



Evangelisches Jugend- und Fürsorgewerk

Diakonisches Profil

des EJF

Inhalt

1. Evangelisches Jugend- und Fürsorgewerk (EJF) in Geschichte und Gegenwart	S 3
2. Leitbild des EJF und seiner Führungskräfte	
2.1. Leitbild des EJF	S 4
2.2. Leitbild der Führungskräfte des EJF	S 5
2.3. Diakonisches Handeln als Qualitätskriterium des EJF	S 5
3. Mitgliedschaft des EJF im Diakonischen Werk	
3.1. Begriffsklärung Diakonie	S 6
3.2. Das Subsidiaritätsprinzip in Deutschland	S 6
3.3. Bedeutung der Dachverbände und ihr Verhältnis zu freien Trägern	S 7
3.4. Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO), die Mitgliedschaft des EJF sowie Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD	S 8
4. Biblische Impulse und Diakonie	
4.1. Worte Jesu als Handlungsorientierung	S 10
4.2. Christliches Menschenbild	S 11
4.3. Geschichte der Diakonie	S 11
4.4. Säkularisierung als neue Herausforderung und Chance	S 12
4.5. Diakonische Identität	S 13
5. Kirche und Diakonie	
5.1. Das Verhältnis von Kirche und Diakonie im Wandel der Zeiten	S 14
5.2. Kirche und Diakonie in der DDR	S 15
5.3. Gegenwärtige Ausgestaltung der Organisationsstrukturen des Diakon. Werkes	S 16
5.4. Dienstgemeinschaft und Dritter Weg	S 17
6. Umsetzung des diakonischen Profils im EJF	S 18
6.1. Diakonische Weiterbildung im EJF	S 18
6.2. Anerkennung und Ehrungen im EJF	S 18
6.3. Weitere diakonische Praxisfelder im EJF	S 18
7. Bilanz und Ausblicke	S 19

Handreichung zum diakonischen Profil des EJF

Erarbeitet durch die AG „Diakonisches Profil des EJF“ (Mitwirkung Pastorin von Uckro, Vorstand und alle Arbeitsbereiche des EJF), veröffentlicht im Juli 2016.

1. Evangelisches Jugend- und Fürsorgewerk (EJF) in Geschichte und Gegenwart

Aus der von Johann Hinrich Wichern, dem Begründer der modernen Diakonie, ins Leben gerufenen Rettungshausbewegung entstand 1894 der „Brandenburgische Rettungshaus-Verband“. Aus diesem ging - mit einer sehr abwechslungsreichen Geschichte - das Evangelische Jugend- und Fürsorgewerk (EJF) hervor. Das Anliegen der Gründungsväter war, aus christlicher Verantwortung den gefährdeten, verwaorlosten und sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen zu helfen.

Aus der ursprünglichen „Erziehungshilfe für Kindern und Jugendliche“ kommend, haben sich die Arbeitsbereiche des EJF im Laufe der Geschichte stark erweitert und spezialisiert. So bietet das EJF heute ein breites Spektrum von Themen an. Von vielfältigsten Bildungsangeboten bei den Kindertagesstätten geht es über die fachliche Betreuung schwerst mehrfach-behinderter Menschen bis hin zur Erziehungsarbeit in der Jugendstraffälligenhilfe. Die Betreuung und Beratung sexuell missbrauchter Kinder und Jugendlicher ist ebenfalls ein wesentlicher Bestandteil der täglichen Arbeit. Weitere Arbeitsfelder sind die ambulante Betreuung von sehgeschädigten Kindern und deren Familien, Beratungsstellen, Tagungs- und Begegnungsstätten wie unsere Landhöfe, Völkerverständigung, Integrationsarbeit mit arabischstämmigen Migranten – insbesondere deren Kinder und Familien -, Altenhilfe und Altenpflege und seit 2013 auch die Migration und Flüchtlingshilfe.

Heute (Stand März 2016) ist das EJF ein modernes diakonisches Unternehmen mit über 120 Einrichtungen in den sieben Bundesländern Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen sowie im polnischen und tschechischen Grenzgebiet. In ihnen leisten mehr als 3.800 Mitarbeitende mit hohem Engagement und Fachkompetenz soziale Arbeit für hilfsbedürftige Menschen aller Generationen, Konfessionen und kultureller Zugehörigkeit. Das EJF nimmt damit eine verlässliche Position am sozialen Dienstleistungsmarkt ein. Dazu gehört auch, dass es bestehende Arbeitsplätze erhält und neue schafft.

Herausforderungen, die sich aus gesellschaftlichen Umbrüchen ergeben, wurden durch die Jahrzehnte bis heute vom EJF beherzt und entschlossen angenommen. Dabei hat sich das EJF nie gescheut, sich auch der schwierigen Arbeitsfelder anzunehmen, die von anderen als zu steinig und mühselig brach liegen gelassen wurden. Inklusion, Migration, Demenz oder die verbindliche Unterbringung verhaltensauffälliger Kinder und Jugendlicher sind dabei nur einige Schlagworte.

Getragen von Kontinuität und Entwicklung, sucht das EJF die fachliche Auseinandersetzung und bemüht sich, die eigene Identität im Verhältnis zwischen Staat und Kirche, diakonischem Auftrag und sozialer Arbeit immer wieder neu zu definieren.

Das Logo des EJF, die aufbrechende Taube, symbolisiert den Inhalt der Dienste und der Angebote des EJF: Über 120 Einrichtungen bieten „soziale Arbeit aus einer Hand“ an. Unter den schützenden Flügeln der diakonischen Taube findet hier jede und jeder, vom ungeborenen Kind bis hin zum hochbetagten Senior, eine Hilfe, die für ein möglichst selbstbestimmtes Leben nötig ist.

Im Jahr 2014 feierte das EJF sein 120-jähriges Jubiläum. Es kann auf eine bewegte und ereignisreiche Geschichte zurückblicken. Als verbindende Überschrift über diesen Zeitraum kann das Leitmotiv des EJF gesetzt werden: „miteinander - füreinander“ und „der tätigen Nächstenliebe verpflichtet“. Davon ist das EJF in seiner sozial-diakonischen Arbeit überzeugt. Diesem Leitbild und Grundgedanken fühlen sich die Mitarbeitenden in allen Bereichen verpflichtet, denn das EJF versteht seinen Auftrag als Umsetzung des christlichen Gebotes der tätigen Nächstenliebe.

2. Leitbild des EJF und seiner Führungskräfte

2.1. Leitbild des EJF

Das EJF ist Träger von Einrichtungen und Diensten für Menschen aller Altersgruppen, die eine besondere persönliche und soziale Zuwendung und Begleitung suchen. In der über 120-jährigen Geschichte unterhält das EJF Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, Kindertagesstätten, Beratungsstellen, Einrichtungen der Altenhilfe, Behindertenhilfe sowie Hotels und Tagungsstätten. Die gesamte Arbeit steht unter dem gemeinsamen Leitbild:

Das EJF versteht seinen Auftrag als Umsetzung des christlichen Gebotes der tätigen Nächstenliebe. Das soziale Handeln wird von Prinzipien christlicher Ethik geleitet, vor allem von der Überzeugung, dass die Würde des Menschen unantastbar ist.

Das EJF ist bestrebt, sich den Menschen, für die es Leistungen erbringt, ganzheitlich zuzuwenden, sie in ihrer Würde und Einzigartigkeit zu verstehen und sie zu akzeptieren. Die Wertschätzung des Einzelnen, seiner Möglichkeiten und Fähigkeiten prägt das Handeln der Mitarbeitenden.

Auf dieser Grundlage entwickelt das EJF Angebote, denen gemeinsam ist, dass sie das Selbstwertgefühl des Einzelnen und seine Ressourcen entwickeln und stärken. Dies schließt für das EJF die Zusammenarbeit mit der Familie und die Beachtung und Akzeptanz der sozialen oder ethnischen Bindungen ein.

Die Mitarbeitenden des EJF entwickeln ihre Professionalität und sozialpolitische Kompetenz ständig weiter. Sie wollen Bedarfslagen frühzeitig erkennen und ihnen mit entsprechenden Angeboten begegnen.

Das EJF handelt dabei im Rahmen seiner gemeinnützigen Aufgabenstellung nach Kriterien, die grundsätzlich für die Organisation von Unternehmen gelten. Dazu gehören zielgerichtetes und wirtschaftliches Handeln, Qualitätsbewusstsein, die klare Zuordnung von Verantwortung, partizipativer Führungsstil sowie Effizienz und Transparenz.

In seinem sozialpolitischen Engagement versteht sich das EJF als Anwalt derer, die ihre Interessen nicht immer selbst wahrnehmen können. Es werden ihre Anliegen in der Fachöffentlichkeit, vor Entscheidungsträgern und in den Medien vorgebracht und wirksam vertreten.

Diese Überzeugungen werden von den Mitarbeitenden des EJF in der Arbeit gelebt und umgesetzt. Die Arbeit ist geprägt von Solidarität, Offenheit, Toleranz und gegenseitigem Vertrauen sowie der Zuversicht, gemeinsam erfolgreicher zu sein.

Das Leitbild des EJF ist für alle Mitarbeitenden maßgebend - auch für solche, die sich zu keiner oder einer anderen Religion bekennen. Durch die Verbindung von fachlicher Kompetenz und Leitbild findet der diakonische Charakter des EJF seinen Ausdruck. Die Tätigkeiten der Mitarbeitenden entsprechen daher praktizierter Nächstenliebe und sind zugleich professionelle personenbezogene Dienstleistungen.

2.2. Leitbild der Führungskräfte des EJF

Zur Umsetzung des diakonischen Leitbildes im EJF wurde ein spezielles Leitbild der Führungskräfte entwickelt:

Wir Führungskräfte im EJF achten das christliche Menschenbild. Christliche Werte sind Grundsätze unseres täglichen Handelns, das bedeutet

- Wir setzen uns mit den Prinzipien christlicher Ethik aktiv auseinander.
- Wir geben den Mitarbeitenden Raum, ihren christlichen Glauben zu entfalten.

Wir Führungskräfte im EJF sind verlässliche Partner. Das bedeutet:

- Wir sind in unseren Entscheidungen verbindlich und nachvollziehbar.
- Wir schaffen eine vertrauensvolle und kooperative Arbeitsatmosphäre.

Wir Führungskräfte im EJF geben Orientierung und Sicherheit. Das bedeutet:

- Wir pflegen einen transparenten und partizipativen Führungsstil.
- Wir sorgen für klare Verantwortungszuordnung, delegieren Aufgaben und legen Entscheidungskompetenzen fest.

Wir Führungskräfte im EJF sind für die Weiterentwicklung des EJF mitverantwortlich. Das bedeutet:

- Wir sind aktive Mitglieder einer lernenden Organisation.
- Wir reflektieren das eigene Führungsverhalten.

Wir Führungskräfte im EJF begegnen jedem Mitarbeitendem mit Wertschätzung. Das bedeutet:

- Wir fördern und fordern unsere Mitarbeitenden.
- Wir leben eine konstruktive Feedback-Kultur.

2.3. Diakonisches Handeln als Qualitätskriterium des EJF

Um das Leitbild des EJF mit Leben zu füllen und in der praktischen Arbeit zu verankern, werden diakonische Angebote für interessierte Mitarbeitende initiiert mit dem Ziel:

- Raum für Spiritualität und Begegnung zu ermöglichen
- Mitarbeitenden die Möglichkeit zu eröffnen, sich mit der Thematik zu beschäftigen – insbesondere auch für die, die keiner Kirche angehören
- Unterstützung bei ethischen und christlichen Fragestellungen zu geben

Der besondere Wert des EJF besteht aus einer Mitarbeiterschaft, die über den christlichen Glauben und ethische Gesichtspunkte in ihrer diakonischen Arbeit auskunftsfähig ist. Die Mitarbeitenden werden in der Ausbildung dieser diakonischen Kompetenz vom Träger unterstützt.

3. Mitgliedschaft des EJF im Diakonischen Werk

3.1. Begriffsklärung Diakonie

Der Begriff „Diakonie“ wird in unterschiedlichen Zusammenhängen verwendet und ist Ausdruck für

- individuelles Engagement einzelner Personen
- Lebensäußerung der Evangelischen Kirche
- Träger sozialer Einrichtungen

Da es bei der Verwendung des Begriffs häufig zu Bedeutungsüberschneidungen kommt, ist eine Differenzierung der dreifachen Verwendung des Wortes hilfreich:

a) In der altgriechischen Sprache steht „diakonia“ für Dienst oder Diener, die lateinische Übersetzung „caritas“ steht für Nächstenliebe oder Wohltätigkeit. In diesem Verständnis bedeutet „Diakonie“ den persönlichen Dienst am Menschen im Rahmen der Evangelischen Kirche („Caritas“ im Rahmen der Katholischen Kirche). „Diakonisches Handeln“ heißt hierbei, sich helfend dem Nächsten zuzuwenden, wobei in der heutigen Zeit stärker als früher auf die Bedürfnisse und eigenen Möglichkeiten des Hilfebedürftigen eingegangen wird.

b) Die christliche Theologie sieht in der „Diakonie“ eines der Wesensmerkmale der Kirche neben dem Zeugnis und der Gottesdienstgestaltung. In diesem Sinn steht „Diakonie“ für das soziale Engagement der Evangelischen Kirche im Allgemeinen und ihrer sozialen Einrichtungen, welche in den letzten Jahrzehnten jedoch zahlenmäßig stark zurückgegangen sind.

c) Darüber hinaus wird der Begriff „Diakonie“ verwendet für Einrichtungen sozialer Träger, die Mitglieder im Dachverband des „Diakonischen Werkes“ sind. Diese Träger sind rechtlich selbstständige Organisationen und von der Kirche unabhängig, stehen jedoch zu ihr in der Verbundenheit des evangelischen Glaubens. Zu ihnen zählt auch das EJF.

3.2. Das Subsidiaritätsprinzip in Deutschland

Das Subsidiaritätsprinzip spielt für die Entwicklung der Diakonie und anderer sozialer Träger in Deutschland eine wichtige Rolle. Es reicht in die Zeit unmittelbar nach der Reformation zurück und hat seinen Ursprung in der calvinistischen Konzeption des Gemeinwesens. Die Synode in Emden (Ostfriesland 1571) hatte über das entstehende neue Kirchenrecht zu befinden. Sie entschied in Abgrenzung zur bisher geltenden zentralistischen katholischen Kirchenlehre, dass Entscheidungen jeweils auf der niedrigst möglichen Ebene getroffen werden sollen.

Das Subsidiaritätsdenken entwickelte sich weiter, vor allem im Liberalismus und in der katholischen Soziallehre des 19. Jahrhunderts sowie durch die veränderte politische Situation nach Gründung des Deutschen Kaiserreiches 1871. In der Weimarer Republik wurde dieses Prinzip vor allem von konfessionellen Vertretern und dem Reichsarbeiterministerium zu einem „bürokratischen Organisationsprinzip des Wohlfahrtsstaates“ umfunktioniert.

In der Staatstheorie bedeutet das Subsidiaritätsprinzip, dass der Staat kein Selbstzweck ist, sondern dienen soll. Er darf nicht Aufgaben an sich ziehen, die von Selbstverwaltungskörperschaften (z.B. Gemeinden), gesellschaftlichen Vereinigungen (z.B. Genossenschaften) oder von den Einzelnen selbst genau so gut oder besser erledigt werden können. Wenn diese aber mit bestimmten Aufgaben überfordert sind, soll die übergeordnete Organisation die Aufgaben übernehmen oder die nachgeordneten Einheiten bei deren Erledigung unterstützen. Das Subsidiaritätsprinzip bedeutet somit, dass die leistungsfähigen kleineren Einheiten einen Handlungsvorrang und die übergeordneten Organisationen eine Unterstützungspflicht haben.

In der Auseinandersetzung des frühen 20. Jahrhunderts waren liberale und konfessionelle Gruppierungen Hauptgegner von Teilen der Sozialdemokratie, aus Furcht vor deren Verstaatlichungsbestrebungen. Die Sozialdemokratie wollte die Wohlfahrtspflege verstaatlichen und entkonfessionalisieren sowie einen Rechtsanspruch auf fürsorgerische Leistungen einführen. Darin sahen private und konfessionelle Träger eine Bedrohung ihrer Existenz.

In dieser Auseinandersetzung um die Festlegung der Aufgabenteilung zwischen öffentlichen und verbandlichen Trägern der Wohlfahrtspflege beziehungsweise um die Rolle und Stellenwert der freien Wohlfahrtsverbänden wurde das Subsidiaritätsprinzip als „Selbstbeschreibung- und Kampfformel“ der freien Verbände eingesetzt. Es wurde eine „größtmögliche Unabhängigkeit von Staatsaufsicht- und Reglementierung sowie eine Aufwertung und Stabilisierung ihrer wohlfahrtspolitischen Bedeutung“ gefordert.

Die freie Wohlfahrtspflege wurde auf diesem Weg zunehmend in die staatliche Wohlfahrts politik integriert, deren Abschluss die Reichsfürsorgeverordnung (RFV) von 1924 bildete. Die privaten Wohlfahrtsvereine wurden hier ausdrücklich erwähnt und in die Erbringung öffentlicher Aufgaben einbezogen. In der Modifikation des Reichsjugendwohlfahrtsgesetzes von 1926 erhielten die sieben Reichsspitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege die staatliche Approbation durch namentliche Nennung im Gesetzestext. In diesen Gesetzen in der Weimarer Republik wurde das spezifisch deutsche System der „dualen Wohlfahrtspflege“ manifestiert. In seinen Grundzügen - der Förderverpflichtung und Gesamtverantwortung öffentlicher Träger, mit einer gesetzlich festgeschriebenen Bestands- und Eigenständigkeitsgarantie der freien Träger - besteht das System bis heute. Mit dieser Entwicklung erhielt das Subsidiaritätsdenken Einlass in die Weimarer Fürsorgegesetzgebung. Bei der Gründung der Bundesrepublik Deutschland wurde das Subsidiaritätsprinzip übernommen, welches bis heute Bestand hat.

3.3. Bedeutung der Dachverbände und ihr Verhältnis zu freien Trägern

Diese geschichtliche Entwicklung hatte vor allem bis 1945 den Wohlfahrtsverbänden als Dachorganisationen sozialer Träger eine große Bedeutung zukommen lassen. Mit Gründung der Bundesrepublik Deutschland 1949 wurde die bisherige Förderverpflichtung des Staates den Spitzenverbänden gegenüber zunächst übernommen. Der Vorrang einer begrenzten Anzahl von staatlich lizenzierten Spitzenverbänden wurde im Verlauf der 1970er Jahre jedoch durch verschiedene Entwicklungen erschüttert. Die aufkommende Selbsthilfebewegung und das allmähliche Abschmelzen der sozialkulturellen Verankerung der Wohlfahrtsverbände

stellten die besondere Rolle der Wohlfahrtsverbände in Frage. Entkonfessionalisierung, Bürokratisierung und Größenwachstum der Wohlfahrtsverbände führten mitunter zu einer sinkenden Akzeptanz in der Bevölkerung.

Auch immer knapper werdende Haushaltskassen und die Öffnung des europäischen Binnenmarktes hatten negative Auswirkungen auf den Sonderstatus der verbandlichen Wohlfahrtspflege. Die Diskussion um das Verhältnis zwischen den Verbänden der freien und staatlichen Wohlfahrtspflege hat sich deshalb auch von der klassischen Subsidiaritätsthematik entfernt und findet unter Stichworten wie Neo-Korporatismus, Dritter Sektor oder intermediäre Organisationen statt.

Der Gedanke der Subsidiarität dient nun zunehmend auch als Argument für eine Stärkung der neuen Initiativen gegenüber den überkommenen Großverbänden sowie zur Legitimation ihrer Förderansprüche. Es setzt eine Pluralisierung der Trägerlandschaft ein. So werden die neuen Vereine, Initiativen und Projekte im Jugend- und Sozialbereich beispielsweise im SGB VIII bereits als „neue Trägersäule“ neben den etablierten öffentlichen und verbandlichen Trägern betrachtet. Im Gegensatz zum JWG verzichtet das SGB VIII auf eine Definition der Träger und erlaubt auch privat-gewerblichen Institutionen und Einzelpersonen die Leistungserbringung. In § 3 SGB VIII werden sogar gemeinnützige und andere Träger gleichgestellt. Dieses verschärft den Wettbewerb und stellt auch das EJJ vor neue Herausforderungen.

3.4. Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO), Mitgliedschaft des EJJ sowie Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD

Gut ein Jahr nach der Fusion der Evangelischen Kirchen von Berlin-Brandenburg und der Schlesischen Oberlausitz wurden zum 1. Januar 2005 auch die Diakonischen Werke der landeskirchlichen Regionen zusammengefasst zum Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, kurz DWBO. Das DWBO setzt die lange Tradition beider Dachverbände fort und hat vor allem die Aufgabe, seine Mitglieder (gegenwärtig über 450) zu beraten, sie bei der Erfüllung ihrer diakonischen Arbeit zu unterstützen, Austausch und Weiterbildung für Mitarbeitende anzubieten sowie die Interessen der Mitglieder gegenüber Dritten zu vertreten (Kirchen, Ländern, Sozialversicherungsträgern sowie den Spitzenverbänden der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege). Die rechtliche Selbstständigkeit der Mitglieder wird davon nicht berührt.

Die Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD über die Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Kirche und im Diakonischen Werk (1.7. 2005 – siehe Anlage) soll eine gemeinsame Grundlage für Loyalität im kirchlichen Bereich schaffen. Sie ermöglicht es, dass z. B. die Kirchenmitgliedschaft bei Einstellungen als Kriterium begründet sein kann (verfassungsrechtlich geschütztes Recht der Kirche, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln), ohne dass die weltliche Arbeitsgerichtsbarkeit den Kirchen eine Missachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorwerfen könnte.

Das DWBO hat beschlossen, die EKD-Richtlinie am 07.06.2006 zu übernehmen, allerdings mit einigen Konkretisierungen: Die Übernahme der Richtlinie bindet originär allein das DWBO; von den Mitgliedern des DWBO ist sie jedoch zu beachten (Satzungsrecht), das heißt, in eigener Verantwortung umzusetzen. Die Richtlinie bedarf einer Auslegung und Anpassung an die jeweils unterschiedliche Situation der einzelnen Mitglieder im DWBO, wie es im Kommentar zur Loyalitätsrichtlinie vom 23.10.2007 sowie im MV-Beschluss des DWBO zur Loyalitätsrichtlinie vom 19.11.2012 erfolgt ist (siehe Anlage). Demzufolge ist für die Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung die Zugehörigkeit des Mitarbeitenden zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland bindend. Für Aufgaben, die nicht diesen Bereichen zuzuordnen sind, sind die Bestimmungen offener.

Aber auch, wenn im Bereich des DWBO der diakonische Auftrag für einzelne Träger eine Abweichung von der Loyalitätsrichtlinie der EKD erforderlich macht, setzt das diakonische Selbstverständnis des DWBO voraus, dass in den Einrichtungen ein „missionarisches Konzept“ verfolgt wird, das die Mitarbeitenden mit dem Selbstverständnis der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie vertraut macht und ihnen die Mitgliedschaft in der Kirche nahebringt.“

Wie bei vielen sozialen Trägern, ist auch beim EJF die Mitgliedschaft von Mitarbeitenden in einer christlichen Kirche prozentual zurückgegangen und stellt heute keine selbstverständliche Voraussetzung mehr dar - vor allem auch durch das Hinzukommen vieler Einrichtungen aus den neuen Bundesländern sowie eine steigende Anzahl von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund.

Im EJF wird deshalb dieses Thema auf einer klaren Grundposition sensibel und mit Respekt den neuen Mitarbeitenden gegenüber behandelt (siehe Leitbild unter Punkt 2.1. und dialogischer Ansatz der Diakonischen Identität unter Punkt 4.5.). Das EJF steht zu seiner christlichen Identität, verzichtet jedoch zugunsten des Dialogs auf enge Vorgaben und Normierungen geistlicher Lebensäußerung. Das EJF zeigt hier Offenheit und will neue Maßstäbe setzen.

Zum einen ist die Zugehörigkeit von Mitarbeitenden zu einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft wünschenswert. In den Einstellungsgesprächen werden das Verhältnis zur Kirche und das Leitbild des EJF thematisiert. Die Atmosphäre und das Arbeitsklima im EJF sind offen und einladend für eine Annäherung an die Kirche. Zum anderen ist aber für die Einstellung neuer Mitarbeitenden in vielen Bereichen die Kirchenmitgliedschaft keine Voraussetzung, sondern es wird eine Akzeptanz des christlichen Glaubens sowie die Bereitschaft zur Begleitung gläubiger Menschen erwartet.

4. Biblische Impulse und Diakonie

4.1 Worte Jesu als Handlungsorientierung

„Diakonisch“ zu handeln ist eine Form des christlichen Glaubens, welche sich aus dem Auftrag Jesu zur Nächstenliebe ergibt. Jesus zitiert auf die Frage nach dem wichtigsten Gebot Worte aus der hebräischen Bibel:

„Du sollst den Herrn, deinen Gott, lieben von ganzem Herzen, von ganzer Seele und von ganzem Gemüt“- dies ist das höchste und größte Gebot. Das andere aber ist dem gleich: „Du sollst deinen Nächsten lieben wie dich selbst“. In diesen beiden Geboten hängt das ganze Gesetz und die Propheten (Mt 22,37).

In vielen seiner Predigten und Gleichnissen führt Jesus diesen Gedanken weiter aus.

Als er zum Beispiel über das Weltgericht sprach, sagte er das Reich Gottes den Menschen zu, die sich in ihrem alltäglichen Tun ihrem Nächsten zugewandt hatten: im Speisen der Hungrigen, im Kleiden der Nackten, in der Zuwendung zu Kranken und Inhaftierten, im Beherbergen des Fremden.

„Was ihr getan habt einem von diesen meinen geringsten Brüdern, das habt ihr mir getan. Kommt her, ihr Gesegneten meines Vaters, ererbt das Reich, das euch bereitet ist von Anbeginn der Welt!“ (Mt 25,31-46)

Eines der bekanntesten Gleichnisse Jesu ist die Geschichte vom barmherzigen Samariter (Lk 10,35ff), der „Urgeschichte“ der Diakonie.

In dieser Erzählung wird Jesus von einem Schriftgelehrten nach dem höchsten Gebot gefragt und noch genauer: wer ist denn gemeint bei dem Gebot: „Liebe Gott und deinen Nächsten wie dich selbst.“? Da erzählt Jesus ihm das Gleichnis:

Ein Mensch fiel unter die Räuber und blieb halb tot liegen. Ein Priester und ein Levit (Gesetzeslehrer) gingen an ihm vorbei.

Ein Samariter (bei den Juden damals nicht sehr angesehene jüdische Minderheit) kam hinzu, versorgte ihn und brachte ihn sogar in eine Herberge.

Dann fragte Jesus den Schriftgelehrten: Wer von diesen dreien, meinst du, ist der Nächste gewesen dem, der unter die Räuber gefallen war? Er sprach: Der die Barmherzigkeit an ihm tat. Da sprach Jesus zu ihm: So geh hin und tu desgleichen!

Später finden sich ähnliche Worte in den Briefen des Neuen Testaments, so zum Beispiel im Jakobusbrief:

„Seid aber Täter des Worts und nicht Hörer allein. Denn wenn jemand ein Hörer des Worts ist und nicht ein Täter, der gleicht einem Mann, der sein leibliches Angesicht im Spiegel beschaut; denn nachdem er sich beschaut hat, geht er davon und vergisst von Stund an, wie er aussah. Wer aber durchschaut in das vollkommene Gesetz der Freiheit und dabei beharrt und ist nicht ein vergesslicher Hörer, sondern ein Täter, der wird selig sein in seiner Tat.“ (Jakobus 1,22)

4.2. Christliches Menschenbild

Jesu Worte wenden sich in besonderer Weise befreiend den Außenseitern der damaligen Gesellschaft zu: den Verachteten und Ausgestoßenen, den Armen, Frauen und Kindern. Unabhängig gegenüber jedem Vorurteil seiner Zeit verkündet Jesus die Botschaft der Nähe und Liebe Gottes zu allen Menschen ohne Ausnahme und ohne Unterschied der Person, der Rasse, des Standes oder auch des Geschlechtes. Die befreiende und alte Sichtweisen überwindende Botschaft Jesu ist:

- Gott liebt jeden Menschen in seiner Einzigartigkeit - unabhängig von Leistung, Schuld, Scheitern und gesellschaftlichem Status
- Gott traut jedem Menschen Veränderung zu und eröffnet ihm eine Zukunft
- Gott verleiht jedem Menschen eine unveräußerliche Würde

Diese Grundaussagen des Evangeliums bestimmen das Menschenbild in der evangelischen Diakonie und sind somit auch Orientierung für das christliche Leitbild der Einrichtungen des EJF.

4.3. Geschichte der Diakonie

In den ersten christlichen Gemeinden spielte der „Dienst am Nächsten“ eine wichtige Rolle. Er trat sehr früh gleichberechtigt neben den „Dienst der Verkündigung“ (Apg 6,1-7). Neben dem Engagement Einzelner gab es in der Geschichte der christlichen Kirche immer wieder auch größere Initiativen zur Hilfe für die Armen, Kranken und Ausgegrenzten. Eine wichtige Rolle spielten hierbei vor allem Klöster und deren Einrichtungen.

Im 17. und 18. Jahrhundert entstanden aus dem Pietismus heraus zahlreiche Stiftungen, Krankstuben und Waisenhäuser. Stellvertretend für diese Bewegung sei hier August Hermann Francke und seine Stiftung in Halle genannt (1698). Heute beherbergen die „Franckeschen Stiftungen“ eine Vielzahl kultureller, wissenschaftlicher, pädagogischer und sozialer Einrichtungen.

Die Geburtsstunde der organisierten Diakonie ist das Revolutionsjahr 1848. Eine Zeit, in der Armut und soziale Not infolge von wachsender Bevölkerung, beginnender Industrialisierung, Landflucht und gescheiterter Reform rasant zunahmen.

Zunächst waren es wieder einzelne Persönlichkeiten, die sich aus christlicher Verantwortung für Menschen in Not engagierten. Stellvertretend seien hier genannt: Theodor Fliedner in Kaiserswerth (1826 Gründung der „Rheinisch-Westfälische Gefängnisgesellschaft“, 1836 Gründung der Diakonissenanstalt), Wilhelm Löhe in Bayern (1854 Gründung der ersten Bayerischen Diakonissenanstalt in Neuendettelsau), Friedrich von Bodelschwingh in Westfalen (1872 Gründung der Stiftung Bethel) und Johann Friedrich Oberlin im Saarland (1870 Gründung von Kleinkindschulen - er galt neben Fröbel als einer der Väter des Kindergartens, Gründung von landwirtschaftlichen Vereinen mit modernen Saat- und Anbaumethoden, Unterstützung von Frauen für einen Weg in die anerkannte Berufswelt).

Auch wenn ihre Akzeptanz zunächst sehr umstritten war, engagierten sich ebenfalls Frauen als Initiatoren und Leiterinnen von weiblichen Pflege- und Fürsorgevereinen. Stellvertretend sei hier Amalie Sieveking aus Hamburg genannt, welche nicht nur Schriften zur Sozialarbeit und theologische Abhandlungen verfasste, sondern Mitbegründerin der organisierten Diakonie in Deutschland war. Sie gilt mit ihrem „Weiblichen Verein für Armen- und Krankenpflege 1832“, ihren Initiativen zur Arbeitsbeschaffung, ihrer Berufsausbildung für Arme, ihren Aktionen für sozialen Wohnungsbau und Bau von Spitälern als eine Vorreiterin der modernen Sozialarbeit in Deutschland.

In Hamburg und Berlin wirkte der evangelische Theologe und Sozialpädagoge Johann Hinrich Wichern. In Hamburg gründete er die erste deutsche Stadtmission, wenig später wurde er Beauftragter der preußischen Regierung für die Reform des Gefängniswesens, 1831 gründete er das „Rauhe Haus“ - ein so genanntes Rettungshaus für gefährdete Kinder und Jugendliche, welches als Vorreiter der modernen Heimerziehung gilt. Gleichzeitig war das Rauhe Haus auch Ausbildungsstätte für Diakone. Seit jeher war Armenpflege Bestandteil christlicher Gemeinden. Neu war jetzt aber die gezielt sozialpädagogische Ausbildung, womit der Grundstein für die moderne professionelle Sozialarbeit gelegt wurde.

Unter dem Einfluss von Wichern entstanden um 1850 in der damaligen Provinz Brandenburg sogenannte Rettungshäuser in privater Trägerschaft örtlicher Vereine. Hier liegen die Wurzeln des EJF. Ohne großen Verwaltungsaufwand nahmen sie „gefährdete und verwaiste“ Kinder und Jugendliche auf. Die Aufnahme erfolgte grundsätzlich auf freiwilliger Basis. Um ihre Unabhängigkeit zu wahren, lebten die Einrichtungen nur von Spenden und eigenen Erträgen und lehnten jegliche staatliche Hilfe ab. So entwickelte sich schon damals eine neue Anstaltspädagogik (moderne, kindgemäße, fröhliche Erziehung), die durch die Rettungshausbewegung wirksam wurden. Erst sehr viel später konnte sie sich jedoch allgemein durchsetzen.

Darüber hinaus engagierte sich Hinrich Wichern für ein Umdenken der gesamten Ev. Kirche in Deutschland und rief 1848 auf dem ersten Evangelischen Kirchentag in Wittenberg den „Central-Ausschuss für die Innere Mission der Deutschen Evangelischen Kirche“ ins Leben, die Vorläuferorganisation des heutigen Diakonischen Werks der EKD.

Überall in Deutschland entstanden seit 1848 regionale und lokale Zusammenschlüsse der Inneren Mission, ein Netzwerk aus Vereinen und Verbänden, die beispielsweise evangelische Krankenhäuser, Pflegeheime und Stadtmissionen gründeten. Der Grundgedanke dabei war das Helfen aus christlicher Verantwortung heraus – so auch 1894 bei der Gründung vom „Brandenburgischen Rettungshaus-Verband“, der Geburtsstunde des EJF.

4.4. Säkularisierung als neue Herausforderung und Chance

Wie in allen gesellschaftlichen Bereichen, ist in den letzten Jahrzehnten auch in der Diakonie eine Säkularisierung spürbar und stellt diakonische Träger sozialer Einrichtung vor neue Herausforderungen. Das Bewusstsein für das Erbe der christlichen Kultur in Europa sowie eine mehrheitliche Kirchenmitgliedschaft der Mitarbeitenden in der Diakonie ist keine selbstverständliche Voraussetzung mehr wie in früheren Zeiten.

Besonders nach der Wiedervereinigung kamen Mitarbeitende ohne kirchliche Sozialisierung hinzu, als diakonische Träger – wie z. B. auch das EJF - in Ostdeutschland zahlreiche staatliche Einrichtungen in ihre Trägerschaft übernahmen. Die in Westdeutschland schon zu beobachtende strukturelle Asymmetrie zwischen kleiner werdender Volkskirche und wachsender Zahl von Einrichtungen der Diakonie verschärfte sich hier noch einmal. Unter diesen Bedingungen ergibt sich für die Diakonie von heute die besondere Aufgabe, ihre Beziehung zur Kirche erkennbar darzustellen – bis hin zu Auswirkungen auf die konkrete Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts (siehe Punkt 3.4.).

In dieser neuen Herausforderung liegt zugleich aber auch eine besondere Chance. Was bisher im gesellschaftlichen Bewusstsein ungefragt eine Selbstverständlichkeit darstellte, gilt es nun, neu bekannt zu machen. Anliegen und Bedeutung des christlichen Glaubens müssen neu beschrieben und benannt werden. Die Auseinandersetzung mit der christlichen Botschaft und der befreienden Wirkung des Evangeliums erfolgt jetzt als Dialog mit einem atheistisch-multi-religiösem Umfeld und fordert zu einer wachen, selbstkritischen und substanziellen Reflektion auf. Vor diesem Hintergrund eröffnen sich neue Möglichkeiten von „Mission“ als Austausch, Bildung und einladendem Gespräch über Glauben.

4.5. Diakonische Identität

Die Evangelische Diakonie ist in ihrem Grundverständnis ein sichtbarer Ausdruck der Umsetzung des christlichen Gebotes zur tätigen Nächstenliebe. So erbringt auch das EJF seine Dienstleistungen aus der inneren Bindung an christliche Werte heraus.

In der heutigen Zeit leisten diakonische Träger ihre Arbeit jedoch im Rahmen einer wertpluralen und wirtschaftlich orientierten Gesellschaft. Somit stellt sich immer wieder neu die Frage nach dem eigenen konstitutiven Element, nach der Identität, nach dem eigenen Profil. Hierfür lassen sich in der Praxis drei Ansätze für das diakonische Selbstverständnis erkennen:

1. Aus dem historisch gewachsenen und traditionellen Selbstverständnis heraus wird das diakonische Profil als eine exklusiv-abgrenzende christliche Haltung verstanden. Der praktizierte christliche Glaube ist Grundlage und Voraussetzung der Mitarbeitenden in diesen Einrichtungen. Erfahrungen hierfür kommen beispielsweise aus der Tradition von Diakonissenmutterhäusern und deren Einrichtungen.
2. Im Zuge des Säkularisierungsprozess der Gesellschaft wird in den Einrichtungen auf eine spezifische Erkennbarkeit christlicher Lebensäußerungen verzichtet. Eine allgemein „humanistische“ Lebensauffassung bildet die Grundhaltung (verleugnendes Selbstverständnis).
3. Der dialogische Ansatz bewegt sich in der Mitte beider Positionen. Er strebt zum einen eine erkennbare christliche Identität an. Zum anderen verzichtet er zugunsten des Dialogs auf enge Vorgaben und Normierungen geistlicher Lebensäußerung.

Das EJF hält den dialogischen Ansatz für zukunftsfähig und realistisch und geht diesen Weg. Damit ergeben sich zwei Anforderungen an den eigenen Ansatz:

1. Das diakonische Profil des EJF muss erkennbar sein. Lebensäußerungen des christlichen Glaubens sowie der evangelischen Tradition sollen wahrnehmbar sein.
2. Die Dialogfähigkeit des EJF als evangelischer Träger innerhalb eines pluralen gesellschaftlichen Kontextes muss erkennbar sein und wird in eine Verständigung mit einer atheistisch-multireligiösen Gesellschaft eingebracht.

5. Kirche und Diakonie

5.1. Das Verhältnis von Kirche und Diakonie im Wandel der Zeiten

Mit der Gründung des Centralausschusses für die Innere Mission der deutschen evangelischen Kirche auf dem Wittenberger Kirchentag 1849 wurde ein organisatorischer Rahmen für die Vernetzung der vielfältigen Initiativen sozialer Arbeit geschaffen. Hierdurch konnte sich die Diakonie zunehmend am Aufbau des deutschen Sozialstaats beteiligen. Als Verband der Freien Wohlfahrtspflege bildete sie eine wesentliche Säule des deutschen Sozialsystems, das gleichermaßen aus freien und öffentlichen Trägern besteht (siehe Abschnitt 3.2. und 3.3.)

Mit dem Wegfall des landesherrlichen Kirchenregiments und der 1919 in der Weimarer Reichsverfassung geforderten Trennung von Staat und Kirche änderten sich die Rahmenbedingungen für das Verhältnis von Kirche und Diakonie stark. Dennoch wurde in der Verfassung des 1922 gegründeten Deutschen Evangelischen Kirchenbundes (Zusammenschluss der evangelischen Landeskirchen Deutschlands) die kirchliche Verantwortung für die Werke der freien kirchlichen Arbeitsorganisationen und die christliche Liebestätigkeit festgehalten.

Eine Verkirchlichung der Diakonie wurde ab 1933 durch die NS-Diktatur forciert. Infolge des Gesetzes zur Verhütung erbkranken Nachwuchses wurden auch in diakonischen Einrichtungen zahlreiche Sterilisationen durchgeführt. Nach Kriegsbeginn ging der NS-Staat systematisch dazu über, behinderte und psychisch kranke Menschen zu töten. Der Euthanasie fielen auch tausende Patienten aus evangelischen Einrichtungen zum Opfer.

Dieses Vorgehen war dem NS-Staat auf der Grundlage der Gleichschaltungspolitik von privatrechtlichen Trägern möglich. Kirche und Diakonie suchten dem zu begegnen, indem sich die freien Träger einem Protektorat der verfassten Kirche unterstellten. In der Verfassung der Deutschen Evangelischen Kirche (DEK) von 1933 war bereits eine fördernde Obhut für die freie kirchliche Arbeit vorgesehen. Durch Erlass des Leiters der Kirchenkanzlei vom 12. Juni 1940 wurde die Innere Mission schließlich explizit als Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche in die DEK einbezogen.

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde 1945 das Hilfswerk der Evangelischen Kirche in Deutschland als unselbstständige Einrichtung der verfassten Kirche gegründet. Es verteilte zunächst Hilfssendungen, die von Partner-Kirchen im Ausland nach Deutschland kamen. Kriegsheimkehrer, Vertriebene und Flüchtlinge wurden in Lagern betreut und bei der Integration unterstützt.

Damit trat die Kirche erstmalig selbst als Träger organisierter Diakonie in Erscheinung. Daneben bestand weiterhin die unter dem Dach des Centralausschusses organisierte privatrechtliche Diakonie. 1957 kam es zu einer Zusammenführung von Centralausschuss und Hilfswerk, ohne dass deren rechtliche Eigenständigkeit damit vollständig aufgegeben worden wäre. So blieben die Vermögensmassen getrennt und die Organe des Centralausschusses formell bestehen. Erst mit dem Kirchengesetz über das Diakonische Werk der EKD vom 6. November 1975 ist die bis dahin bestehende Doppelgleisigkeit durch die Gründung des Diakonischen Werkes als Rechtsnachfolger von Hilfswerk und Centralausschuss in der BRD beendet worden.

5.2. Kirche und Diakonie in der DDR

In der DDR zielten die Veränderungen im Vereins- und Stiftungsrecht (de facto deren Abschaffung) darauf ab, den gesellschaftlichen Bereich zu kontrollieren. Hierdurch war die traditionelle Vereinsstruktur der Inneren Mission unter Druck geraten. Auch wenn formal die rechtliche Selbstständigkeit von Einrichtungen der Inneren Mission erhalten blieb, wurden an ihrer Stelle jetzt kirchliche Ämter bei Auseinandersetzungen mit staatlichen Behörden in Anspruch genommen. Die endgültige Zusammenführung von Innerer Mission und Hilfswerk wurde 1969 parallel zur Vorbereitung der Gründung des Bundes der Evangelischen Kirchen in der DDR vorgenommen. Dabei wurde ihre Eigenständigkeit gegenüber dem Kirchenbund festgelegt.

Dem gesellschaftlichen Monopolanspruch der SED zum Trotz war es der Diakonie gelungen, durch Ausnutzung ihrer Freiräume und durch ihr Bestreben, sich als verlässlicher Partner darzustellen, einer weiteren Einengung der kirchlich-diakonischen Arbeit Grenzen zu setzen. Mit Arbeitsfeldern wie Brot für die Welt, offener Behindertenarbeit, Telefonseelsorge oder Ehe- und Familienberatung, wurde versucht, auf konkrete Problemsituationen zu reagieren. Daneben gab es den Bereich der gemeindenahen Diakonie, zu dem Gemeindepflegestationen und die Kindertagesstätten ebenso gehörten wie Besuchsdienste und Diakoniekreise. Für viele Gemeinden in der DDR war das Selbstverständnis „Kirche für andere zu sein“ Ausdruck ihres diakonischen Anspruchs und eine Bewährung des christlichen Glaubens angesichts des ideologischen Druckes in der DDR.

Insgesamt hatte die SED mit ihrer Verhältnisbestimmung gegenüber der Diakonie widersprüchliche Ziele verfolgt. Einerseits wurde die Diakonie mit der Kirche identifiziert und galt wie diese als überkommene, überholte und damit zu bekämpfende gesellschaftliche Strukturform. Andererseits, und diese Sicht überwog in den 1980er-Jahren, wurde die soziale Arbeit der Diakonie benötigt. Dieser Zielkonflikt sollte durch eine Instrumentalisierung gelöst werden. Indem der Diakonie verstärkt die Förderung und Betreuung behinderter Menschen überlassen wurde, sollten kirchliche und diakonische Kräfte gebunden werden und zugleich staatliche Aufwendungen vermindert werden.

Dass sich die Diakonie in der DDR trotzdem zu einem beachtlichen kirchlichen Arbeitsfeld mit 15.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickeln konnte, hatte mehrere Ursachen. Zum einen traf in der DDR die atheistische Gesellschaftskonzeption der SED auf eine lange Tradition diakonischen Engagements, auf welche einfache religionsfeindliche Positionen nicht zutrafen. Zum anderen wurde die Diakonie in der DDR durch die bundesdeutsche Diakonie und Kirche finanziell und institutionell unterstützt.

Mit ihren vielfältigen Diensten als praktischem Ausdruck christlichen Glaubens wehrte sich die Diakonie in der DDR gegen Engführungen im Menschenbild und die Ausgrenzung von Menschen. Trotz zeitweilig massiver Repressionen in einigen Bereichen wurde sie dabei in das Gesundheits- und Sozialwesen zunehmend eingebunden – mit nicht unbedeutenden Rückwirkungen auf die Gesellschaft der DDR.

1991 wurden ost- und westdeutsche Dachverbände der Diakonie organisatorisch wieder zusammengeführt.

5.3. Gegenwärtige Ausgestaltung der Organisationsstrukturen des Diakonischen Werkes

Zur Diakonie Deutschland gehören gegenwärtig 19 Landesverbände als Diakonische Werke der Landeskirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland. Weiter zählen dazu 70 Fachverbände, die in unterschiedlichen Bereichen der sozialen Arbeit, des Gesundheitswesens und der Jugend- und Erziehungshilfe tätig sind sowie die neun in der Diakonischen Arbeitsgemeinschaft zusammengeschlossenen Freikirchen mit ihren diakonischen Einrichtungen. Die „Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband“ bildet gemeinsam mit „Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst“ das „Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung“.

Bei den rechtlich selbstständig agierenden Trägern arbeiten unter dem Dach der Diakonie rund 453.000 hauptamtliche Mitarbeitende (Stand vom 1. Januar 2010) und weitere 700.000 ehrenamtliche Mitarbeitende (Stand Ende 2011). Es gibt etwa 27.100 diakonische Einrichtungen und Dienste mit insgesamt etwa einer Million Betreuungsplätzen in Deutschland (Stand 2014).

Um die historisch errungenen Privilegien für kirchliche und kirchennahe Einrichtungen zu manifestieren, wird in den Diakoniegesetzen ihr kirchenrechtlicher Status bestimmt. Wesentlicher Gehalt ist die Anerkennung der Diakonie als kirchliche Lebensäußerung, die Einbeziehung originär kirchlicher Rechtsträger und die rechtliche und organisatorische Verzahnung von Kirche und Diakonie. So wirken Vertreterinnen und Vertreter der verfassten Kirche in den Organen des Diakonischen Werkes mit, Satzungsänderungen unterliegen einem Zustimmungsvorbehalt und es bestehen Zustimmungs- und Informationsrechte der Kirchen. Außerdem gibt es zumeist kirchengesetzliche Regelungen oder zumindest eine ständige Praxis, Vertreterinnen und Vertreter der Diakonischen Werke in kirchenleitende Organe einzubeziehen.

Durch die Statuierung von Mitgliedschaftspflichten werden die Voraussetzungen für die Zuordnung der Mitglieder der Diakonischen Werke zur Kirche und damit für die Einbeziehung in das kirchliche Selbstbestimmungsrecht nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV geschaffen. Dazu zählen u.a. Bestimmungen über die Aufgaben des jeweiligen Rechtsträgers, seine Leitungspersonen und die Geltung bestimmter kirchlicher Normen - insbesondere zum Arbeitsvertragsrecht und zur Mitarbeitervertretung. Den Diakonischen Werken obliegt es zu entscheiden, in welcher Form sie die Einhaltung dieser Vorgaben bei ihren Mitgliedern einfordern und durchsetzen, was in der Praxis oft auf Probleme stößt (siehe hierzu auch Punkt 3.4. Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD).

5.4. Dritter Weg und Dienstgemeinschaft

Innerhalb der Diakonie sind Dienstnehmer und Dienstgeber verbunden in der Erfüllung des gemeinsamen Auftrages. Sie bilden eine Dienstgemeinschaft, die sich zu vertrauensvoller Zusammenarbeit verpflichtet. Jeder diakonische Mitarbeitende hat - unabhängig von seiner Aufgabe und seiner beruflichen Stellung - teil an der Verkündigung der Liebe Gottes.

Anders als in der gewerblichen Wirtschaft stehen sich in dieser Gemeinschaft nicht Arbeit und Kapital als zwei Gegenpole mit gegensätzlichen Interessen gegenüber. Demgemäß werden in Kirche und Diakonie auch keine herkömmlichen Tarifverträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt, wie das in der freien Wirtschaft der Fall ist - hier spricht man vom so genannten „Zweiten Weg“.

Vielmehr ist Diakonie und Kirche verfassungsmäßig das Recht zugestanden worden, ihre Arbeitsbedingungen selbst zu bestimmen. Das liegt an der Besonderheit der Dienste, die sie zu erbringen haben. In Kirche und Diakonie erfolgt die Festlegung des geltenden Arbeitsrechts auf einem eigenen Weg, dem so genannten „Dritten Weg“. Der sieht vor, dass in einer „Arbeitsrechtlichen Kommission“ (ARK), die zu gleichen Teilen mit Vertretern der Dienstnehmer und der Dienstgeber besetzt ist, für beide Seiten akzeptable Lösungen erarbeitet werden.

Gemäß der Vorstellung der diakonischen Dienstgemeinschaft ist die Suche nach Konsens in den ARKen von Partnerschaft und Kooperation geprägt und nicht von Konfrontation. Schließlich sind im kirchlichen Dienst alle Beteiligten den gleichen religiösen Grundlagen und Zielen verpflichtet. Der gerechte solidarische Interessenausgleich und die Anerkennung der Gleichwertigkeit von Dienstgebern und Dienstnehmern sind die Leit motive des Dritten Weges.

Aus dem Gedanken der Dienstgemeinschaft folgt, dass es einen Arbeitskampf (Aussperrung/ Streik) in Diakonie und Kirche nicht geben kann. Die Gemeinschaft der Mitarbeitenden und der Leitung ist durch das Miteinander im Dienste Gottes geprägt. Dies schließt die Möglichkeit aus, durch offenen Druck gegebenenfalls zu Lasten der Hilfebedürftigen Änderungen der Arbeitsbedingungen zu erzwingen. Wenn es innerhalb der ARK tatsächlich einmal nicht zu einer Lösung kommt, sieht der Dritte Weg eine verbindliche Schlichtung durch eine wiederum paritätisch besetzte Schlichtungskommission vor.

Auf der Grundlage von aktueller Rechtsprechung wurde der Dritte Weg dahingehend weiter entwickelt, dass auch Gewerkschaften und Dienstnehmerverbände zukünftig ab 2015 die Möglichkeit erhalten, in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen mitzuarbeiten. Das in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen erarbeitete Arbeitsrecht ist von den Dienstgebern grundsätzlich verbindlich anzuwenden.

6. Umsetzung des diakonischen Profils im EJF

Für eine dauerhafte und erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens sind ethische, fachliche und wirtschaftliche Kompetenzen in ausgewogener Form auszubilden und entsprechende Aktivitäten umzusetzen. Dieses drückt sich unter anderem in der wertorientierten Qualitätsentwicklung im EJF aus (z.B. Fachkonferenzen, Weiterbildung, Qualitätsmanagement).

6.1. Diakonische Weiterbildung im EJF

Neben fachspezifischen Fort- und Weiterbildungen lädt das EJF seine Mitarbeitenden zu diakonischen Fortbildungen und Angeboten ein. Für alle neu eingestellten Mitarbeitenden gibt es einen Einführungstag, bei dem unter anderem über die Geschichte des EJF, seine christlichen Wurzeln und Prägung, die Diakoniegeschichte sowie über das Leitbild des EJF informiert und gesprochen wird. Darüber hinaus gibt es für einzelne Fachbereiche spezifische christliche Kurse und Angebote.

Ziel dieser Veranstaltungen ist es, über den christlichen Glauben zu informieren, zu einem christlichen Denken und Handeln einzuladen sowie konkrete Hilfestellung für besondere Situationen im Arbeitsalltag und im persönlichen Bereich zu geben.

6.2. Anerkennung und Ehrungen im EJF

Die anspruchsvolle Arbeit in den unterschiedlichen Bereichen des EJF kann nur durch motivierte, verlässliche und kompetente Mitarbeitende geleistet werden. Diese gilt es wahrzunehmen und anzuerkennen.

Aus diesem Grund gehört eine spürbare Wertschätzung und Anerkennung der Mitarbeitenden zur Kultur des EJF. Vor allem gilt dies für den Arbeitsalltag, aber auch für besondere Situationen. So gibt es verschiedene Formen der Anerkennung und Ehrung, die auf Antrag jedem zuteil werden kann. Neben der Feier von besonderen Jubiläen und Geburtstagen wird für herausragende Leistungen die EJF-Medaille verliehen.

Für ein hohes diakonisches Engagement wird beim Diakonischen Werk die Verleihung des Kronenkreuzes beantragt und im Rahmen einer festlichen Veranstaltungen des EJF verliehen.

6.3. Weitere Diakonische Praxisfelder im EJF

Nicht nur die Arbeitsbereiche des EJF sind sehr verschieden, sondern auch die Geschichte der einzelnen Einrichtungen. Einige der über 120 Einrichtungen des EJF befinden sich im Bereich der alten Bundesländer, ein großer Teil der Einrichtungen ist in den 90er-Jahren aus den östlichen Bundesländern hinzugekommen. Somit sind die „Kulturen“, die Sozialisierung der Mitarbeitenden und die diakonischen Praxisfelder der Einrichtungen sehr unterschiedlich.

Es gibt ein reiches Spektrum an diakonischer Prägung in den verschiedenen Einrichtungen des EJF. Dies wurde durch eine Umfrage in allen Einrichtungen des EJF im Jahr 2013 bestätigt.

Zum einen wenden sich die seelsorgerlichen Angebote an die zu betreuenden Menschen und deren Angehörige, zum anderen an die Mitarbeitenden selbst.

Es gibt wöchentliche, monatliche und jährliche Veranstaltungen, wobei immer häufiger auch der Kontakt zur örtlichen Kirchengemeinde hergestellt und genutzt wird. Anliegen dieser geistlichen Angebote sind eine Hinführung, Einladung und Stärkung der eigenen Spiritualität, der Gemeinschaft, der Begleitung und Beratung, der Wertevermittlung sowie der aktiven Auseinandersetzung mit christlichen Werten und Glaubensinhalten. Konkret erfolgen diese Angebote zum Beispiel bei Andachten und Gottesdiensten, der Feier von kirchlichen Festen und Feiertagen, der christlichen Lebensberatung, der Begleitung zur Taufe und Konfirmation, der christlichen Sterbebegleitung/Beerdigung und in religionspädagogischen Angeboten.

7. Bilanz und Ausblicke

Diakonie und diakonisches Handeln ist von Wesen her das Engagement für Menschen in besonderen Notsituationen. Von einer gemeinsamen diakonischen Grundlage ausgehend, gibt es jedoch bei den zahlreichen diakonischen Trägern erhebliche Unterschiede in der Geschichte, Struktur und Organisationsform. Sie unterscheiden sich auch in ihrer Prägung und ihren Profilen.

Das EJJ setzt sich kritisch-wohlwollend mit geschichtlich gewachsenen Vorgaben und Anforderungen von Bundes-, Landes-, Fachverbänden auseinander und sucht einen offenen Diskurs darüber. Damit eng verbunden ist die Frage, wie sich Diakonie auch zukünftig als Lebens- und Wesenäußerung der Kirche begreift und begreifen will. Dabei ist zu unterscheiden zwischen der ekklesiologischen Dimension (diakonisches Handeln als „erlebte Kirche“) und der kirchenrechtlichen Verankerung. Hier gibt es zunehmenden Klärungsbedarf. Denn die steigende Disproportionalität von wachsender Diakonie und zurückgehender Kirchenmitgliedschaft bringt eine Reihe von Konfliktfeldern mit sich.

Dieser Verständigungsprozess ist durch das Selbstverständnis des Protestantismus gekennzeichnet, dessen Pluralität sich - in welcher Rechtsform auch immer - dem verordnenden Durchgriff von „oben nach unten“ entzieht. Die Diakonie ist kein zentral gesteuerter Konzern mit 450.000 Beschäftigten, sondern ein bunt gegliedertes Vielfaches mit tausenden von selbstständigen Trägern, mit Bundes-, Landes- und Fachverbänden, mit großen Komplexanbietern und kleinen Einrichtungen. Das alles bildet sich ab auf einem Territorialitäts-System der 22 Gliedkirchen, dessen geschichtliche Wurzeln bis weit ins 19. Jahrhundert zurückreichen. Lösungen lassen sich hier nicht einfach verordnen, sondern es bedarf wiederum eines Prozesses mit Diskurs, Einsicht und Zeit für Veränderung.

Auch das EJJ hat in seiner Geschichte einen wechselvollen Wandel vollzogen und sich den jeweiligen Herausforderungen gestellt. Nicht nur seine Organisationsformen im diakonischen Kontext unterlagen einem mehrfachen Wechsel. Auch die Arbeitsbereiche erweiterten sich fortlaufend, um die „Option für die Armen“ in einer sich stets verändernden Gesellschaft sichtbar werden zu lassen.

Gegenwärtig leistet das EJF mit seinen ca. 3.800 Mitarbeitenden in über 120 Einrichtungen, die sich auf dem Gebiet von sieben Bundesländern befinden, einen engagierten „Dienst am Nächsten“. Insgesamt werden rund 11.000 Menschen in den Einrichtungen des EJF dauerhaft oder zeitweise betreut. Ein Drittel von ihnen sind Kinder und Jugendliche.

Das EJF wird auch weiterhin entschlossen und mutig auf neue Aufgabenfelder zugehen und im Dialog mit seinen Mitarbeitenden auf allen Ebenen im Gespräch bleiben und Entscheidungen treffen. Die Leitverse „miteinander - füreinander“ und „der tätigen Nächstenliebe verpflichtet“, prägen die vielseitige Arbeit und sind Zeugnis der Umsetzung des christlichen Gebotes der tätigen Nächstenliebe. Das soziale Handeln im EJF wird von Prinzipien christlicher Ethik geleitet, vor allem von der Überzeugung, dass die Würde des Menschen unantastbar ist.

Quellenangabe

Der Abschnitt „Kirche und Diakonie“ enthält wesentliche Zitate aus der Schrift: „Perspektiven der Diakonie im gesellschaftlichen Wandel - Eine Expertise im Auftrag der Diakonischen Konferenz des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland“, Neukirchner Verlagsgesellschaft mbH 2011 mit freundlicher Genehmigung des Herausgebers Dr. Uwe Becker.

Darüber hinaus wurden dem Interview der Zeitschrift „diakonie unternehmen“ mit Pfr. Ulrich Lilie (1/2014 Seite 5-7 „Ein Spannungs- und Kraftfeld: Kirche und Diakonie“) Gedanken entnommen.

Weitere Quellen:

Glaube und Werte in der Evangelischen Erziehungshilfe

Handreichung für Einrichtungen und Dienste der Evangelischen Erziehungshilfe von Klaus Graf

Herausgeber: Evangelischer Fachverband für Erzieherische Hilfen im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland

www.v3d.de (Dritter Weg)

www.diakonie.de

Anlagen

Zur Geschichte des EJF von 1894 bis 2014 siehe:

https://www.ejf.de/fileadmin/user_upload/ejf-aktuell/ejf-historienheft.pdf

Richtlinie des Rates der EKD vom 1.7.2005 („Loyalitätsrichtlinie“) siehe:

<https://www.ekd.de/EKD-Texte/loyalitaetsrichtlinie.html>

(siehe dazu auch im Folgenden den Kommentar zur Loyalitätsrichtlinie vom 23.10.2007)

MV-Beschluss des DWBO zur Loyalitätsrichtlinie vom 19.11.2012(im Folgenden)

Kommentierung der Loyalitätsrichtlinie der EKD und ihrer Anwendung im Bereich des DWBO

1. Grundsätzliche Anmerkungen

Warum muss diese Richtlinie sein?

Die Notwendigkeit ergibt sich aus einem Beschluss des **Bundesverfassungsgerichts von 1985** und den **Antidiskriminierungsrichtlinien der EU aus dem Jahr 2000**:

- Der Beschluss von 1985 sagt aus, dass die Kirche als Religionsgemeinschaft über Freiräume verfügt, was die speziellen Anforderungen an ihre Mitarbeitenden angeht. Diese Freiräume müssen aber definiert werden.
- Die Richtlinie 2000/78/EG ist von der EU verabschiedet und muss in den Mitgliedsstaaten umgesetzt werden. In ihr geht es um die Verwirklichung von Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Unter anderem dürfen Weltanschauungen oder Religionszugehörigkeit nicht zu einer Benachteiligung führen. In der Richtlinie gibt es eine Ausnahmeklausel für Religionsgemeinschaften, wenn *„eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung nach Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.“*

Die Definition besonderer Grundverpflichtungen im kirchlichen Arbeitsverhältnis kommt nicht einem kirchlichen Arbeitgeber zu, sondern der Religionsgemeinschaft als solcher. Die Kirche hat daher die Maßstäbe festzulegen, wie die kirchlichen Grundpflichten auszusehen haben.

Was will die Richtlinie?

Um ihrer Glaubwürdigkeit willen, ist es für die Kirche und damit auch für die Diakonie grundlegend, dass die Beschäftigten sich mit dem Selbstverständnis von Kirche identifizieren bzw. dies zumindest respektieren. Auf dem Hintergrund uneinheitlicher landeskirchlicher Regelungen will diese Regelung eine gemeinsame Grundlage für Loyalität im kirchlichen Bereich schaffen. Den Landeskirchen wird empfohlen auf dieser Basis ihre entsprechenden Regelungen zu treffen. Angesprochen werden sollen mit dieser Richtlinie nicht nur die Mitarbeitenden sondern auch die Dienstgeber. Die Richtlinie will keine Verschärfung bisher bestehender Regelungen einführen, auch soll bei den Beschäftigten keine Verhaltensänderung herbeigeführt werden, sondern es soll nur die bisher gängige Praxis beschrieben werden.

Was bedeutet die Richtlinie für das Arbeitsrecht?

Die Richtlinie ermöglicht es, die Kirchenmitgliedschaft bei Einstellungen von Mitarbeiter/innen als Einstellungskriterium (neben anderen Kriterien) zu begründen. Die Regelung in einer Richtlinie für den Gesamtbereich der EKD stellt sicher, dass diese Einstellungspraxis aufgrund des verfassungsrechtlich geschützten Rechtes von Kirche, ihre Angelegenheiten eigenständig zu regeln, von der weltlichen Arbeitsgerichtsbarkeit nicht als Missachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zurückgewiesen werden kann.

DWBO- Mitgliederversammlung vom 19.11.2012 TOP 7

Beschluss zur Loyalitätsrichtlinie:

Die Mitgliederversammlung des DWBO hat am 7. Juni 2006 die „Loyalitätsrichtlinie“ des Rates der EKD für das DWBO und seine Mitglieder als verbindlich beschlossen. Wegen Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung hinsichtlich Nr. 2 des damaligen Beschlusses im Rahmen von Schlichtungsverfahren wird dieser Beschluss insoweit abgeändert und wie folgt neu gefasst: „2. Die Mitgliederversammlung ist sich bewusst, dass wegen der besonderen Verhältnisse im Gebiet des DWBO in mehr als nur einzelnen Ausnahmefällen auch Mitarbeitende eingestellt werden müssen, die keiner christlichen Kirche angehören, wenn der Auftrag der Diakonie an den Menschen erfüllt werden soll. Insoweit kann der Diakonische Auftrag eine Abweichung bzw. sehr weite Anwendung von § 3 Abs. 2 S. 2 der Loyalitätsrichtlinie verlangen. Diese ist dann mit den Mitgliedspflichten im DWBO und dem diakonischen Selbstverständnis des DWBO vereinbar, wenn in der Einrichtung ein missionarisches Konzept verfolgt wird, das die Mitarbeitenden mit dem Selbstverständnis der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie vertraut macht und ihnen die Mitgliedschaft in der Kirche nahebringt. Das Konzept ist dem Vorstand des DWBO vorzulegen. Die Einrichtungen sind verpflichtet, ihr vorgelegtes Konzept auch tatsächlich umzusetzen. Auf Verlangen des Vorstands des DWBO ist diesem hierüber zu berichten.“

Begründung:

In dem Beschluss 2006 sollte geregelt werden, dass wegen der besonderen Verhältnisse im Osten Deutschlands auch Mitarbeiter eingestellt werden können, die keiner Kirche angehören. Zur Wahrung des Diakonischen Profils sollte aber der Träger dann verpflichtet sein, den Nichtkirchenmitgliedern auch die Chance zu geben, sich mit den kirchlich-diakonischen Grundsätzen vertraut zu machen und in die Kirche hineinzuwachsen mit dem Ziel einer Kirchenmitgliedschaft (Taufe).

Damit war deutlich, dass die Mitgliederversammlung den § 3 Abs. 2 der Loyalitätsrichtlinie nicht uneingeschränkt für den Bereich des DWBO gelten lassen wollte, aber auch nicht völlig auf eine Kirchenbindung der Mitarbeitenden verzichtet werden sollte.

Auch nach dem Text der EKD-Richtlinie können beim genauen Hinsehen auch dann Personen eingestellt werden, die keiner Kirche angehören, wenn man keine anderen findet („...angehören sollen“).

Anknüpfend an diese Regelung hat die Schlichtungsstelle nun die Auffassung vertreten, dass diese Ausnahmemöglichkeit durch die Beschlüsse von 2006 eingeschränkt werden sollte, da sonst ja eine solche Regelung angesichts der bestehenden Ausnahmemöglichkeit überflüssig sei. Dies hat zu Problemen geführt und war seinerzeit nicht beabsichtigt. Deswegen scheint eine Neufassung des Beschlusses erforderlich.

Die vorgeschlagene Neufassung macht deutlich, dass hier wegen der besonderen Verhältnisse in Ostdeutschland eine andere Regelung erforderlich ist und man hier den seit mehreren Generationen in atheistischem Umfeld lebenden Menschen auch die Chance eines Hineinwachsens geben muss. Dieser missionarische Ansatz scheint erforderlich und ist auch mit dem kirchlichdiakonischen Selbstverständnis vereinbar. Deswegen wird ausdrücklich ausgeführt, dass die Einstellung von Menschen, die in ihrem Leben noch keine Berührung mit Glaube und Kirche hatten, nicht den Mitgliedschaftspflichten widerspricht, wenn der missionarische Ansatz verfolgt wird.

Dafür gibt es im DWBO bereits gute Beispiele.

Das sind wir

Das Evangelische Jugend- und Fürsorgewerk (EJF gemeinnützige AG) ist Träger von Einrichtungen und Diensten für Menschen aller Altersgruppen, die eine besondere persönliche und soziale Zuwendung und Begleitung suchen.

Aufbauend auf einer 120-jährigen Geschichte, vereint das EJF Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, der Behindertenhilfe, der Altenhilfe und Flüchtlingshilfe in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen sowie grenzüberschreitende Bildungsarbeit unter einem Dach.

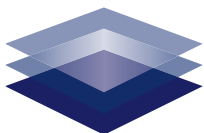
Als gemeinnützige AG ist das EJF steuerbegünstigt und zugleich verpflichtet, seine Überschüsse für gemeinnützige Zwecke zu reinvestieren.

Wir sind Mitglied im Diakonischen Werk und sind Unterzeichner der Initiative Transparente Zivilgesellschaft. In unserer sozialen Arbeit lassen wir uns von Prinzipien christlicher Ethik leiten, vor allem von der Überzeugung, dass die Würde des Menschen unantastbar ist.

Miteinander-Füreinander ist der Leitgedanke, der das Handeln aller Mitarbeitenden in ihrer Arbeit bestimmt.

Mitglied im Diakonischen Werk 

Unterzeichner der Initiative Transparente Zivilgesellschaft



Initiative
Transparente
Zivilgesellschaft

*miteinander
füreinander*

EJF gemeinnützige AG
Königsberger Straße 28, 12207 Berlin
Tel. (030) 76 884-0 / Fax -200
E-Mail info@ejf.de / Internet www.ejf.de