



TOP 13

**Kirchliches Gesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (Beilage 28)****Bericht, Einbringung aus der Mitte der Synode, Synodaler Prof. Dr. J. Thomas Hörnig****in der Sitzung der 16. Landessynode am 9. Juli 2022**

Sehr geehrte, liebe Präsidentin, Hohe Synode!

„Müssen wir immer die Letzten sein?“ fragte mich seufzend ein Mitglied des Kollegiums des Oberkirchenrates. „Wir“ meinte die Württembergischen Landeskirche, vertreten durch Synode und Oberkirchenrat, „die Letzten“ betrifft die letzte Kirche in der EKD, die noch an der ACK-Klausel, also als der strikten Wählbarkeitsvoraussetzung für Mitarbeitende in der Diakonie bei MAV-Wahlen sowie insbesondere für die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung, festhält. Unsere.

Mit diesem Anliegen fühle ich mich einig mit der Mehrheit der Teilnehmenden an der Anhörung zum Verhältnis von Kirche und Diakonie, Frühjahr 2022 im DWW, namentlich mit Oberkirchenrätin Prof. Dr. Annette Noller oder Landesbischof Dr. h.c. Frank O. July. Möglicherweise wäre es eleganter gewesen, wenn dieser Antrag vom Oberkirchenrat gestellt worden wäre. Der in der Sache diesem Anliegen nahekommende Beschluss der Synodalgruppe von Evangelium und Kirche auf einer Klausur (epd, 21.06.2022) muss allerdings dahingehend korrigiert werden, dass es sich nicht um die Anstellungsfähigkeit von Menschen jenseits der ACK handelt, die ist seit Jahrzehnten gegeben. Auf die Anstellung von Mitarbeiter\*innen außerhalb der ACK kann die Diakonie schon lange nicht mehr verzichten.

Aufgrund des Personalmangels und der Einstellungspraxis in der Diakonie nimmt diese Problematik bei MAV-Wahlen deutlich zu. Im Rückblick auf die allgemeinen Neuwahlen zu den Mitarbeitervertretungen in diesem Frühjahr, wäre eine entsprechende Änderung des MVG-Wü wünschenswert gewesen. Insbesondere Jugendvertretungen konnte oft nicht besetzt werden. In den Verzeichnissen der Beschäftigten bezüglich Mitgliedschaft, also Kirchensteuerpflicht, ist nur „ev.“ oder „kath.“ eindeutig ausgewiesen: ansonsten kommt ein „vd“. Das kann vieles bedeuten. ACK-Mitgliedschaft oder auch eben gerade keine Mitgliedschaft. Diese, also z. B. Methodist\*innen, Baptist\*innen, Mitglieder orthodoxer Kirchen, fallen so erst einmal durch das Raster möglicher Kandidat\*innen.

Als Anstellungsvoraussetzung ist nach den für die Diakonie geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) darüber hinaus allerdings keine Kirchenmitgliedschaft erforderlich. Mitarbeitende ohne Kirchenmitgliedschaft sind demnach Mitarbeitende mit gleichen Rechten und Pflichten, sie müssen die evangelischen Grundlagen und Werte der diakonischen Arbeit teilen. Alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft.

Da in der Diakonie somit bereits seit langer Zeit keine Kirchenmitgliedschaft zur Anstellung erforderlich ist, arbeiten in den Diakonieeinrichtungen entsprechend Mitarbeitende ohne Mitgliedschaft in einer ACK-Kirche. Dies betrifft auf bis 40 % der Beschäftigten zu. Diese sind nach dem derzeitigen Mitarbeiter-Vertretungsgesetz Württemberg nicht in die MAV und auch nicht in die Jugend- und Auszubildendenvertretung wählbar. Dies führt anhalten zu erheblichen Problemen bei der Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten bzw. dazu, dass aus Mangel an geeigneten Kandi-

dat\*innen Plätze in den MAVen nicht besetzt und Interessen nicht wahrgenommen werden können. Ein weiteres Problem liegt für Mitglieder aus orthodoxen Kirchen des Ostens (Rumänien, Ukraine) darin, dass sie denken, nicht kandidieren zu dürfen oder zu sollen – weil sie nicht evangelisch sind. Darüber hinaus führt es zu Glaubwürdigkeitsproblemen, wenn Nicht-ACK-Mitglieder in die Dienstgemeinschaft aufgenommen werden, in der Folge dann aber nicht für die jeweilige Interessenvertretung wählbar sind.

Mit der Novellierung des MVG-EKD im November 2018 wurde die ACK-Klausel bereits im MVG-EKD als Wählbarkeitsvoraussetzung gestrichen. Gleichzeitig wurde für die Landeskirchen die Möglichkeit formuliert, eigene Regelungen hierzu zu treffen.

Der Begründung zur Streichung der ACK-Klausel im MVG. EKD kann entnommen werden, dass die ACK-Klausel schon 2018 nur noch in sieben der 20 Gliedkirchen der EKD galt. Mittlerweile gilt sie nur noch in Württemberg. Zudem gibt es in der katholischen Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) und damit für die katholische Kirche und die Caritas keine ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung.

Damit wären wir wieder am Anfang meiner Begründung. „Müssen wir immer die Letzten sein?“ Das ist als solches für mich kein Argument. Vielleicht sind wir profilierter, bedächtiger, überlegter? Jedenfalls was Regelungen zum digital vermittelten Abendmahl betrifft sind wir bei den Ersten, wenn nicht die Ersten. Also – geht doch.

Bei der Streichung der ACK-Klausel für Mitarbeitervertretung nun mal bisher nicht.

Die Diakonie, mein Herzensthema, will verantwortet und theologisch begleitet werden. Antworten auf Herausforderungen fallen entschieden schwerer als in Zeiten, da die Inneren Mission (19. Jahrhundert) religiös homogen war, Diakone und insbesondere Diakonissen Unglaubliches leisteten, schufen, „umtrieben“. Im „Schmelztiegel“ (Sarepta) des Dienstes ging es um Selbstverleugnung, unbedingten Gehorsam, Einsatz, um Dienst für den Herrn an seinen „Elenden und Armen“ (Löhe-Spruch). Der seit den 1960er-Jahren expandierte Sozialmarkt hat zunehmend die religiöse Homogenität gefährdet und beendet. Es ist nicht mehr möglich, dass Einrichtungen im Betrieb auf eine plurale Mitarbeiter\*innenschaft verzichten. Die Aufgabe ist – Pluralität mit evangelischen Profil verbinden, christliche Wertehaltungen pflegen, die Liebe Christi weitergeben.

Häufig übersehen wird, dass das vermeintlich „christliche Pflegeethos“ im Kontext eines allgemeinen Pflegeethos erwachsen ist. Wir unterscheiden uns eben zunächst nicht von den Anderen, vom Roten Kreuz, AWO oder Parität, wenn wir Einlagen wechseln, Jugendliche in Obhut nehmen, wenn wir auch in Respekt vor Individualität oder unter Achtung der Menschenwürde arbeiten. „Im Primat des schöpfungstheologischen Ansatzes ist die Einsicht leitend, dass im Resonanzraum Welt das Helfen allgemein menschliche Schwingungen und keine exklusiv christliche Spezialität darstellt. Der Klang des Helfens ist mehr als ökumenisch, mehr als interreligiös, mehr als interkulturell – er ist schöpferisch. Wer das Brot mit dem Hungrigen teilt, schafft Welt innerhalb aller Widersprüchlichkeit vertaner Hilfe, schöpft Hoffnung mitten in der Angst, dass die Welt verstummt.“ (Sigrist 2020, Diakoniewissenschaft, S. 59) Wir sind zudem alle Menschenrechtsprofessionen. Da wäre Abgrenzung fatal.

Wir müssen darüber hinaus Glaubwürdigkeit zeigen, evangelische Identität gestalten und Prägung auf dem Sozialmarkt zeigen, so wie es in der Loyalitätsrichtlinie der EKD (2016, § 4, Abs. 1, Satz 3) heißt: „Christinnen und Christen haben für die evangelische Prägung der Dienststelle oder Einrichtung einzutreten. Nicht-Christinnen und Nicht-Christen haben die evangelische Prägung zu achten.“ Dazu gehört heute als Erweis gerade auch unsere weltanschauliche Toleranz und Diversitätsfähigkeit, unser Gerechtigkeitsstreben und Inklusion gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention. (Vgl. Diakonie Texte 02.2019: Evangelische Identität und Pluralität, 26. Juni 2019, Tagungsdokumentation: Perspektiven für die Gestaltung von Kirche und Diakonie in einer pluraler werdenden Welt.)

Um noch einmal E&K zu zitieren: „Die Diversität in unseren Einrichtungen und Gemeinden betrachten wir nicht als Defizit, sondern als Gewinn.“

Gegenüber früheren Jahrzehnten ist die Zahl der Kirchenmitglieder weiter gesunken und die Zahl der Arbeitsplätze insbesondere in der Diakonie bis hin zum Pflegemangel bzw. -notstand stark angestiegen. Aufgrund der zu prognostizierenden Entwicklung der Kirchenmitgliederzahlen müssen kirchliche und diakonische Dienstgeber weiterhin in einem größeren Umfang auf religiös diverse Bewerberinnen und Bewerber zugehen. Dies ist insbesondere in der Diakonie auch bewusst gewollt, da viele Einrichtungen aufgrund der Zuwanderung multikulturelle Kompetenzen erwerben müssen. Zwar ist die „ACK-Klausel“ weiterhin verfassungsrechtlich möglich, in der Gesamtabwägung überwiegen aber die Gründe, die für die Streichung sprechen, so in der Begründung zur Änderung des Mitarbeiter\*innen-Vertretungsgesetz der EKD.

Dies, um es noch einmal zu betonen, ist auch ein eindeutiges Ergebnis bzw. ein Wunsch vieler Teilnehmer\*innen an der derzeitigen Anhörung/ am Symposium Landeskirche-DWW: Streichung der ACK-Klausel. Dadurch würde die eigene Glaubwürdigkeit erhöht und wir würden selbstbewusst und erhoben Hauptes den Anfragen von EuGH oder Ampelkoalition begegnen; nicht die Wagenburg ist unser Heim – wir tragen Veränderungen Rechnung und profilieren unsere Stellung in einer säkularer werden Gesellschaft – die uns und unsere befreiende Botschaft des Evangeliums nötiger denn je braucht.

Dies verstärkt die Herausforderung: Bewusstes und glaubwürdiges Gestalten des evangelischen Profils in Haltung, Umgang, verlässliche Begleitung und sensible Fürsorge, vor allem im Leiden und Sterben der Klient\*innen.