

Diakonischer Arbeitskreis für Gerechtigkeit und Solidarität (DAGS)

Konvent der Brüder- und Schwesternschaft
des Rauhen Hauses Hamburg



Informationsblatt des Arbeitskreises (5. Jahrgang, Nr. 6, Juni 2011)

**Die Welt hat genug für jedermanns Bedürfnisse,
aber nicht für jedermanns Gier.**

Mahatma Gandhi

Lassen sich mit der Bibel Kirche und Diakonie leiten?

Komische Frage, mögen manche denken. Doch durchaus berechtigt, wie ich meine. Helmut Schmidt sagte einmal als Bundeskanzler, mit der Bergpredigt könne man keine Politik machen. Und wie ist es bei Kirche und Diakonie. Hält man sich da an die Heilige Schrift, wenn es darum geht, schwierige Entscheidungen zu treffen, Streit zu schlichten oder bei unterschiedlichen Auffassungen einen Konsens zu finden? Oder werden dann die Juristen bemüht?

Martin Luther sagte kurz und knapp: „**Wenn du mit deinem Bruder zürnest, dann gehe nicht vor ein weltliches Gericht.**“ Und in einer modernen Bibelübersetzung, der ökumenischen Bikerbibel, liest sich 1. Korinther 6,1 ff. so: „*Wenn ihr etwas gegen einen anderen Gläubigen vorzubringen habt, warum erhebt ihr dann Anklage gegen ihn und bringt die Sache vor ein weltliches Gericht, statt euch an andere Gläubige zu wenden, damit sie entscheiden können, wer Recht hat? ... Gibt es denn in eurer ganzen Gemeinde niemanden, der weise genug wäre, dass er zwischen euch entscheiden könnte? Stattdessen verklagt einer den anderen vor den Ohren der Ungläubigen! Schon dass ihr überhaupt solche Prozesse untereinander führt, ist schlimm genug. Warum ertragt ihr das Unrecht nicht einfach und belasset es dabei? Warum lasst ihr euch nicht übervorteilen?*“ -

Diese Mahnung des Apostels Paulus scheint heute vielfach in der Kirche vergessen worden zu sein. Da gibt es Kirchenleitungen, die ihre Mitarbeitenden vor Gericht verklagen, und Einrichtungsleitungen bzw. die Diakonie als Gesamtorganisation, die vor Gerichten klagen und vom Gericht klären lassen wollen, ob Mitarbeiter Streikrecht haben – oder nicht. Wenn man diese Situation mit kritischem Blick betrachtet, dann stellen sich einem Kirche und Diakonie wie jeder Arbeitgeber dar und es verwundert nicht, dass viele der Kirche den Rücken kehren und die Kirche und Diakonie als Arbeitgeber in der Öffentlichkeit immer mehr in die Diskussion gerät.

Klaus-Rainer Martin

Vergelt's Gott: So arbeitet Kirche

Der 1. Mai – also der Tag der Arbeit – fällt in diesem Jahr auf einen Sonntag. Diese Doppelung bietet die Gelegenheit, einmal über die Kirche als Arbeitgeber nachzudenken. Denn hier zeigen sich mehrfache Herausforderungen.

Zunächst einmal setzt sich die Kirche für menschenwürdige Arbeitsbedingungen in der Wirtschaft ein, muss sich aber vor allem in der diakonischen Arbeit oftmals selbst dem Wettbewerb stellen und dementsprechend auch Kostengesichtspunkte bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen berücksichtigen. In diesem Zusammenhang treffen in der kirchlichen Arbeit verschiedene Formen von Arbeitsverhältnissen wie Freiwilligenarbeit, Zeitarbeit, freie Mitarbeiterschaft und Beamte mit besonderem Dienst- und Treueverhältnis aufeinander. Und schließlich lebt die Kirche in einer weitgehend pluralisierten und säkularisierten Gesellschaft, in der gemeinsame Glaubensüberzeugungen keine Selbstverständlichkeit mehr sind.

Damit die Religionsgemeinschaften ihre Aufgaben erfüllen können, haben sie auch im Arbeitsrecht einen verfassungsrechtlich geschützten Freiraum. Als Kernvorstellung prägt dort der Dienstgemeinschaftsgedanke die verschiedenen Arbeitsbeziehungen. In vielen Einrichtungen prägen zudem Leitbilder das Handeln der Mitarbeiter. Die verschiedenen Formen von Arbeitsverhältnissen sollen helfen, diese Aufgaben zu erfüllen. Bei der unterschiedlichen Ausgestaltung spielen besondere Treue-, Flexibilitäts- und Kostengesichtspunkte eine Rolle.

Wie aber nehmen die betroffenen Mitarbeiter diese Arbeitsbedingungen wahr? Gewährleisten diese Regelungen ein Handeln im Sinne der kirchlichen Aufgaben und zur Zufriedenheit der Mitarbeiter? Schließlich darf die Kirche nicht nur die Absicht, sondern muss auch die tatsächliche Wirkung dieser Rahmenbedingungen berücksichtigen. Führungskräfte erfahren diese Wirkungen im persönlichen Mitarbeitergespräch, sie werden aber auch im Wege von Befragungen oder im Gespräch mit der Mitarbeitervertretung sichtbar.

Vor allem bei den hauptberuflichen Mitarbeitern können Belastungen und Unzufriedenheit zutage treten, die den Auftrag der kirchlichen Einrichtungen gefährden. Beispiele sind Probleme, die beim Einsatz von Zeitarbeit entstehen oder Überforderungen in Pflegeberufen, die zu einem Burnout führen können. Engagement und Nächstenliebe können nicht verordnet werden, sondern nur durch die Förderung der Glaubensentwicklung ent-

stehen. Die Inhalte der Leitbilder bedürfen der Übersetzung in die konkreten Situationen des Dienstalltags, damit die Betroffenen nicht überfordert werden. Schließlich gilt es auch, die unterschiedlichen Mitarbeitergruppen im kirchlichen Dienst zu einem gemeinsamen Dienst zusammenzuführen.

All das sind anspruchsvolle Personal- und Organisationsentwicklungsaufgaben. Gelingen sie, so kann der kirchliche Dienst zum Vorbild für die Arbeitsbeziehungen in der übrigen Wirtschaft werden und damit auch in diesem Sinne der Glaubensverkündigung dienen. Besonders das Zusammenwirken von Ehrenamt und Hauptberuf ist ein wichtiger Impuls für unsere Gesellschaft, der zeigt, dass Arbeit nicht auf Erwerbsarbeit reduziert werden darf.

Dr. Dr. Rainer Kreuzhof ist Professor für Human Resource Management & Wirtschaftsethik am Dr. Werner Jackstädt Zentrum der Fachhochschule und Universität Flensburg.
aus: Evangelische Zeitung 18-2011

Diakonie gegen Lohndrückerei

Die Diakonie in Niedersachsen will hart gegen Lohndrückerei in den eigenen Reihen vorgehen: Der hannoversche Diakoniedirektor Christoph Künkel kündigte dem Trägerverein Wichernstift aus Ganderkesee bei Bremen den Ausschluss aus dem Diakonischen Werk an, falls die Pflegeeinrichtung nicht zum kirchlichen Arbeitsrecht zurückkehre. Damit droht einer Mitgliedseinrichtung erstmals seit mehr als zehn Jahren der Rauswurf. Die beiden Gesellschaften des Wichernstiftes zahlen nach einer Insolvenz nicht mehr nach dem kirchlichen Arbeitsrecht. Auch die Diakonische Altenhilfe Lillienthal bei Bremen soll wieder auf die Linie des Dachverbandes gebracht werden – sonst drohe ebenfalls der Ausschluss, so Künkel (epd).

aus: „verdi-Public“, Nr. 4/2011

Die Nachteile einer Teilzeitstelle

In unserem vorletzten Infoblatt haben wir den Bericht einer Leserin abgedruckt, der es nicht gelingt, wieder eine Vollzeitstelle zu bekommen. Welche Nachteile das im Einzelnen hat, schildert sie hier in einem zweiten Teil ihres Berichts:

„Trotz einem hohen Anteil an Teilzeitstellen wird nicht automatisch die Ablaufstruktur angepasst, was immer wieder zu Konflikten führt. So vergessen Vorgesetzte (mit Vollzeitstellen) bei der Vergabe von Aufgaben z.B. beim Protokollschreiben, bei der Terminabstimmung oder Bereitschaftsdiensten, dass Teilzeitbeschäftigte effektiv weniger Zeit zur Verfügung steht. Leider wird eine struktursensible Aufgabenverteilung vernachlässigt. Diese hätte zur Folge, dass z.B. eine 20 Stunden-Kraft bei der Verteilung von Pflichten (Protokollschreiben) selbstverständlich (!) nur halb so oft an der Reihe wäre – was ihrem Zeitbudget entspräche.“

Diese Praxis gibt es jedoch nicht. Stattdessen werden Nachfragen in diese Richtung Stirn runzelnd, oft ärgerlich – auch von anderen Vollzeitkollegen – kommentiert. Eine struktursensible Aufgabenverteilung würde offen über „hausgemachte“ strukturelle Probleme von Teilzeitanstellungsverhältnissen reflektieren, besonders auch aus der Erkenntnis heraus, dass die Gefahr besteht, dass diese Probleme der Person und ihrer Leistungsfähigkeit unter dem Gesichtspunkt der Unflexibilität, Klein-

lichkeit oder Bequemlichkeit zugeschrieben werden – was letztendlich beim Mobbing enden kann.

Konflikte entstehen auch bei Terminvorgaben. Auch hier wird oftmals vergessen, dass eine Teilzeitkraft im Vergleich zu einer Vollzeitkraft de facto weniger Zeifenster im Kalender zur Verfügung hat. Gerade bei Mitarbeitern mit wenig Stunden entsteht eine zeitliche Enge im Terminkalender. Das Ärgerliche aus Sicht der Teilzeitkraft ist, dass ein Hinweis auf diese ungleiche Struktur als persönliche Unflexibilität, schlechtes Zeitmanagement oder Unorganisation ausgelegt wird. Gleichzeitig wird die Verantwortung des Arbeitgebers an diesem Zustand verschwiegen bzw. tabuisiert – mit den oben beschriebenen Folgen.

Auch bei Bereitschaftsdiensten entstehen in dieser Struktur Probleme. Bei der Vergabe der Bereitschaftsdienste in einem mir bekannten Beispiel war nicht die Stundenzahl der Beteiligten der Maßstab, sondern allein die Anzahl der Mitarbeiter. Da rechtlich eine Teilzeitkraft nicht zu einer Vollzeit-Rufbereitschaft herangezogen werden konnte, wurde als Argument die Solidarität unter Kollegen zu Hilfe genommen.

Wiederum wurde dabei nicht thematisiert, dass diese Solidarität nur einseitig wirksam ist und zwar in Richtung der Teilzeitkraft, von der die volle Solidarität erwartet wird. Der Anteil der Institution, teilzeitsensible Arbeitsbedingungen zu schaffen blieb unberücksichtigt. Stattdessen entsteht eine eigene Dynamik, die sich in einem moralischen Druck entlädt, dem nicht jede Teilzeitkraft Stand hält (wer will schon im Kollegenkreis als unsolidarisch gelten). An diejenigen, die sich auf ihren Teilzeit-Arbeitsvertrag berufen, blieb ein Beigeschmack kleben, sich aus „egoistischen“ Gründen nicht an der Vollzeit-Rufbereitschaft beteiligt zu haben, gepaart mit der Angst, dass sich langfristig negativ nachwirkende Folgen im Sinne einer Retourkutsche einstellen könnte.“

Für unser Thema „Prekäre Arbeitsverhältnisse in Kirche, Diakonie und Sozialarbeit“ (vgl. Info-Blatt 10/2009) suchen wir Praxiserfahrungen aus Diakonie und Sozialarbeit und u.a. Antworten auf folgende Fragen: Wie („sozial“/„christlich“) sehen Arbeitsplätze bei Euch aus? Was hat sich im Laufe Eures Arbeitslebens verändert? Braucht Ihr Unterstützung?

Erfahrungen bitte an andreas.ehrich@arcor.de

Einer teilt reichlich aus und hat immer mehr; ein anderer kargt, wo er nicht soll, und wird doch ärmer.
(Monatsspruch Juni 2011 aus Sprüche Salomo 11,24)

Der Diakonische Arbeitskreis für Gerechtigkeit und Solidarität (DAGS) trifft sich am **Donnerstag 28.07.2011 und am Donnerstag, 11.08.2011 jeweils von 18.00 – 20.30 Uhr im Rauhen Haus (Altenpflegeschule, III. Stock)**. Hierzu sind alle herzlich eingeladen.

Über Anregungen für das Info-Blatt und die Arbeit unserer Gruppe und über Kritik würden wir uns sehr freuen.

Herausgeber: DAGS
Redaktion und verantwortlich i.S.d.P.:
Siegfried Heidler, Hamburg
Klaus-Rainer Martin, Klein Wesenberg