

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Brüder und Schwestern,

„Hier ist nicht Jude noch Grieche, hier ist nicht Sklave noch Freier, hier ist nicht Mann noch Frau; denn ihr seid allesamt eins in Jesus Christus“ schreibt der Apostel Paulus im Galaterbrief im 3. Kapitel. Einer meiner Lieblingstexte und eine wunderbare Vision für eine inklusive Kirche und Diakonie.

„Hier ist nicht Jude noch Grieche“ hebt die Unterscheidung der Religionen und Kulturen auf. Aus Sicht des Apostels Paulus waren Judentum und Hellenismus die beiden großen weltanschaulichen und kulturellen Strömungen seiner Zeit die er mit vielen anderen gemeinsam als unversöhnlich und konkurrierend wahrnahm.

„Hier ist nicht Sklave noch Freier“ beschreibt die extremsten denkbaren sozialen Unterschiede: Da ist Einer souveräner Herr über sein Leben und das seiner Sklaven, und da ist der andere, der sich nicht einmal selber gehört.

Und „hier ist nicht Mann noch Frau“ steht exemplarisch für die geschlechtlichen Unterschiede der Menschen, von denen wir heute wissen, dass sie viel vielfältiger sind als nur binär.

Die kulturellen und religiösen, die sozialen und die geschlechtlichen Unterschiede zwischen Menschen sind damals wie heute Ursache vieler Auseinandersetzungen und Trennungen. Dass diese Unterschiede nun keine Rolle mehr spielen sollen, weil wir alle eins in Christus sind, ist ein großer Traum. Wenn wir aber glauben, dass dieser Traum in Gott Wirklichkeit ist und eine erstrebenswerte Verwirklichung des Reiches Gottes darstellt, dann besteht unsere Aufgabe als Kirche und Diakonie darin, dieser Vision zu folgen und an ihrer Umsetzung zu arbeiten. Es geht dann um wahre Inklusion. Nicht nur bei unseren Klientinnen und Klienten sondern auch mit Blick auf unsere Mitarbeitenden. Wir arbeiten daran, dass wir auf Erden verwirklichen, was bei Gott längst wahr ist: Es gibt keinen trennenden Unterschied zwischen den Menschen, egal welcher Kultur und Religion, welchen sozialen Standes und welchen Geschlechtes, egal welchen Alters und ob mit oder ohne Assistenzbedarf. Wir sind alle

gleich wert und wir sind alle in die gleiche Liebe Gottes eingehüllt. Um diese große Botschaft lebendig werden zu lassen, wenden wir uns als Diakonie allen Menschen gleichermaßen zu. Damit diese Botschaft gehört und verstanden wird betreiben wir Evangelische Profilentwicklung und damit sie wahr und erlebbar werden kann arbeiten wir an Interkultureller Öffnung.

Letzten Monat hat die Diakonie Deutschland den „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Diakonie 2019“ herausgegeben. Sie finden ihn vor sich auf dem Tisch. Die Ergebnisse sind mit Blick auf unseren gesellschaftlichen Anspruch und die obige Vision des Paulus frustrierend. Ohne in die Details gehen zu wollen sind vor allem zwei Zahlen aussagekräftig: 77% unserer Mitarbeitenden deutschlandweit sind weiblich. Oder andersrum gesehen: nur 23% der Mitarbeitenden der Diakonie sind männlich. Diese 23% stellen aber den bei weitem größten Anteil der Führungskräfte: Auf oberster Führungsebene 72%. Das klingt nicht gerecht. Das klingt nicht nach Gleichheit.

Ehrlich gesagt kamen diese Zahlen für mich nicht unerwartet. Als ich sie erstmals gelesen habe, war ich dennoch erschreckt. Wir sind damit gesamtgesellschaftlich nicht nur kein Vorbild, sondern sogar eher hintenan. Und dass trotz der mittlerweile 2000 Jahre alten Vision des Paulus. Wir reden von interkultureller Öffnung, Inklusion und Integration, von Gerechtigkeit und Antidiskriminierung und bekommen nicht mal annähernd die Gleichheit von Frauen und Männern abgebildet. Dabei geht es mir nicht um ein paar Prozentpunkte mehr oder weniger, es ist der gravierende Unterschied der mir zu schaffen macht.

Die Konferenz für Diakonie und Entwicklung hat im Oktober letzten Jahres den Diakonischen Corporate Governance Kodex verabschiedet. Dort heißt es unter 6: „Der Diakonische Governance Kodex bekennt sich zu dem Ziel einer geschlechtergerechten Zusammensetzung von Gremien, Organen und Leitungsstellen. Innerhalb von 10 Jahren, das heißt bis zum Jahr 2026, soll ein

Mindestanteil von jeweils 40% Frauen und Männern umgesetzt sein.“ In der Satzungsüberarbeitung die wir Ihnen heute vorlegen gibt es keinen Passus zur Geschlechtergerechtigkeit, aber wir bitten Sie dringend, dieses Thema aufmerksam in den Blick zu nehmen. Meine persönliche Erfahrung aus unterschiedlichen Aufsichtsgremien der Diakonie bestärkt mich in der Erkenntnis, je mehr Männer in einem Gremium sind, desto schwerer wird es geeignete Frauen für Nachbesetzungen zu finden.

Es ist in den letzten Jahren üblich geworden, Gleichstellungspolitik als Identitätspolitik zu schelten. Egal ob es gegen Rassismus oder für die gleichen Rechte von Queer People geht, ob es um verbesserte Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund oder die Gleichstellung von Mann und Frau geht, schnell wird heutzutage der Vorwurf der Identitätspolitik gemacht, die ja die eigentlichen gesellschaftlichen Probleme nicht in den Blick nähme sondern Ausdruck übertriebenen Political Correctnesses oder nervigem Gutmenschentums wäre. Dabei wird übersehen, dass es überall dort, wo es um gleiche Chancen und gleiche Rechte geht, überall dort wo Diskriminierung abgebaut wird, immer auch um die Überwindung spezieller Armutsrisiken und um die Erhöhung der Teilhabechancen geht. Gleichstellungspolitik ist Sozialpolitik, denn alle Gruppen mit Diskriminierungserfahrungen und eingeschränkter gesellschaftlicher Teilhabe sind unter anderem auch stärker armutsgefährdet. Das gilt übrigens auch für das Verhältnis von Frauen und Männern: Frauen haben eine deutlich höhere Armutsgefährdung als Männer. Insofern muss die Umsetzung gelungener Gleichstellungspolitik ein genuines diakonisches Interesse sein. Wenn wir überzeugt sind, dass alle Menschen gleichermaßen geliebte Geschöpfe Gottes sind, dann können und wollen wir diskriminierende das heißt zurücksetzende Strukturen nicht dulden. „Hier ist nicht Jude noch Grieche, hier ist nicht Sklave noch Freier, hier ist nicht Mann noch Frau; denn ihr seid allesamt eins in Jesus Christus.“

Übrigens folgt die Diakonie damit nicht nur einem biblischen Leitbild sondern auch dem Grundgesetz.

Artikel 3, Absatz 2: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

Und unter Absatz 3 heißt es: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Sozialpolitik und Gleichstellungspolitik halten die Gesellschaft zusammen und stärken dadurch die Demokratie. Das ist in Zeiten wachsender populistischer Bewegungen keine Banalität.

Zugegeben: Das Leitbild des Paulus aus Galater 3 ist vor allem auf die Gemeinde, also verfasste Kirche bezogen. Aber Diakonie ist Kirche, abgeleitet qua kirchlicher Zuordnung, aber auch aus sich selbst heraus. Ich weiß, dass der Gedanke nicht jeder und jedem behagt. Hin und wieder definieren wir uns sogar gegen die verfasste Kirche. Das hat ja bereits Wichern getan. Das steckt sozusagen im Gründungsgen der Diakonie. Aber in dem Maße wie wir uns einer immer diverser werdenden Mitarbeiterschaft öffnen, in dem Maße wird uns gleichzeitig bewusst, dass wir ein besonderes Profil- ja eine besondere Identität als soziale Arbeit der Evangelischen Kirche haben. Viele von uns haben deshalb begonnen, ihr jeweiliges diakonisches Profil zu reflektieren und zu schärfen. Mancherorts macht das geradezu glücklich angesichts der gehobenen Schätze. Aber wir sind diesbezüglich nicht mehr nur völlig freiwillig unterwegs. Das letzte richtungsweisende Urteil des Bundesarbeitsgerichtes macht deutlich, dass wir künftig gerichtlich nachprüfbar begründen können müssen, warum und wo wir auf die Kirchenmitgliedschaft als Anstellungsvoraussetzung nicht verzichten können oder wollen. Das geht am einfachsten, wenn unsere Einrichtungen klar als Kirche

erkennbar sind. Dafür hilft bei den Profilierungsbemühungen eine Orientierung an den vier Grundvollzügen von Kirche. Die sind seit der Urchristenheit weltweit unhinterfragt. Es handelt sich um Koinonia, Liturgia, Martyria und Diakonia, also Gemeinschaft, Gottesdienst und geistliches Leben, Erkennbarkeit und Zeugnis, und Diakonie. Diese vier Grundvollzüge machen Kirche aus und ich behaupte, dass sich die in mehr oder weniger großem Umfang auch in fast allen unseren Einrichtungen nachweisen lassen. Damit deutlich wird wie ich das meine, beschreibe ich Ihnen wie wir das im Diakonischen Werk machen.

Koinonia (griech.: Gemeinschaft): Wir feiern Feste gemeinsam, unternehmen bereichsweise Betriebsausflüge und laden alle zwei Jahre zu einer gemeinsamen Auszeit aller Mitarbeitenden ein. Es gibt einen Chor und neben diesen Formen organisierter Gemeinschaft stärken und begleiten sich die Kolleginnen und Kollegen auch gegenseitig durch manche Lebenskrise, feiern Geburtstage und Hochzeiten, gratulieren zu Geburten, Taufen und Konfirmationen. Wer sich täglich acht Stunden am Arbeitsplatz begegnet, teilt eben auch sehr viel Lebenszeit miteinander. Freundschaften entstehen und manchmal auch Abneigungen, aber am Ende sind wir alle Diakonie.

Liturgia (griech.: öffentlicher Dienst, Liturgie): Gottesdienst und geistliches Leben spielen bei der Ausgestaltung der Gemeinschaft eine wichtige Rolle. Wir feiern regelmäßig Andacht und Gottesdienst vom kleinen 10 minütigen wöchentlichen Innehalten über die 30 minütigen Monatsandachten in denen unter anderem die neuen Kolleginnen und Kollegen begrüßt und gesegnet werden bis hin zu den Gottesdiensten an Buß- und Bettag, zum Advent oder auf den Auszeiten. Die wichtigsten gottesdienstlichen Feiern sind aber jene, in denen die Gemeinschaft der Mitarbeitenden ihre Trauer ob eines Sterbefalls oder ihre Freude bei besonderen Anlässen ausdrücken und vor Gott bringen kann. Wir versuchen fast alle gemeinschaftlichen Momente mit geistlichen Angeboten zu bereichern und natürlich spielt der bereits erwähnte Chor dabei eine

wichtige Rolle.

Martyria (griech.: Zeugnis): Die öffentliche Erkennbarkeit der Diakonie als Kirche spielt eine wichtige Rolle. Das beginnt bei der Erkennbarkeit der Marke. An unserem Haus ist groß und deutlich zu lesen, dass hier die Diakonie zu finden ist. Nicht nur die jährlichen kirchlichen Mitgliedschaftsuntersuchungen der EKD sondern auch andere Umfragen zeigen, dass sich die Marke großen Vertrauens erfreut und gleichzeitig sehr klar der Evangelischen Kirche zugeordnet wird. Ich durfte neulich erleben, wie einige Stadtteilmütter, das sind Frauen mit relativ frischem Migrationshintergrund die wir zu ehrenamtlichen Beraterinnen in ihren Communities ausbilden, gegenüber der Sozialsenatorin über die Diakonie gesprochen haben. Ich sage Ihnen, da geht einem das Herz auf! Wir sollten diese starke Reputation unserer Marke unbedingt gemeinsam nutzen. Deshalb empfehlen wir allen unseren Mitgliedern dafür Sorge zu tragen, dass sie unabhängig von eigenen Marken und Traditionen als Diakonie erkennbar sind. Einen entsprechenden Beschluss legen wir Ihnen nachher vor. Unabhängig von unserer Markenerkennbarkeit finden Sie überall bei uns im Haus Zitate von Dorothee Sölle, die zum Nachdenken anregen und uns als Kirche erkennbar machen. Am wichtigsten ist uns aber, dass wir seit einigen Jahren für alle neuen Mitarbeitenden einen verpflichtenden dreitägigen Profilkurs durchführen, damit alle Menschen die bei uns arbeiten wissen wo sie sind und in ihren Freundes- und Bekanntenkreisen kompetent diskutieren und argumentieren können. Dazu gehört auch, die christliche Begründung der Diakonie zu kennen und vertreten zu können, selbst wenn man persönlich den dahinterstehenden Glauben gar nicht teilt.

Und schließlich Diakonia (griech.: Dienst): Nun, das ist leicht, das machen wir sowieso. Dennoch ein guter Anlass immer neu zu reflektieren wie wir diese Arbeit verrichten: ob die Standards stimmen, wo wir uns mehr Mühe geben müssen und ob die Mitarbeitenden gute Arbeitsbedingungen vorfinden. Unter anderem

deshalb erarbeiten wir bei uns im Haus in einem großen Prozess gerade einen neuen gemeinsamen Führungskompass. Wir vereinbaren wie wir miteinander arbeiten wollen, wie Freude und Gesundheit der Mitarbeitenden in einem guten Verhältnis zu möglichst hoher Effektivität bleiben. Und wir beraten unter den Stichworten interkulturelle Öffnung und Diversity, wie wir eine möglichst inklusive Dienstgemeinschaft werden: „Hier ist nicht Jude noch Grieche,... hier ist nicht Mann noch Frau; denn ihr seid allesamt eins in Jesus Christus“.

Letztlich geht es aber in der Diakonie um das gemeinsame Bewusstsein, dass unser aller Arbeit nicht vor allem technisch zu verstehen ist, sondern dass wir uns Menschen zuwenden. Diese Menschen mit ihren ganz unterschiedlichen Geschichten, Freuden und Sorgen stehen im Mittelpunkt unser aller Tätigkeit. Sie alle sind geliebte Geschöpfe Gottes. So wollen und sollen wir auch mit ihnen umgehen. Und wo das nicht gelingt, müssen wir uns unserem Versagen stellen und eben dieses auch christlich reflektieren und bearbeiten. Und schließlich ist es uns wichtig, dass die religiösen und kulturellen Wurzeln unserer Klientinnen und Klienten geachtet und genutzt werden für die anstehenden lebensbejahenden Prozesse. Sollten Sie das Profil Ihrer Einrichtung stärker in den Blick nehmen wollen, dann ist die Orientierung an den vier Grundvollzügen von Kirche empfehlenswert. Sie können leicht erkennen, wo sie bereits gut sind und wo sie nachsteuern müssen. Dabei werden die jeweiligen quantitativen und qualitativen Möglichkeiten unterschiedlich verteilt sein. Sie entscheiden, wo sie Schwerpunkte setzen können und wollen. Und wenn Sie Hilfe benötigen, dann wenden Sie sich vertrauensvoll an unsere Profilberatung.

Es gehört zu unserem Profil, dass wir von der Gleichwertigkeit aller Menschen ausgehen. Deshalb beschäftigt uns auch dieses Jahr weiterhin das Thema Wohnen und Wohnungslosigkeit. Es kann uns nicht kalt lassen, dass in Hamburg ca. 2000 Menschen buchstäblich auf der Straße liegen. Wie jedes Jahr engagieren wir uns auch dieses

Jahr wieder im Winternotprogramm. Wie jedes Jahr monieren wir, dass das städtische Programm tagsüber nicht geöffnet ist und die Menschen gezwungen sind, mit Sack und Pack bei Kälte durch den Tag zu kommen. Das ist nicht stabilisierend und trägt nicht dazu bei, Lösungen für die persönlichen Herausforderungen zu finden. International wissenschaftlich anerkannt ist, dass sich Menschen auf der Straße nur mit extrem geringer Wahrscheinlichkeit so stabilisieren können, dass es ihnen gelingt ihre vielfältigen Problemlagen in Angriff zu nehmen. Wem von uns würde das schon gelingen? Deshalb heißt das zurzeit gängigste Konzept „Housing First“. Stabilisieren durch wohnen. Die Stadt hätte zumindest in den Wintermonaten die Chance dazu und verpasst sie. Wir halten das für falsch! Insbesondere da auch dieses Jahr wieder das Winternotprogramm kein niedrigschwelliger Erfrierungsschutz ist, so wie wir das dringend bräuchten. Beratungs- und Mitwirkungspflichten halten viele Wohnungslose davon ab, die Schlafplätze in Anspruch zu nehmen, während die aus dem Ausland stammenden EU Bürger unter ihnen häufig abgewiesen werden, weil sie angeblich in ihrem Heimatland über Wohnraum verfügten. So kann man die Nutzerzahlen gering halten. Aber weder scheint uns das besonders erfolgsversprechend noch barmherzig. Es ist erschreckend wie sich die Themen und die Maßstäbe verschoben haben: Während wir früher über Wohnungen für Wohnungslose diskutiert haben, führen wir nun jedes Jahr neu die Diskussion über einen annehmbaren Erfrierungsschutz für alle, ohne dass sich ernsthaft etwas bewegen würde. Über die Wohnungslosen und die vielen vordringlich Wohnungssuchenden z.B. in öffentlicher Unterkunft redet beim Thema bezahlbarer Wohnraum niemand mehr. Mehr als 12000 Hamburger Haushalten mit Dringlichkeitsschein konnte im letzten Jahr NICHT geholfen werden. Diskutiert wird nur noch, ob die hohen Mieten für Menschen aus der Mittelschicht noch tragbar sind, bzw. ob es genügend bezahlbaren Wohnraum gibt. Natürlich ist auch das in unserem zentralen



Interesse, denn der dringend von uns benötigte Krankenpfleger und die Erzieherin müssen ja auch irgendwo leben, wenn sie bei uns arbeiten sollen. Aber vor allem für jene zu sprechen und zu arbeiten, die die sonst keine Fürsprecher und keine Lobby in dieser Stadt haben, die Unerhörten, das ist zentrale Aufgabe der Diakonie. Das ist Teil unseres christlichen Auftrags und unseres Profils. Deshalb habe ich mich vor den Sommerferien für mehrere Tage auf eine kleine Reise durch die Stadt begeben und habe Einrichtungen und Menschen aufgesucht die vom Thema Wohnungsnot direkt betroffen sind. Viele haben gerne von ihrem Leben berichtet und mir Eindrücke vermittelt die immer noch sehr präsent sind. Und Mitarbeitende unserer Einrichtungen waren oft dankbar, dass sich jemand für ihre wichtige aber wegen der Wohnungsnot bisweilen auch frustrierende Arbeit interessiert. Wir werden unser Engagement fortsetzen und auch künftig nicht wegschauen. Auch deshalb haben wir im Spätsommer dieses Jahres gemeinsam mit Bündnispartnern die Kampagne #einfachwohnen gestartet. Wir werden das Thema so lange in die Öffentlichkeit bringen, bis die Politik mehr Mut und Engagement in der Bereitstellung von geeignetem Wohnraum gerade für die Ärmsten in unserer Gesellschaft zeigt.

Wie das Thema ausreichend bezahlbarer Wohnraum mit dem Thema Fachkräftemangel zusammenhängt habe ich eben schon angedeutet. Natürlich ist es gut, dass die Stadt den Wohnungsbau vorantreibt. Dazu gibt es keine Alternative die schnell genug Entlastung schaffen könnte, aber ein Drittel sozial geförderter Wohnraum reicht eben nicht aus, wenn die Hälfte aller Menschen in Hamburg eigentlich ein Anrecht darauf hätte. Auch hier wünschen wir uns mehr Mut und Engagement von der Stadt, unbenommen, dass sie an den richtigen Themen dran ist.

Nach den Sommerferien habe ich eine kleine mehrtägige Rundreise durch die diakonischen Pflegeeinrichtungen gemacht und dabei erlebt, wie sehr der Fachkräftemangel die Arbeit beeinträchtigt. Je weniger Fachkräfte den Einrichtungen zur Verfügung stehen, desto

größer wird der Druck auf die Verbleibenden. Die Arbeitsbelastung ist immens und Dienstpläne werden immer schwerer verlässlich einzuhalten. Ich habe bereits am Abend der Begegnung davon berichtet, dass ich mich gefreut habe, mit wie vielen guten Ideen und Engagement viele von uns dennoch unterwegs sind, aber die Sorge war immer spürbar, wie gute Pflege künftig zu gewährleisten sein werde. Deutlich wurde mir dabei auch, wieviel an einem guten Management hängt um einen stabilen Mitarbeitendenstamm aufzubauen und motiviert zu halten. Die Leitenden müssen nicht nur die richtigen Entscheidungen treffen, sondern haben auch Vorbildcharakter. Sie tragen dazu bei, wie sich Loyalität und Identifikation der Mitarbeitenden zum Haus gestaltet. Wir im Diakonischen Werk unterstützen ihren Einsatz durch politische Lobbyarbeit, Imagekampagnen, den Aufbau des großen Karriereportals und die Profilberatung. Denn das zeigen Untersuchungen aus der Wirtschaft: Glaubwürdig profilierte Unternehmen sind besser in der Mitarbeitengewinnung und -bindung.

Wie bei allen unseren Themen geht es auch bei den Themen Wohnungsnot und Fachkräftemangel letztlich um den Zusammenhalt unserer Gesellschaft. Wir leben christlich begründet den Gegenentwurf zu Marktliberalismus und rechten Populismus. Wir haben damit eine wichtige Rolle im Land und werden gebraucht, damit die guten Ziele zwischen Hass, Zynismus und sich abfinden nicht verlorengehen: „Hier ist nicht Jude noch Grieche, hier ist nicht Sklave noch Freier, hier ist nicht Mann noch Frau; denn ihr seid allesamt eins in Jesus Christus“.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.