

horizont **E**

Das **evangelische** Magazin im Oldenburger Land



Kirche als Arbeitgeberin

Zwischen Menschlichkeit und Wirtschaftlichkeit



Ja, mit Gottes Segen

Kirchliche Hochzeit – mehr als ein Event



Kirchliches Arbeitsrecht: Auf der Suche nach einer guten Lösung



... EIN LAND, DAS ICH DIR ZEIGEN WILL

ZUKUNFTSKONGRESS 2012
DER EV.-LUTH. KIRCHE IN OLDENBURG

Gedanken zum Signet für den Zukunftskongress

Mich hat es sofort angesprochen, das Signet für den Zukunftskongress unserer Kirche in Oldenburg. „Auf dem Weg in das Jahr 2030“, so lautet der Untertitel des Kongresses.

Diesen Weg in die Zukunft möchte ich gerne gehen. Es scheint gar nicht schwer zu sein, ihn zu gehen. Er engt mich nicht ein. Er ist nicht zu steil. Ich kann ihn ohne große Anstrengungen gehen. Ich bin neugierig auf das, was ich hinter dem Horizont entdecken werde. Wie mag es aussehen, das Land hinter dem Horizont? Die Sonne scheint auch dort, so viel ist gewiss. Auf diesem breiten Weg kann ich der Zukunft beschwingt entgegengehen. Ich werde nicht von Zukunftsängsten geplagt, sondern ziehe fröhlich meine Straße. Denn ich ahne es, das Land, das Gott mir zeigen will. Es ist weit und es ist warm. Und ich weiß, solange er in diesem Land zuhause ist, wird es auch mein Zuhause bleiben.

Meine Hoffnung ist, dass viele sich eingeladen fühlen, diesen Weg mitzugehen. „Lasst das Zaudern sein“, rufe ich denen am Wegrand zu. „Kommt mit, es ist viel leichter, als ihr denkt!“

*Christiane Geerken-Thomas
Programtleiterin für den Zukunftskongress*





Nach einer guten Lösung aus der verfahrenen Situation im kirchlichen Arbeitsrecht suchten die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg, Germaid Eilers-Dörfler, und der kaufmännische Vorstand des Diakonischen Werkes Oldenburg, Uwe Kollmann, bei einem Treffen in den „Schönen Aussichten“.

Mehr auf den Folgeseiten

Wie ein kirchengemäßes Arbeitsrecht in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche und in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz angewendet wird, beschreibt Konsistorialpräsident Ulrich Seelemann.

Seite 10



Das Paradies liegt zwischen Oldenburg und Elsfleth. Anregungen, dieses zu Entdecken, liefert ein Auszug aus dem gerade erschienenen Buch von Jan Janssen „...ein Land, das ich dir zeigen will – Biblische Orte im Oldenburger Land“.

Seite 18



Editorial



Liebe Leserinnen, liebe Leser, seit Monaten steht das Thema „Dritter Weg“ im Fokus der Medien. Stichworte wie Insolvenz, Leiharbeit, Streik und Tarifverhandlungen beherrschen die Schlagzeilen. Und obwohl sich die EKD-Synode erst Ende letzten Jahres für die Beibehaltung des Dritten Weges ausgesprochen hat, wird vielerorts heftig diskutiert, ob dieser Weg eine Zukunft hat. In dieser dritten Ausgabe von „horizont E“ wollen wir Ihnen Hintergrundinformationen zum Thema kirchliches Arbeitsrecht an die Hand geben und verschiedene Sichtweisen zu Wort kommen lassen. Die MAV-Vorsitzende Germaid Eilers-Dörfler und Diakonievorstand Uwe Kollmann suchen nach Lösungen angesichts knapper Kassen. Konsistorialpräsident Ulrich Seelemann stellt kirchengemäßes Arbeitsrecht in Berlin-Brandenburg vor und Prof. Dr. Dierk Starnitzke hinterfragt den Begriff Dienstgemeinschaft aus theologischer Sicht. Der Publizist und Ökonom Wolfgang Kessler hält uns einen kritischen Spiegel vor und rät zum Abschluss von Tarifverträgen mit den Gewerkschaften. Spannende Beiträge, die für Diskussionsstoff sorgen werden.

Dirk-Michael Gröttsch

Impressum

„horizont E“ ist das Magazin der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg. Es erscheint viermal pro Jahr im Einzugsgebiet der oldenburgischen Kirche.

Herausgeber:

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg

Mitarbeit:

Anke Brockmeyer, Udo Dreyer, Silvia Duch, Michael Eberstein, Christiane Geerken-Thomas, Dirk-Michael Gröttsch, Carsten Homann, Jan Janssen, Kerstin Kempermann, Wolfgang Kessler, Hans-Werner Kögel, Jörg Nielsen (epd), Ulrich Seelemann und Dierk Starnitzke.

Bildnachweis:

Anke Brockmeyer, Stefan Bohlen, Udo Dreyer, Carsten Homann, Hans-Werner Kögel, Peter Kreier, Klaus Schreiber, Jens Schulze, epd sowie Privatfotos.

Gestaltung/Produktion:

Andrea Horn, Evangelisches MedienServiceZentrum Hannover, Lutherisches Verlagshaus GmbH

Anschrift:

„horizont E“, Philosophenweg 1, 26121 Oldenburg

Druck:

Sachsendruck Plauen GmbH

Diese Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden.



Aus dem Inhalt

Kirchliches Arbeitsrecht: Der „Dritte Weg“	Seite 06
Drei Fragen an den Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt	Seite 07
Kirchliche Hochzeit – mehr als ein Event	Seite 08
Angedacht	Seite 09
Buchtipp	Seite 09
Dienstgemeinschaft aus theologischer Sicht	Seite 11
Aus den Regionen	Seite 13
Das Paradies	Seite 18

Kirchliches Arbeitsrecht: Auf der Suche nach einer guten Lösung



Schwierige Situation liegt vor allem an knapper Refinanzierung diakonischer oder kirchlicher Einrichtungen

„Ich habe den Eindruck, die ganze verfasste Kirche in Deutschland schaut auf Oldenburg“, leitet Germaid Eilers-Dörfler, Vorsitzende der Mitarbeitervertretung in der oldenburgischen Kirche, das Gespräch mit Uwe Kollmann ein. Der kaufmännische Vorstand des Diakonischen Werkes Oldenburg teilt diese Ansicht. Offenbar ist in der Oldenburger Kirchenlandschaft etwas Ungeheures geschehen. Das Evangelische Krankenhaus ist ausgesichert, hat einen Haustarif mit seinen Mitarbeitenden beschlossen. Und das in einer Zeit, in der die kirchlich-diakonischen Dienstgeber um den Erhalt des „Dritten Wegs“ kämpfen. Ihr erbittertester Gegner ist die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die auf Grundrechten wie etwa dem Streikrecht beharrt.

„Gerade war der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske hier und hat den Mitarbeitenden des Evangelischen Krankenhauses zu ihrem Erfolg gratuliert“, sagt Germaid Eilers-Dörfler. Kollmann bedauert, dass er bei der Versammlung nicht eingeladen gewesen sei. „Das hätte ich gern miterlebt“, sagt er und nimmt einen Schluck Tee. Wieder ist das Lokal „Schöne Aussichten“ Treffpunkt für das Gespräch. Kollmann sagt, „die Kollegen aus der bundesweiten Diakonie erwarten von uns, dass wir das Krankenhaus abschließen. Aber das entscheiden wir noch immer selber.“

Der Diakonievorstand bekräftigt, nach seinem Eindruck hätten Dienstgeber und Mitarbeitende ein gemeinsames Ziel, nämlich gute Arbeit zu vernünftigen Vergütungen zu leisten. Und dabei die Eigenheiten von Kirche und Diakonie nicht aus den Augen zu verlieren. „Nur gemeinsam können wir einen Weg in die Zukunft finden“, so Kollmann. Da stimmt ihm Germaid Eilers-Dörfler zu. „Vor allem müssen wir sehen, die guten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten“, betont sie und verweist auf die Nachteile, die sich aus der Übernahme des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ergäben. „Wenn beispielsweise eine Mitarbeiterin von einem evangelischen Anstellungsträger zu einem anderen wechselt, verliert sie ihre schon erworbenen Ansprüche.“

Aktuell sei zu kritisieren, dass sich die Beratungen in der Arbeits- und Dienstrechtskommission (ADK) über den längst überfälligen Inflationsausgleich so lange hingezogen hätten, dass am Ende die ganze Summe auf einmal mit dem De-



zembergehalt ausgezahlt worden sei – mit der Folge, dass die Steuerprogression den Zugewinn weitgehend aufgezehrt habe. „Da haben manchem die Augen getränt.“

In der Altenpflege, so hält Kollmann dagegen, seien die Verhältnisse völlig anders, „da zahlen wir besser als die Mitbewerber.“ Gleichwohl, so Eilers-Dörfler, sei bei vielen Mitarbeiterinnen die Altersarmut vorprogrammiert, wenn eine Frau mit 44 Berufsjahren am Ende 2.100 Euro brutto verdiene. „Und Altenpflege oder Kita-Arbeit ist ein Knochenjob“, sagt die MAV-Vorsitzende aus eigener Erfahrung als Erzieherin.

Die Verhältnisse in der ADK seien auch ungleich, kritisiert Eilers-Dörfler weiter. Die neun Arbeitgebervertreter seien bestens – oft juristisch – ausgebildet und hätten viele Fachleute an der Seite. Die neun Arbeitnehmervertreter dagegen müssten ohne spezifische Vorbildung und Hilfe Dritter auskommen. „In der Diakonie verfügen die Mitarbeitervertretungen über ein eigenes Budget, um so etwas auszugleichen“, hält Kollmann dagegen.



Er setzt auch bei der Tarifaueinander- setzung auf einen Mittelweg, etwa wie in der nordelbischen Kirche oder der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz. Dort habe man einen Tarifvertrag ermöglicht, der die Vorteile beider Seiten berücksichtige, etwa die Dienstgemeinschaft oder die Friedenspflicht über die Laufzeit von Tarifverträgen hinaus. „Nur ein Streikrecht – oder auch die Aussperrung – sind nicht möglich“, erklärt Kollmann. Das Streikrecht, so betont dagegen Eilers-Dörfler, sei der „Knackpunkt“. Es könne nicht sein, dass kirchliches Recht ein Grundrecht verhindere. „Das haben sogar die Gerichte schon so entschieden.“

Einigkeit herrscht zwischen den Gesprächspartnern in der Ansicht, dass die schwierigen Verhältnisse vor allem mit der zu knappen Refinanzierung diakonischer oder kirchlicher Einrichtungen zusammenhängen. „Da müssen wir eventuell mit den Gewerkschaften zusammen und anderen Trägern wie Caritas, AWO oder Paritätischem den Druck nach oben erhöhen“, meint die MAV-Vertreterin. Jetzt, ein Jahr vor der Landtagswahl, seien die Bedingungen günstig. Es werde auch Zeit, denn der Bedarf, etwa an Pflegeplätzen, wachse in den kommenden Jahren explosionsartig. Mitarbeitende zu guten Leistungen anzuhalten, gelinge nur im begrenzten Maß mit dem Hinweis auf den diakonischen Auftrag.

Auf Dauer ebenfalls nicht hilfreich sei, angeschlagene Einrichtungen mit Notfallregelungen wie Lohnkürzungen über Wasser zu halten. Kollmann erinnert daran, dass damit aber immerhin „gemeinschaftlich mit den Beschäftigten“ einige Häuser „aus dem Sumpf gezogen“ werden konnten. Und auch daran, dass „eine vernünftige Altenpflege in Niedersachsen nur durch den Rückgriff auf eigene Mittel aufrechterhalten werden“ konnte.

Versöhnlich klingen Eilers-Dörfler und Kollmann bei der Suche nach Lösungen aus dem seit Monaten schwelenden Konflikt. Das Gezänk beider Seiten nervt sie offenbar gleichermaßen. „Wir müssen das Feindbild Arbeitgeber aufgeben“, sagt die MAV-Vertreterin, der Diakonie-Vorstand schüttelt über das „Muskelspiel“ beider Seiten den Kopf. „Am besten wäre es, eine kleine Gruppe

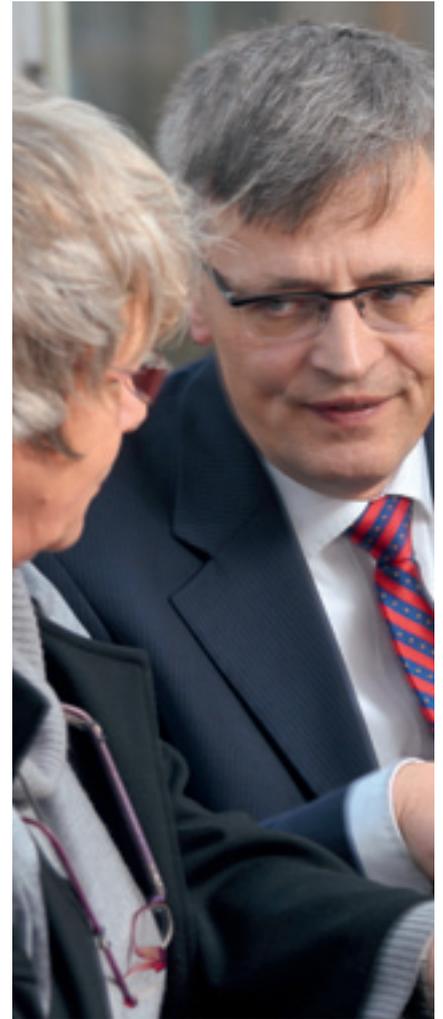




verständiger Leute käme zusammen“, schlägt Kollmann vor. Bestimmte Personen dürften allerdings nicht dabei sein, ist er sich mit Eilers-Dörfler einig, sonst sei das Scheitern vorprogrammiert. „Und es wird Stillschweigen vereinbart bis zum gelungenen Abschluss“, sagen ebenfalls beide. Also keine Zwischenergebnisse per E-Mails mit zig Kopien.

Amüsiert zeigt sich die MAV-Vorsitzende am Ende von einem bildhaften Vergleich Kollmanns. Wenn es darum gehe, einen zukunftsfähigen Kompromiss zu finden, fielen ihm immer die Erdmännchen ein. „Wer zuerst den Kopf in die Höhe reckt, kriegt eins auf den Deckel.“ Die Organisationsstruktur in der oldenburgischen Kirche und der Diakonie im Oldenburger Land sei aber so gut, dass es auch möglich sein müsse, einmal der Erste zu sein – und dann die Wächterfunktion zu übernehmen. „Wir sind in Oldenburg auf einem guten Weg – wir müssen nur aufpassen, nicht von den anderen überrollt zu werden“, sagt Kollmann. Beim Abschied entsteht der Eindruck, als könnten er und die Vertreterin der „Gegenseite“ sehr wohl am Verhandlungstisch eine gute Lösung aus der verfahrenen Situation finden.

Das Gespräch hat Michael Eberstein begleitet.



Kirchliches Arbeitsrecht: Der „Dritte Weg“

In der evangelischen Kirche und ihren bundesweit 28.000 diakonischen Betrieben gilt im Arbeitsrecht der sogenannte „Dritte Weg“. Anstelle einer selbstständigen Setzung durch den Arbeitgeber („Erster Weg“, wie bei den staatlichen Beamten) oder einer Übernahme des Tarifvertragssystems, bei dem die Tarife zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt werden („Zweiter Weg“), verhandeln beim „Dritten Weg“ Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden und Arbeitgeber direkt miteinander. Dies geschieht in

den Arbeitsrechtlichen Kommissionen, die paritätisch mit gewählten und weisungsungebundenen Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden sowie Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber besetzt sind. In diesem Gremium werden die Arbeitsvertragsrichtlinien ausgehandelt. Gewerkschaften sind in dem Gremium nur in der nordelbischen Kirche sowie der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz vertreten. Kommt in dem Gremium keine Einigung zustande, entscheidet eine Schiedskommission. Ihr Spruch ist

verbindlich. Beim „Dritten Weg“ sind Streiks und Aussperrungen verboten. In Niedersachsen ruhen seit April 2011 die Verhandlungen für die rund 40.000 Beschäftigten in der Diakonie. Die Mitarbeitervertretung hatte auf Anraten der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di die Kommission verlassen. Die Gewerkschaft versucht nun, Tarifgespräche zu erzwingen. Seit einem Jahr demonstrieren Hunderte Beschäftigte der Diakonie aus Niedersachsen und Bremen immer wieder mit Warnstreiks und „aktiven Mittagspausen“ für bessere Arbeitsbe-

dingungen und gewerkschaftlich geführte Tarifverhandlungen. Zuletzt streikten Ende Februar/Anfang März Mitarbeitende der Diakonischen Dienste Hannover. Die Vertreter der Diakonie betonen immer wieder, dass die Entgelte in der Diakonie bis zu 20 Prozent über den von ver.di ausgehandelten Entgelten in anderen Verbänden liegen. Das zeige, dass der „Dritte Weg“ auch für die Mitarbeitenden mehr bringe als Tarifverträge.

Rechtliche Grundlage des „Dritten Weges“ ist das im Grundgesetz verankerte kirchliche Selbstbestimmungsrecht. Mit der heftigen Debatte um den „Dritten Weg“ beschäftigen sich auch die Gerichte. Die Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund erkennen das Streikverbot in kirchlichen Einrichtungen nicht an. Zwei Landesarbeitsgerichte (LAG) haben

2011 im Sinne von ver.di entschieden: Das LAG Hamburg kam zu dem Urteil, dass Ärzte in diakonischen Krankenhäusern im Bereich der nordelbischen Kirche streiken dürfen. Das LAG Hamm hatte bereits zuvor Beschäftigten der evangelischen Kirche und der Diakonie ein Streikrecht zugesprochen. Die Diakonie Nordrhein-Westfalen hat deshalb Revision beim Bundesarbeitsgericht in Erfurt eingelegt. Ein Urteil wird in diesem Jahr erwartet.

Auch das Diakonische Werk Oldenburg beschäftigt sich in seinem aktuellen Geschäftsbericht mit dem Thema „Dritter Weg“ und der Vergütung. Prokuristin Susanne Bock stellt in ihrem Bericht fest: „Der Vorwurf, diakonische Tarife lägen unterhalb des Niveaus von Tarifverträgen, trifft mithin nicht zu. Richtig ist,

dass wir eine andere Tarifstruktur haben, jüngere und qualifiziertere Mitarbeiter erhalten höhere Vergütungen.“ Als Beispiele werden unter anderem die Entgelte einer Pflegefachkraft in der Altenpflege mit zweijähriger Berufserfahrung verglichen. Nach AVR-K (Stand 1/2011) bekommt eine solche Pflegefachkraft monatlich 2.391,18 Euro. Laut Tarifvertrag der AWO Braunschweig (von ver.di ausgehandelt) nur 2.040 Euro. Nach neun Jahren würde sich der Unterschied für die Pflegefachkraft auf 547,30 Euro belaufen, heißt es in dem Bericht.

Zum Nachlesen: Das Thema 3. Weg findet sich im Geschäftsbericht auf Seite 28/29 www.dw-ol.de/images/i/DiakWerk/DWO_Geschaeftsbericht_2011_web.pdf epd/Kerstin Kempermann

Drei Fragen an ...

... Norbert Kröger, Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt

Wie wird Kirche als Arbeitgeberin in der Außenwirkung wahrgenommen?

Die christlichen Kirchen in Deutschland sind Arbeitgeber mit einer riesigen Dimension: Zusammen mit Diakonie und Caritas beschäftigen sie rund eine Million Menschen. Selbst große Unternehmen schrumpfen im Vergleich dazu auf die Größe eines Zwerges. Das Markenzeichen dieses Arbeitgebers ist ein Sonderweg im Arbeitsrecht. Die öffentliche Debatte, von zentraler Bedeutung für das Image der Kirche als Arbeitgeberin, konzentriert sich mehr und mehr auf den Konflikt zwischen Gewerkschaft und Kirchen. Gewerkschaften und Arbeitnehmer finden zunehmend, der „Dritte Weg“ in seiner jetzigen Ausprägung biete der Arbeitnehmerseite keine adäquaten Chancen zur Durchsetzung ihrer Forderungen. Das schadet der Kirche.

Deutlich unterschätzt wird der Prozess der Meinungs- und Imagebildung, der entsteht, wenn die Beschäftigten selbst im Freundes- und Bekanntenkreis ihre Arbeitssituation thematisieren.



Wo sehen Sie die Stärken der Kirche, wo könnte sie besser werden?

Die Stärke liegt zweifelsfrei im christlichen Gedankengut, Menschenbild und Handeln. Auf eine weitere Stärke sollte sich die Kirche besinnen: ihren Einfluss auf Politik und Wirtschaft. Gemeinsam mit den Gewerkschaften könnten beide Kirchen Lobbyarbeit betreiben, um eine vernünftige Tarifpolitik in sozialen Bereichen allgemeingültig festzuschreiben.

Ist es noch zeitgemäß, Dienstleistungen anzubieten, bei denen die Kirche in Konkurrenz zum freien Markt steht?

Nicht in Konkurrenz, sondern als Korrektiv! Die sozialen Dienstleistungen haben mit Moral, Ethik und christlicher Nächstenliebe zu tun. Deshalb gibt es für eine Volkskirche keine Alternative dazu, in Konkurrenz, aber auch im Gegensatz zum freien Markt soziale und diakonische Dienstleistungen anzubieten.

Anke Brockmeyer

Kirchliche Hochzeit – mehr als ein Event

Was bewegt Paare heute, sich kirchlich trauen zu lassen? Ist das „Ja“ vor dem Traualtar tatsächlich nur noch Teil eines großen, durchorganisierten Hochzeits-Events? Geht es ausschließlich um die Heirat in Weiß, den Hauch von Romantik, die besondere Festlichkeit? Umfragen belegen das Gegenteil: Für viele Menschen, die sich für die kirchliche Trauung entscheiden, ist es wichtig, Gottes Segen für die Ehe zu bekommen.



Für Karoline Meyer-Holz und Matthias Heyder ist der Glaube ein wichtiger Anker. „Das christliche Wertesystem gibt eine besondere Orientierung im gemeinsamen Miteinander“, finden sie.

Diese Erfahrung hat auch Pastor Karsten Hilgen gemacht, der seit Jahren Paare auf der Hochzeitsmesse in Oldenburg berät. Auf dem dort installierten „Meinungsbarometer“ können Besucherinnen und Besucher über die Frage abstimmen, warum es ihnen wichtig ist, kirchlich zu



„Wir möchten den Segen des himmlischen Vaters in unserer Ehe haben“, sagen Inka Papenfuß und Manuel Mehl ganz deutlich.



„Die kirchliche Trauung bietet einen feierlichen Rahmen, auf den wir nicht verzichten möchten, und festigt die Partnerschaft auf besondere Weise.“ Anja Freund und Hergen Decker mit Luissa Sofie.

heiraten. Regelmäßiger Spitzenreiter: der Punkt „Um Gottes Segen zu bekommen“. Hilgen wundert das nicht. „Die Trauung ist einer der Wendepunkte im Leben eines Menschen“, erklärt er. „Dabei wollen die Menschen Gott nahe sein.“

Und auch eine Studie der Familiensoziologin Professorin Dr. Rosemarie Nave-Herz belegt diesen Wunsch: „Trotz des gesamtgesellschaftlichen Wandels behält die Kirche eine besondere Bedeutung bei der Eheschließung“, so die emeritierte Professorin der Oldenburger Carl von Ossietzky-Universität.

„Natürlich ist die kirchliche Trauung auch Teil eines Events“, räumt Holger Rauer ein, Pastor in der Oldenburger Gemeinde Osternburg, zu der die Dreifaltigkeitskirche gehört, eine der beliebtesten Hochzeitskirchen der Region. „Aber in dem Moment, wo ein Brautpaar vor dem Altar steht, tritt dieser Eventgedanke in den Hintergrund. Denn das Wesentliche, das Faszinierende dieses Augenblicks kann man nicht inszenieren, man muss es erleben.“ Ähnliche Erfahrungen macht auch Lars Löwensen, Pastor der Kirchengemeinde Wildeshausen, deren Alexanderkirche ebenfalls bei Brautpaaren hoch im Kurs steht. „In Gesprächen stellt sich immer wieder heraus, dass eine kirchliche Trauung eben mehr

ist als die Unterschrift im Standesamt. Gottes Segen zu bekommen, hat eine andere Dimension“, so Löwensen.

Ob Event oder ehrliches Bedürfnis – für Holger Rauer ist jede kirchliche Trauung eine Chance, um die Kirche und den Gottesdienst auch jenen zu präsentieren, die nur noch selten Gast in den Gotteshäusern sind. Die Reaktion „Früher war das aber alles nicht so locker“ erlebe er häufig. „Die Kirche ist moderner geworden – nur wissen das viele noch nicht.“ Freudige Anlässe wie Hochzeiten oder Taufen seien eine wunderbare Gelegenheit, um auch jüngere Menschen in das Gemeindeleben zurückzuholen.



„Die Kirche gehört für mich zur Hochzeit dazu. Ich heirate nur einmal, aber richtig. Dafür möchte ich den Segen haben“, sagt Iris Pieper, deren Lebensgefährtin Michael Albrecht ihr den Wunsch nach einer kirchlichen Trauung erfüllt.

Übrigens: Laut Nave-Herz spielt bei fast allen Befragten die Hoffnung eine wichtige Rolle, in der kirchlichen Trauung Unterstützung für ein lebenslang haltendes Jawort zu finden. Und die Statistik gibt den Paaren recht: Danach werden kirchlich Getraute seltener geschieden als Paare, die ausschließlich standesamtlich geheiratet haben. (Quelle: Josef Hartmann, Soziale Einbettung und Ehestabilität; in: Scheidungsursachen aus soziologischer Sicht, hrsg. v. Thomas Klein und Johannes Kopp, Würzburg 1999)

Anke Brockmeyer und Udo Dreyer

Es sind doch dieselben Werte



„Wann wir schreiten Seit' an Seit'“. Diese Zeilen eines Arbeiterliedes zu Beginn des letzten Jahrhunderts können sicherlich nicht auf das Verhältnis von Gewerkschaften und unserer Kirche gemünzt sein. Die Beziehung zwischen beiden gesellschaftlichen Institutionen ist seit jeher eher distanziert. Das hat auch historische Gründe, die wir trefflich pointiert in der Person des Pastors Kittelhaus in Gerhard Hauptmanns sozialkritischem Stück „Die Weber“ finden: Kittelhaus ist zu Besuch beim Fabrikanten Dreißiger und bemerkt zu den sozialen Unruhen: „Will denn dieser Unfug wirklich immer noch kein Ende nehmen?“

Das Verhältnis konnten Wichern und Kolping mit ihrem sozialen Engagement nur begrenzt entspannen und heute ist es nicht mehr die soziale Frage, die spaltet, sondern der sogenannte „Dritte Weg“. Auch hier kommen Gewerkschaften und Kirche nicht zusammen. Diese inner-

kirchliche Auseinandersetzung erinnert ein wenig an den Apostel Paulus, der an die Gemeinde in Korinth schreibt: „Ich kann es nicht loben, dass eure Gemeindeversammlungen den Aufbau der Gemeinde nicht fördern, sondern beeinträchtigen.“ (1.Kor. 11, 17)

Dabei sind es doch dieselben Werte – zwar aus unterschiedlichen Traditionen kommend – der Kirche und Gewerkschaften sich verpflichtet fühlen: Solidarität, Humanität, Einstehen für die Schwachen.

Wir können nicht mehr Paulus fragen. Also sollten wir die Lösung des Problems selbst in die Hand nehmen? Gemeinsam und unvoreingenommen? Aber immer mit Blick auf die Mitarbeitenden, denn sie sind ein nicht unwesentlicher Teil des Ganzen.

Carsten Homann

Ein reicher Ideenschatz

Rita Kusch, Diakonin und Beauftragte für Seniorenarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg, stellt sich in ihrem Buch „Ideenbörse für die Seniorenarbeit“ den Herausforderungen für die Seniorenarbeit mit einer neuen selbstbestimmten Generation von alten Menschen. In zwölf Monatsthemen und sechs Zusatzthemen bietet sie Betreuenden und Ehrenamtlichen reiche und rasch umzusetzende Materialien.

Rita Kusch nimmt Abschied von einer vorwiegend unterhaltenden Konzeption

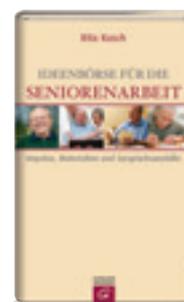
der Seniorenarbeit. Sie ermutigt dazu, sich auch einmal mehr männlichen Themen wie Arbeit und Lehrzeit, Reisen und Lebenswegen, zu widmen. Oder Jung und Alt im Rahmen des Seniorenkreises zusammenzubringen, damit sie voneinander lernen können. Ein wertschätzender Umgang mit den reichen Erfahrungen und vielfältigen Kompetenzen älterer Menschen liegt ihr am Herzen.

Methodische Tipps, Zeitangaben und eine beigelegte CD-ROM vervollständigen diese abwechslungsreiche Ideen-

sammlung für die Praxis. Die „Ideenbörse für die Seniorenarbeit“ ist eine Börse, auf deren Parkett sich die Seniorenarbeit einladend und zukunftsweisend bewegen kann.

Silvia Duch

Rita Kusch
Ideenbörse für die Seniorenarbeit
Impulse, Materialien und Gesprächsanstöße
Gütersloher Verlagshaus, 2012, 192 Seiten



Gesprächswunsch?

Haben Sie ein Thema, über das Sie mit einem Kirchenvertreter öffentlich ein Gespräch führen möchten, dann melden Sie sich bitte. Für die kommenden Ausgaben von „horizont E“ – Das evangelische Magazin im Oldenburger Land – suchen wir für die Seiten 4 bis 6 noch Themenwünsche und Gesprächspartner. Wir freuen uns über Vorschläge per E-Mail unter: presse@kirche-oldenburg.de oder per Telefon: 0441-7701-191.

Tarifverträge in der Kirche?

Kirchengemäßes Arbeitsrecht in Nordelbien und Berlin-Brandenburg



Zur Person:

Ulrich Seelemann ist seit März 2005 Präsident des Konsistoriums der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz. 1951 in Hamburg geboren, bringt der frühere Richter am Hanseatischen Oberlandesgericht (1978-1993) für sein Amt unter anderem Erfahrungen im Finanzgeschäft in der Evangelischen Darlehnsgenossenschaft in Kiel mit. Seit 1998 sitzt er dort im Aufsichtsrat, seit 2004 ist er Vorsitzender des Kontrollgremiums. Darüber hinaus arbeitete Ulrich Seelemann 1990 in einer Abordnung im Bundesministerium der Justiz am Einigungsvertrag mit und leitete von 1993 bis zu seinem Umzug nach Berlin das Kirchenkreisamt des Kirchenkreises Alt-Hamburg.

Das kirchliche Arbeitsrecht wird geprägt vom Begriff der kirchlichen bzw. diakonischen Dienstgemeinschaft. In Kirche und Diakonie stehen sich Dienstgeber und Dienstnehmer nicht gegenüber, um ihre Interessengegensätze zu regeln. Vom kirchlichen Selbstverständnis her stehen beide Seiten in einer Dienstgemeinschaft, im Dienst der Erfüllung des kirchlichen oder diakonischen Auftrags. Insoweit gibt es im Ansatz keine Gegensätze, die ausgeglichen werden müssen. Vielmehr geht es darum, dass Dienstgeber und Dienstnehmer gemeinsam notwendige Regelungen treffen, um diesen gemeinschaftlichen Dienst an dem einen Auftrag verwirklichen zu können.

Diese Ausgangslage schließt vom Selbstverständnis her Arbeitskämpfe aus, da man sich gerade *nicht* sozusagen in Frontstellung gegenübersteht, sondern gemeinsam in der Pflicht ist, Regelungen zu treffen.

Für kirchliche Arbeitsrechtssetzung ist daher notwendig, in einem strukturellen Gleichgewicht, bei dem keiner dem anderen ein Ergebnis aufzwingen kann, die notwendigen Regelungen treffen zu können. Hierfür ist eine verbindliche neutrale Schlichtung vorgesehen für den Fall, dass eine gemeinsame, einvernehmliche Regelung nicht gefunden werden kann.

Diese aus dem verfassungsrechtlich geschützten Selbstverständnis der Kirche abgeleiteten Grundsätze werden durch den sogenannten Dritten Weg erfüllt, in dem Dienstnehmer und Dienstgeber die arbeitsrechtlichen Regelungen in einer paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission aushandeln. Für den Fall einer Nichteinigung gibt es die verbindliche Schlichtung.

Weniger bekannt ist, dass kirchengemäßes Arbeitsrecht auch in Tarifverträgen möglich ist. Dieser Weg wird von zwei Landeskirchen gegangen: der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche und der Evan-

gelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO). In der EKBO werden die Arbeitsbedingungen in einer Tarifkommission mit drei Gewerkschaften ausgehandelt, beide Seiten haben in einem Tarifvertrag einen Arbeitskampf ausgeschlossen und eine verbindliche Schlichtung vereinbart. Die Ergebnisse sind denen der arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht unähnlich, auch dieser Weg klappt, ohne dass Kernpunkte des kirchlichen Selbstverständnisses dabei in Frage gestellt würden. Inzwischen ist allgemein bekannt, dass dieser Weg kirchengemäß ist. Der Vorteil ist, dass dabei die Rechtsfigur der normativen Kraft von Tarifverträgen und ihre in der Rechtsprechung anerkannte „Richtigkeitsvermutung“ zum Tragen kommen, deren Geltung im Dritten Weg noch umstritten ist.

Vom Ausgangspunkt der Dienstgemeinschaft her setzt dieser Weg aber voraus, dass auf Dienstnehmerseite gewerkschaftliche Tarifkommissionen stehen, die überwiegend aus kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestehen, die die besonderen inhaltlichen Bindungen und Verpflichtungen des einen kirchlichen Auftrags kennen und leben. Ferner setzt dieser Weg einen gewissen Organisationsgrad der Mitarbeiterschaft voraus, um in der Tarifkommission ein Abbild der Dienstgemeinschaft darstellen zu können.

Beides ist in der EKBO vorhanden. Ob allerdings diese Voraussetzungen überall in Kirche und Diakonie vorliegen und sich insbesondere überall auch in der kirchlichen Mitarbeiterschaft verankerte Gewerkschaften finden, die bereit sind, diesen Weg mitzugehen, insbesondere einen Arbeitskampfvorzicht mitzutragen, ist fraglich. Gelingt aber dieser Weg, ist er der Arbeitsrechtssetzung im Dritten Weg durchaus ebenbürtig und vergleichbar.

Ulrich Seelemann

Dienstgemeinschaft aus theologischer Sicht

Der Begriff der Dienstgemeinschaft wird für eine theologische oder rechtliche Begründung oder Grundlegung der besonderen arbeitsrechtlichen Formen kirchlich-diakonischer Arbeit (Dritter Weg) gern angeführt. Er ist dafür aber ganz ungeeignet. Er hat nämlich keine besondere kirchlich-diakonische Herkunft, sondern stammt aus der allgemeinen deutschen Verwaltungssprache, wahrscheinlich im Nationalsozialismus.

Den zentralen Begriff des Dritten Weges aus einer „neuen Tarifordnung für Angestellte des Öffentlichen Dienstes“ (A. Adolph, G. Kleinschmidt, Berlin 1942) im Dritten Reich abzuleiten, leuchtet mir nicht ein. Auch wenn er nach 1945 nicht zuletzt im Bereich von Diakonie und Kirche eine andere Prägung erfuhr, lässt sich dabei eine besondere und vor allem überzeugende theologische Füllung kaum feststellen.

Für ein theologisches Verständnis des Dritten Weges, wie es der Begriff Dienstgemeinschaft erfolglos zu vermitteln versucht, ist es hilfreicher, sich an den biblischen Texten zu orientieren.

Kirchlich-diakonisches Handeln basiert auf einer christlichen Glaubensüberzeugung, die zur tätigen Liebe drängt. Diese wird erstmals in den frühesten neutestamentlichen Texten der 50er Jahre unserer Zeitrechnung formuliert und gehört seitdem und bis heute zum innersten Kern des Christentums (vgl. z. B. Gal 5,6+14). Das verlangt nach einer entsprechenden äußeren Ausgestaltung. Sie muss mindestens so beschaffen sein, dass sie dem inneren Beweggrund des Glaubens und seiner Ausrichtung auf die tätige Nächstenliebe nicht widerspricht.

Das führte schon innerhalb der ersten christlichen Gemeinden zu einer Aufhebung der sozialen Unterschiede, also zu einem Gegenentwurf zu damals gängigen gesellschaftlichen Mustern (Gal 3,26-28). Konflikte und (Rechts-)Streitigkeiten

sollten innerhalb der Gemeinschaft verhandelt und nicht nach außen gegeben werden. Sie sollten stattdessen nach den Prinzipien des Interessenverzichtes und der Schlichtung gelöst werden (vgl. 1. Kor 6,1-11). Zudem entwickelten die christlichen Gemeinschaften schon von Anfang an diakonische Aktivitäten und spezifische eigene Funktionen, die für diakonische Fragen zuständig waren (Phil 1,1 und Röm 16,1+2). Umgekehrt haben sie bei aller eigenständigen Gestaltung ihrer inneren Zusammenhänge die bestehenden gesellschaftlichen Strukturen grundsätzlich respektiert und ihr eigenes Verhalten so weit wie möglich darauf abgestimmt (Röm 13,1-10).

Trotz des erheblichen zeitlichen Abstandes von fast 2000 Jahren ist gerade im evangelischen Kontext aufgrund des in der Reformation geprägten Selbstverständnisses für alle wesentlichen Überlegungen zum Spezifikum kirchlich-diakonischen Handelns ein Bezug auf diese biblischen Quellen anzuraten. Das erfordert eine permanente Aktualisierung der Texte.

Welche rechtliche und organisatorische Form die einzelnen diakonischen Institutionen dabei für ihre Arbeit auch immer wählen, sie sollten diese als Konkretisierung des oben beschriebenen inneren Beweggrundes des christlichen Glaubens verstehen und auch erläutern können – etwa gegenüber Gerichten und Kirchenleitungen. Deshalb haben ja fast alle diakonischen Träger und Verbände zu Recht in ihren grundlegenden Dokumenten (z. B. Satzungen) dies als ihr Selbstverständnis formuliert. Sich daran zu orientieren und die eigenen Aktivitäten bewusst als Konsequenz eines solchen Selbstverständnisses im Sinne eines normativen Managements zu gestalten, wäre wesentlich überzeugender als die eher diffuse Verwendung des nebulösen Begriffes Dienstgemeinschaft.

Dierk Starnitzke



Zur Person:

Pfarrer Prof. Dr. Dierk Starnitzke ist Theologischer Vorstand und Vorstandssprecher der Diakonischen Stiftung Wittekindshof, leitet Ressort 1 „Angebotsprogrammatik und Identität“ und ist Mitglied der Ressortleitungskonferenz. Als Theologischer Vorstand ist er seit seinem Amtsantritt im September 2006 auch Vorsteher der Diakonischen Brüder- und Schwesternschaft Wittekindshof. Seit Februar 2009 ist er außerplanmäßiger Professor mit den Schwerpunkten Diakoniewirtschaft und Neues Testament am Institut für Diakoniewissenschaft und Diakoniewirtschaft an der Kirchlichen Hochschule Wuppertal/Bethel.

Aufgespießt: Hat der Dritte Weg eine Zukunft?



Zur Person:

Der promovierte Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler Dr. Wolfgang Kessler (Jahrgang 1953) beschäftigt sich in zahlreichen Büchern mit Wegen zu einer zukunftsfähigen Wirtschaft auf ethischer Grundlage. 2007 wurde er mit dem Internationalen Bremer Friedenspreis ausgezeichnet – für sein öffentliches Wirken für „Frieden, Gerechtigkeit und die Bewahrung der Schöpfung“. Sein neuestes Buch heißt: „Geld regiert die Welt. Wer regiert das Geld?“, Publik-Forum Edition, November 2011.

Die Kirchen stehen vor einer entscheidenden Weichenstellung

Der sogenannte Dritte Weg der Kirchen im Arbeitsrecht hat keine Zukunft. Obwohl die Grundidee gut ist: Arbeitgeber und Arbeitnehmer sitzen sich in Arbeitsrechtlichen Kommissionen gleichberechtigt gegenüber und versuchen, die Probleme im Einvernehmen zu lösen. Gewerkschaften sind nicht nötig, Streiks sind verboten.

Bis vor einem Jahrzehnt hat dieser Dritte Weg den kirchlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Vorteile gebracht. Sie konnten nicht nur die im öffentlichen Dienst ausgehandelten Löhne und Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst durchsetzen. Oft erreichten die kirchlichen Beschäftigten bessere Arbeitsbedingungen, mehr Urlaub und eine bessere Altersversorgung. Doch dies gelang nur so lange, wie die Rahmenbedingungen in den Krankenhäusern, Pflegeheimen und anderen sozialen Einrichtungen einigermaßen stabil waren. Das ist jedoch seit einem knappen Jahrzehnt nicht mehr der Fall. Seit der neuen Sozialgesetzgebung 2003 erhalten die großen Einrichtungen von Diakonie und Caritas die Personalkosten nicht mehr einfach erstattet. Sie müssen mit engen Budgets auskommen. Dazu kommt viel private Konkurrenz auf dem Sozialmarkt, zum Teil Billiganbieter:

Seither erweist sich der Dritte Weg nur noch als Vorteil für die Arbeitgeber. Im vergangenen Jahr machte eine Expertengruppe des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt Praktiken in der Diakonie deutlich, wie man sie aus üblen Großkonzernen kennt: Mobbing, Bossing, steigender Druck, befristete Arbeitsverträge, Leiharbeit, Minijobs, Auslagerung von Arbeiten. Und dies geschieht, weil die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Dritten Weg eben doch nicht auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern verhandeln können. Schließlich sitzen juristische Laien der Arbeitnehmer oft

Profis der Arbeitgeber gegenüber. Zudem sind die Vertreter der Beschäftigten von den Dienstgebern abhängig und an das Direktionsrecht gebunden. Da Streiks verboten sind, haben die Beschäftigten auch kein Machtinstrument. So mussten sie zusehen, wie in vielen Einrichtungen die Arbeitsbedingungen verschlechtert wurden. Das können sich kirchliche Einrichtungen noch weniger leisten als andere soziale Träger. Denn: Kirchen müssen mehr bieten als kostengünstige Dienstleistungen. Wollen sie glaubhaft ihre jesuanische Ethik vertreten, dann müssen sie Anwalt der Bedürftigen sein, dann werden sie daran gemessen, ob sie mit ihren Mitarbeitenden fairer umgehen als andere soziale Einrichtungen.

Gleichzeitig haben die kirchlichen Träger das gleiche Problem wie alle Anbieter von sozialen Dienstleistungen: Die besten Kräfte gehen in Einrichtungen mit den besten Arbeitsbedingungen. Da künftig immer weniger junge Beschäftigte nachwachsen, wird es immer mehr Engpässe auf dem sozialen Arbeitsmarkt geben. Deshalb stehen die Kirchen vor einer entscheidenden Weichenstellung. Entweder sie beharren auf dem Dritten Weg – dann verlieren ihre Einrichtungen die besten Arbeitskräfte und die Kirchen ihre Glaubwürdigkeit. Oder aber sie wagen den ganz großen Sprung nach vorn: Sie schließen Tarifverträge mit den Gewerkschaften und verpflichten sich zusätzlich zu einer Unternehmenskultur, die sich am christlichen Menschenbild orientiert. Dann würden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so fair behandelt wie in anderen Einrichtungen mit Tarifverträgen – und die kirchlichen Träger hätten ein unverwechselbares christliches Profil. Diakonie und Caritas stünden für Fairness und Glaubwürdigkeit – im Gegensatz zu heute.

Wolfgang Kessler



Zwischen Menschlichkeit und Wirtschaftlichkeit

Als Arbeitgeberin bewegt sich die Kirche zwischen zwei Polen, die manchmal unvereinbar scheinen

„Die Kirche“, das ist für viele Menschen die Pfarrerin oder der Pfarrer ihrer Gemeinde. Doch die Kirche hat viele Gesichter – Mitarbeitende, die in karitativen und sozialen Bereichen die christlichen Werte jeden Tag leben oder in der Verwaltung für reibungslose Abläufe sorgen. Kirche als Arbeitgeberin, das bedeutet Vielfalt unter einem Dach. In Zeiten klammer Kassen aber bedeutet es immer häufiger auch, Menschlichkeit und Wirtschaftlichkeit miteinander in Einklang bringen zu müssen – und das ist nicht selten die Quadratur des Kreises.

„Sozialer Gedanke im Vordergrund“: die Pflegenden

Die Einsparungen im Pflegebereich machen auch vor der Diakonie nicht halt. Statt wie früher tatsächlich benötigte Pflegezeit abrechnen zu können, wird heute jeder als notwendig anerkannte Handgriff bezahlt – wer ihn schneller macht, kann mehr Patienten versorgen, zusätzliche Leistungen werden nicht vergütet. Als „Pflege am Fließband“ wird dieser Abrechnungsmodus häufig kritisiert. „Natürlich müssen auch wir

wirtschaftlich arbeiten. Um das zu erreichen, arbeiten wir sehr strukturiert und überprüfen unsere Arbeitsprozesse regelmäßig“, sagt Andrea Seiß, Pflegedienstleiterin der Diakonie-Sozialstation in Oldenburg.

Doch trotz des finanziellen Drucks, der mittlerweile auf allen Pflegeeinrichtungen lastet, will man ein Ziel nicht aus den Augen verlieren: „Der verantwortliche und soziale Umgang sowohl mit den Mitarbeitenden als auch mit den Patienten

ist uns wichtig. Wir sind eine kirchliche Einrichtung, und deshalb steht der soziale Gedanke im Vordergrund“, betont die Pflegedienstleiterin. Dazu gehört, regelmäßig einen Freizeitausgleich zu den anstrengenden Schichten zu schaffen und den Mitarbeitenden einen zusammenhängenden mehrwöchigen Urlaub zu ermöglichen, ohne dass die Pflegebedürftigen auf vertraute Kräfte verzichten müssen. „Das funktioniert gut, weil wir in Teams arbeiten. Vertretungen werden innerhalb des Teams geregelt, sodass es zwar ab und zu einen Wechsel gibt, aber immer vertraute Personen die Pflege übernehmen“, erklärt die stellvertretende Pflegedienstleiterin Christa Hann.

Die ambulante Altenpflege ist nicht nur ein hart umkämpfter Markt, sondern auch ein harter Job. Da ist es wichtig, dass das Miteinander stimmt. „Wir ver-





suchen, mit den Einsatzplänen Rücksicht zu nehmen auf familiäre Verhältnisse. Und die Teams können sich aufeinander verlassen“, sagt Christa Hann. Die Pflegekräfte wissen das zu schätzen: Viele sind schon seit zehn und mehr Jahren dabei, die Fluktuation ist äußerst gering. Hinzu kommt, dass die Tarife der Diakonie-Sozialstation über denen vieler Mitbewerber liegen. „Das ist ein Plus – gerade jetzt, wo der Fachkräftemangel immer deutlicher zu spüren ist“, wissen die Pflegedienstleiterinnen. Eine Insel der Glückseligen also? „Es ist den Mitarbeiterinnen schon bewusst, dass es in der Zukunft Einschnitte geben könnte. Und natürlich sorgt das für Unruhe und auch für Ängste – schließlich ist jede auf das Geld angewiesen. Im Moment aber sind diese Ängste unbegründet“, betont die stellvertretende Pflegedienstleiterin. Auch Axel Stellmann, Referent Altenhilfe im Diakonischen Werk der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg, weiß, wie wichtig ein adäquates Gehalt für die Pflegekräfte ist: „Fachkräfte sind ein hohes Gut. Angemessene Bezahlung ist ein Weg, sie zu gewinnen und zu halten.“

Bangen um Arbeitsplätze

In den Diakonie-Sozialstationen im Oldenburger Land sieht das schon anders aus. Während in Oldenburg-Stadt Defizite im Moment noch mit Rücklagen vergangener Jahre aufgefangen werden können, sind Lohnverzicht und das Bangen um Arbeitsplätze im Landkreis schon Realität. Ein großes Problem, wie die kaufmännische Geschäftsführerin Birgit Osterloh weiß: „Die Vergütungen der Kranken- und Pflegekassen reichen zur Deckung der Kosten nicht aus. In einzelnen Einrichtungen müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Tariferhöhungen ganz oder teilweise verzichten. Wie erkläre ich ihnen, dass sie weniger Gehalt bekommen als die Mitarbeitenden im Kirchenbüro oder im Kindergarten?“

Schon 2010 sei der Oberkirchenrat von der Synode aufgefordert worden, sich für die Aufnahme gesonderter Entgeltgruppen in der Dienstvertragsordnung einzusetzen und auf Konföderationsebene Gespräche zu führen, mit dem Ziel, die Leistungsentgelte in der Pflege zu verbessern. „Bisher ohne Erfolg“, so Birgit Osterlohs ernüchterndes Fazit. Für And-

rea Reiß ist es wichtig, dass unter dem Dach der Kirche nicht die Finanzen allein den Arbeitsalltag bestimmen: „Die Sozialstationen müssen sich auf dem Markt bewähren und mit der Konkurrenzsituation umgehen können, keine Frage“, räumt sie ein. „Aber Wirtschaftlichkeit darf optimale Versorgung, Mitarbeiterzufriedenheit und Menschlichkeit nicht ausschließen.“

„Dieser Beruf ist ein echtes Geschenk“: die Küsterin

Funktionieren die Mikrofone? Steht alles für das Abendmahl bereit? Sind die Liedanzeigen aktualisiert? Ist der Weg zur Kirche gefegt? „Das muss ich schon alles im Blick haben“, sagt Sigrid Seibel, Küsterin der St. Johannes-Kirche in Bad Zwischenahn. Sie mag ihren Beruf, die Arbeit sozusagen hinter den Kulissen und die Herausforderungen, die damit verbunden sind. „Es ist ein sehr eigenständiger und vielseitiger Beruf.“ Dass sie häufig gerade dann arbeitet, wenn andere frei haben, macht ihr auch nach 15 Jahren als Küsterin nichts aus. „Dafür kann ich mir die Arbeitszeit in der Woche sehr viel freier einteilen als viele andere“, sagt sie.

Was für die Gemeindeglieder völlig selbstverständlich ist – der perfekte Ablauf des Gottesdienstes – bedarf in Wirklichkeit genauer Planung und Übersicht. Nicht auszudenken, wenn bei der Taufe das Wasser fehlt oder bei der Trauung die Glocken plötzlich nicht läuten würden. Jeden Sonntag bereitet Sigrid Seibel ab 8.30 Uhr den Rahmen für den Gottesdienst vor. Mit dem Frühling beginnt für sie die arbeitsreichste Zeit: Im April werden die ersten Konfirmationen gefeiert, gleichzeitig ist die St. Johannes-Kirche – eine der ältesten Kirchen der Region und noch dazu direkt am Zwischenahner Meer gelegen – eine der beliebtesten Hochzeitskirchen im Oldenburger Land. Zwischen Mai und September sind drei Hochzeiten jeden Samstag keine Seltenheit. Doch auch das ist kein Problem für Sigrid Seibel. „Es ist einfach schön, die Menschen an solchen Tagen begleiten zu können.“ Ein Wochenende pro Quartal hat sie frei, an allen anderen Sonntagen ist sie vor den Gottesdienstbesuchern in der Kirche und geht erst weit nach ihnen. „Das empfinde ich nicht unbedingt als Arbeit. Jeder Got-



tesdienst ist einzigartig für mich.“ Immer wieder trifft Sigrid Seibel bei ihrer Arbeit auf unterschiedliche Menschen: Kirchenbesucher, die einen Ort der Stille und Besinnung suchen, Kindergartengruppen, die „ihre“ Kirche besichtigen, die Pfarrer und die Mitarbeitenden der Gemeinde, Ehrenamtliche, glückliche Brautpaare, aber auch Trauernde. „Diese Begegnungen und die stetige Nähe zu Gott machen diesen Arbeitsplatz zu etwas ganz Besonderem für mich. Der Gedanke, in einer Kirche mit jahrhundertealter Geschichte zu arbeiten, in der schon Generationen vor uns ein- und ausgegangen sind, Freud und Leid erlebt, Kriege und Veränderungen durchgemacht haben – das ist ein echtes Geschenk.“

„Wir sind Dienstleister für die Gemeinden“: die Verwaltung

„Die Kirche als Arbeitgeberin muss immer auch darauf achten, dass es ihren Mitarbeitenden gut geht. Das ist eine moralische Verpflichtung, dadurch unterscheidet sie sich von der freien Wirtschaft“, findet Andreas Möller, Leiter der Regionalen Dienststelle Delmenhorst/Oldenburg Land. Seit der Verwaltungsstrukturreform 2008 ist die Regionale Dienststelle zuständig für 21 Kirchengemeinden zwischen Wardenburg und Stuhr. Sie berät und unterstützt die Gemeindegemeinderäte beispielsweise in der Personalverwaltung, in Finanz-, Bau- und Liegenschaftsangelegenheiten und arbeitet ihnen in diesen Bereichen zu.

„Wir als Verwaltung sind Dienstleister für die Gemeinden. Diesen Gedanken zu verinnerlichen und sowohl intern als auch extern freundlich miteinander umzugehen, ist mir sehr wichtig“, betont Möller. „Schließlich kennt sich beispielsweise nicht jeder Kirchenälteste und jeder Pfarrer mit den Verwaltungsvorschriften aus. Deshalb muss er jederzeit unsere Hilfe erwarten können.“ Dieses selbstverständliche Miteinander sei zu Beginn der Reform nicht ganz einfach gewesen, gibt er zu. Denn schließlich bedeutete die Veränderung, dass die Gemeinden einen Teil ihrer Eigenständigkeit abgeben mussten. „Wir haben offen dargelegt, was sich ändern wird, sind immer im Gespräch geblieben und haben Strukturen transparent gemacht. Gleichzeitig mussten wir einen Weg fin-

den, dass das Wissen und die Erfahrung aus den Gemeinden nicht verloren geht. Es war nicht einfach, alle ins Boot zu holen. Aber mittlerweile bekommen wir das Feedback, dass unsere Arbeit gut ankommt – und das motiviert“, sagt der Dienststellenleiter.

Kirche als Arbeitgeberin – das bedeutet für Andreas Möller auch, Menschen eine Chance zu geben, deren Bewerbung auf dem freien Arbeitsmarkt schnell aussortiert würde. Häufig nicht wegen mangelnder Qualifikation, sondern aufgrund der Biografie. Längere Arbeitslosigkeit, Familienzeiten – für Möller ein Grund, erst recht genauer hinzuschauen, ob vielleicht gerade dieser Bewerber oder diese Bewerberin eine Chance zum Neustart bekommen könnte. „Wir haben acht neue Kolleginnen und Kollegen, die auch unter diesem Aspekt ausgewählt worden sind. Sie alle sind gut qualifiziert, engagiert und passen ins Team.“

Aber natürlich gebe es auch unter dem Dach der Kirche unangenehme Entscheidungen zu treffen, etwa in finanziellen oder personellen Bereichen. Die Kündigung, die ausgesprochen werden muss, die Sparmaßnahmen, die schmerzlich, aber notwendig sind – in diesen Bereichen bringe sich die Regionale Dienststelle beratend ein. „Wir sind dabei zwar nicht Arbeitgeber – das ist in diesem Fall der Gemeindegemeinderat –, sondern nur Mittler, dennoch stehen wir mit im Spannungsfeld.“ Gerade die Außenwirkung sei in solchen Fällen nicht zu unterschätzen – die Messlatte an die soziale Kompetenz der Kirche als Arbeitgeberin liegt hoch. „Deshalb müssen wir uns immer wieder bewusst machen, dass wir Kirche sind und eine Vorbildfunktion in der Gesellschaft haben.“

„Ansprechpartnerin für alle Seiten“: die Kirchenbürosekretärin

Drei Kirchen, zwei Gemeinden, eine Sekretärin: Jede Woche pendelt Simone Herold-Lüers zwischen zwei Arbeitsplätzen. Seit knapp vier Jahren betreut sie das Kirchenbüro der Gemeinde Visbek-Langförden, ein Jahr später kam noch das Büro der Kirchengemeinde Bakum dazu. Der Hintergrund: Die Stundenzahl für eine Sekretärin richtet sich nach der Anzahl der Gemeindeglieder – und die ist im eher katholisch geprägten Olden-





burger Münsterland häufig recht klein. Knapp 650 evangelische Christinnen und Christen gehören zur Gethsemane-Gemeinde in Bakum, Visbek-Langförden hat etwa 1.750 Gemeindeglieder. An zwei Tagen pro Woche ist Simone Hereld-Lüers deshalb Ansprechpartnerin im Büro Visbek, jeden Freitag kümmert sie sich um die Belange in Bakum. Zu tun gibt es für sie genug: „Ich arbeite einerseits den beiden Pfarrern zu, gleichzeitig bin ich Ansprechpartnerin für die Gemeindeglieder, wenn sie beispielsweise einen Patenschein benötigen oder ähnliches“, erklärt die Visbekerin. Ob Taufen, Hochzeiten oder Konfirmationen – Simone Hereld-Lüers sorgt für Urkunden, Meldungen beim Standesamt und vieles mehr. Sie kümmert sich um Zuschüsse für Jugendfreizeiten, listet Gottesdiensttermine für den Gemeindebrief auf, prüft Rechnungen, pflegt Daten ins Kirchenetz ein, gestaltet Liederhefte.

Das Aufgabenspektrum ist breit gefächert. „Die Kirchenbürosekretärin ist nach dem Pastor die erste Anlaufstelle für viele Belange“, erklärt sie. Ihre zwei Arbeitsplätze erfordern Flexibilität: Nicht alle Vorgänge werden in Visbek-Langförden und Bakum gleich behandelt, manchmal ist Umdenken gefragt. Zudem ist das Kirchenbüro in Bakum noch nicht so etabliert wie in Visbek. „In Visbek hat es immer schon ein Kirchenbüro gegeben, die Leute wissen, wann sie mich antreffen und für welche Anliegen ich zuständig bin. In Bakum wird vielfach weiterhin direkt der Pfarrer angesprochen – das muss sich noch etwas einspielen.“ Dass die Zeit bei der Aufgabenfülle nicht immer reicht, verwundert nicht. „Manchmal nehme ich mir auch Arbeit mit nach Hause, wenn beispielsweise ein Text für den Gemeindebrief noch getippt oder Flyer gefaltet werden müssen.“ Als Überstunden sieht sie das nicht. „Das mach‘ ich ehrenamtlich“, sagt sie lachend.

„Den Kindern Werte vermitteln“: die Erziehenden

Gemeinsam haben sie einen starken Auftritt: die kirchlichen Kindertagesstätten in Wilhelmshaven. Vor 40 Jahren haben sich die mittlerweile zehn evangelischen und drei katholischen Kitas zur „Arbeitsgemeinschaft der konfessionellen Kindertagesstätten“ (Kita-AG) zusam-

mengefunden. Was so kompliziert klingt, hat einen ganz einfachen Hintergrund: Im Verbund lassen sich Arbeitsprozesse einfacher bündeln, gleichzeitig können Qualität und Kompetenz der einzelnen Einrichtungen gestärkt, gemeinsame Fortbildungen organisiert und gezielte Lobbyarbeit für die Kinder in der Stadt betrieben werden. Und: „Durch diesen Zusammenschluss sind Verhandlungen mit der Kommune einfacher, als wenn jede Kita allein auftreten müsste. Außerdem bekommen wir als Gesprächspartner mehr Gewicht“, erklärt Kerstin Reil, Leiterin der evangelischen Kindertagesstätte Inselviertel. Dieses ökumenische Konzept ist einzigartig in Niedersachsen und es hat sich bewährt.

Die Verhandlungen mit der Stadt sind enorm wichtig für den Kita-Alltag, denn eine möglichst hohe Förderung seitens der Kommune bedeutet eine gute finanzielle Ausstattung der einzelnen Einrichtung. „Gerade im Hinblick auf den Fachkräftemangel ist es wichtig, die Mitarbeitenden vernünftig bezahlen zu können“, betont Kerstin Reil. Dennoch mache es der seit 2009 gültige Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) schwieriger, erfahrenes Personal zu bekommen. „Jeder Arbeitsplatzwechsel kann für langjährige Mitarbeiterinnen nun den Abstieg in eine schlechtere Tarifgruppe bedeuten“, erklärt die Kita-Leiterin. Und dabei ist das Gehalt verglichen mit der vierjährigen unbezahlten Ausbildung und der Verantwortung schon jetzt eher bescheiden: Das Einstiegsgehalt liegt etwa ein Drittel unter dem Durchschnittseinkommen in Deutschland. Pfarrer Kai Wessels, Vorsitzender der Kita-AG, hätte gern mehr Spielraum in der Gehaltsgestaltung. „Aber die lokalen Kita-Träger haben keinen Einfluss auf die Aushandlung der Gehälter“, bedauert er.

„Die Anforderungen an uns sind weitaus steiler gestiegen als die Vergütungskurve“, betont Kerstin Reil. „Der Anteil der Kinder mit besonderem Betreuungsbedarf hat sich eklatant erhöht. Ein Drittel der Kinder hat mittlerweile Sprach- oder Entwicklungsverzögerungen.“ Gleichzeitig stehen die Kleinen wegen des sinkenden Einschulungsalters immer mehr unter Leistungsdruck. Die Arbeit mit den Kindern in all ihren Facetten und der



im Hintergrund stets damit verbundene Bildungsauftrag seien durchaus anstrengend, sagt die Kita-Leiterin. „Aber die Bandbreite macht den Beruf auch unglaublich abwechslungsreich und schön.“

Trotz des demografischen Wandels werden in Wilhelmshaven gute Kräfte gesucht. „In unseren Kitas ist die Nachfrage nach wie vor hoch“, so Kai Wessels. Die Religionspädagogik, die in den Kitas in kirchlicher Trägerschaft vermittelt werde, sei vielen Eltern ausgesprochen wichtig, weiß Kerstin Reil. „In den biblischen Geschichten stecken ja ganz wesentliche Aussagen, die Kinder stärken und das behutsame Miteinander thematisieren. Das sorgt für eine besondere Atmosphäre, auch im Umgang der Kolleginnen miteinander. Füreinander einstehen, respektvoll und rücksichtsvoll miteinander umgehen – das sind Werte, die wir den Kindern jeden Tag vermitteln wollen.“

Ein weiterer Grund für die trotz zurückgehender Geburtenzahlen ungebrochene Nachfrage ist sicherlich, dass die kirchlichen Kitas ihr integratives Angebot ausbauen. „Wir haben in Absprache mit der Stadt auf die seit Jahren angekündigten sinkenden Kinderzahlen reagiert, indem wir unsere Angebote verändert haben“, so Kai Wessels. „Mittlerweile haben wir das größte Angebot integrativer Gruppen in Wilhelmshaven.“ Ein echter Gewinn in der täglichen Arbeit, findet Kerstin Reil. Problematisch aber bleibe, dass die Rahmenbedingungen der Arbeit in den Kitas stark abhängig seien von dem finanziellen Leistungsvermögen der jeweiligen Kommunen, so Wessels. „Wir wünschen uns ein stärkeres Engagement des Landes und kleinere Gruppen respektive bessere Personalausstattungen“, sind Wessels und Reil sich einig.

„Das Unaussprechliche zum Klingen bringen“: die Kirchenmusiker

„Eines kann man ganz klar sagen: Kein Kirchenmusiker bei uns tut zu wenig“, findet Gebhard von Hirschhausen deutliche Worte. Der Kreiskantor aus der Wesermarsch ist einer von 14 hauptberuflichen Kirchenmusikern in der oldenburgischen Kirche. Bei ihnen ist nicht nur die Kunst der Musik, sondern auch des Organisierens gefragt: Öffentliche Konzerte, Kasualien, reguläre

Gottesdienste, Chorproben und die Betreuung der rund 300 nebenberuflichen Kolleginnen und Kollegen nehmen Zeit in Anspruch. „Das kann man nicht alles einzeln in Minuten und Stunden ausrechnen, aber es kommt definitiv ganz schön was zusammen“, sagt von Hirschhausen. Denn Kirchenmusik ist mehr, als die Orgel im Gottesdienst erklingen zu lassen: Proben mit der Kantorei und den Kinderchören, musikalische Arbeit im Kindergarten, eventuell noch ein Gospelchor gehören zum Alltag.

Anders als andere Musiker konzentriert man sich nicht ausschließlich auf die Musik, die Aufgaben seien viel breiter gefächert. „Wir arbeiten mit Laien auf ganz unterschiedlichem Niveau, stellen gemeinsam tolle Sachen auf die Beine. Das ist eine interessante Arbeit. Aber viele Menschen können sich überhaupt nicht vorstellen, wie viel Vorbereitungszeit in den einzelnen Projekten steckt. Das ist manchmal ein bisschen frustrierend. Überstunden sind bei uns normal“, erklärt der Kantor.

Vor knapp 20 Jahren hat die Synode ein verbindliches Konzept für die Kirchenmusiker entwickelt. Seither hat jeder Kirchenkreis mindestens einen hauptberuflichen Kantor, der an einer Kirchengemeinde fest angestellt ist. 90 Prozent seiner Arbeitszeit stehen dieser Gemeinde zur Verfügung, die restlichen zehn Prozent dem Kirchenkreis. Von Hirschhausen ist nicht nur Kantor, sondern auch Singwart, sodass sich seine Arbeitszeit zur Hälfte in der Kirchengemeinde wiederfindet, zu zehn Prozent im Kirchenkreis und zu 40 Prozent in der Singwart-Tätigkeit auf Landesebene. „Natürlich bedeutet das zusätzliche Koordination. Andererseits erweitert der landeskirchliche Anteil den Horizont, weil man nicht nur auf den eigenen Kirchturm fixiert ist“, so der Kantor. Er schätzt das eigenverantwortliche Arbeiten und die besondere Prägung, die er als Kirchenmusiker den Gottesdiensten geben kann: „Wir bringen das Unaussprechliche zum Klingen. Unsere Musik ist eine andere Art der Verkündigung – hier ist es nicht das gesprochene Wort, sondern eine andere, tief gehende Dimension.“

Anke Brockmeyer



Das Paradies

Um das Paradies überhaupt zu entdecken und dann seine Eigenheiten zu erkunden, muss man schon mal nach rechts und nach links schauen. Gut, dass da ein ganz offizielles, grün-gelbes Ortshinweisschild steht am Straßenrand zwischen Oldenburg und Elsfleth. Sonst würde man zusammen mit dem dichten Autoverkehr ja glatt durch dieses kleine Paradies hindurchrauschen. Kaum ist man drin, ist man auch schon wieder draußen. Man sollte nicht nur die gerade, schnelle Hauptstraße benutzen, sondern lieber auch die Seiten- und Nebenwege betreten und Erfahrungen jenseits des Verkehrsstromes machen. Welches Paradies hat übrigens schon eine Bushaltestelle? In diesem oldenburgischen Paradies kann man also wirklich auch anhalten und aussteigen...

Wo sich Himmel und Erde im flachen Land berühren, erinnern sich Menschen bei dem Ortsnamen Paradies daran, dass sie aus beidem gemacht sind und zwischen beiden im Lebensalltag unterwegs bleiben. Etwas Erde vom Acker ist das Material, und der Atem Gottes weht ihm durch die Nase. So wurde der Mensch ein lebendiges Wesen. Aber das ist noch nicht alles. Gott zeigt sich auch als Gestalter eines großen Gartens. Der ist bewässert wie das Flussmarschenland der Hunte und liegt in Richtung Sonnenaufgang. Beides sind immerhin Hinweise auf die Elemente Licht und Wasser, die für den Garten und alle Geschöpfe, die in ihm wachsen und gedeihen wollen, lebenswichtig sind. ...

Wo mag nun also das Paradies genau liegen? Im Jenseits, im Diesseits? Das Straßendorf in der Huntmarsch deutet an, dass wir das Paradies gleich nebenan entdecken könnten. Und ganz in unserer Nähe im großen Schöpfungsgarten wird auch unser Einsatz für diesen Ort Gottes zwischen Himmel und Erde nötig sein.

Gewiss war das Paradies für die Menschen zur Zeit der Entstehung der biblischen Erzählungen nur in einem Leben bei Gott und nur jenseits unseres zeitbegrenzten Alltags zwischen Geburt und Tod vorstellbar. ... Für uns heute leuchtet das Paradies in unsere Zeit und Lebensräume hinein, wenn wir die Augen und das Herz dafür aufmachen. Das kann ebenso in einem kleinen Garten wie in einer offenen Landschaft gelingen. Und es bezieht unser menschliches Miteinander mit ein – über Generationen hinweg.

Auszug aus dem Buch „...ein Land, das ich dir zeigen will“ von Bischof Jan Janssen



Warum in die Ferne schweifen ...



Jan Janssen **... ein Land, das ich dir zeigen will**
Biblische Orte im Oldenburger Land

16,90 €

112 Seiten | gebunden | Format ca. 21 x 14,8 cm
Mit farbigen Landkarten im Vor- und Nachsatz, 16 farbigen Ausschnittskarten
und großformatigen Fotografien | durchgehend vierfarbig
Euro 16,90 | ISBN 978-3-7859-1069-6 | Lutherisches Verlagshaus GmbH

*Dieses Buch ist ein Muss für jeden,
der sich norddeutschen Gefilden
auf neuen Wegen nähern will.
Für Heimatverbundene,
Reisende und solche,
die gerne immer wieder kommen.*

Jerusalem und Jericho, Ölberg und Samaria, auch das Himmelreich ist nicht weit entfernt. Wer das Oldenburger Land bereist, glaubt sich auf Schritt und Tritt in biblischen Gefilden unterwegs. Unter weitem Himmel und doch am Wegesrand finden sich zahlreiche Orte und Straßen, deren Namen einen biblischen Bezug haben.

Sechzehn solcher Orte im Gebiet der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg stellt Jan Janssen, Bischof der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg, in diesem hochwertig gestalteten Bildband in Wort und Bild vor, nimmt biblische Geschichten auf und macht sich Gedanken, wie diese vor Ort geerdet sind.

Direkt bestellen:

Internet www.bibli.com
Telefon 0511 / 1241-739

Versandkostenfreie Lieferung!

*14 Tage Rückgaberecht
auf unsere Kosten!*

Gute Nachrichten für den Norden



ZKZ 1867 0 NR. 7 | 19. FEBRUAR 2012 | ESTONIA Einzelpreis 1,70 Euro

ZKZ 1867 0 NR. 9 | 4. MÄRZ 2012 | REMINISCERE Einzelpreis 1,70 Euro

Evangelische Zeitung

FÜR DIE KIRCHE IN OLDENBURG

GEMEINDEKIRCHENRATSWAHL | SEITE 13
Endspurt eingeläutet
 Gemeinsame Aktion in allen sechs Kirchenkreisen

HAMELNER MÜNSTER | SEITE 18
Wandelnde „Minimal Music“
 Aschermittwoch der Künste widmete sich der Musik

Wenn Worte Welten schaffen

OLDENBURG – Mit einer Ausstellung feiert die Evangelische Familien-Bildungsstätte Oldenburg, dass es seit fünf Jahren das Angebot „welcome - Praktische Hilfe nach der Geburt“ für Familien mit Babys in Oldenburg gibt. Derzeit werden 20 Familien durch 10 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen betreut. Die Ausstellung „welcome – für das Abenteuer Familie“ zeigt, was Familien brauchen, um das Abenteuer Familie zu bestehen. Die Ausstellung wird am Donnerstag, 23. Februar, um 12 Uhr in den Schlossthüren eröffnet. (EvZ)
 Informationen www.welcome-online.de

Caritas kritisiert Abschiebung „Unmensliche“ Rückführung

VECHTA / FRIESOYTHE – Der Landes-Gartasverband für Oldenburg hat die Abschiebung des Roma-Ehepaars Berisha aus Friesoythe ins Kosovo scharf kritisiert. „Wir hätten uns nach 23 Jahren Aufenthalt einen anderen Umgang mit den beiden gewünscht“, sagte Direktor Gerhard Tepe. Bis zu ihrer Abschiebung lebten Remiz (58) und Fatmire (53) Berisha in Vechta. Das Paar war

Bilder geben in unserer Gesellschaft den Ton an. Im Gegenzug verliert das

tesdienst und ins Theater, erhoffen Erhellung und Inspiration, Trost und Vor-

Instrumentarium, bestehend aus Haltung, Sprache und Körperlichkeit. oder Bösewicht

I have a dream („Ich habe einen Traum“). Mit diesen äußerst bedacht gewählten Worten hat der Bürgerrechtler und Baptistenpastor Martin Luther King vor einem knappen halben Jahrhundert die Welt verändert. Heute fehlt manchem Prediger der Mut, die „Magie der Worte“ kraftvoll zu nutzen. (EvZ)
 Foto: Archiv

Veritatem sequi et tueri iustitiam.

Man muss die Wahrheit suchen und auch die Gerechtigkeit nicht aus den Augen lassen.