

MÜNDLICHER JAHRESBERICHT 2018

Mitgliederversammlung des Diakonischen Werkes Hamburg

8. November 2018
im Ev. Amalie Sieveking-Krankenhaus
Landespastor Dirk Ahrens

Gliederung

Einleitung	Seite 5
Arbeitsrecht	Seite 6
Profil	Seite 7
Fachkräftemangel	Seite 8
Digitalisierung	Seite 9

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Schwestern und Brüder,

wir leben in unruhigen Zeiten. Vieles was politisch um Deutschland herum geschieht hätten wir noch vor wenigen Jahren für undenkbar gehalten. Man muss nicht mehr auf Erdogan und Putin verweisen, es genügen auch Blicke nach Italien, Ungarn, Polen, Großbritannien und Österreich. Erschreckend die Wahlergebnisse in Brasilien und erschreckend das Verhalten des amerikanischen Präsidenten. Was passiert gerade? Selbst wenn wir mit unserem Blick in Deutschland bleiben, gibt es genügend Verwirrendes zu beobachten: Neben dem Aufstieg der AfD steht der Höhenflug der Grünen und der Kollaps der großen Volksparteien. Hätte jemals jemand von uns die SPD bei einer Landtagswahl im einstelligen Bereich erwartet?

Soziologen sagen wir stünden an einer Zeitenwende. Dabei spielt natürlich die allgemeine Digitalisierung unserer Lebens- und Arbeitswelt eine Rolle. Kommunikation hat eine atemberaubende Geschwindigkeit aufgenommen und die Klärungs- und Entscheidungsprozesse der gesellschaftlichen Institutionen bis hinein in die Politik scheinen zu langsam und veraltet. Wer sich die Zeit nimmt die Fakten zu prüfen, läuft den Stimmungen hinterher. Wenn sich also ein amerikanischer Präsident die Freiheit nimmt die Stimmungen lieber selbst zu erzeugen, lieber Ungereimtes zu reden als Beschlüsse gut durchdacht am Ende langer Entscheidungsverfahren zu präsentieren, dann kann er offensichtlich für viele seiner Wählerinnen und Wähler geradezu transparent, nahbar und auf der Höhe der Zeit wirken. Für uns kein Vorbild, und trotzdem werden wir alle die Kommunikation in der digitalen Gesellschaft neu erlernen müssen. Große Herausforderungen für die Leitenden diakonischer Unternehmen und für unsere professionelle Öffentlichkeitsarbeit.

Daneben stehen wir auf der Schwelle zur superdiversen Gesellschaft. In Hamburg ist nächstes Jahr damit zu rechnen, dass erstmals mehr als 50% aller Schülerinnen und Schüler Migrationshintergrund haben werden. Von dem Tag an gibt es zumindest in den Hamburger Schulen keine biodeutsche Mehrheitsgesellschaft mehr – abgesehen von der Parallelgesellschaft in den Lehrerzimmern. Ebenfalls werden wir vermutlich im nächsten Jahr zur Kenntnis nehmen müssen, dass erstmals weniger als 50% der deutschen Bevölkerung Mitglied in einer der beiden großen Kirchen sind. Von dem Tag an ist die deutsche Gesellschaft nicht mehr mehrheitlich christlich.

Alte Gewissheiten schwinden. Wir lernen gerade, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt. Wir wissen, dass wir nicht mehr selbstverständlich davon ausgehen können, dass unser Sohn eine Frau heiraten wird. Und die tagesaktuellen Nachrichten erklärt uns nicht nur Petra Gerster sondern auch Dunja Hayali und Pinar Atalay. Gewohnte unhinterfragte Normalitäten schwinden. Alte Mehrheiten schmelzen wie Eis in der Sonne. Vermutlich wird das Ringen der CDU, Volkspartei zu bleiben, nicht erfolgreich sein. Robert Habeck, der Vorsitzende der Grünen, lehnt es jedenfalls mit Blick auf seine Partei ab den Status der Volkspartei anzustreben. Umfragen über 20% Zustimmung sagen für ihn nur etwas über den Moment aus und nichts über den Willen der Wählerinnen und Wähler zu einer dauerhaften Zugehörigkeit zu einer Partei. Künftig werden wechselnde Konstellationen von Minderheiten die Politik gestalten, und deshalb müssen die Parteien ein klares unverwechselbares Profil mit einer größtmöglichen Kompromissfähigkeit verbinden um erfolgreich zu sein. Ich sage das, weil ich glaube, dass das auch für uns gelten wird: Wir benötigen einerseits ein klares Profil und müssen andererseits kooperationsfähig mit wechselnden Bündnispartnern sein. Das Leben in der superdiversen Gesellschaft ist anstrengend und gewöhnungsbedürftig. Ständig muss alles neu verhandelt werden. Um Halt zu finden fragen wir mit wenig Erfolg nach einer deutschen Leitkultur.

Der Düsseldorfer Integrationswissenschaftler Aladin El-Mafaalani beschreibt die gesellschaftliche Unruhe in seinem Buch „Das Integrationsparadox“ als Ausdruck gelingender Integration. Die offene Gesellschaft macht aus seiner Sicht große Fortschritte in Deutschland. Viele Menschen die früher kein Mitspracherecht hatten, die froh sein mussten unbehelligt leben zu dürfen, melden sich nun zu Wort und wollen mitgestalten. Dazu braucht es Selbstbewusstsein und Bildung. Über Kopftücher, so sagt er, haben wir zum Beispiel früher in Deutschland nicht diskutiert. Warum sollten wir

auch: Kopftuch trugen die türkischen Putzfrauen. Andere muslimische Frauen gab es kaum. Und Putzfrauen waren für gesellschaftliche Gestaltungsprozesse keine wichtige Größe. Heutzutage aber gibt es muslimische Ärztinnen, Anwältinnen, Politikerinnen, Journalistinnen, Lehrerinnen. Und wenn diese gebildeten und einflussreichen Frauen ein Kopftuch tragen wollen, dann wird das plötzlich ein gesellschaftliches Thema. Die Diskussionen und damit auch die gesellschaftliche Unruhe entstehen, so seine These, nicht, weil Integration misslingt, sondern weil Integration erfolgreich stattfindet.

Auch die Tatsache, dass wir heute so viele Diskriminierungsdebatten haben, wertet Aladin El-Mafaalani positiv. Für ihn sind diese Debatten kein Ausweis dafür, dass heutzutage besonders viel diskriminiert wird, sondern Beleg dafür, dass immer mehr Menschen mit gewachsenem Selbstvertrauen und Zutrauen in den demokratischen Rechtsstaat den jeweiligen Umgang mit sich als illegitim wahrnehmen und nicht mehr bereit sind ein Verhalten zu ertragen, das möglicherweise über Jahrhunderte selbstverständlich war.

Ein echter Fortschritt der offenen Gesellschaft im demokratischen Rechtsstaat! Und – das ist mir wichtig – ein Beleg für das Gelingen unserer Arbeit! Trotzdem muss man Verständnis dafür haben, wenn bei so viel Veränderung einem Teil der Gesellschaft die Puste ausgeht. Wie bei einer Gruppe Bergsteigerinnen und Bergsteiger, die wenige hundert Meter vor dem Gipfel in Streit gerät: den einen wird alles zu viel und zu anstrengend, die anderen wollen weiter hinauf. Die einen wollen Grenzen schließen, für sich bleiben und gute alte Zeiten zurück, die anderen meinen jetzt nicht umkehren zu dürfen und zu können. Der Streit wird unerbittlich und die, die wieder runter wollen vom Gipfel, fühlen sich nicht gehört und nicht ernstgenommen.

„Unerhört“ lautet der Titel des lesenswerten kleinen Büchleins von Ulrich Lilie, dem Präsidenten der Diakonie Deutschland. Er weist darauf hin, dass wir auch ein soziales Problem haben: Viel zu viele Menschen nehmen nach ihrem eigenen Empfinden nicht genügend am Wohlstand der Gesellschaft teil. Sie sind die Verliererinnen und Verlierer der zunehmenden Einkommensspreizung. Sie empfinden sich als abgehängt und leben teilweise in abgehängten Stadtteilen. Sie sind häufig arm trotz Arbeit. Die magere Altersversorgung steht für viele in keinem angemessenen Verhältnis zu lebenslangem Fleiß in schlecht bezahlten Berufen oder anstrengender Care Arbeit in Familie und Gesellschaft. Ihre Themen finden keinen genügenden Widerhall in den Medien. Sie empfinden sich als unerhört.

Ulrich Lilie berichtet von einem Spaziergang mit Petra Pau durch Berlin Marzahn-Hellersdorf. Er berichtet von Armut, Verelendung, Straßenkindern und Gewalt und einem kleinen Park der zum Brennpunkt wird, weil der Bezirk seit Jahren kein Geld für Beleuchtung hat. Neben dem Park steht die Alice Salomon Hochschule Berlin. Vielleicht erinnern Sie sich, dass über diese Hochschule wochenlang im Feuilleton der deutschen Medien berichtet und diskutiert wurde, weil auf einer Seite des Gebäudes ein lateinamerikanisches Gedicht angebracht worden war, in dem Frauen in ihrer Schönheit mit Blumen verglichen wurden. Dieses Gedicht wurde von manchen Intellektuellen als frauenfeindlich angesehen. Ulrich Lilie weist darauf hin, wie wenig Aufmerksamkeit die reale Not auch vieler Frauen in Hellersdorf-Marzahn durch die Öffentlichkeit erhält und mit welcher Verve das Gedicht an der Alice Salomon Hochschule medial diskutiert wurde. Für ihn ist das Missverhältnis unerhört.

Die vielen gegenwärtigen Herausforderungen können uns durcheinanderbringen und orientierungslos machen. Deshalb bin ich sehr froh über den ziemlich konservativen Lehrtext für den heutigen Tag:

Bleibe bei dem was du gelernt hast und was dir anvertraut ist. (2.Tim 3,14)

Der Apostel Paulus schreibt das an seinen Schüler Timotheus. Gemeint ist damit kein „Schuster bleib bei deinen Leisten“, sondern die Ermutigung, trotz aller Verfolgungen und gesellschaftlichen Anfeindungen, weiterhin treu das Evangelium zu verkündigen: Lass dich nicht irremachen, sondern verrichte deine dir aufgetragene Arbeit! Die Verkündigung des Evangeliums, nämlich die unverbrüchliche liebevolle Hinwendung Gottes zu allen seinen Geschöpfen, unabhängig von ihrer Leistungsfähigkeit, ist für uns Auftrag im praktischen Handeln. Die liebevolle Hinwendung Gottes zu den Schwachen, Kranken und Unerhörten vollziehen wir in der Tat nach. Evangelium wird erlebbar, wo sich mit aller Kraft, Kreativität und Liebe den Hilfsbedürftigen zugewandt wird. Das ist unser Auftrag! Deshalb geben wir den Unerhörten Ohr und Stimme. Deshalb helfen wir den Zugewanderten und Geflüchteten, dabei sich in dieser Gesell-

schaft zu beheimaten. Wir unterstützen jene, die sich als diskriminiert erleben und wir helfen Alteingesessenen die gegenwärtigen großen Veränderungen zu bewältigen. Unsere Aufgabe ist und bleibt es, Lösungen für soziale gesellschaftliche Probleme anzubieten und Fachlichkeit in erhitzte Diskussionen zu bringen. Dabei orientieren wir uns an Jesus und sind stets parteilich auf Seiten des jeweils leidenden Menschen. Dabei kann man auch mal zwischen die Stühle geraten. Das ist bisweilen ein unbequemer Ort, aber deshalb muss er nicht der falsche sein.

Bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben werden wir zunehmend auf manche Selbstverständlichkeit verzichten müssen. Wir werden nicht mehr mächtig und einflussreich sein, nur, weil wir die Diakonie und damit Kirche sind. Wir werden Bündnis- und Anschlussfähigkeit vor Ort beweisen müssen. Ulrich Lilie ist überzeugt davon, dass sich das Gelingen sozialer Arbeit künftig mehr denn je in der Zusammenarbeit mit anderen Akteuren im Stadtteil erweisen wird.

In der sich weiter ausdifferenzierenden Gesellschaft öffnen wir uns zunehmend für Mitarbeitende die keine Christen sind und entwickeln gleichzeitig das notwendige Profil um erkennbar zu sein und zu bleiben. Unter den Stichworten Interkulturelle Öffnung und Profilentwicklung sind wir gut vorangekommen und werden weiterhin am Ball bleiben müssen. Mitarbeitende wissen es zu schätzen, wenn wir unsere Unternehmen auf die Vielfalt einstellen die die Menschen mitbringen. Ebenso sehr wissen Mitarbeitende zu schätzen, wenn wir sie mit unseren zugrundeliegenden Werten und unserem Profil bekannt machen. Sie arbeiten bei der Diakonie – was bedeutet das? Wir nehmen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Fragen ernst. Ich freue mich, dass unser Profilberatungsangebot ebenso gut von vielen von Ihnen angenommen wird wie unsere Fortbildungsangebote für interkulturelle Öffnung.

Interkulturelle Öffnung und Profilentwicklung sind wichtige Maßnahmen mit Blick auf eine der größten Herausforderungen der wir gegenüberstehen: dem Fachkräftemangel. Wir haben mit dem neuen Mitarbeitsanforderungsgesetz die notwendige Öffnung für die Beschäftigung auch von nicht christlich gebundenen Mitarbeitenden geschaffen.

Wir sind damit auch längst in einer anderen Situation als jene, auf die das Bundesarbeitsgericht vor wenigen Wochen in seinem Urteil zum AGG Fall gegen die Diakonie Deutschland reagiert hat. Eine nicht kirchlich gebundene Bewerberin hatte gegen die Diakonie Deutschland geklagt, weil für eine Stelle als Referentin im Bereich Rassismus Forschung die Kirchenmitgliedschaft vorausgesetzt wurde. Die Bewerberin fühlte sich zu Unrecht benachteiligt und konnte die Notwendigkeit einer Kirchenmitgliedschaft für diese Stelle nicht erkennen. Der Europäische Gerichtshof und folgend das Bundesarbeitsgericht gaben der Klägerin Recht und beschieden, dass die bevorzugte Einstellung kirchlich gebundener Mitarbeitender gerichtlich nachvollziehbare Gründe haben muss. Wir werden uns nun im Gefolge des EuGH Urteils und des BAG Urteils darin üben müssen, bei Stellenausschreibungen im Vornherein zu klären, ob und warum wir auf der jeweiligen Stelle einem Kirchenmitglied den Vorzug geben wollen. Das sieht zwar unser neues Mitarbeitsanforderungsgesetz noch nicht vor, es ist aber davon auszugehen, dass hier der kirchliche Gesetzgeber nachbessern muss. Für uns ist das in jedem Fall jetzt schon eine gute Übung in der Selbstvergewisserung, auch wenn sich die Diakonie Deutschland die Anrufung des Bundesverfassungsgerichtes vorbehält.

Für die Praxis jedenfalls ist durch die von uns stark mit vorangetriebene kirchliche Gesetzgebung schon eine große Öffnung erreicht. Dazu passend hat die Nordkirche auch bereits das Mitarbeitervertretungsgesetz überarbeitet, so dass nun auch Mitarbeitende wählbar sind, die keiner Kirche angehören. Eine starke Mitarbeitendenvertretung ist in der Sozialwirtschaft durchaus nicht state of the art, so dass ich auch hierin einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels sehe. Bei uns gehört die Einhaltung des Mitarbeitervertretungsrechtes zu den Mitgliedschaftspflichten. Wir machen dadurch deutlich, dass wir unsere Mitarbeitenden ernst nehmen. Damit könnten wir noch stärker werben. Wir sind gute Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber!

Dazu gehört auch, dass wir tariflich vergüten. In unserem Landesverband können die Mitglieder nach dem kirchengemäßen Zweiten oder Dritten Weg vergüten. Wir geben Ihnen damit mehr Gestaltungsfreiheit als die meisten anderen Landesverbände in Deutschland. Darüber hinaus haben wir verstanden, dass sich ca. 10% unserer Mitglieder aus verschiedenen Gründen nicht in der Lage sehen, einen Tarif auch nur analog anzuwenden. Daher haben wir bei der

Beschließung des neuen Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes darauf geachtet, dass ein Zwang zur Anwendung des Zweiten oder Dritten Weges verhindert wird. Im September hat die Synode der Nordkirche das entsprechende Zustimmungsgesetz beschlossen. Darin wird gesagt, dass ausschließlich der Zweite und Dritte Weg als kirchlich-dia-konisches Arbeitsrecht gelten und die Landesverbände gehalten sind, ihre Mitglieder zur Einhaltung kirchlich-dia-konischen Dienst- und Arbeitsrechtes zu bewegen. Wichtig ist, dass der kirchliche Gesetzgeber auf unser Betreiben hin auf die Nennung von Fristen und Sanktionen verzichtet hat. Wir sind also nun frei, weiterhin bei allen jenen die nicht den Dritten Weg anwenden, für den kirchengemäßen Zweiten Weg zu werben. Das machen wir wie bisher gerne und wollen das mit Blick auf den Fachkräftemangel noch verstärken.

Lassen Sie es mich hier noch einmal sagen: Der kirchengemäße Zweite Weg hat sich als rechts- und verfahrenssi-cher erwiesen. Streiks sind durch ein verbindliches Schlichtungsverfahren ausgeschlossen. Darüber hinaus findet der kirchengemäße Zweite Weg auch gesellschaftliche und politische Anerkennung. Jahrelange missliche öffentliche Diskussionen und Anfeindungen können mit der Anwendung des Zweiten Weges beendet werden. Und es wird ohne Erklärungsbedarf deutlich: Die Diakonie zahlt anständige und nachvollziehbare Tarife. Auch damit könnten wir in Zeiten des Fachkräftemangels stärker werben, wenn die Anwendungsquote in der Mitgliedschaft weiter steigt. Ich freue mich, dass wir mit einigen Mitgliedern diesbezüglich in konstruktiven Gesprächen sind.

Insgesamt hilft es uns allen wenn wir uns darauf verlassen können, dass Mitglieder der Diakonie vergleichbare Stan-dards aufrechterhalten. „Wir sind eine gute Arbeitgeberin!“ scheint mir momentan die wichtigste und stärkste Bot-schaft gegen den Fachkräftemangel. Die Glaubwürdigkeit dieser Aussage erweist sich vor Ort auch in der Frage, welche Entwicklungschancen wir unseren Mitarbeitenden geben, welche Fort- und Weiterbildungen wir anbieten. Erlauben Sie mir in diesem Zusammenhang auf die guten Angebote unserer Diakonischen Fort- und Weiterbildungs-a-kademie (DFA) hinzuweisen. Ebenso wichtig ist die Frage, wie gut sich Familie und Berufsleben vereinbaren lassen. Und schließlich stellt sich die Frage nach der Sinnhaftigkeit von Anstellungsbefristungen. Nicht zuletzt mit Blick auf den Fachkräftemangel, haben wir zum Beispiel bei uns im Haus beschlossen, die Anwendung sachgrundloser Befri-stungen kritisch zu überprüfen.

Natürlich reagieren wir auf den Fachkräftemangel nicht nur mit der rechtlichen Ausgestaltung unserer Arbeitsverhält-nisse. Auch wenn das wichtig ist. Wir sind schon vor zwei Jahren gemeinsam mit unseren Altenhilfeträgern aktiv geworden und haben unter der Marke „Diakonie pflegt“ eine umlagefinanzierte Fachkräftekampagne gestartet. Mit Messeauftritten, Flyern, Plakaten und Anzeigen im Social Media Bereich machen wir gemeinsam mit den beteiligten Altenhilfeträgern darauf aufmerksam, dass die Diakonie eine gute und verlässliche Arbeitgeberin ist. Kernstück der Kampagne aber ist das Portal „pflege-jobs-hamburg“. Hier findet man interessante Videoclips mit Informationen warum es sich lohnt, in der Altenpflege und vor allem in der Diakonie zu arbeiten. Außerdem findet man hier attraktive Angebote für Aus-, Fort- und Weiterbildung. Und schließlich am wichtigsten: alle Stellenangebote der über 80 betei-ligten Arbeitgeber. Bereits mit zwei Klicks kann man sich auf eine konkrete Stelle oder aber initiativ bei allen Pflegeein-richtungen gleichzeitig bewerben. Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber ist dadurch so sehr angestiegen, dass wir mit den beteiligten Einrichtungen gemeinsam beschlossen haben, die Kampagne über weitere drei Jahre fortzusetzen.

Darüber hinaus arbeiten wir in dem Projekt „Diakonie Job Partner“ am Aufbau eines großen Karriereportals Soziale Berufe. Wir hatten das im letzten Jahr schon angekündigt.

Man kann schwerlich über Fachkräftemangel reden ohne über Ausbildung zu reden. Die Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie ist seit 2017 im Gespräch mit der Freien und Hansestadt Hamburg zur Entwicklung eines dualen Studienmodells zur Ausbildung von künftigen Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern. Wir freuen uns sehr, dass die Evangelische Hochschule im letzten Monat beschlossen hat, einen generalistischen und am Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit orientierten praxisintegrierend-dualen Studiengang zu entwickeln und bis zum Wintersemester 2020 mit

mehreren Kooperationspartnern umzusetzen. Geplant ist, unter dem Dach der berufsintegrierenden Studienmodelle, ein praxisintegrierender Studiengang für Berufsanfängerinnen und – anfänger, der eine Verzahnung von Theorie und Praxis vorsieht und den Ansprüchen einer Hochschulausbildung genügt. Die Evangelische Hochschule prüft dafür zurzeit die Einrichtung von bis zu 60 zusätzlichen Studienplätzen jährlich. Sowie die Eckpunkte des Studienmodells fertiggestellt sind, sucht die Hochschule nach diakonischen Trägern als Kooperationspartnern. Wir hoffen, ein solches für die Diakonie hochattraktives Angebot zur Gewinnung neuer Fachkräfte und zur Intensivierung des Praxisbezugs, trifft auf großes Interesse. Der Rektor der Evangelischen Hochschule, Professor Dr. Andreas Theurich, ist heute hier und steht Ihnen für Ihre Fragen gerne zur Verfügung.

Lassen Sie mich schließlich noch das Thema Markenführung in den Blick nehmen. Die Marke Diakonie ist nachweislich eine der stärksten Marken in Hamburg und Deutschland, mit der die Menschen durchgängig positive und wertschätzende Erfahrungen verbinden. Wir genießen hohes Vertrauen. In einer Welt, in der potentielle Nutzerinnen und Nutzer diakonischer Angebote mehr denn je nach glaubwürdiger Orientierung suchen, ist die Marke Diakonie ein Pfund mit dem Sie als Mitglied wuchern können. Das gilt nicht zuletzt auch für die Gewinnung von Fach- und Nachwuchskräften. Diese Marke zu stützen und zu stärken, ist eine der wichtigsten Aufgaben des Landesverbandes. Bereits vor zwei Jahren hatten wir bei Ihnen dafür geworben, dass Sie im eigenen Interesse ihre Erkennbarkeit als Diakonie steigern. Mehr als 20 Mitgliedsunternehmen haben darauf den Verweis auf die Mitgliedschaft in der Diakonie mindestens im Verbundlogo aufgenommen. Es ist ja tatsächlich auch widersinnig, wenn wir einerseits viel Energie und Geld in die Werbung für die Diakonie stecken – und Sie werden zustimmen, dass wir in den letzten Jahren einige gelungene Kampagnen erleben durften – und sich gleichzeitig Mitglieder vom Erfolg dieser Kampagnen ausschließen, weil sie nicht als Diakonie erkennbar sind. Wenn es sich durchsetzt, dass die Diakonie eine gute Arbeitgeberin ist, dann ernten die Früchte des Erfolgs jene, die als Diakonie erkennbar sind. Das wird sich nicht vermeiden lassen.

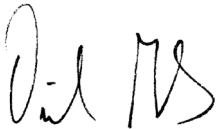
Ich habe ja anfangs darauf hingewiesen, dass wir auf der Schwelle zur superdiversen Gesellschaft leben. Wir erleben auf der politischen Ebene wie schwer es ist, noch schlagkräftige Bündnisse zusammenzuhalten: America first, Polen first, Ungarn first, ... das macht uns alle müde. In der Hamburger Diakonie erleben wir eher einen gegenläufigen Trend. Das ist gut, denn ich bin besorgt, dass sich die Überschätzung regional gut aufgestellter traditioneller Trägermarken langfristig gerade auch unter den Bedingungen der Digitalisierung als Problem erweisen wird. Daher werbe ich für eine starke Ausprägung der jeweils eigenen Marke bei gleichzeitig guter Erkennbarkeit der Zugehörigkeit zur Diakonie.

Wir hatten Ihnen letztes Jahr angekündigt, dass wir Ihnen dieses Jahr die Anwendung des Verbundlogos zur Aufnahme in die satzungsgemäßen Mitgliedschaftspflichten vorlegen wollten. Wir werden Sie bitten, diese Entscheidung um ein Jahr zu verschieben, weil wir 2019 ohnehin einige Satzungsänderungen vornehmen müssen. Bis dahin finden sich hoffentlich zahlreiche weitere Mitglieder, die das Verbundlogo bereits jetzt bei sich einführen. Gemeinsam sind wir stark!

Sehr verehrte Damen und Herren, liebe Schwestern und Brüder, die Zeit ist fortgeschritten und ich komme mit meinem Bericht zum Ende. Sie werden viele wichtige Themen vermissen. Weder habe ich über die hochkomplexe Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes gesprochen, noch fand zum Beispiel das Pflegestärkungsgesetz 3 Erwähnung. In Wahrheit sind das Mega-Themen unserer Arbeit. Aber die diakonische Familie ist so breit aufgestellt, dass die Fachthemen der Einen auf völliges Unverständnis bei den Anderen stoßen würden. Daher haben wir uns entschieden, dass ich hier

in meinem mündlichen Jahresbericht nur Themen behandle, die für alle weitestgehend von gleichem Interesse sind. Alle Berichte zu Ihren fachlichen Themen finden Sie im vorliegenden schriftlichen Jahresbericht. Ich wünsche Ihnen Freude bei der Lektüre. Sie wissen, dass Ihnen die jeweiligen Vorstände, Fachbereichsleitenden und Referenten selbstverständlich jederzeit für Fragen und Anmerkungen zur Verfügung stehen.

Lassen Sie mich abschließen mit Blick auf den bereits erwähnten Lehrtext für den heutigen Tag: Bleibe bei dem was du gelernt hast und was dir anvertraut ist. (2.Tim 3,14) Anvertraut ist uns das Evangelium Gottes: Jeder Mensch ist Gottes Geschöpf und von unverbrüchlichem Wert, völlig unabhängig von seiner oder ihrer Leistungsfähigkeit. Dass wir das bei allem was wir sonst in unseren Arbeitsalltagen zu bedenken haben nicht vergessen, dazu segne uns Gott.



Landespastor Dirk Ahrens