Evangelische Identität und Pluralität – Perspektiven für die Gestaltung von Kirche und Diakonie in einer pluraler werdenden Welt

M. Dröge – 29.11.2018

I. Wozu fordert das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 17. April 2018 heraus? 2

II. Welche Rolle muss die Theologie zukünftig spielen? 4

III. Theologische Skizze zur Beschreibung des „Ethos“ evangelischer Einrichtungen 5

1. Kirche lebt aus der Zuwendung Gottes (*Diakonie Gottes*) und zeigt ihr Wesen in der Gemeinschaft (*koinonia*) des Gottesdienstes (*leiturgia*), des Zeugnisses (*martyria*) und der Nächstenliebe (*diakonia*) 5
2. Anforderungen an Mitarbeitende 6
3. Glaubwürdige christliche Identität im säkularen und weltanschaulich pluralen Kontext 7
4. Arbeitsrechtliche Konsequenzen 8
5. Organisationsverpflichtungen 9

IV. Fazit 9

Evangelische Identität und Pluralität – Perspektiven für die Gestaltung von Kirche und Diakonie in einer pluraler werdenden Welt – M. Dröge – 29.11.2018

I. Wozu fordert das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 17. April 2018 heraus?

Das Urteil des EuGH fordert uns zu grundsätzlichen Überlegungen heraus. Meine These ist, es fordert uns zu einem neuen und sehr grundlegenden theologischen Nachdenken über die Frage heraus, wie wir in einer pluraler werdenden Welt als Kirche und Diakonie die evangelische Identität von Einrichtungen bestimmen und die Dienstgemeinschaft der Mitarbeitenden entsprechend glaubwürdig gestalten wollen.

Als Leitvorstellung habe ich dabei das vor Augen, was wir in der EKBO bereits 2014 als These formuliert haben (These 3 von „begabt leben – mutig verändern“)[1]:

> ***3. Wir nehmen die Herausforderungen der pluralistischen Gesellschaft an***
> *Wie unsere Kirche, so ist auch unsere Gesellschaft vielfältig und wird im Prozess der Globalisierung noch vielfältiger werden. Unterschiedliche Kulturen und Religionen, areligiöse und atheistische Weltanschauungen sowie unterschiedliche Ansichten über die Rolle der Religionen in der Gesellschaft prägen öffentliche Diskurse. Wir nehmen diese Situation als Herausforderung an, vertreten unsere Botschaft aktiv und setzen uns im Geist der Versöhnung für den gesellschaftlichen Dialog ein. …*

Nehmen wir die Herausforderung wachsender Pluralität in dieser Weise an, brauchen wir das Urteil des EuGH vom 17. April 2018 nicht als Problem zu sehen, sondern können es als ein Urteil annehmen, das uns konstruktiv herausfordert.

Was ist die Herausforderung, die wir konstruktiv aufnehmen sollten?

Ziffer 45 des Urteils:
… eine Kirche oder eine andere Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, (kann) eine mit der Religion oder Weltanschauung zusammenhängende Anforderung aufstellen … , wenn die Religion oder Weltanschauung … eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

Dazu ist allerdings zu bedenken:
Ziffer 46:
… die Kontrolle … (ginge) völlig ins Leere … , wenn sie in Zweifelsfällen keiner unabhängigen Stelle wie einem staatlichen Gericht obläge, sondern der Kirche oder der Organisation, die eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung vorzunehmen beabsichtigt.

Was also ist die Herausforderung?

[1] „begabt leben – mutig verändern“ – 10 Thesen; https://reformprozess.ekbo.de/meilensteine/2014-10-thesen-begabt-leben-mutig-veraendern.html

Wir müssen als Kirche und Diakonie … „eine mit der Religion oder Weltanschauung (d.h. für uns: mit unserer evangelischen Ekklesiologie) zusammenhängende Anforderung aufstellen …“, um nachvollziehbar Kriterien zu benennen, weswegen bei einer bestimmten Art von Tätigkeit die Konfessionszugehörigkeit „ … eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.“

Was nicht mehr möglich ist, ist – ohne ein in unserem Ethos begründetes, also theologisch begründetes Konzept – schlichtweg die Konfessionszugehörigkeit für alle Tätigkeitsprofile zu fordern. Wir müssen nun vielmehr theologisch begründen, wie wir die sogenannte „Dienstgemeinschaft“ in unseren Einrichtungen verstehen. Und wir stünden nicht sehr glaubwürdig da, wenn wir diese Begründungsnotwendigkeit als Zumutung ablehnen würden. Denn diese Herausforderung entspricht der realen gesellschaftlichen Situation, als einer Situation, in der christliches Selbstverständnis nicht selbsterklärend, sondern begründungsnotwendig ist, eine der pluralen Lage entsprechende, im genuinen Sinne *apologetische* Situation: Wir müssen unser Selbstverständnis erklären und argumentativ darlegen.

Wir würden m.E. die Herausforderung nicht wirklich konstruktiv aufnehmen, wenn wir nun einfach die Ausdifferenzierung der Loyalitätsrichtlinie als ausreichende Begründung anwenden würden. Das hieße ja gemäß § 3 der Richtlinie: 1. Mitarbeitende müssen „uneingeschränkt“ im Bereich von Verkündigung, Seelsorge und evangelischer Bildung evangelisch sein. 2. Für Dienststellenleitungen „können“ auch ACK-Kirchenmitglieder angestellt werden. 3. Alle anderen Aufgaben „können“ auch von Nicht-Christen wahrgenommen werden. Damit würde dann letztlich evangelische Kirchenmitgliedschaft nur noch für den Bereich Verkündigung, Seelsorge und evangelische Bildung durchsetzbar sein. Alle anderen Personalentscheidungen, durch die ein Christ oder eine Christin bevorzugt eingestellt werden, würden unter dem Verdacht der Willkür stehen, wenn hier nicht glaubwürdige theologische Begründungen formuliert werden.

Dies kann nicht das Ziel sein. Wir müssen also vielmehr von unserem Ethos ausgehend (also theologisch) noch differenzierter begründen, warum für bestimmte Aufgabenprofile Kirchenmitgliedschaft notwendig ist, bei anderen Aufgaben aber verzichtbar ist. Wir *müssen* nicht nur, sondern wir sind auch *berechtigt*, selbst theologisch zu begründen, was wir für erforderlich halten, um eine christliche, speziell evangelische Einrichtung zu sein. Denn für die Definition unseres Ethos sind wir selbst zuständig, nicht die Gerichte. Unser Ethos und die arbeitsrechtlichen Konsequenzen, die wir daraus ziehen, müssen allerdings transparent, nachvollziehbar und verhältnismäßig sein, damit unsere Entscheidungen einer gerichtlichen Überprüfung standhalten. Die unser Ethos betreffenden Kriterien dieser Überprüfung zu definieren aber haben wir das Recht.

Wenn ich die Lage richtig sehe, dann ist das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum Falle Egenberger, in der Folge des EuGH-Urteils, ein deutliches Signal dafür ist, dass wir nun sehr zügig die theologische Aufgabe in Angriff nehmen müssen. Denn durch das BAG-Urteil wird der Spielraum, den das EuGH-Urteil eröffnet hat, eingeengt. Das BAG-Urteil greift schon inhaltlich ein, bestimmt selbst, was mit dem Ethos unserer kirchliche Institution begründbar und was nicht begründbar ist, nimmt also den Platz ein, den wir bisher offen gelassen haben, weil wir eben noch nicht selbst klare theologisch fundierte Begründungen eingebracht haben. Wenn das gesamte Thema vor dem Bundesverfassungsgericht verhandelt werden sollte, spätestens dann muss ein von uns selbständig entwickeltes theologisches Konzept

vorliegen, wie wir das Ethos einer christlichen Einrichtung bestimmen und welche Konsequenzen dieses Ethos für die Profilierung von Arbeitsstellen hat.

II. Welche Rolle muss die Theologie zukünftig spielen?

Wenn wir den Gestaltungsspielraum, der uns angeboten wird, nutzen, dann muss der Theologie in der Diakonie jetzt eine stärker gestaltende Rolle zukommen.

Mit Interesse habe ich das neue Buch „Theologie für Diakonie-Unternehmen. Funktionen – Rollen – Positionen“ zur Kenntnis genommen[2]. Matthias Dargel hat in diesem Buch sieben Thesen zur Rolle der Theologie in diakonischen Unternehmen formuliert (a.a.O., S. 23ff). Er stellt fest, dass innerhalb des säkularisierten Arbeitsmarktes die *inhaltliche* Legitimierung der Kirchenzurordnung wichtiger wird, anstelle der bisherigen *institutionellen* Legitimierung (S. 25). Genau das meine ich: Diese inhaltliche Legitimierung der Kirchenzuordnung wird nun verschärft durch das Urteil des EuGH und in der Folge durch das Urteil des BAG dringend gemacht. Bisher galt: Kirchlich wurde ein Unternehmen dadurch, dass möglichst viele Mitglieder der Institution Kirche in diesem Unternehmen tätig sind. Mitgliedschaft der Mitarbeitenden in der Institution Kirche sollte die christliche Identität der Einrichtung begründen. Also eine *institutionelle* Legitimierung. Faktisch wurde diese Legitimierung vielfach durch den geringen Prozentsatz von Kirchenmitgliedern in den Einrichtungen schon unterhöhlt. Jetzt holt die rechtliche Situation die schon existierende Realität ein. Und jetzt kommt es darauf an, sehr viel stärker inhaltlich-theologisch zu begründen, was ein Unternehmen zu einem christlichen Unternehmen macht.

Matthias Dargel verteilt dann die unterschiedlichen Rollen und Funktionen, die die Theologie in der Diakonie zu spielen hat, auf die verschiedenen Ebenen diakonischen Handelns: Die klassisch pastoralen Aufgaben gehören nicht auf die Ebene des TOP-Managements, sondern gehören in der Form von Verkündigung und Seelsorge auf die Ebene der Leistungserbringung an Klienten und auf die Ebene der Personalführung in Lehre und Seelsorge für Mitarbeitende. Auf die Ebene des Managements gehört die Vorbildfunktion der Leitenden und der Mitglieder der Aufsichtsgremien (S. 29). Als besonders wichtig beschreibt er die theologische Dimension auf der Ebene der Aufsichtsgremien, weil dort über die Fragen des Auftrages und über die Ziele der Unternehmen zu entscheiden ist. Die theologische Gesellschaftskritik (das „prophetische Amt“) gehört auf die Ebene der Verbandsdiakonie, nicht auf die Ebene der Unternehmen.

Ich will diesen Vorschlag nicht im Einzelnen diskutieren. Wichtig ist mir an dieser Stelle aber, anhand dieser Differenzierung von Matthias Dargel deutlich zu machen, worauf es heute ankommt:

Auf der Ebene der Diakonie Deutschland, der Verbandsebene, muss ein Konzept entwickelt werden, dass transparent und nachvollziehbar formuliert, wie wir als evangelische Kirche das christliche Ethos einer Diakonischen Einrichtung verstehen und welche Personalstellen wir deshalb mit welchem Profil in einer evangelischen Einrichtung brauchen und mit welchen Personen besetzen wollen. Dieses Konzept muss in den zuständigen Gremien diskutiert und

[2] Beate Hofmann/Barbara Montag (Hrsg.), Theologie für Diakonie-Unternehmen. Funktionen – Rollen – Positionen, Stuttgart, 2018.

verabschiedet werden. Aufgabe der Verbandsebene ist es, dieses Konzept gesellschaftlich zu vertreten und zu verteidigen. Aufgabe der Einrichtungsleitungen muss es sein, wie es bereits in der Loyalitätsrichtlinie beschrieben ist, für die Prägung der Einrichtung im Sinne dieses Ethos einzustehen, damit sowohl in der Personalführung als auch auf der Ebene der Leistungserbringung die christliche Prägung als der Markenkern der Diakonie bezeugt und gelebt wird.

III. Theologische Skizze zur Beschreibung des „Ethos" evangelischer Einrichtungen

Bereits vor drei Jahren hat ein kleiner Kreisparallel zur Arbeitsgruppe, die die Loyalitätsrichtlinie erarbeitet hat, eine theologische Skizze formuliert, die zur Diskussion anregen soll, was denn theologisch die evangelische Identität einer Einrichtung ausmacht. Jetzt, wo ein Gericht nach dem Ethos unserer Einrichtungen fragt, ist es wohl an der Zeit, diese Diskussion auch wirklich zu führen. Deshalb will ich die Skizze nun im Folgenden einbringen. [3]

Grundüberzeugung der theologischen Argumentation in der Skizze ist, dass die Zusammenarbeit von Personen unterschiedlicher Weltanschauungen in unseren diakonischen Einrichtungen nicht weiter als reines Defizit-Phänomen betrachtet werden soll, sondern als eine gesellschaftsdiakonische Aufgabe der Diakonie in einer immer pluraler werdenden Gesellschaft wahrgenommen und akzeptiert und als Ausdruck gelebter evangelischer Identität verstanden werden kann. Die Dienst- und Zeugnisgemeinschaft kann auch und gerade als plurale Dienstgemeinschaft verstanden werden, wenn Kirche und Diakonie diese plurale Dienstgemeinschaft als Gelegenheit zur Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat verstehen. Das setzt freilich bestimmte Merkmale voraus, die es zu bestimmen gilt, und dies muss sowohl im Blick auf die Mitarbeitenden als auch unter der Perspektive der institutionellen und organisationalen Aspekte reflektiert werden.

1. Kirche lebt aus der Zuwendung Gottes (*Diakonie Gottes*) und zeigt ihr Wesen in der Gemeinschaft (*koinonia*) des Gottesdienstes (*leiturgia*), des Zeugnisses (*martyria*) und der Nächstenliebe (*diakonia*)

Im Evangelium geht es um die Zuwendung Gottes zu seiner Welt, um die *Diakonie Gottes an allen Menschen.* Zur Bezeugung dieser Diakonie Gottes gehört es, alle Menschen als gleichwertig anzuerkennen, offen und solidarisch miteinander umzugehen, alle einzubeziehen, die bereit sind, ein qualifiziertes Miteinander, das zum Einsatz für andere und mit anderen be-

[3] Papier (unveröffentlicht): „Diakonische Dienste und Einrichtungen im säkularen und multireligiösen Kontext", 18.8.2015, Autoren: Bischof Dr. Markus Dröge, Präsident Ulrich Lilie, Dr. Jörg Kruttschnitt, Dr. Christian Oelschlägel. Die folgende Darstellung gibt in gekürzter Form im Wesentlichen die Argumentation dieses Papiers wieder und bettet die Argumentation in die jetzt aktuellen Fragestellungen ein.

fähigt und ermutigt, zu gestalten. Kirche und Diakonie vertrauen in reformatorischer Tradition auf die Prägekraft des Evangeliums.

Zur *diakonia* gehören aber auch *martyria* (Zeugnis) und *leiturgia* (Gottesdienst) als Grunddimensionen von Kirche, die sich bereits in der Apostelgeschichte als wesentliche Dimensionen des Selbstverständnisses der Urgemeinde erkennen lassen (vgl. Apg 2,37–47; 6,1–7; 7,1-60) und die sich evangeliumsgemäß in der Gemeinde als Gemeinschaft von Schwestern und Brüdern (Barmen III) in Gestalt der *koinonia* vollziehen(Eph 4,15.16).

Erst das Zusammenspiel dieser Merkmale lässt Gemeinde erkennbar und wirksam werden. Alle Bereiche kirchlicher Tätigkeiten lassen sich unter diesen Blickwinkeln verstehen. Der Gottesdienst hat eine diakonische Dimension; wie auch umgekehrt das diakonische Engagement etwas mit dem Bezeugen des Glaubens zu tun hat. Zeugnis (*martyria*), Gottesdienst (*leiturgia*), Diakonie (*diakonia*) und Gemeinschaft (*koinonia*) sind wesentliche und einander ergänzende Dimensionen von Kirche, die als Wesensmerkmale tief in der christlichen Tradition verankert sind.

Kirchliche Einrichtungen sind dadurch geprägt, dass in ihnen diese Grundvollzüge von Kirche bereitgestellt und gelebt werden. Dazu benötigen Einrichtungen Mitarbeitende, die diese Grundvollzüge leben und tragen.

2. Anforderungen an Mitarbeitende

Davon ausgehend lassen sich folgende Anforderungen an die Mitarbeitenden formulieren:

- *Martyria*: Das **gelebte Zeugnis** der Mitarbeitenden

Diakonie ist auf Mitarbeitende angewiesen, die bereit sind, ihren christlichen Glauben in unterschiedlichen Formen zu bekennen. Arbeitsrechtlich muss deshalb eine Bevorzugung von Kirchenmitgliedern bei der Auswahl von Mitarbeitenden für bestimmte berufliche Funktionen möglich sein. Das gelebte Zeugnis ist nach christlichem Verständnis und speziell nach evangelischem Verständnis nicht an das Amt der Verkündigung gebunden. Es gilt das Priestertum aller Getauften. Deshalb muss es der Kirche und diakonischen Trägern rechtlich ermöglicht werden, bevorzugt Christen auch für Aufgaben einzustellen, die nicht im Bereich von Verkündigung, Seelsorge und Bildung angesiedelt sind, um die Dienstgemeinschaft als Zeugnisgemeinschaft leben zu können. Die christliche Reinigungskraft, der christliche Fahrer oder die christliche Verwaltungsbeamtin, die oder der den Glauben lebt und bezeugt hat konstitutive Bedeutung für die Christlichkeit einer Einrichtung. Dass das BAG die Begründung des EWDE im Fall Egenberger nicht akzeptiert hat, ist m.E. nicht hinzunehmen. Dieses Urteil fordert uns – wie gesagt – vielmehr heraus, mit einer konsistenten theologischen Begründung unser Recht, christliche Mitarbeitende bevorzugt einzustellen, zu verteidigen.

- *Leiturgia*: Das **geistliche Leben**

Diakonie und Kirche leben von Mitarbeitenden, die geistliches Leben gestalten und teilen können (nicht nur ordinierte Theologen, sondern Mitarbeitende aller Berufsgruppen!). Arbeitsrechtlich muss es deshalb möglich sein, Stellen auszuschreiben, um speziell Mitarbeitende – auch nicht ordinierte Mitarbeitende – zu gewinnen, die sich im Sinne des Priester-

tums aller Getauften zur Beteiligung und Mitgestaltung von Verkündigungsformaten berufen wissen, die dazu qualifiziert sind oder bereit sind, sich qualifizieren zu lassen. Von allen Mitarbeitenden muss erwartet werden können, dass sie bereit sind, das geistliche Leben zu achten und als Bestandteil der Einrichtung mit zu vertreten.

- *Diakonia*: Die konkrete **Hilfe und Begleitung**

Diakonie ist eine Gemeinschaft von Mitarbeitenden, die ihren Mitmenschen zum Nächsten werden, indem sie ohne Ansehen der Person jedem Menschen konkrete Begleitung und fachliche Unterstützung anbieten und gemeinsam mit ihnen nach Lebensperspektiven suchen.

- *Koinonia*: Das **gemeinschaftliche Leben**

Zeugnis, geistliches Leben und Hilfehandeln realisieren sich nach christlicher Überzeugung stets in interpersonalen Beziehungen, in Gemeinschaft. Diakonie ist Gemeinschaft, die die Nächstenliebe lebt. Dazu gehören sowohl Seelsorge und Beratung für Klienten wie für Mitarbeitende, als auch die sozialethische Reflexion des eigenen fachlichen Handelns und angemessene Arbeitsbedingungen.

3. Glaubwürdige christliche Identität im säkularen und weltanschaulich pluralen Kontext

Werden diese vier Dimensionen in Einrichtungen, Diensten und Verbänden sichtbar und erlebbar, erhalten diakonische Einrichtungen und Dienste bei aller Unvollkommenheit eine nach innen und außen glaubwürdige christliche Identität und erweisen sich als gelebte Form von Kirche in der Welt.

Diakonie entfaltet ihre öffentliche und gesellschaftsgestaltende Kraft, indem sie religiöse Authentizität und praktische Nächstenliebe verbindet. In einer pluralistischen Gesellschaft gewinnt sie gerade dadurch Ausstrahlungskraft. Sie verbindet das klare Zeugnis auf der Basis der eigenen Tradition mit der Ausrichtung auf die pluralistische Gesellschaft als ganze. Diakonie kann gerade darin zum *Salz der Erde* werden, dass sie deutlich macht: Sie sucht die eigene Identität nicht durch Abschottung und Abgrenzung von Menschen anderer Weltanschauung, sondern in einer Gemeinschaft, in der die jeweilige Weltanschauung der Einzelnen willkommen ist, geachtet wird und in der gleichzeitig Raum für die Kommunikation des Evangeliums ist.

Das heißt: In diakonischen Einrichtungen müssen die vier Grunddimensionen erkennbar und erfahrbar werden. Es muss aber nicht jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter alle Grunddimensionen in gleicher Weise leben und tragen. Eine Öffnung für nicht-christliche Mitarbeitende ist nicht nur möglich, sondern im Interesse des diakonischen Gesellschaftsauftrags an allen Mitgliedern der Gesellschaft ausdrücklich gewünscht. Denn sie zeigt exemplarisch, wie die Kommunikation des Evangeliums in der gesellschaftlich-pluralen Situation gelebt wird.

Die Mitarbeit von Nicht-Christen in diakonischen Einrichtungen kann in dieser Sichtweise nicht mehr vorwiegend defizitorientiert, also als schmerzliche Ausnahme, die peinlicherweise vielfach zur Regel geworden ist, sondern muss vielmehr als Quelle von Reichtum und

Vielfalt angesehen werden. Dieser Reichtum kann sowohl darin liegen, dass die betreffenden Personen sich mit ihren je eigenen kulturellen und fachlichen Kompetenzen konstruktiv in die Dienstgemeinschaft einbringen. Sie befördern in besonderer Weise die kulturelle und religiöse Sensibiltät der Angebote der Diakonie in einer pluralen Gesellschaft. Die Bereicherung kann aber auch darin bestehen, dass die christliche Identität der Einrichtung durch das Gespräch mit nicht-christlichen Mitarbeitenden in sachdienlicher Weise geschärft und dialogisch verantwortet wird. Nicht zuletzt wird dies ein Beitrag zum diakonischen Gesellschaftsdienst und ein Beispiel für gelingendes Zusammenleben in einer multireligiösen Gesellschaft sein.

Angesichts der weltweiten und auch nationalen gesellschaftlichen Konflikte kann eine so profilierte diakonische Gemeinschaft, die andere Menschen in ihren Überzeugungen respektiert und wertschätzt, ihren spezifischen Beitrag gerade durch eine Öffnung zur Welt und im gemeinsamen Dienst an der Welt leisten. So verstanden strahlen diakonische Dienste in einem säkularen Kontext die Botschaft des Evangeliums aus und leisten einen Beitrag dazu, dass das Evangelium seine gesellschaftliche Prägekraft entfaltet.

4. Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Um diese Form von Gemeinschaft zu realisieren muss arbeitsrechtlich gewährleistet werden, dass eine diakonische Einrichtung befugt ist, bewusst solche Bewerberinnen und Bewerber anzustellen, die in der Lage sind, mit ihrem Dienst dazu beizutragen, dass die Grundvollzüge von Kirche in der Einrichtung erkennbar und erfahrbar werden. Es muss diakonischen Einrichtungen auch möglich sein, christliche Bewerberinnen und Bewerber anderen gegenüber zu bevorzugen, zum Beispiel dann, wenn die genannten Grundvollzüge in einer Einrichtung noch nicht personell abgesichert sind. D.h. wir müssen für kirchliche und diakonische Einrichtungen das Recht verteidigen, selbst zu bestimmen, ob wir zur Bewahrung unseres Ethos – und nicht nur um eine bestimmte Funktion im Arbeitsablauf gewähren zu können! – bevorzugt einen christlichen Mitarbeiter oder eine christliche Mitarbeiterin einstellen wollen. Wenn wir in der Ausschreibung deutlich machen, dass wir die Konfessionalität eines oder einer Mitarbeitenden benötigen, um die vier Merkmale, die unser Ethos begründen, in einer Einrichtung zu bewahren, müsste dies m.E. auch juristisch so darstellbar sein, dass die Kontrolle (vgl. EuGH-Urteil, Ziffer 46) durch ein unabhängiges Gericht möglich ist.

Darüber hinaus können diakonische Einrichtungen ein besonderes Maß an Verbundenheit und Loyalität zu ihrem Sendungsauftrag verlangen, müssen aber auch ihrerseits die Voraussetzungen dafür schaffen, dass diese Loyalität im Dienst ohne Überforderung gelebt werden kann. Dazu ist es notwendig, Anforderungsprofile für die verschiedenen Dienste zu definieren. Nicht alle Mitarbeitende müssen die Loyalität durch Kirchenmitgliedschaft zum Ausdruck bringen, alle Mitarbeitenden müssen aber die sich aus ihrer Verbundenheit ergebenden besonderen Pflichten als wesentlichen Bestandteil ihrer Vertragsbeziehung gegenüber ihrem Dienstgeber anerkennen und akzeptieren. Dies ist ja in der Loyalitätsrichtline schon beschrieben.

5. Organisationsverpflichtungen

Für die unterschiedlichen Ausprägungsformen der Diakonie ergeben sich damit besondere Organisationsverpflichtungen, die bereits in der Loyalitätsrichtlinie erkennbar sind:

Wird das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft aller Mitarbeitenden zukünftig zwar als bleibend wichtiges, aber nicht mehr als einziges Identitätsmerkmal einer Einrichtung verstanden, führt dies zu einer besonderen Verantwortung der Aufsichtsorgane und der Leitungen sowohl für die Qualität, als auch für die Gestaltung des christlich-ethischen Profils (oder „Ethos“ im Sinne der Begrifflichkeit des EuGH-Urteils) in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten und der Organisation einer evangelischen Einrichtung. Die Leitung diakonischer Einrichtungen hat aktiv dafür Sorge zu tragen, dass allen Mitarbeitenden Möglichkeiten und Formate zur Verfügung stehen, um im beschriebenen Sinn am Dienst der Kirche teilhaben und diesen Dienst mit gestalten zu können. Dies erfordert insbesondere die Bereitstellung von Bildungsangeboten, Seelsorge für Mitarbeitende, sozialethische Orientierung sowie gottesdienstliche Angebote, die sich an alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende der Diakonie richten. Die Gesamtverantwortung umfasst zukünftig auch die Verpflichtung insbesondere größerer Träger mit andersgläubigen Mitarbeitenden angemessene Orte und Formate für deren Glaubensleben zu entwickeln.

IV. Fazit

Die hier skizierte theologische Begründung des evangelischen Profils diakonischer und kirchlicher Einrichtungen konkretisiert den Begriff der „Dienstgemeinschaft“. „Dienstgemeinschaft“ ist die Gemeinschaft aller Mitarbeitenden einer diakonischen oder kirchlichen Einrichtung, die sich gemeinsam der „Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes“ (Barmen IV) verpflichtet wissen. Dieser Dienst ist profiliert durch die gemeinsam gelebten Grundvollzüge der *martyria*, *leiturgia* und *diakonia*, die sich evangeliumsgemäß in Gestalt der *koinonia* vollziehen.

Eine solche Gemeinschaft konstituiert sich als Antwort auf den Dienst Gottes, die *Diakonie Gottes* an *allen* Menschen, aus der Christinnen und Christen und auch die Kirche leben. Diese freie und vorbehaltlose Gabe bedingungsloser Annahme durchbricht ein Verständnis von menschlicher Gemeinschaft, das durch reine Tauschlogik oder eine Rollenzuschreibung von Über- und Unterordnung von Geber und Nehmer gekennzeichnet ist und in der die Aufgabenerfüllung als rein funktional verstanden wird. Natürlich kann ein Nicht-Christ genauso gut die Zimmer reinigen oder das Auto sicher fahren, wie ein evangelischer Christ. Aber es gehört zum Ethos der christlichen Einrichtung, dass sie eine Dienstgemeinschaft, eine *koinonia* bildet, in der *martyria*, *leiturgia*, *diakonia* gelebt werden. Es ist deshalb nicht hinzunehmen, wenn von Gerichten die Stellenprofile rein funktional unter Absehung des Auftrages der Zeugnis- und Dienstgemeinschaft beurteilt werden. Denn es ist unser gutes Recht, dieses Ethos selbst zu bestimmen und Personalpolitik so zu betreiben, dass dieses Ethos gelebt werden kann.

Was wären die nächsten Schritte, um in dieser Weise unser Ethos zu bestimmen und unsere Rechtspositionen damit theologisch zu begründen?

1. Die vorgetragene Skizze ist zunächst nicht mehr als eine Skizze. Wir müssen in Kirche und Diakonie darüber diskutieren welche Form von Ethos-Definition wir vertreten wollen, mit dem Ziel möglichst schnell eine theologische Konzeption vorzulegen.

2. Die theologische Konzeption muss dann in den Gremien des EWDE und der EKD verabschiedet werden, um sie verbindlich zu machen.

3. Materialien für die konkrete Umsetzung müssen erstellt und verbreitet werden (also zum Beispiel Musterausschreibungen für unterschiedliche Aufgabenprofile mit Begründungen für die Notwendigkeit der Kirchenmitgliedschaft….), damit sich ein einheitlicher Standard in Kirche und Diakonie durchsetzt.

Falls es zu einer Verhandlung der Thematik vor dem Bundesverfassungsgericht kommt, ist es notwendig, ein in dieser Weise konsistentes Konzept erarbeitet zu haben, um deutlich darlegen zu können, dass wir dort, wo wir Konfessionszugehörigkeit für ein Tätigkeitsfeld erwarten, begründen können, inwieweit diese Konfessionszugehörigkeit „ … eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der (also unserer) Organisation“ ist.