

Bericht der Diakonie Hochfranken

anlässlich der Dekanatssynode im Dekanatsbezirk Hof
am Freitag, den 27.04.2018

Es gilt das gesprochene Wort !

Sehr geehrter Herr Dekan Saalfrank,
sehr geehrte Synodale,

in fünf Minuten einen Bericht aus oder von oder über die Diakonie Hochfranken:
Das ist umfassend kaum möglich - und es ist ja auch heute gar nicht verlangt:
„Aktuelles aus der Diakonie“ heißt es in der Tagesordnung. Deshalb heute nur
drei kurze Blitzlichter:

1. In wenigen Tagen wird meine langjährige Kollegin in der Geschäftsführung, Frau Mangei, in den Ruhestand gehen. Am 8. Mai wird die Diakonie Hochfranken Frau Mangei nach 35 Jahren Tätigkeit für die Diakonie verabschieden.

Das ist natürlich eine entscheidende Zäsur, hat Frau Mangei doch sicher in ihren 35 Jahren Tätigkeit hier in der Region die diakonische Landschaft stark geprägt. Dies gilt vor allem auch für die Diakonie Hochfranken.

Ein Einschnitt also, aber ich kann sagen, dass es in jüngerer Zeit wohl kaum einen besser vorbereiteten Übergang im Bereich der Diakonie gab: Rechtzeitig vorher von Frau Mangei angekündigt, vom Aufsichtsrat aufgegriffen, das Stellenbesetzungsverfahren eingeleitet.

Sie haben es vermutlich alle mitbekommen: Frau Manuela Bierbaum, eine junge Soziologin und Betriebswirtin mit einschlägiger Diakonie-Erfahrung im Leitungsbereich, ist die Nachfolgerin. Seit Februar ist sie schon im Haus und die Übergabe ist intensivst und beeindruckend.

Nahezu alle Netzwerkpartner wurden oder werden in der verbleibenden Zeit noch besucht. Kontakte geknüpft und Verbindungen hergestellt.

Noch wichtiger scheint mir aber, dass sich mit Frau Bierbaum eine Persönlichkeit gefunden hat, mit der eine grundsätzliche Übereinstimmung, was Werte, Haltung, Einstellungen usw. angeht, gegeben ist.

Das lässt uns sehr zuversichtlich nach vorne schauen. Auch die Leitungsstruktur unterhalb der Geschäftsführung ist mit unseren erfahrenen Bereichsleitern (zum Teil mit neu strukturierter Zuschnitt der Arbeitsfelder) gut geordnet.

Was uns aber noch viel mehr beschäftigt ist ein anderes grundsätzliches Thema, nämlich der inzwischen auch bei uns angekommene Fachkräftemangel.

2. Fachkräftemangel

Ich weiß von einem Diakoniekollegen aus einem benachbarten Landkreis, dass dort für einige Zeit Plätze eines Wohnbereichs in einem Pflegeheim leer standen. Nicht etwa, weil keine Nachfrage gegeben war (das Gegenteil war der Fall), sondern weil nicht genügend Personal vorhanden war, um den Stellenschlüssel zu erfüllen.

Vergangene Woche war aus den Reihen der Wirtschaft zu hören, dass der Fachkräftemangel das jährliche Wachstum in Deutschland inzwischen um knapp 1 % dämpft.

Natürlich hat auch die Diakonie Hochfranken mit ihren mittlerweile ca. 1.600 Beschäftigten ständig Bedarf an Fach- und Hilfskräften. Neben dem Ausbau in einigen Arbeitsbereichen haben wir inzwischen einen etwas höheren Altersdurchschnitt, als es sonst in der Branche üblich ist, d. h. in den nächsten Jahren werden auch viele Mitarbeitende in den Altersruhestand gehen.

Werden Tariflöhne und wirklich gute Sozialleistungen, die die Diakonie in Bayern bietet, das Gütesiegel Familienorientierung, das Betriebliche Gesundheitsmanagement und die vielen weiteren Dinge, die es bei der Diakonie Hochfranken darüberhinaus gibt, reichen, um ausreichend neue Mitarbeitende zu gewinnen?

Wahrscheinlich nicht! Obwohl wir im Jahr 2017 ca. 2.900 Bewerbungen (von Praktikanten bis zu Akademikern) initiativ oder gezielt auf Ausschreibungen hin hatten, wird es zunehmend schwerer, Stellen qualifiziert und zeitgerecht zu besetzen. Wir arbeiten deshalb intensiv an Kooperationen, z. B. im Bereich der - künftig generalistischen - Pflegeausbildung zusammen mit dem Sana Klinikum, an einem ganz neuen Azubi-Konzept für diesen Bereich, an Kooperationen mit anderen Bildungsinstitutionen und v.a. an Konzepten, wie unsere Mitarbeitenden geschult und (weiter-) qualifiziert werden können.

Und das alles mit einem speziellen christlichen, diakonischen Profil? Gar als Einstellungsvoraussetzung?

Und damit bin ich bei meinem dritten Blitzlicht:

3. Urteil des Europäischen Gerichtshofes

Was bedeutet in diesem Zusammenhang das jüngste Urteil des Europäischen Gerichtshofes zur Rechtmäßigkeit des Erfordernisses der Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche als Einstellungsvoraussetzung?

Welche Auswirkungen dieses Urteil genau auf unser „Tarifrecht“ hat, wird sich erst noch zeigen (nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes kommt auch noch die konkrete Einzelfallentscheidung durch das Bundesarbeitsgericht).

Persönlich denke ich nicht, dass es zu größeren Umwälzungen/Veränderungen im Bereich der bayerischen Diakonie führen wird. Zum einen gilt das kirchliche Selbstbestimmungsrecht weiterhin. Zum anderen hat die bayerische Diakonie (und auch die Diakonie Deutschland) erst in 2017 - bereits vor dem Hintergrund dieser Diskussionen - ihr Arbeitsrecht verändert und unter gewissen Voraussetzungen und für bestimmte Bereiche bzw. Tätigkeiten die Einstellung von Konfessionslosen oder Menschen mit einem anderen Glauben zugelassen. Es wurde dazu in den Arbeitsvertragsrichtlinien eine Art „abgestuftes Verfahren“ festgelegt, das definiert, für welche Tätigkeiten eine Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche unbedingt notwendig ist (Beispiele: Verkündigung, katechetische Unterweisung, herausgehobene Leitungsfunktionen), wo eine Zugehörigkeit zu einer „Ack-Kirche“ ausreicht oder wo ganz darauf verzichtet werden kann („einfache kirchliche Loyalitätsanforderungen“). Die Maßstäbe, die an die Überprüfbarkeit dieser Zuordnungen, Anforderungen und Entscheidungen angelegt werden, werden nach dem EuGH-Urteil sicher schärfer werden.

Aber: Gleichzeitig mit dieser Lockerung der Einstellungsmodalitäten - die innerverbandlich übrigens sehr wohl auch vor dem Hintergrund des vorhin skizzierten Fachkräftemangels diskutiert wurde - wurde auch eine weitere Neuerung festgelegt:

Jeder Dienstgeber muss künftig für neue Mitarbeitende geeignete Maßnahmen zum Kennenlernen des Auftrags und der Einrichtung ergreifen.

Wir hatten bei der Diakonie Hochfranken schon seit vielen Jahren verpflichtend für alle Neueingestellten einen sogenannten Einführungstag, der - nach einer Andacht - gefüllt ist mit dem Kennenlernen der Diakonie im allgemeinen (Historie, Auftrag) und den Arbeitsfeldern der Diakonie Hochfranken im Konkreten. Hinzu kommen jetzt weitere sog. „Willkommenstage“, bei denen es in kleinen Gruppen (max. 25 Personen) gerade um Fragestellungen geht, wie „was ist typisch für die Diakonie?“, „was sind die Werte bzw. wofür steht die Diakonie“, „was verbinden Mitarbeitende mit Diakonie und Kirche?“, „wie sieht die Verbindung von Kirche und Diakonie aus?“, „was ist mein persönlicher Bezug zum Glauben / zur diakonischen Arbeit“..... und vieles mehr.

Das ist ziemlich aufwendig, denn das geht, wie gesagt, nur in kleinen Gruppen von ca. 20 bis max. 25 Personen. Aber die ersten Erfahrungen – 3 Willkommenstage haben wir durchgeführt (den ersten mit einer Referentin des Diakonischen Werkes Bayern, die beiden folgenden mit einem Team aus eigenen Mitarbeitenden) - zeigen, dass gerade dort eine hohe Motivation und Identifikation mit dem Auftrag und dem Dienstgeber spürbar wird (Stichwort: Dienstgemeinschaft!).

Vielleicht werden es in Zukunft gerade diese „weichen Faktoren“ sein, die für neue Mitarbeitende attraktiv sind und die sie längerfristig dann auch an die Diakonie bzw. Kirche binden.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !