeitende in „produktiver Konvergenz mit ihrem persönlichen Berufsethos zur Verwirklichung des diakonischen Auftrags beitragen“.

Wie von Dr. Charbonnier ausgeführt, kann unseres Erachtens das evangelische Profil im diakonischen Handeln durch personale und organisationale Merkmale des Arbeitsrechts und der Unternehmenskultur gesichert werden. Dazu ist u. E. eine kontinuierliche Arbeit am diakonischen Profil durch evangelische Bildungsarbeit zwingend notwendig.

Der Aufforderung von Prof. Hofmann kommen wir als diakonische Träger jetzt schon nach: wir halten nicht an einer religiösen Homogenität fest, sondern zeigen, dass es gelingen kann, eine plurale Mitarbeiterschaft zu haben und trotzdem evangelisch profiliert zu sein. Hierbei geht es unseres Erachtens allerdings zuerst um ein klares Bekenntnis der Träger zum diakonischen Auftrag und um die Kommunikation des Bekenntnisses nach außen und nach innen.

Wir teilen die Ansicht von Prof. Droege, dass die Bedeutung institutioneller Profilbildung weiter zunehmen dürfte, vielmehr zunehmen muss.

Darüber hinaus geschieht die Profilierung, wie von Prof. Hofmann gefordert, in unseren Einrichtungen jetzt schon durch:

- ein geklärtes Konzept der Diakonizität bzw. diakonischen Unternehmenskultur,
- Räume zur Kommunikation und Reflexion des Konzepts
- die Vermittlung des Konzeptes im Zusammenhang mit dem „Onboarding“ neuer Mitarbeitender
- die (diakonische) Sprachfähigkeit der Führungskräfte
- Ankerpersonen für Rituale und diakonische Ethik

Hierbei können Ankerpersonen nach unserem Verständnis vorrangig Führungskräfte der obersten und oberen Leitung, Fachkräfte wie Pfarrerinnen und Pfarrer, Diakoninnen und Diakone, aber auch einzelne Mitarbeitende aller Hierarchieebenen und Arbeitsbereiche sein.

## **Stellungnahme zu den Forderungen**

### **a) Wählbarkeit von Nicht-Kirchenmitgliedern in die MAV**

Die Wählbarkeit von Nicht-Kirchenmitgliedern in die MAV muss mit allen Konsequenzen bedacht werden. Birgt sie doch das Risiko, dass die Wählbarkeit dann kurz- oder mittelfristig auch für Mitarbeitende anderer Religionen gelten muss. Dies stellt im Blick auf die örtliche MAV vermutlich weniger ein Problem dar, kann aber in den Unternehmen zum Problem werden, bei denen (G)MAV-Vertreter Mitglied in den Aufsichtsgremien sind. Dort gibt es in aller Regel Satzungsregelungen, die eine Zugehörigkeit mindestens zu einer ACK-Kirche festlegen. Wenn es hier Lockerungen gäbe, dann würde sich dies auch auf die Frage der Wählbarkeit in GMAV und AGMAV auswirken.

### **b) Entlassung von Mitarbeitenden nach Kirchenaustritt**

Diese Frage kann für uns nur auf Ebene der Dienststellenleitung eine Relevanz haben. Unserer Ansicht nach müssen aber auch hier immer Einzelfallentscheidungen möglich sein, die die Gründe des Kirchenaustritts in angemessener Weise berücksichtigen.

### **c) Wählbarkeit von Nicht-Kirchenmitgliedern in Aufsichtsräte**

Dies sollte verbunden mit einer Quotenregelung (z. B. bis zu 20 %) ermöglicht werden, damit bei der Besetzung der Aufsichtsgremien die Fachlichkeit der Mitglieder im Vordergrund stehen kann.

### **d) Aufhebung der ACK-Formel**

Mit der vollständigen Aufhebung der ACK-Klausel gehen unserer Ansicht nach folgende Risiken einher:

- Verlust der Klarheit des diakonischen Profils und damit des „Markenkerns“ diakonischer Einrichtungen, wenn die Forderung nach einer vollständigen Aufhebung auch die Führungskräfte der obersten und oberen Leitung einschließt, da diese die Organisation und somit auch ihr Profil prägen.
- Aufgabe des Dritten Wegs, der von uns als wichtig und wirksam bewertet wird.

#### e) **Übernahme der Loyalitätsrichtlinie der EKD**

Eine Übernahme der Loyalitätsrichtlinie der EKD kann sinnvoll sein, muss aber sowohl näher geprüft als auch angepasst werden. Unabhängig davon kommt in ihrer jetzigen Version insbesondere im § 3 Absatz 2 das Interesse diakonischer Träger zum Ausdruck:

*„1 Für Aufgaben der Dienststellenleitung können auch Personen eingestellt werden, die Glieder einer christlichen Kirche sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört.*

*2 Die Gliedkirchen können Satz 1 auf andere christliche Kirchen, die in ihrem Bereich zur Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen gehören, entsprechend anwenden.*

*3 Sofern es nach Art der Aufgabe unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie des jeweiligen Umfelds vertretbar und mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags vereinbar ist, können für alle übrigen Aufgaben auch Personen eingestellt werden, die keiner christlichen Kirche angehören.“*

Zusammengefasst ergeben sich folgende **Positionen und Forderungen des WEFA:**

- Eine generelle Beibehaltung der ACK-Klausel für alle Mitarbeitenden halten wir nicht für zielführend und zukunftstauglich.
- Stattdessen soll die Möglichkeit eröffnet und gesetzlich geregelt werden, dass die Kirchenmitgliedschaft lediglich auf die Bereiche Leitung (Dienststellenleitung), Verkündigung und pädagogische Handlungsfelder gefordert wird.
- Auch Personen, die keiner christlichen Kirche angehören, können den diakonischen Auftrag erfüllen und angestellt werden.
- Bezüglich der Wählbarkeit in die MAV wird es dann längerfristig auch eine entsprechende Öffnung geben müssen. Übergangsweise wäre es denkbar, bestimmte Anteile von Nicht-ACK-Mitgliedern zuzulassen.

Wir verstehen diese Vorschläge als Anforderungen, die für alle Mitglieder gelten. Einzelne Träger können, auch abhängig von ihrer Satzung (z. B. bei kirchlichen Stiftungen), auch strengere Regeln beschließen und umsetzen. Die weitere Profilierung des Diakonischen in unseren Einrichtungen kann nicht nur Aufgabe der Träger sein. Vielmehr sehen wir hier sowohl eine Verantwortung als auch eine Aufgabe der Landeskirche und des Diakonischen Werkes Württemberg, sei es im Blick auf Bildungsangebote oder im Blick auf personelle und finanzielle Ressourcen zur Unterstützung der Bildungsarbeit bei den freien Trägern.

## Stellungnahme des Fachverbandes Arbeitslosenhilfe

Der Fachausschuss entscheidet sich nach Diskussion der beiden Modelle für die Unterstützung von

### **Modell 2:**

#### **Dienstgemeinschaft in Diversität Personale und organisationale Perspektiven auf Kirchenmitgliedschaft**

Die Dienstgemeinschaft wird in diesem Denkmodell nicht auf Getaufte beschränkt, der dann additiv und formal unterschieden weitere Mitarbeitende per Arbeitsvertrag an die Seite gestellt werden, sondern eine Dienstgemeinschaft wäre in diesem Fall zu denken als eine Gemeinschaft aus Getauften und Nichtgetauften, aus Kirchenmitgliedern und Nichtmitgliedern, aus Christen und Mitgliedern anderer Religionen.

## Stellungnahme der Fachverbände Behindertenhilfe und Psychiatrie

Der Prozess und das darauf aufbauende Abschlussdokument hat die Frage der Kirchenmitgliedschaft und der Kirchenzugehörigkeit in kirchlich-diakonischen Arbeitsfeldern aus kirchenrechtlicher, theologischer und diakonischer Perspektive mit großer Differenziertheit und Tiefgang erörtert.

Angesichts der großen und drängenden Bedeutung dieser Thematik fehlt es uns aber an einer klaren Positionierung und einem konkreten Verfahrensvorschlag zur Lösung dieser ambivalenten Fragen. Der inzwischen in allen diakonischen Arbeitsfeldern spürbare Fachkräftemangel und die Debatten über die Rolle der Kirchen in unserer Gesellschaft erfordern zur Sicherstellung unserer vielfältigen Aufgaben erweiterte Beschäftigungsmöglichkeiten auch für Bewerberinnen und Bewerber, die keiner ACK-Kirche angehören. Alltäglich stellen wir fest, dass sich Menschen für eine Arbeit in diakonischen Diensten und Einrichtungen bewerben, die mit den diakonischen Werten und Grundhaltungen identifiziert sind, aber keiner Kirche angehören. Dies ist Folge und Ergebnis persönlicher Erfahrungen und lebensbiographischer Prägungen, eines gesellschaftlichen Säkularisierungsprozesses und des kritischen Bildes, das in der Öffentlichkeit über die kirchlichen Institutionen besteht. Ein klares Bekenntnis zum diakonischen Profil, den Werten und Grundhaltungen ist für unser diakonisches Selbstverständnis und unsere Praxis unverzichtbar. Das kann gewährleistet werden, ohne dass wir die Kirchenmitgliedschaft zur formalen Voraussetzung einer Beschäftigung in der Diakonie erklären. Wir wollen mit aller Konsequenz durch unsere Worte und unsere Taten, durch unsere Leitziele und unsere Praxis für eine diakonische Unternehmenskultur werben und eintreten, die formale Kirchenzugehörigkeit aber nicht zur Zugangsvoraussetzung erklären. Mitarbeitende, die unsere Werte und Grundhaltungen teilen ohne Mitglied einer ACK-Kirche zu sein, erleben wir in unseren Tätigkeitsfeldern bereichernd und für die Menschen, denen wir uns zuwenden, einladend und positiv. Für die meisten Menschen, die unsere Unterstützung suchen, ist es darüber hinaus hilfreich, wenn unsere Mitarbeitendenschaft die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegelt.

Bislang sind Mitarbeitende, die nicht Mitglieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, von der Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung ausgeschlossen. Dies wird von vielen Mitarbeitenden, die loyal und engagiert in unseren Diensten und Einrichtungen arbeiten, als Diskriminierung erlebt. Wir sehen an diesem Punkt eine dringende Notwendigkeit den §10 des MVG zu novellieren und diese Einschränkung aufzuheben. Die bisher bestehenden Beschränkungen der Beschäftigungsmöglichkeiten und der Ausschluss von Mitarbeitenden ohne ACK-Zugehörigkeit aus der Mitarbeitervertretung beeinträchtigen das ansonsten positive Bild der Diakonie in der Öffentlichkeit und werden zunehmend zu einer Belastung für die Personalgewinnung.

Auch die bislang bestehenden Vorgaben bezüglich der Kirchenmitgliedschaft von Mitgliedern der Aufsichtsgremien diakonischer Unternehmen benötigen aus unserer Sicht eine Öffnung, um in der Zukunft Aufsichtsratsmitglieder mit der nötigen Kompetenz und sozialen Verankerung gewinnen zu können. Auch hier kann eine größere Vielfalt an Verantwortungsträgern bereichernd wirken. Wir bitten den Verbandsrat gegenüber dem Oberkirchenrat und der Landessynode in der von uns ausgeführten Weise deutlich Stellung zu beziehen.

## Stellungnahme des Fachverbandes Diakonie-Sozialstationen

Als Evangelischer Landesverband für Diakonie-Sozialstationen in Württemberg e. V. stehen wir hinter der Aussage von Altlandesbischof July „Kirche ist Diakonie und Diakonie ist Kirche“ und sehen die Tätigkeit unserer Mitglieder als Lebens- und Wesensäußerung der Kirche.

Es ist allen am Prozess Beteiligten wichtig, dass Kirche und Diakonie profiliert in der Gesellschaft auftreten und die christliche Botschaft in Wort und Tat verkörpern und verbreiten. Wir begrüßen es, dass dies durch die Symposien herausgearbeitet wurde und im Abschlussbericht entsprechend widerspiegelt wird.

Ein weiterer Punkt zieht sich durch alle Symposien: Durch die Personalnot im Bereich der Pflege sind Diakonie-Sozialstationen darauf angewiesen auch Pflegepersonal einzustellen, das keiner ACK-Kirche angehört. Dieser Forderung schließen wir uns als Landesverband an.

Die Herausforderung für unsere Mitgliedseinrichtungen besteht darin, das kirchlich-diakonische Profil erkennbar nach außen zu tragen und nach innen als Dienstgemeinschaft von Kirchenmitgliedern und keiner Kirche angehörenden Mitarbeitenden zu leben. Wir halten den Ansatz für interessant, gleichermaßen Mitarbeitenden, die keiner Kirche angehören und Kirchenmitgliedern geistliche und spirituelle Weiterentwicklung im Rahmen einer Dienstgemeinschaft, die einen integrativen Ansatz verfolgt zu ermöglichen. Dazu benötigen die Mitgliedseinrichtungen Ressourcen und Angebote aus Diakonie und Kirche:

- Wissensvermittlung über Kirche und Diakonie für die gesamte Dienstgemeinschaft
- regelmäßiger Austausch über religiöse und spirituelle Fragen in der Dienstgemeinschaft
- spirituelle liturgische Angebote wie Andachten und Bibelarbeit

## Stellungnahme des Fachverbandes Diakonischer Dienste (FDD)

### Das Verhältnis von Kirche und Diakonie:

#### Theologische Klärungen der Fragen von „Zugehörigkeit“ und „Evangelischer Prägung“ notwendig

Konstitutiv für das Selbstverständnis von Diakonie ist der Zusammenhang von Glaube und Nächstenliebe. Dieser Zusammenhang kann in unterschiedlicher Weise artikuliert, aber auch gemeinsam gelebt werden. Im Evangelium geht es um die Zuwendung Gottes zu seiner Welt, um die Diakonie Gottes an allen Menschen.

Wer in der Diakonie arbeitet, soll sich dessen bewusst sein, dass er/sie dadurch auch mit der Evangelischen Landeskirche verbunden ist. Die bewusste Entscheidung, in der Diakonie zu arbeiten, ist als eine bewusste Entscheidung für die Zugehörigkeit zu verstehen und sollte als solche gewürdigt werden. Wir respektieren, dass Helfen aus verschiedenen Motiven erfolgen kann und jeder Mensch helfen kann, unabhängig von seinem Glaubensbekenntnis.

Im weiteren Diskurs ist zu klären, wie sich unterschiedliche Formen der Zugehörigkeit zu Kirche und Diakonie zueinander verhalten und in welcher Weise diese Zugehörigkeit ausgedrückt und anerkannt werden kann – neben der formalen Mitgliedschaft in der Evangelischen Landeskirche. Wir werten es als Hoffnungszeichen, wenn Menschen auch ohne kirchliche Bindung im Bereich des DWW diakonisch ehren- oder hauptamtlich arbeiten und dadurch zugehörig sind. Diese Zugehörigkeit sollte inhaltlich gefüllt werden, um nicht beliebig oder rein formal zu sein.

Des Weiteren ist im weiteren Diskurs zu präzisieren, was „Evangelische Prägung“ bedeutet, wie sie sichtbar wird und durch die Prägung von Diensten und Einrichtungen der Zusammenhang von Glaube und Nächstenliebe deutlich ausgedrückt, verständlich und nachvollziehbar wird. Dies gilt sowohl für die Innen- als auch für die Außenperspektive.

### Herausforderungen und Spannungen

#### a) Kirche steht ein für Vielfalt und Diversität, wie bleibt sie dabei überzeugend, wenn sie nur evangelische Mitarbeitende beschäftigt?

Der bisherige Grundsatz wird begrüßt, dass überwiegend evangelische Christinnen und Christen eingestellt werden sollen. Diakonische Arbeit profitiert jedoch in hohem Maße von Mitarbeitenden als interkulturellen Mittlerpersonen (Sprachkenntnissen, religiöses, soziologisches, politisches Hintergrundwissen), die nicht in der ACK beheimatet sind. Hier sind zu nennen: (Jugend-) Migrationsberatung, Flüchtlingsarbeit, Projekte in den Quartieren, Kindergärten u. ä. Die Arbeit in Teams gemischter kultureller und religiöser Traditionen ist die adäquate Antwort auf die Komplexität der Migrations- und Vielfaltsgesellschaft.

In den Budgetvereinbarungen mit den Kommunen unterschreiben die Geschäftsführenden/ Dienststellenleitungen der Diakonie der Kirchenbezirke, dass sie kulturelle Vielfalt und Diversität in der Anstellung begrüßen. Auch in Leitbildern findet sich dies wieder. Wie überzeugend sind wir als Diakonie bzw. Evangelische Kirche, wenn wir diese Werte zwar bejahen, aber ausdrückliche keine Menschen anderen Glaubens bzw. ohne religiöse Bindung in unseren eigenen Reihen aufnehmen? Teils über die Hälfte der Menschen, die wir beraten und begleiten, haben Migrationshintergrund. Wie spiegelt sich diese Realität in unseren Einrichtungen wider?

#### b) Ehrenamt Ja – Hauptamt Nein?

Viele der Ehrenamtlichen im Migrations-/Flüchtlingsbereich, aber auch in Läden, Diakoniecafés haben selbst ausländische Wurzeln und sind z.T. muslimischen Glaubens. Fortführende Integration durch Anstellung ist nicht möglich. Die Botschaft ist hier mitunter

schwierig: Engagieren und mitarbeiten dürft Ihr, als Nicht-Evangelische nur, wenn Ihr es umsonst tut.

**c) Diaspora- bzw. Standortnachteil**

Besonders in Grenzregionen der Landeskirche, die stark katholisch geprägt sind, wirkt sich die eingeschränkte Anstellungsfähigkeit nachteilig auf die Gewinnung von Fachkräften aus und erschwert die Diasporasituation doppelt: Katholiken stellen Mitarbeitende ohne Ansehen des Glaubens ein, die Diakonie Bayern z.B. ebenso.

Zudem befinden wir uns im Bereich der Diakonie, die nicht an erster Stelle die Aufgabe der Verkündigung, Seelsorge und evangelische Bildung hat, sondern der unmittelbar praktischen Hilfe im Sinne der Daseinsfürsorge.

**d) Doppelte Einschränkung durch Ausnahmegenehmigung**

Durch die Anwendung der Ausnahmegenehmigung werden jene Mitarbeitenden, die in befristeten Projekten angestellt werden im doppelten Sinne benachteiligt: durch die befristete Ausnahmegenehmigung und das befristete Projekt. Dies darf nicht in unserem diakonischen Sinne sein.

**e) Diakonisches Profil schärfen, Vertrauen geben**

Weiterhin wird in den derzeitigen Regelungen wenig deutlich, dass es die Aufgabe der Dienststellen oder Einrichtungen ist – und damit der Anstellungsträger – die kirchliche/evangelische Prägung der Einrichtung zu gewährleisten und nach innen und außen deutlich zu machen. Wir brauchen Zutrauen in unsere eigene Profilbildung der diakonisch-kirchlichen Einrichtungen, dies zu leben.

**Herausforderungen aus der Praxis, die schnell gelöst werden können und müssen**

1. Wir setzen uns dafür ein, dass Genehmigungsfiktionen geschaffen werden bei
  - Praktikant\*innen
  - Aushilfen mit Rahmenvertrag
  - Beschäftigte nach §16i, SGB II (Teilhabechancengesetz)
2. Darüber hinaus setzen wir uns für Genehmigungsfiktionen ein in den Bereichen
  - Reinigung, Hauswirtschaft und Hausmeisterdiensten in den Diakonischen Bezirken und Kreisdiakonieverbänden
3. Wir setzen uns dafür ein, dass bei einer Ausnahmegenehmigung eine unbefristete Anstellung möglich ist.
4. Wir setzen uns dafür ein, dass Anfragen an den 1d- und 1e-Ausschuss KAO innerhalb von zwei Wochen entschieden werden. In Zeiten von Fachkräftemangel ist dies dringend erforderlich.

## Stellungnahme des Fachverbandes Kinder, Jugend und Familie

Unsere Einrichtungen wissen sich dem diakonischen Auftrag verpflichtet, wonach dieser Weisens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche ist. Wer sich jedoch aus anderen Beweggründen zur Mitarbeit bereit erklärt, ist ebenso in der Dienstgemeinschaft willkommen, wenn sie/er unsere evangelischen Grundlagen sowie den diakonischen Auftrag anerkennt. Dies bezeugen alle Mitarbeitenden mit ihrer Unterschrift unter dem Dienstvertrag.

Vor diesem Hintergrund betrachten wir einen Kirchenaustritt für unsere diakonische Arbeit nicht als ausschlaggebenden Grund, als Dienstgeber eine außerordentliche Kündigung auszusprechen zu können.

In unserer täglichen Arbeit begegnen wir der Vielfalt unserer Gesellschaft und sind auch als Einrichtung längst in multikulturellen und interreligiösen Teams in den Familien und mit den uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen unterwegs. Die Zahl der Kirchenmitglieder hat ebenso in der evangelischen Kirche stetig abgenommen, dies nicht nur als Folge der Missbrauchsdiskussion, und 2022 gehören erstmals weniger als die Hälfte der Bevölkerung Deutschlands einer der beiden großen Kirchen an. Wir sehen aber die Chance, mit unserer Arbeit diakonisches Profil zu zeigen, wenn wir weiterhin anwaltschaftlich für die von uns betreuten Kinder, Jugendlichen und Familien eintreten, unabhängig von ihrer Nationalität, ihrer Religionszugehörigkeit, ihres Geschlechts oder ihrer Lebensform. Vor diesem Hintergrund erachten wir es als notwendig, zur zukünftigen Gewinnung von Fachkräften die Kirchenzugehörigkeit als Voraussetzung für eine Anstellung abzuschaffen, soweit diese, wie oben beschrieben, nicht vorrangig in der Verkündigung und Seelsorge tätig sind.

Unsere Fachkräfte sind oft in befristeten Projekten beschäftigt, eine zusätzliche Erschwernis durch die Voraussetzung der Mitgliedschaft in unserer Kirche oder einer der ACK erscheint uns nicht mehr vertretbar.

Damit einhergehend wünschen wir uns die Möglichkeit, engagierte Kolleginnen und Kollegen für die Wahl in die Mitarbeitendenvertretungen gewinnen zu können, ob außerhalb der ACK oder nicht religiös, denn die Wege zur Erreichung der Zukunftsfähigkeit unserer Einrichtungen verstehen wir nicht nur als von Dienststellenleitungen zu findende und zu entwickelnde. Schließlich fällen wir nicht wenige Entscheidungen als Dienstgemeinschaft im Einvernehmen mit der Mitarbeitendenvertretung.

Unsere alltäglich gelebte Offenheit gegenüber den vielfältigen Lebensentwürfen, denen wir in der Kinder- und Jugendhilfe begegnen, darf nicht Halt machen vor der Diversität unserer Mitarbeitenden, ohne sie werden wir Angebote in schwierigsten sozialen und familiären Umfeldern und zu Unzeiten zukünftig nicht mehr aufrechterhalten können.

Diakonisches Profil in unseren Einrichtungen wollen wir durch die Bewahrung christlicher Feste, Andachten und andere spirituelle Angebote weiterentwickeln, aber auch mit ethischen und diakonischen Gesprächskreisen zu aktuellen Themen. Initiativen wie im Zuge der Quartiersentwicklung sind dabei willkommen, da nicht alles von den Trägern allein gestemmt werden kann.

In der Corona-Pandemie haben die von uns betreuten Kinder, Jugendlichen und Familien unsere Verlässlichkeit erlebt, während in ihrem Umfeld „alles geschlossen“ war, ob in unseren Wohngruppen oder den unter Auflagen weiterlaufenden Treffs der Jugendhilfestationen, ob in Videokonferenzen der Schulsozialarbeitenden oder den Spaziergängen der sozialpädagogischen Familienhilfe, diese Arbeit wurde als diakonisch erlebt und bezeichnet, obwohl sie nicht ausschließlich Kirchenmitglieder leisteten.

## Stellungnahme der Kommission für Unternehmensfragen (KfU)

Die KfU begrüßt den differenzierten Abschlussbericht zum Symposienprozess. Er zeigt auf, dass es bei diesem Thema zahlreiche theologische, ekklesiologische und juristische Facetten gibt, die nicht nur differenzierte Betrachtungsweisen, sondern auch Handlungsoptionen eröffnen.

### 1. Aus unternehmerischer Sicht

Historisch betrachtet, wurden viele diakonische Unternehmen in Württemberg von Kirchenmitgliedern und Pfarrern initiiert. Sie sind nicht aus der Kirche heraus und auch organisatorisch nicht in der Kirche entstanden, sondern neben der Kirche. Sie hatten dennoch immer einen evangelischen Charakter.

Viele diakonische Unternehmen haben sich schon vor etlichen Jahren für die Beschäftigung von Nichtkirchenmitgliedern geöffnet. Nichtsdestotrotz sind noch immer viele Mitarbeitende Kirchenmitglieder. Der Prozentsatz sinkt aber und wird angesichts des Rückgangs an Kirchenmitgliedern und der Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland in den kommenden Jahren deutlich zurückgehen.

In dieser Situation die Kirchenzugehörigkeit zu einer Anstellungsvoraussetzung zu machen, würde die Personalgewinnung zusätzlich erschweren und hätte negative Auswirkungen auf die Personalbindung. All das hätte einen massiven Schrumpfungsprozess diakonischer Angebote und diakonischer Unternehmen zur Folge, was in der Konsequenz als ein Rückzug von Kirche aus gesellschaftlicher Verantwortung in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden würde. Auch die christliche Prägung unserer Gesellschaft, die die diakonischen Unternehmen an und durch ihre Mitarbeitenden leisten, würde verlorengehen.

Die Zusammenarbeit mit weltlichen Partnern erfordert die vertragliche Einhaltung der Diversity-Regularien des Landes Baden-Württemberg. Um Unterstützungsleistungen entsprechend dieser Regularien für unsere Gesellschaft erbringen zu können, benötigen wir Mitarbeitende mit verschiedenen kulturellen und religiösen Hintergründen.

Unabhängig davon halten wir das diakonische Profil für den Markenkern diakonischer Unternehmen. Sie äußert sich unter anderem

- in der Zuwendung zu allen Menschen, die unserer Unterstützung bedürfen,
- in der Ausgestaltung der Dienstgemeinschaft in den einzelnen Unternehmen durch Verpflichtung der Mitarbeitenden auf diakonische Grundwerte und durch Weiterbildung der Mitarbeitenden zu diakonischen und theologischen Themen, sowie geistliche Angebote
- in einer Vielzahl von geistlichen Angeboten auch für Klientinnen und Klienten,
- in der Zuordnung zur Landeskirche durch die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk.

### 2. Aus theologischer Sicht

Die Zugehörigkeit zum Leib Christi ereignet sich durch die Taufe (1. Kor 12,13). Die formale Zugehörigkeit zur Kirche zeigt sich bei Arbeitnehmer\*innen am Zahlen der Kirchensteuer. Letzteres ist aber keine Voraussetzung für die Zugehörigkeit zum Leib Christi. Im Pietismus wurde hier immer schon unterschieden. Entscheidend war der persönliche Glaube, nicht die Zugehörigkeit zur verfassten Kirche. *„Du glaubst, bist doch zwar net Kirchmitglied, aber des isch ned so schlimm.“* Teile der württembergischen Unternehmensdiakonie sind in dieser Tradition entstanden.

Diakonisches Handeln ist auch aus neutestamentlicher Sicht nicht an die Taufe und auch nicht an den Glauben an Jesus Christus geknüpft. Beispiele sind Mt 25, 31-46, wo

der Menschensohn nicht nach dem Glauben oder der Taufe, sondern nach dem richtigen Handeln fragt, oder das Gleichnis vom barmherzigen Samariter (Luk 10, 25-37).

Kirche wird durch die vier Grundvollzüge *leiturgia* (Gottesdienst und Sakramente), *martyria* (Zeugnis und Lehre), *koinonia* (Gemeinschaft) und *diakonia* (Dienst an der/dem Nächsten) sicht- und erfahrbar. Vor allem die *martyria* und die *leiturgia* konstituieren den Bedeutungszusammenhang in dem menschliches Handeln zur *diakonia* und Gemeinschaft zu christlicher *koinonia* werden. Das Handeln am Menschen wird dadurch, dass es im Deutungskontext des christlichen Zeugnisses und Gottesdienstes geschieht, zum diakonischen Handeln. Das zeigen auch die biblischen Beispiele.

Das klare diakonische Profil eines diakonischen Unternehmens stellt diesen Deutungskontext her. Der individuelle Glaube ist in einem solchen Kontext daher nicht konstitutiv für die Deutung der Handlung als diakonisches Handeln. Aber diakonisches Handeln in einem solchen Kontext eröffnet einen Erfahrungsraum, in dem die christliche Botschaft in Wort und Tat erlebbar wird. Vergleichbar ist das einem Kirchenraum, für den unerheblich ist, ob die Bauarbeiter Kirchenmitglieder oder gläubige Christen sind oder waren. Entscheidend ist die Botschaft, die in diesem Raum verkündet wird, und dass die Gestaltung des Raumes dieser nicht entgegensteht.

## 2. Positionierung

Die Kommission für Unternehmensfragen des Diakonischen Werkes Württemberg steht für die Beschäftigung Aller; losgelöst vom Erfordernis der Zugehörigkeit zu einer „ACK-Kirche“ (Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen). Ausgenommen werden sollten lediglich Stellen, bei denen die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche bzw. die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche aufgrund des Stellenprofils erforderlich ist. Eine diverse Mitarbeiterschaft spiegelt nicht nur die Realität unserer Gesellschaft, sondern vor allem die unserer Klientinnen und Klienten wider. Natürlich sind fachlich geeignete Christinnen und Christen als Mitarbeitende besonders willkommen.

Für eine diverse Mitarbeiterschaft ist auch die Wählbarkeit aller Mitarbeitenden in die Mitarbeitervertretung (MAV) eine wichtige Voraussetzung, um im Vergleich zur momentanen Regelungen, allen Mitarbeitenden die aktive Mitarbeit in der Mitarbeitervertretung zu ermöglichen.

Mit der Öffnung, sprich der Abschaffung der ACK-Klausel im württembergischen Mitarbeitervertretungsrecht, müssen die mit einer Streichung der ACK-Klausel aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz Württemberg einhergehenden Auswirkungen aus Sicht des Gesetzgebers bedacht und im Blick behalten werden. So würde mit der Abschaffung der ACK Klausel für alle Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter auch der Weg zu einer Mitgliedschaft im MVG-Kirchengericht und der Einigungsstelle eröffnet.

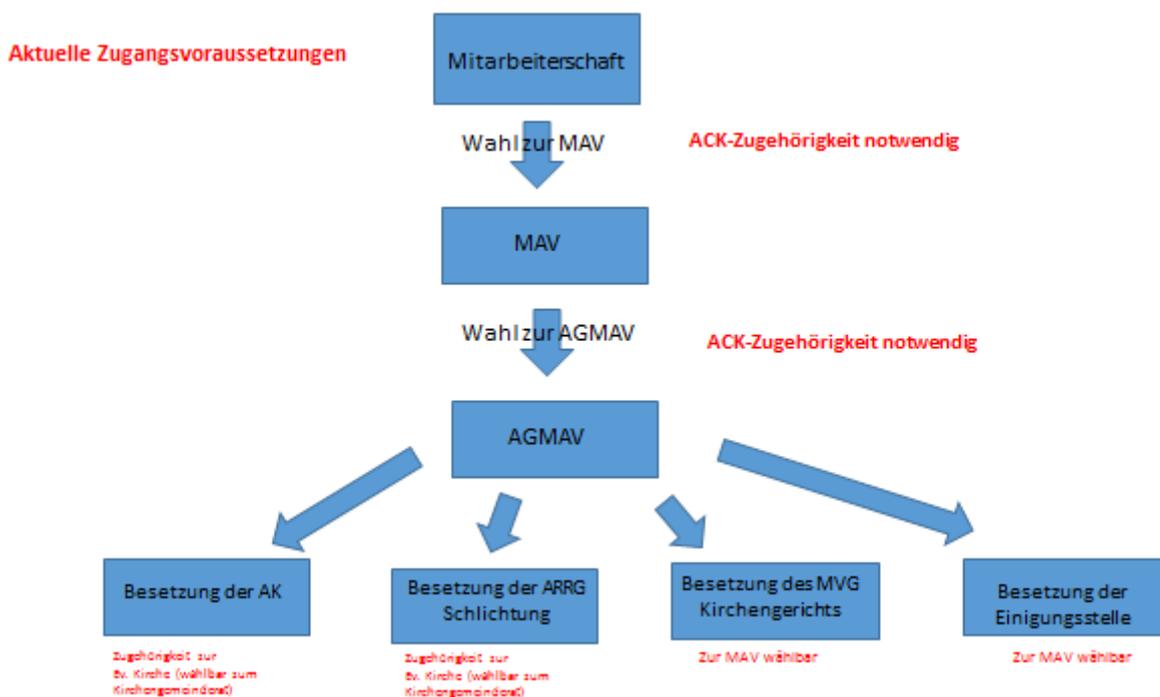
Anders sieht es bei der Besetzung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und des ARRG-Schlichtungsausschusses aus. Hier regelt das Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) in seiner aktuellen Fassung, dass die Mitglieder von Arbeitsrechtlicher Kommission und ARRG Schlichtungsausschuss zum Kirchengemeinderat wählbar sein, also evangelisch sein müssen. Würde hier zwar das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG), nicht aber das ARRG geändert, würde man in Folge die in die Mitarbeitervertretungen gewählten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer von der Mitwirkung an der Arbeitsrechtssetzung in Württemberg und damit an der aktiven Mitgestaltung unseres Kommissionsmodells (3. Weg) ausschließen. (vgl. zu dieser Problematik die Darstellung im Anhang).

Differenzierter ist die Frage der Kirchenzugehörigkeit bei den leitenden und aufsichtsführenden Organen zu beantworten. Hier gilt derzeit die Regelung der Satzung des DWW §

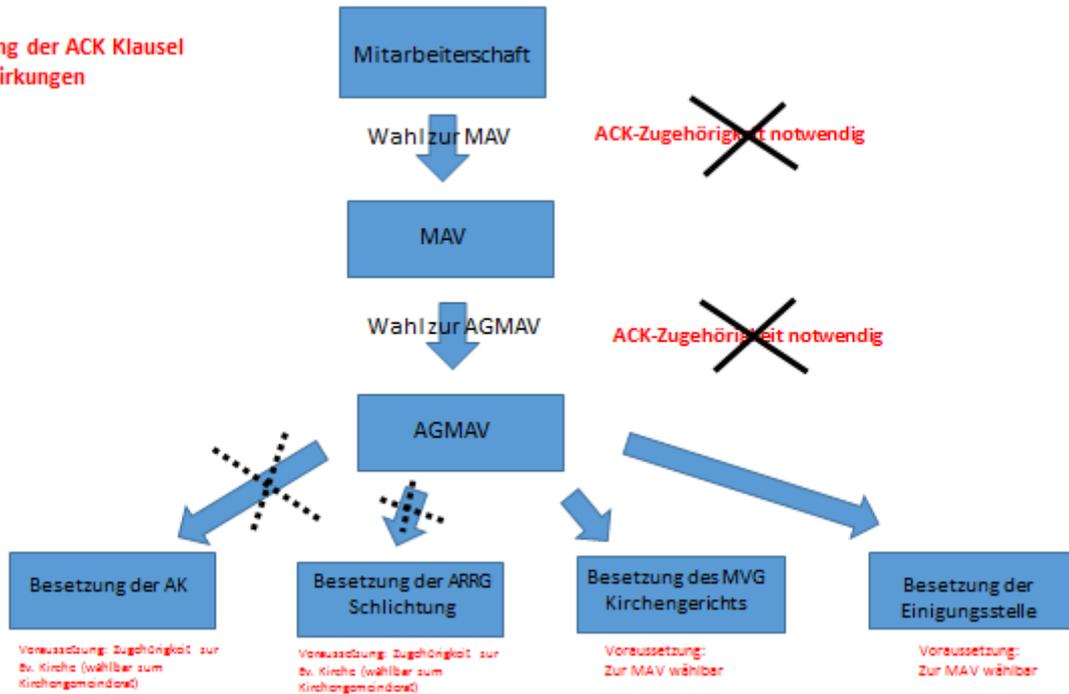
4 Absatz 2. Angesichts der oben beschriebenen Position würden wir uns hier eine ökumenische Öffnung wünschen.

Die Kündigung von Mitarbeitenden, die aus der evangelischen Kirche austreten, stellt außer bei Stellen, die eine Kirchenzugehörigkeit erfordern, eine Benachteiligung von Mitarbeitenden dar, die dieser Kirche angehören. Wir wünschen uns daher, dass dieser Gesichtspunkt künftig – beispielsweise bei der Überarbeitung der Loyalitätsrichtlinie der EKD – bedacht wird.

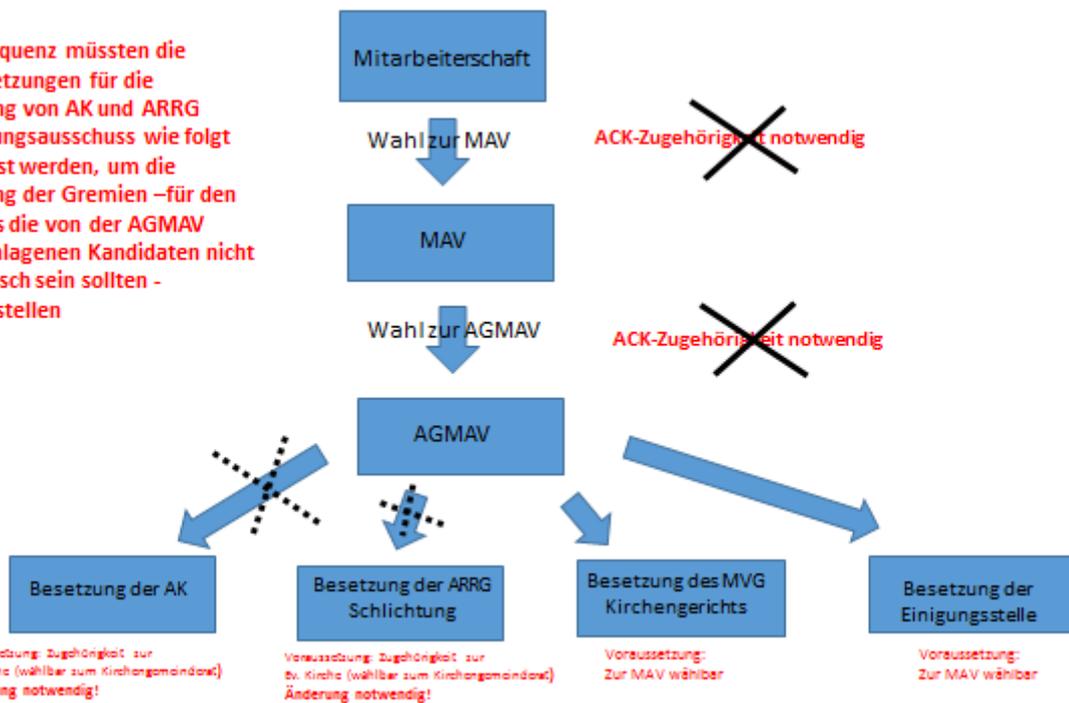
Ein klares diakonisches Profil diakonischer Unternehmen ist den Mitgliedern der KfU gerade auch angesichts der gesellschaftlichen Veränderungen ein besonderes Anliegen. Wir wünschen uns, dass die Landeskirche den Wert klar erkennbaren diakonischen Handelns in die Gesellschaft hinein, wie es durch die diakonischen Unternehmen erfolgt, für ihr gesellschaftliches Ansehen und ihr Wirken in die Gesellschaft anerkennt und unterstützt. Denn die Prägung und die Pflege der diakonischen Klarheit ist kein Selbstläufer, sondern Bedarf auch personeller Ressourcen. Die Pflege der diakonischen Kultur muss durch geeignete, theologisch gebildete Personen erfolgen. Da diese Ressourcen, die diakonische Unternehmen schon heute in teils erheblichem Umfang vorhalten, nicht durch die Kostenträger finanziert werden, benötigen wir für diese wichtige Aufgabe dringend die Unterstützung der Landeskirche.



**Streichung der ACK Klausel  
→ Auswirkungen**



**In Konsequenz müssten die Voraussetzungen für die Besetzung von AK und ARRG Schlichtungsausschuss wie folgt angepasst werden, um die Besetzung der Gremien –für den Fall, dass die von der AGMAV vorgeschlagenen Kandidaten nicht evangelisch sein sollten - sicherzustellen**



## Stellungnahme des Fachverbandes Suchthilfe

Der Ausschuss des Fachverbandes Suchthilfe unterstützt das Modell 2: „Dienstgemeinschaft in Diversität: Personale und organisatorische Perspektiven auf Kirchenmitgliedschaft“.

Wie hier dargestellt, sehen wir auch die Sicherung des evangelischen Profils im diakonischen Handeln durch personale und organisationale Merkmale des Arbeitsrechts und der Unternehmenskultur bzw. evangelischen Profiliertheit (vgl. Dr. Charbonnier, Studentag; Prof. Beate Hoffmann) als gegeben an.

Wir unterstützen die dargestellte Position, dass ein gesellschaftlicher Wandel von Kirche und Diakonie vor allem durch Reflexion von Diversität und einer Theologie der einladenden, menschenfreundlichen Kirche, in der allen Menschen die zugewandte Liebe Gottes zuteilwird, umgesetzt werden kann. Das Ziel ist es, Ausgrenzung von Menschen zu verhindern, Inklusion zu fördern, Vielfalt als Chance zu realisieren und christliche Organisationen als vielfaltskompetente Organisationen aufzustellen.

In der Diakonie und Evangelischen Kirche sollten wir zeigen, dass es gelingt, eine plurale Mitarbeiterschaft zu haben und trotzdem evangelisch profiliert zu sein. Die Herausforderungen im Bereich der Diakonie und ihrer polymorphen, weit in die Gesellschaft hineinragenden Sozialform wurde in den Symposien und am Studentag besonders in den Blick genommen.

Aus unserer Sicht sichert nicht die formale Kirchenmitgliedschaft der Mitarbeitenden das diakonische Profil einer Einrichtung ab, sondern deren grundsätzliche Haltung und Einstellung zu theologischen und ethischen Positionen, die das Unternehmen oder die Einrichtung vertritt. Diese Haltung und diese Position der Mitarbeitenden muss aufgebaut und gepflegt werden – durch Andachten und Besinnungen in der Einrichtung, durch Austauschforen über theologische und ethische Fragestellungen und Positionierungen, durch Reflexion der Arbeit, nicht nur unter sozialpädagogischen oder psychologischen Gesichtspunkten sondern auch unter theologischen und ethischen Fragestellungen, durch strukturelle Rahmenbedingungen (Raum der Stille, Andachtsraum, ggf. christliche Artefakte in der Einrichtung), durch Einsatz von Arbeitszeit in den o.g. Foren, durch entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote usw.“. Eine Diskussions- und Auseinandersetzungskultur in Diversität fördert diakonische Identität deutlich mehr wie nur eine formale Kirchenmitgliedschaft.

Auch stellt die Aufrechterhaltung der formalen Kirchenmitgliedschaft (bzw. ACK-Zugehörigkeit) als Anstellungsvoraussetzung einen nicht zu unterschätzenden Wettbewerbsnachteil im Kontext des derzeit dargestellten „Arbeitsmarktes“ (Fachkräftemangels) dar.

Angesichts von diakonischen Sozialunternehmen, in denen bereits Nichtgetaufte und Nicht-Kirchenmitglieder arbeiten, wurde die Frage nach der Erkennbarkeit, dem evangelischen Profil gestellt, das diakoniewissenschaftlich breit erforscht und durch diakoniewissenschaftliche Studien unterfüttert ist (Prof. Hofmann). Hier werden verschiedene Elemente in ihrer Wirksamkeit aufgezählt:

1. Voraussetzung:
  - geklärtes Konzept von Diakonizität
  - Raum zur Kommunikation und Reflexion der Konzepte,
2. Inkulturation in der Einarbeitung,
3. Räume für Reflexion,
4. Sprachfähigkeit der Führungskräfte,
5. Ankerpersonen für die Orientierung an Ritualität und diakonischem Ethos (bspw. durch Diakoninnen und Diakone in der Einrichtung),
6. Träger haben rahmende Funktion,
7. „Diversität als Ausweis von Diakonizität?“

Ralph Charbonnier hat dargelegt, dass die personalen Aspekte diakonischer Profiliertheit nicht alleine aus einer formalen Kirchenmitgliedschaft resultieren, sondern auch aus einem Bündel personaler, zu schulender Haltungen, Loyalitäten und Kompetenzen. Die Bedeutung der Kirchenmitgliedschaft als Ausdruck einer persönlichen Glaubenshaltung und Solidarität zur Kirche darf und sollte dabei nicht unterschätzt werden. Zentral ist die Erkenntnis, dass jede Dienststelle in ihrem je eigenen Kontext ihre Identitätsmerkmale ausbilden muss und dass organisationstheoretisch „organisationale *und* personale Aspekte“ entwickelt werden müssen, um in sich ändernden Kontexten das evangelische Profil diakonisch-kirchlicher Einrichtungen zu sichern.

So auch unsere Erfahrung in der Suchtkrankenhilfe: Wenn wir davon ausgehen, dass der Mensch „nach dem Ebenbild Gottes geschaffen wurde“ (vgl. Gen. 1, 26ff), dann wird der Mensch (jeder Mensch) mit einer besonderen Würde ausgestattet, die ihm nicht mehr genommen werden kann. Gerade Suchterkrankte haben im Kontext ihres Krankheitsverlaufes oftmals subjektiv diese Würde verloren (durch ein negatives Fremd- oder Selbstbild) und leiden sehr darunter. Schuld- und Schamgefühle nehmen überhand, was zusätzlich die Selbstakzeptanz und das positive Selbstbild schwächt.

Diakonisches Handeln unter einem klaren diakonischen Profil sieht den Menschen, das Gegenüber unter dem Eindruck dieser "besonderen (göttlichen) Würde". Diakonisches Profil lässt sich aus unserer Sicht dadurch erkennen, dass wir dem Gegenüber diese Würde zurückgeben, dass wir Diversität als Chance in der Begegnung verstehen und das Gegenüber als „Geschöpf Gottes“ wahrnehmen und dementsprechend unser Handeln ausrichten. Diese Haltung zu befördern beinhaltet diakonische Profilbildung und setzt Dialog und Auseinandersetzung voraus.

Eine formale Kirchenmitgliedschaft ist dabei nur *ein* Element unter weiteren, organisationalen Elementen der Kultur- und Profilbildung. Kirche wird kirchentheoretisch als vielgestaltig definiert: als Liturgia (Predigt/ Gottesdienst), Diakonia (Diakonie), Martyria (Zeugnis, Lehre) und Koinonia (Gemeinschaft). Kirche in ihren verschiedenen Sozialgestalten ist darin auch immer „Fragment“. Im „kybernetischen Dreieck“ bewegt sie sich jeweils zwischen biblischem Auftrag, den zur Verfügung stehenden Ressourcen und ihrem jeweiligen, spezifischen Kontext.