

Zur Aktualität und Weiterentwicklung der Dienstgemeinschaft in modernen Diakonieunternehmen

Eine beispielhafte Untersuchung anhand der Evangelischen Heimstiftung in Stuttgart*

Eva Lang

Die Dienstgemeinschaft ist aktuell umstritten und wird kritisch diskutiert. Einmal zwingen veränderte Rahmenbedingungen im Sozial- und Gesundheitssystem (leistungsbezogene Finanzierung, sozialmarktlischer Wettbewerb) einzelne diakonische Träger, Betriebsteile auszugliedern oder auf Leiharbeit zurückzugreifen. Zum anderen führt auch eine zunehmende religiöse Pluralität in der Gesellschaft und damit auch in der Mitarbeiterschaft diakonischer Einrichtungen zu Profilierungsproblemen für diakonische Träger. Eine weitere Schwierigkeit ergibt sich aus der Geschichte des Dienstgemeinschaftsbegriffs. Der Begriff wurde vorrangig unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten geprägt und dann in einen religiösen Kontext gebettet. Die Dienstgemeinschaft hat sich nicht als kirchlich-eigenständige und theologische Kategorie entwickelt, trotzdem erfährt das Leitbild der Dienstgemeinschaft seine Interpretation von theologischen Gesichtspunkten ausgehend. Bis heute fehlt allerdings ein theologischer Konsens über die Dienstgemeinschaft und damit eine Bestimmung über Inhalt und Bedeutung des Begriffs.

Dimensionen/Elemente des Leitbilds der kirchlichen Dienstgemeinschaft

Das Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft umfasst drei zentrale Aspekte, welche in zwei Dimensionen oder als zwei Elemente der Dienstgemeinschaft beschrieben werden können:

1) Theologische Begründung der Dienstgemeinschaft:

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Diakonie haben als „Gemeinschaft von Glaubenden“ Anteil am kirchlichen Auftrag, das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden. Mit dieser Mitwirkung ist zugleich eine Verpflichtung gegenüber diesem besonderen Auftrag verbunden (personal-subjektives Element, durch den persönlichen Glauben bestimmt).

2) Rechtlich-objektives Verständnis der Dienstgemeinschaft:

* Masterarbeit im europäischen Masterstudiengang „Diakonie – Führungsverantwortung in christlich-sozialer Praxis“.

Aufgrund ihres theologischen Verständnisses ist die Dienstgemeinschaft zugleich auch eine Bestimmungsgröße für die Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen. Dienstgemeinschaft erweist sich im kirchlichen Arbeitsrecht als ein Element spezifischer Mitbestimmungskultur. Die Arbeitsrechtsregelung und Arbeitsgestaltung in Kirche und Diakonie ist geleitet von Gedanken der Partnerschaft, Parität, dem Prinzip der Lohn-gerechtigkeit oder einer verantwortlichen, fairen Konfliktlösung.

Die eingangs beschriebenen Profilierungsprobleme für diakonische Träger betreffen sowohl die theologische als auch die rechtliche Dimension der Dienstgemeinschaft.

Ziel der Arbeit

Ziel meiner Arbeit war eine Betrachtung der Dienstgemeinschaft in der diakonischen Praxis vor Ort. Hinsichtlich der theologischen Dimension und Begründung der Dienstgemeinschaft wollte ich sehen: Wie verstehen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ev. Heimstiftung und wie verstehen sie ihre getane Arbeit? Vom zweiten Element des Leitbilds her, von rechtlich-objektiver Seite, bin ich der Frage nachgegangen, wie die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse und -beziehungen in der alltäglichen Arbeit wahrgenommen und erfahren wird, wo die zentralen Leitgedanken der Dienstgemeinschaft zum Tragen kommen oder wo vielleicht auch nicht (Aktualität der Dienstgemeinschaft).

Methodik und Forschungsprozess

- Methode qualitativer Forschung: Leitfadeninterviews;
- die Grundstruktur des problemzentrierten Interviews und die Wahl von Expert/innen als Interviewpartner/innen als die wesentlichen Merkmale meiner Forschung;
- acht befragte Personen: Hauptgeschäftsführer, Vorsitzender der GMAV; dazu sechs Personen aus unterschiedlichen Einrichtungen (zwei Hausdirektor/innen, zwei MAV-Vorsitzende einer Einrichtung, eine Pflegedienstleitung, eine Sozialdiakonin).

Im Rahmen der Datenauswertung und -verwendung habe ich relevante Kategorien, Themen und Aspekte herausgefiltert, diese zueinander in Beziehung gesetzt und mit Literatur verknüpft und daraus Anregungen und Impulse für eine Weiterentwicklung der Dienstgemeinschaft und damit für die Profilierung diakonischer Träger allgemein formuliert.

Darstellung der Ergebnisse und Weiterentwicklung der Dienstgemeinschaft

Durchgehend vermuteten die Interviewpartnerinnen und -partner, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Begriff „Dienstgemeinschaft“ nichts anfangen können, der Begriff taucht im Arbeitsalltag nicht auf. Hinsichtlich des Verständnisses der Mitarbeiterschaft berichteten mir die Gesprächspartner/innen, dass mit Sicherheit einige bewusst einen diakonischen Träger als Arbeitgeber wählen, aber dass doch zunächst der Arbeitsplatz im Vordergrund stehe. Es sei deutlich zu spüren, dass die Mitarbeiterschaft heute sehr heterogen sei, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer seltener einen religiösen oder spirituellen Hintergrund mitbringen und demnach auch ein Gemeinfinden über Begriffe nicht mehr selbstverständlich sei.

In der Darstellung meiner Ergebnisse beschreibe ich, was gelungene Dienstgemeinschaft für meine Interviewpartnerinnen und -partner heißt und wo diese im Alltag in den Einrichtungen erfahrbar wird. Daneben benenne ich auch verschiedene Aspekte, welche die befragten Personen als Grenzen oder Gefahren für das Verständnis einer kirchlichen Dienstgemeinschaft wahrnehmen und einschätzen. Entsprechend einer unterschiedlichen Wahrnehmung der Gestaltung der Arbeitswelt durch die Gesprächspartnerinnen und -partner wird auch der Begriff „Dienstgemeinschaft“ als Wertbegriff wahrgenommen oder eben nicht.

Für die Aufrechterhaltung des Leitbilds der kirchlichen Dienstgemeinschaft und damit für die diakonische Profilierung einer Einrichtung zeigen meine Ergebnisse zwei wesentliche Aspekte: Erstens muss der propagierte Anspruch übereinstimmen mit der erfahrenen Realität. Zweitens lässt sich eine notwendige Grundhaltung unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Grundkompetenz festhalten. Diese steht in Verbindung zu einer christlichen Sicht des Menschen, wird wahrgenommen in persönlichen und sozialen Kompetenzen und ist, so die Einschätzung meiner Interviewpartnerinnen und -partner, unabhängig von der fachlichen Qualifikation und von der formalen Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche.

Für die Dienstgemeinschaft, beschrieben als die Unternehmenskultur in diakonischen Einrichtungen, halte ich aus den Ergebnissen meiner Forschung fest, dass eine Werteorientierung, dass Führungskräfte, Kommunikationsstrukturen, sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragende Elemente darstellen.

Für die Pflege eines diakonischen Profils und damit für die Weiterentwicklung der Dienstgemeinschaft beschreiben die Interviewpartnerinnen und -partner eine notwendige gemeinsame Übung. Zum einen bieten hier Rituale im Alltag eine wichtige Orientierung, zum anderen ist eine Übersetzungsarbeit im Alltag notwendig, ein gemeinsames Lernen und Verstehen der christlichen Werte und Grundsätze sowie der diakonischen Wurzeln und des diakonischen Auftrags. In dieser gemeinsamen Übung ist Werteorientierung zu verstehen als Prozess und die Dienstgemeinschaft ist aufzufassen als Richtungsnorm – sie ist keine

voraussetzende Tatsache, sondern Ziel. Dienstgemeinschaft meint zugleich auch Diskursgemeinschaft aller Beteiligten.

Als Herausforderungen und Perspektiven für eine Profilierung diakonischer Träger halte ich fest, dass gerade in der Dienstgemeinschaft als Wertbegriff Chancen liegen für eine Identifikation mit dem Träger. In diesem Zusammenhang ist es notwendig, dass auch der Begriff „Dienstgemeinschaft“ als solcher auftaucht, dass er bewusst betrachtet und mit Inhalten gefüllt wird.

Zum anderen kommt im Zuge einer immer häufiger fehlenden religiösen Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einem verstärkten Kontakt und Austausch mit der örtlichen Kirchengemeinde eine wesentliche Bedeutung zu. Dies kann ein Ansatzpunkt sein, die Dienstgemeinschaft neu mit Leben zu füllen. Zudem gilt es, auch für jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über neue Formen christlicher Spiritualität nachzudenken und auch zu überlegen, wie eine zunehmende religiöse Pluralität, auch in diakonischen Einrichtungen, genutzt werden kann für den Austausch und den Diskurs in der Gemeinschaft und wie vielleicht auch dadurch das eigene Profil geschärft werden kann.

Des Weiteren ist eine Standortbestimmung diakonischer Träger im Sozialraum notwendig, die Bedeutung des Gemeinwesens nimmt zu. Wie kann der diakonische Auftrag (von diakonischer Einrichtung und Kirchengemeinde) bei den heutigen Gegebenheiten und Herausforderungen adäquat erfüllt werden („Gemeinwesendiakonie“)? Welche Bedeutung hat dabei die Kooperation und Vernetzung mit anderen, auch nicht-kirchlichen Trägern im Sozialraum und inwiefern liegen im Gemeinwesen vielleicht auch gerade Chancen, den diakonischen Auftrag auf eine breitere Basis zu stellen und dadurch das diakonische Profil zu stärken?