



Zuessow 1990 - Start in die Diakonie

Verfasst von

Friedrich Bartels.

Vorsteher des PDVZ von 1976 - 1998

Massen-Start in die Diakonie.
Zur Übernahme von Mitarbeitern
ehemaliger kommunaler Heime in den
Pommerschen Diakonieverein Züssow e.V.
Friedrich Bartels

Am 3. Januar 1991 wurde der Pommersche Diakonieverein Züssow e.V. als Nachfolgeeinrichtung der Züssower Diakonie-Anstalten gegründet. Zu dem Verein gehörten nun nicht nur die bisherigen 176 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, sondern auch etwa gleich viele aus ehemals kommunalen Einrichtungen Übernommene. Dieser Prozeß des Neustartes, der für alle Beteiligten sehr bedeutungsvoll war, wird im Folgenden beschrieben.

1. Die Situation im Jahr 1990

Zu dem Zeitpunkt, an dem nach den Kommunalwahlen vom 6. Mai 1990 die kommunale Selbstverwaltung eingeführt worden war und sich der baldige Vollzug der deutschen Einheit und die unmittelbar bevorstehende Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion abzeichnete, wurde ich als Vorsteher der Diakonie-Anstalten von mehreren Bürgermeistern und Sozialdezernenten im Umkreis von Züssow angesprochen, ob die Züssower Diakonie-Anstalten bereit wären, ehemals kommunale Einrichtungen und Dienste in ihre Trägerschaft zu übernehmen beziehungsweise neue aufzubauen. Nachdem ich dem Kreisarzt des Kreises Greifswald-Land für Gützkow und Lubmin und dem Sozialsenator von Greifswald-Stadt für Werkstätten für Behinderte (Domstraße und Feldstraße) und dann auch für Wohnstätten für Behinderte (Martin-Stift, Gützkower Landstraße) Zusagen gegeben hatte, kam es im Juni 1990 zu ersten Kontaktgesprächen mit den jeweiligen Leitungen. Diese Vorgänge liefen sehr spontan ab ohne Beschlüsse von Gremien auf allen Seiten, es gibt darüber keinen Schriftverkehr, meist gingen die Kontakte über Telefongespräche. Initiatoren für die Übernahme von Trägerschaften waren ausnahmslos die staatlichen Leiter der Behörden. Aus den folgenden Kontaktgesprächen und Verhandlungen habe ich diese dann herauszuhalten versucht, weil es mir vorrangig um die zukünftige Zusammenarbeit mit den örtlichen Leitern und Mitarbeitern in Vertrauen und Offenheit ging. Die Beschlüsse des Kreistags und der Bürgerschaft erfolgten im Oktober und Dezember 1990, die rechtlichen Regelungen betreffend die Liegenschaften wesentlich später – oft in sehr langwierigen Verhandlungen. Die arbeitsvertraglichen Umstellungen wurden Anfang 1991 unbürokratisch vorgenommen. Bei den ersten Begegnungen in den Einrichtungen trat man mir in der Regel freundlich-aufgeschlossen gegenüber, naturgemäß mit abwartender, abtastender Haltung. Es herrschte eine große Verunsicherung, nachdem andere Bereiche der kommunalen Verwaltung schon „abgewickelt“ worden waren und sowohl Bewohner als auch Mitarbeiter nicht wußten, wie es mit ihnen weitergehen würde. Sehr schnell tauchte bei der ersten Begegnung die Frage auf, was mit den Mitarbeitern geschehen würde, die nicht der Kirche angehörten. Würden sie gekündigt? Müssen sie der Kirche beitreten? „Bringen Sie Ihre Diakone mit?“, wurde ich in einer Einrichtung gefragt. Man fürchtete den Ersatz der bisherigen Leitungsstruktur durch eine neue „Funktionärsgarde“. Diese Fragen lagen auf der Hand, und ich hätte wissen müssen, daß sie sofort kämen – und trotzdem waren die Antworten durch mich nicht vorbereitet. Nirgendwo in Kirche und Diakonie hat zu diesem Zeitpunkt eine Meinungsbildung dazu stattgefunden.

Offenbar sind wir diakonischen Leiter so kurzfristig auf unsere Bereitschaft zur Übernahme angesprochen worden, daß wir in den ersten Gesprächen unmittelbar und ganz persönlich Farbe bekennen mußten, wie wir eine zukünftige Zusammenarbeit gestalten wollten. Ich habe auf diese Fragen sehr spontan geantwortet, daß jeder, der bisher Partner von alten oder behinderten Menschen gewesen war, dies auch als unser Mitarbeiter bleiben könnte. Entscheidungen, ob jemand seinen Aufgabenbereich verändern müßte, würden – falls erforderlich – später getroffen, nachdem man sich kennengelernt hätte. Auch die leitenden Mitarbeiter könnten weiter in ihrer Position bleiben, wenn sie loyal zum neuen Träger ihre Aufgaben erfüllten. Zusammenfassend äußerte ich mich bei den ersten Kontaktgesprächen zu dieser Problematik etwa so: Ich werde niemanden zwingen, der Kirche beizutreten. Ich werde auf niemanden Druck ausüben, Christ zu werden. Ich werde jeden Mitarbeiter einladen, ein christlicher, diakonischer Mitarbeiter zu werden. Dies war, auch wenn es hierzu keinen Beschluß der Leitungsgremien gab, eine verbindliche Aussage. Ich bin später veranlaßt worden, sie für mich selbst und für andere zu begründen und zu präzisieren. Ich habe meine dann neu formulierte Position in dem vorher benannten Sinne durchgehalten und Massenstart in die Diakonie 1991/92 den Vorstand des Pommerschen Diakonievereins Züssow e.V. dafür gewinnen können, sie zu unterstützen. Glücklicherweise ist es zu keiner Zerreißprobe gekommen; dem Wortlaut der kirchlichen Gesetze nach hätte ich gezwungen werden können, anders zu handeln. Ob ich mich dazu hätte zwingen lassen, mußte ich nicht prüfen. Wie tiefgehend diese Handlungsweise war, wird am deutlichsten bei einem Vergleich mit der bisherigen Tradition. Seit dem Beginn der diakonischen Arbeit in Züssow im Jahr 1945 war es üblich, daß jeder Mitarbeiter Glied einer christlichen Kirche war. Das war in der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung festgeschrieben, die in der Greifswalder Landeskirche in den diakonischen Einrichtungen in gleicher Weise wie in den Kirchengemeinden galt. Als ich meinen Dienst als Vorsteher im April 1976 in Züssow antrat, wurde mir bald bewußt, daß bei einem Einstellungsgespräch die Frage nach der Zugehörigkeit zu einer Kirche viel zu vordergründig war. Ich habe dann eher gefragt: „Was bedeutet es für Sie, daß Sie nun Mitarbeiter der Kirche werden? Wie gehen Sie und Ihre Familie damit um? Bei den Mahlzeiten, Andachten, bei der Sterbebegleitung und bei seelsorgerlichen Fragen der Ihnen Anvertrauten werden Sie als Mitarbeiter der Kirche in Anspruch genommen werden.“ Auf diese Gespräche konnte ich dann später im Alltag Bezug nehmen. In ihnen kam dann auch selbstverständlich zur Sprache, wenn jemand nicht der Kirche angehörte. Im Laufe der Jahrzehnte war es ja nicht mehr üblich, daß die meisten Kinder getauft und später auch konfirmiert wurden. Da viele der Bewerber durchaus ernsthafte Gründe hatten, in einer diakonischen Einrichtung Dienste für pflegebedürftige und behinderte Menschen tun zu wollen, und da wir junge Leute ohne kirchlichen Hintergrund nicht von vornherein ausschließen wollten und wegen der geringen Bewerberzahlen aufgrund der unattraktiven Lage von Züssow auch nicht abweisen konnten, ging das folgende Gespräch dann weiter mit der Frage, wie man Mitarbeiter der Kirche in der Diakonie wird. Mit den Inhabern der Pfarrstelle Züssow hatten wir vereinbart, daß sie Kurse zur Vorbereitung von Taufe oder Konfirmation beziehungsweise zum Wiedereintritt in die Kirche durchführten. Solch ein Weg wurde dann mit dem betreffenden Bewerber vereinbart, ohne es jedoch schriftlich festzulegen. Die Einstellung erfolgte auf dieser Grundlage. Ich kann mich nicht entsinnen, daß wir bei der Realisierung einer solchen Vereinbarung einmal getäuscht worden wären. So war es also bis zum Ende der DDR-Zeit selbstverständlich, daß alle Mitarbeiter der Züssower Diakonie-Anstalten einer christlichen Kirche angehörten.

Um das christliche Selbstverständnis einer diakonischen Einrichtung für den Alltag der Arbeit zu stärken, haben wir im September 1988 ein Projekt begonnen, das wir „Start in die Diakonie“ nannten. Alle im Laufe eines Jahres neu eingestellten Mitarbeiter, gleich welchen Alters, welcher Vorbildung und Berufserfahrung, welchen Arbeitsbereichs, waren verpflichtet, an dieser innerbetrieblichen Weiterbildung für etwa ein Jahr teilzunehmen. Inhalt waren biblische Texte und Fragen des christlichen Glaubens und der christlichen Ethik, Geschichte der Diakonie, Selbstverständnis der Züssower Diakonie-Anstalten, konkrete Themen des Beistandes für alte oder behinderte Menschen usw. Diese Themen wurden bei dem Treffen einmal im Monat von Mittag bis Mittag behandelt, uns war der Gedankenaustausch auch an einem freien Abend wichtig. Unser Ziel war es, neue Mitarbeiter in eine traditionelle Einrichtung zu integrieren. Ich selbst habe großen Wert darauf gelegt, regelmäßig als Dozent eingebunden zu werden, um ein Vertrauensverhältnis zu den neuen Mitarbeitern aufzubauen. Dieses Projekt erwies sich als großer Erfolg. Ohne Druck nahmen die Mitarbeiter daran teil, andere langjährige Mitarbeiter erklärten, daß sie sich benachteiligt fühlten, weil das Angebot nur für die neu eingestellten gelten würde. Bis heute werden diese Kurse in dieser Weise durchgeführt. Ich halte das für das Selbstverständnis eines diakonischen Unternehmens und seiner Mitarbeiterschaft weiter für erforderlich. Zum 1. Januar 1991 kamen aber nicht 15-20 neue Mitarbeiter, sondern ca. 150 auf einen Schlag. Keiner von ihnen war von den bisherigen Dienstherrn gefragt worden, ob er Mitarbeiter der Züssower Diakonie werden wollte. Die Einrichtung wurde einfach übergeben. Wer seine Arbeit behalten wollte, mußte innerlich wenigstens zur Toleranz bereit sein (wenige bisherige Mitarbeiter der Einrichtungen zogen es vor, vor der Übergabe zu kündigen). Andererseits mußte die nun auf etwa die doppelte Mitarbeiterzahl angewachsene Einrichtung ebenso zu Toleranz mit Menschen anderer Prägung und unbekannter Berufswirklichkeit bereit sein. Eine Vorauswahl von uns angenehmen Mitarbeitern war einerseits rechtlich nicht möglich – der Betriebsübergang erfolgte nach § 613a BGB mit einer Bindung der bisherigen Mitarbeiter für mindestens ein Jahr. Das kam für mich aber auch aus menschlichen Gründen wegen der persönlichen Verunsicherung der betreffenden Menschen und ihrer Familien und wegen des dadurch entstehenden Grundmißtrauens in der ganzen Mitarbeiterschaft nicht infrage. Ich hatte die Übernahme dieser Einrichtungen mit ihren Klienten und Mitarbeitern zugesagt, ohne Wenn und Aber. Daran ließ ich jetzt keinen Zweifel aufkommen, auch nicht an meiner Intention, viele als diakonische Mitarbeiter und möglichst als Mitarbeiter der Kirche zu gewinnen. Ich möchte einige Eckpunkte benennen, an denen sich diese Grundentscheidung im Alltag manifestierte:

- Wir haben nicht zwischen alten und neuen Einrichtungen und Mitarbeitern unterschieden, auch nicht im alltäglichen Sprachgebrauch. Alle waren ja dadurch, daß sie ab 1.1.1991 Teil des neugegründeten Pommerschen Massen-Start in die Diakonie 1991/92 Diakonievereins Züssow e.V. wurden, in gleicher Weise neue Mitarbeiter. Alle behielten die bis dahin erworbenen Rechte, Vordienstzeiten, Gehaltsgruppen, auch über das eine Jahr nach Paragraph 613a BGB hinaus.
- Jeder Mitarbeiter erhielt das Recht zu persönlicher Weiterbildung. Das war in manchen Bereichen, z.B. dem der Werkstätten für Behinderte, von der Arbeitsverwaltung vorgeschriebene Voraussetzung für eine entsprechende Einstufung ihrer Tätigkeit. Die Leiter der Einrichtungen brauchten einen entsprechenden Qualifizierungsnachweis.

Von den leitenden Mitarbeitern habe ich verlangt, daß sie jährlich einmal an einer außerbetrieblichen Weiterbildung in einem fachlichen oder kirchlichen Themenbereich nach eigener Wahl teilnehmen und mir davon Bericht geben. Für alle diese Maßnahmen wurden Kosten und Freistellung vom Dienst durch den Betrieb übernommen.

- Besonders intensiv wurden Weiterbildungen im eigenen Arbeitsbereich durchgeführt mit fachlich ausgewiesenen Dozenten von außerhalb. In der Regel verstärkten diese Veranstaltungen sehr die Motivation der Mitarbeiter und bewirkten die gemeinsame Beschreibung der Arbeitsziele.
- Ich habe in dieser Zeit in allen Einrichtungen viele Mitarbeiterversammlungen durchgeführt, da eine Fülle von Fragen zu regeln war. Es galt einerseits, die Maßstäbe der Geschäftsführung bekannt zu machen, zu erläutern und durchzusetzen, andererseits vertrauensvolle Absprachen zu treffen.
- Besonderen Wert habe ich darauf gelegt, daß die Ehepartner unserer Mitarbeiter in Informationen und Kontakte mit einbezogen wurden. Ich habe bewußt regelmäßig persönlich gehaltene Briefe an jeden Mitarbeiter geschickt und zu vielen Veranstaltungen die Partner mit eingeladen. Wir haben in dieser Zeit viel gefeiert! Das war organisatorisch und finanziell sehr aufwendig, hat aber in relativ kurzer Zeit eine Basis für das Verständnis für unsere Arbeit und für den Anteil der bei uns Beschäftigten an dem Betrieb und Organismus Pommerscher Diakonieverein Züssow e.V. bewirkt.
- Regelmäßig fanden nun Gottesdienste, Abendmahlsfeiern und kirchliche Veranstaltungen für alle Menschen in allen Einrichtungen des Pommerschen Diakonievereins Züssow e.V. statt. Teilweise und regelmäßig habe ich mich daran beteiligt, aber wir haben auch die Pastoren und Mitarbeiter der örtlichen Kirchengemeinden einbezogen. Manche hatten schon vor der Wende zu den hohen Feiertagen Zugang zum Heim, nun aber regelmäßig zu den unterschiedlichsten Veranstaltungen.

Gefreut habe ich mich, daß die langjährige Züssower Tradition, von den im Heim verstorbenen Bewohnern in einer Aussegnungsfeier Abschied zu nehmen, übernommen wurde. Viele äußere Zeichen christlicher Lebensgestaltung in Kalendern, Bildern, Tischgebeten, Liedersingen, Bibelversen, Jahresbräuchen hielten Einzug in Häusern, die bisher davon nichts gezeigt hatten, und vor allem für Menschen, denen das Evangelium nun als Lebenskraft und Orientierungshilfe angeboten wurde. Ich habe persönlich nicht erlebt, daß Klienten oder Mitarbeiter sich bewußt dagegen verhalten haben. Nun mag man sagen, mir gegenüber als Leiter wären sie zu vorsichtig gewesen, sich als „Außenseiter“ zu zeigen. Das mag in Ausnahmefällen auch so gewesen sein, insgesamt wurde mir kürzlich aber mein Eindruck bestätigt. Ich habe eine so große Offenheit vorgefunden, wie ich sie selbst eingebracht habe. Immer wieder haben Mitarbeiter mich wissen lassen, daß sie inzwischen wieder in die Kirche eingetreten seien oder sich haben taufen lassen. Manche haben regelmäßigen Zugang zu ihren Kirchengemeinden gefunden, andere gehen so regelmäßig zur Kirche wie manche Diakone – nämlich am Heiligen Abend.

Manche arbeiten als Kirchenälteste in ihrer Kirchengemeinde mit. Eine Statistik habe ich darüber nicht geführt. Mir wurde jetzt aus einer übernommenen Einrichtung bekannt, daß damals ca. 75 % aller Mitarbeiter Kirchensteuer-Zahler waren. Ich habe, als ich diese Jahre erlebte, nie einen Anlaß zum Bedauern über meine damalige Grundentscheidung gehabt – im Gegenteil, ich habe viel an Berufs- und eigener Glaubenserfahrung gewonnen. Zum Beispiel habe ich damals ein drittes Mal predigen gelernt: Das erste Mal als junger Pastor in meinen Gemeinden, dann beim Wechsel nach Züssow in den Gottesdiensten mit vielen Menschen mit Behinderungen und nun in der Begegnung mit Menschen, denen biblische Geschichten, Lieder und Gebete, kirchliche Traditionen und Lebensformen bisher unbekannt und fremd waren. Nicht nur als sprachliches Phänomen, sondern als theologische Herausforderung habe ich Bonhoeffers These von der „nichtreligiösen Interpretation“ verstanden und befolgt. Das hat Ausdruck gefunden in den „Grundsätzen für das Leben und Arbeiten in den Einrichtungen des Pommerschen Diakonievereins Züssow e.V.“. Ich habe sie 1994 am Ende eines Urlaubs aufgeschrieben in dem Bewußtsein, wir müßten benennen können, mit welchen Zielen und Motiven wir zusammen arbeiten. Ich habe versucht, das im Geiste des Evangeliums, aber ohne den Gebrauch der traditionellen kirchlichen Sprache auszudrücken. Als biblische Grundlage habe ich die Seligpreisungen Jesu gewählt, weil sie nach meinem theologischen Verständnis die Erfüllung des Lebens und Arbeitens auch angesichts von Zweifeln und Leiden, Verzicht und Benachteiligung beschreiben. Bei den Gesprächen über diese Grundsätze habe ich mit Freude wahrgenommen, daß meine indikative Zielbeschreibung von fast allen Mitarbeitern angenommen wurde. Was kann einem Pastor und kirchlichen Mitarbeiter Besseres geschehen, als daß er Jesu Lebensbotschaft für den Alltag aller Menschen ausbreiten kann? Hat eine Kirche eine bessere Chance, einer Gesellschaft im Zusammenbruch die Alternative von Heil anzubieten? Diese Erkenntnis ist bei mir im Laufe der Zeit gewachsen. War es zunächst eine spontane Aussage der Bereitschaft zur Zusammenarbeit auch mit Mitarbeitern, die nicht der Kirche angehörten, ihr auch nicht angehören wollten, so war es doch nicht eine Antwort aus dem „hohlen Bauch“, sondern aus einer Grundhaltung, die aus persönlicher Erfahrung und aus theologischen Studien geprägt war. Diese habe ich im Vollzug der Zusammenarbeit neu geordnet und durchdacht, in Konfliktsituationen mußte ich sie prüfen und begründen, für mich selbst und für andere.

2. Wo waren die Wurzeln und Anstöße für mein Handeln als geistlicher Leiter der Züssower Diakonie?

Ich habe seit früher Jugend einen Abscheu gegenüber der Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Glaubens und ihrer Lebensanschauung. Die Weltgeschichte ist voll von schlimmen Beispielen. Seit meiner Kindheit habe ich das auch in meiner Familie und in meinem Leben ständig erfahren, mich innerlich dagegen gewehrt, gelegentlich darunter gelitten. Ich habe in unruhigen innenpolitischen Zeiten wahrgenommen, wie Menschen zur Flucht oder innerer Emigration gezwungen wurden. Ich wollte aus dieser Grundeinstellung heraus nach der Wende niemanden bedrücken oder verletzen. Wir waren durch die Wende, die wir als DDR-Bürger in Gang gebracht hatten, gerade auf dem Weg zu einer neugewonnenen Freiheit. Sie sollte nach meinem Verständnis für alle Bürger gelten. In vielen politischen Gesprächen, auch am Runden Tisch Greifswald-Land, den ich moderierte, habe ich immer die Meinung vertreten, daß wir alle gemeinsam die neue Gesellschaft gestalten müssen, wenn nicht alles schiefgehen sollte.

Warum sollte ich das für einen kleinen Organismus wie ein Heim nicht gelten lassen? Wenn Bischof Dr. Horst Gienke 1985 bei der Schlußveranstaltung des Bugenhagenjubiläums auf dem Greifswalder Markt die Gleichberechtigung, Gleichachtung und Gleichbehandlung für die Christen in der DDR reklamierte, so mußte das nun auch umgekehrt gelten. Hämisch und böse waren uns die Beispiele kirchlicher Intoleranz durch Jahrzehnte hindurch vorgehalten worden: Kreuzzüge gegen Muselmanen, Judenverfolgung, Slawenmission, Antibolschewismus, Inquisition, Mißbrauch des Glaubens für politische Unterdrückung. Diese dunklen Seiten der Geschichte der Kirchen waren uns schmerzlich und beschämend bewußt, daran mußte man nicht anknüpfen. Ich hatte eine lebendige Erinnerung an eine frühere Wende – 1953 wurden im Zuge einer Christen- und Kirchenverfolgung in der DDR Anstalten der Diakonie enteignet (z.B. die Pfeifferschen Stiftungen in Magdeburg oder die Neinstedter Anstalten). Zwar wurden sie nach dem Scheitern dieser Politik, dokumentiert durch den Volksaufstand vom 17. Juni 1953, zurückgegeben, aber noch Jahrzehnte später erzählten unsere Brüder aus Neinstedt von den Wunden, die die Absetzung der bisherigen Leitung und der auf die Mitarbeiter ausgeübte Zwang zum „Widerruf“ ihrer bisherigen Grundsätze schmerzten. Ich habe mir vorgestellt, was wäre, wenn die Wende 1989 durch den Einsatz polizeilicher und militärischer Mittel anders ausgegangen wäre, wenn die widerständischen Teile der Bevölkerung in die angeblich vorbereiteten Internierungslager verschleppt worden wären, darunter die Pastoren und viele Christenmenschen, auch ich. Was hätte das für die alten und behinderten Menschen in unseren Heimen bedeutet? Wie wären die eigenen Mitarbeiter damit fertig geworden? 1940 war die Anstalt Kückenmühle, eine unserer Vorgängereinrichtungen in Stettin, beschlagnahmt und mit einer nationalsozialistisch geprägten Leitung versehen worden. Ein Teil der Mitarbeiter mußte gehen, ein Teil paßte sich den neuen Gegebenheiten an. Aber nicht nur die Lehren aus Geschichte und eigenem Erleben beeinflussten meine persönliche Entscheidung zu einer allgemeinen Toleranz, sondern auch geistige und geistlich-theologische Erkenntnisse. So war Lessings Ringparabel aus dem „Nathan“, die in meiner Schulzeit immer als antikirchliche Propaganda eingesetzt wurde, für mich positiv Ansporn geworden, beim Zusammenstoß gegensätzlicher Weltanschauungen „der eigenen, von Vorurteilen freien Liebe nachzueifern“. Während meines Theologiestudiums waren mir zunehmend die theologischen Ansätze von Karl Barth und Dietrich Bonhoeffer, Gerhard von Rad u.a. wichtig geworden, die die Priorität des Evangeliums vor dem Gesetz betonten, den Indikativ vor dem Imperativ, das Geschenk des Glaubens vor der Aufgabe einer christlichen Lebensgestaltung. Das hatte ich immer gepredigt und im Unterricht Konfirmanden oder Diakonenschüler gelehrt: Bevor der von Zuhause weggelaufene Sohn (Luk 15,11-32) noch um Aufnahme bittend an die Tür anklopfen kann, kommt der Vater schon aus seinem Haus heraus, verläßt den Ort seiner Autorität und Macht, nimmt ihn auf und sagt ihm zu: „Wie schön, daß du da bist!“ Dies ist das ganze Evangelium in Kurzfassung. Wichtig war für mich auch das Studium von Dorothee Sölles „Phantasie und Gehorsam“, einer kleinen Schrift mit „Überlegungen zu einer künftigen christlichen Ethik“, gewesen. Eine ihrer zentralen Aussagen ist: Jesus „brachte nicht neue Tugenden und Pflichten, sondern Glück für die, mit denen er zu tun hatte, ein Glück, das Tugend neu begründete und möglich machte. Er erfüllte nicht Pflichten, sondern er veränderte die Situation derer, mit denen er zusammenkam.“ „Ich halte Jesus von Nazareth für den glücklichsten Menschen, der je gelebt hat. Ich denke, daß die Kraft seiner Phantasie aus dem Glück heraus verstanden werden muß.

Alle Phantasie ist ins Gelingen verliebt, sie läßt sich etwas einfallen und sprengt immer wieder die Grenzen und befreit die Menschen, die sich unter diesen Grenzen in Opfer und Entsagung, in Repression und Rache ducken und sie so ewig verlängern. Jesus erscheint in der Überlieferung der Evangelien als ein Mensch, der seine Umgebung mit Glück ansteckte, der seine Kraft weitergab, der verschenkte, was er hatte.“ Später habe ich mit großem persönlichen Gewinn die Schrift von Ernst Käsemann „Der Ruf der Freiheit“ durchgearbeitet. Er benennt in der Zeit des Zusammenbruchs der Volkskirche für die Kirche die Hauptaufgabe: „Ich würde meinen, geboten und zweckmäßig sei, einzig zu fragen, wie Menschen zusammengehalten und neu erreicht werden können.“⁴ Käsemann möchte 1968 den Ruf der Freiheit aus dem Neuen Testament aufnehmen als Ruf der Freiheit an die Gesellschaft. Diesem Ruf der Freiheit habe ich mich einmal in meinem Leben verpflichtet, in seiner Wirkung bin ich als Mitarbeiter der Kirche in der DDR geblieben. In aller Unfreiheit des Staatsregimes hat der Atem der Freiheit aus dem Evangelium mich leben lassen. Diesen Lebensgeist wollte ich in der Wendezeit vielen Menschen vermitteln, denen die Zukunft wie ein verschlossenes Haus zu sein schien. Ich habe das auszudrücken versucht in vielen Andachten und Gesprächen mit dem Wort „Vertrauen“. Ich habe in meinem Leitbild die Seligpreisungen Jesu als zentrale biblische Grundlage für unser Leben und Arbeiten dargestellt und sie als Wandbehang im Eingang zur Hauptverwaltung angebracht. Jemand, der den Ansatz für mein geistliches Handeln als Leiter gut verstanden hatte, hat mir einige Zeit später einen Text von Gerhard Schöne geschenkt, in dem ich mich gut wiederfinden kann:

*Ich öffne die Tür weit am Abend,
häng noch die Laterne hinaus.
Die Traurigen solln mich heut finden,
aufatmen, als wärn sie zu Haus.
Der Tisch wird geschmückt sein mit Blüten,
Hab Wein und hab Wasser genug.
Die Sehnsucht trinkt mit unserm Bruder,
dem Schmerz, wieder aus einem Krug.
Ein offenes Ohr findet jeder,
kein Stuhl und kein Hocker bleibt frei.
Vielleicht, unter denen, die zuhörn,
ist unerkannt Christus dabei.*

3. Erfahrungen, Enttäuschungen und andere Erlebnisse

An solch einer Grunderfahrung lebt jeder Mensch auf: Christen und Heiden in ihrer Not, Pastoren und kommunistische Funktionäre im KZ oder in der Kriegsgefangenschaft, Diakone und Atheisten in einem Behindertenheim. Das ist das Evangelium des Neuanfangs. Während man über die eigenen Grundsätze und über seine Lebenserfahrungen mit den Handlungsanweisungen der Mächtigen oder über Recht und Unrecht historischer Bewegungen diskutieren und streiten kann, überholt das Evangelium alle vorauslaufenden Vorurteile durch die vorauslaufende Gnade Gottes. Das ist der geistliche Lebensnerv. Diese Handlungsweise im Pommerschen Diakonieverein Züssow e.V. hatte bei den Mitarbeitern der bisher kommunalen Einrichtungen eine starke, vertrauensbildende Wirkung, befreiend und ermutigend. Meine Position und meine Handlungsweise blieben aber nicht ohne Widerspruch.

Von den langjährigen Züssower Mitarbeitern empfanden einige die Veränderungen als verunsichernd. Vorher war alles überschaubar und vertraut, ruhig und gleichbleibend. Züssow war in DDR-Zeiten für viele eine Art Insel im rauhen Meer. Die vielen allgemeinen gesellschaftlichen Neuordnungen machten für alle Mitarbeiter einen vergleichbaren Veränderungsprozeß notwendig. Die Entwicklung von den Züssower Diakonie-Anstalten zum Pommerschen Diakonieverein Züssow e.V. war nicht nur eine organisatorische Änderung, sondern ein tiefgreifender Einschnitt. Nicht nur, daß einige Aufgabenbereiche durch neue Ordnungen wegorganisiert wurden (Ärztin, Physiotherapeutin, Handwerker), sondern daß neue Personen mitmachten, mitsprachen, mitentschieden, war gewöhnungsbedürftig. Die frische Luft, die unter die angehobene Käseglocke kam, gefiel nicht allen. Am enttäuschendsten habe ich in dieser Hinsicht die Haltung langjähriger kirchlicher Mitarbeiter der Züssower Diakonieanstalten erlebt. Bei einer Diskussion über die Erweiterung der Züssower Diakonie habe ich der Brüderschaft die Begleitung der hinzugekommenen Mitarbeiter als wichtige Aufgabe nahezubringen versucht, aber nur Ablehnung erfahren: „Bartels nimmt sie alle auf – und wir sollen uns um sie kümmern!“ So hatte ich es nicht gemeint, sondern eher wie das Öffnen der Haustür: „Schön, daß ihr da seid!“ Stattdessen eine Reaktion wie die des zuhausegebliebenen Bruders: „Ich habe immer gedient, auch in schlechten Zeiten, nun werden die behandelt wie wir.“ Ich konnte mir diese Reaktionen zwar erklären, aber sie nicht billigen und nicht inkaufnehmen. Es kam zur Entfremdung und Trennung von Brüderschaft und Verein. Ein anderer Konflikt entwickelte sich da, wo die Freundschaft aufhört, nämlich beim Geld: Wer nicht der Kirche angehört, spart die Kirchensteuer. „Wenn die Neuen schon die gleichen Rechte haben, dann bitte auch die gleichen Pflichten!“ Dies war einsichtig, aber rechtlich schwer durchsetzbar. Wir haben einen Kompromiß gesucht und gefunden: Alle mit den gleichen Rechten wurden gebeten, sich freiwillig an den Kosten der kirchlichen Arbeit des Vereins zu beteiligen. Viele kamen dieser Bitte nach, auch bis heute. Diese Regelung stellt gewiß einen Kompromiß dar, der nicht allen Anforderungen gerecht werden kann, aber er hat die Schärfe aus der Diskussion genommen. Einen besseren haben wir nicht gefunden. In diesen Erfahrungsbereich gehören auch die Diskussionen über den Umgang mit der Vergangenheit. Das betraf nicht nur die hinzugekommenen Mitarbeiter, sondern jeden ehemaligen DDR-Bürger, also auch unsere langjährigen Mitarbeiter. Aber natürlich waren die Verdächtige und Urteile bei ehemals staatlichen Einrichtungen und besonders in Bezug auf leitende Mitarbeiter besonders ausgeprägt. So erhielt ich anonyme Anrufe, ob ich diese rote Parteigenossin wirklich in der Leitung belassen wollte. Oder ich wurde von einem langjährigen Mitarbeiter gewarnt, ob ich mich selbst verdächtig machen wollte, wenn ich mich einer allgemeinen Prüfung aller Mitarbeiter entgegenstellen würde. Eine Diskussion der besonderen Art zum Thema „Kirchenzugehörigkeit“ ergab sich bei einer Begegnung der Leitung der Pommerschen Evangelischen Kirche unter Bischof Eduard Berger mit der Leitung des DGB Nord unter Peter Deutschland im Herbst 1991. Ich nahm daran mehr zufällig teil, nachdem ich beiläufig gefragt worden war, ob ich nicht mitkommen wollte. Es wurde eine ideologisch besetzte Aussprache, wie ich sie lange nicht mehr erlebt hatte. Gegen Ende meinte ich sagen zu sollen, die Vertreter des DGB sollten ihre Argumentation nicht aus ihren Ressentiments aus den alten Ländern speisen. Hier im Osten würden wir an einem Strang ziehen, indem wir gemeinsam am Aufbau einer neuen, freien und gerechten Gesellschaft arbeiten. Deutschland entgegnete, die Diakonie würde zwar bei der Übernahme Loyalität gegenüber allen Mitarbeitern versprechen, nach einiger Zeit aber Druck ausüben. Er hätte z.B. aus dem Pflegeheim Lubmin gehört, daß den Mitarbeitern Formulare für den Eintritt in die Kirche vorgelegt worden wären.

Er wußte nicht, daß ich für Lubmin zuständig war. Ich habe ihm angeboten, wir könnten gleich nach Schluß dieser Veranstaltung zusammen nach Lubmin fahren, um diesen Unsinn aufzuklären – damit war das Thema für ihn nicht mehr interessant. Eine andere Einladung zur Klärung der christlichen Ausrichtung unserer Heime habe ich 1995 ausgesprochen. Der Vorsitzende des Diakonischen Werkes der Pommerschen Evangelischen Kirche hatte in einer Vorstandssitzung mit Nachdruck verlangt, allen Mitarbeitern zu kündigen, die zwei Jahre nach ihrer Übernahme noch nicht in die Kirche eingetreten wären. Mich hat dieser Vorstoß stark erregt, zumal in dieser Zeit die Landeskirche ihre finanziellen Beiträge für die Arbeit der Diakonie auf ca. 10 % zusammengestrichen hatte und selbst für die Pfarrgehälter der Vorsteher nicht einmal einen geringen symbolischen Anteil mehr zuschießen wollte, also wenig innere Berechtigung zu einer Normsetzung hatte. Abgesehen davon war ich der festen Überzeugung, daß wir seit der Übernahme der Einrichtungen intensiv für die Prägung der Arbeit im Geiste des Evangeliums gearbeitet hatten. Weil mich dieser Angriff so sehr grämte und erzürnte, fand ich den Vorschlag gut, ich sollte ihn in eines unserer Häuser einladen, er könnte ja nichts von unserem Alltag wissen, da er noch nie dort gewesen war. Es traf sich, daß ich bald danach einen Termin für einen Gottesdienst und für eine Mitarbeiterversammlung in einer dieser Einrichtungen hatte, dazu lud ich ihn ein. Den Mitarbeitern hatte ich den unmittelbaren Anlaß seines Besuches nicht genannt. Auf seine Fragen, wie es ihnen mit dem neuen Träger ginge und welche Erfahrungen sie in den zurückliegenden beiden Jahren gemacht hätten, kamen dankbare und aufgeschlossene Rückmeldungen. Auch seine sich wiederholenden Fragen nach den Umstellungen seit der Übernahme lösten keine kritischen Aussagen aus. Ob es keine Konflikte gäbe? Die Leiterin einer Abteilung des Heimes, mit der ich gerade einen Konflikt über das ausgewogene Verhältnis von Pflege und Förderung der Kinder mit schwerster mehrfacher Behinderung ausgetragen hatte, erklärte mit Überzeugung, daß es eine vertrauensvolle Zusammenarbeit gäbe und daß man, wie sie gerade erlebt hätte, auch schwere Meinungsverschiedenheiten offen austragen könnte: „Schön, daß wir dazugehören.“ Ich habe keinen Grund zu der Annahme, daß dieser Besuch Anlaß zu einer Korrektur der beschriebenen ordnungstheologischen Denkweise war. Für mich jedoch war dieser Abend eine Bestätigung, daß mein Ansatz verstanden worden war und eine nachhaltige positive Wirkung zeigte. Eine letzte Anmerkung zum Thema: Ein konfliktträchtiger Diskussionspunkt durch all die Jahre war die Frage, ob Mitarbeiter ohne Kirchenzugehörigkeit in den Gremien der Mitarbeiter-Vertretung (MAV) vollberechtigt mitwirken können. Im Pommerschen Diakonieverein Züssow e.V. war das von Anfang an zustimmend geregelt, später durch das befristete Aussetzen der sogenannten ACK-Klausel durch die Kirchen und das Diakonische Werk akzeptiert. Ich bin immer der Auffassung gewesen, daß die Mitarbeiter die richtigen Personen zu ihren Vertretern wählen und daß die Leitung und die Geschäftsführung durch die Art der Zusammenarbeit das sichere Gefühl vermitteln können, daß entstehende Probleme oder Konflikte nur gemeinsam zu lösen sind, wie kompliziert sie auch seien, und daß allein die Basis eines Grundvertrauens dazu verhelfen kann. An einem herausragenden Anlaß, bei meiner Verabschiedung und der Einführung meines Nachfolgers im Juni 1998 hat im Gottesdienst die Vorsitzende der Gesamt-Mitarbeitervertretung in herzlichen Worten für die Zusammenarbeit gedankt und – als Nichtchristin – besonders hervorgehoben, daß ich mit ihnen auf den Spuren Jesu gewandert wäre. Sie hatte damit Bezug genommen auf die gemeinsame Reise der Leiterkonferenz nach Israel, aber mit diesem öffentlichen Statement etwas davon ausgedrückt, wie wir in diesen Jahren versucht haben, miteinander auf den Spuren Jesu zu gehen.

4. Diakonie und Kirchengemeinschaft

Ich habe in diesem Beitrag beschrieben, wie wir bei der Übernahme vieler Mitarbeiter im Januar 1991 und noch einmal im Januar 1993 in einer plötzlichem Entscheidungssituation mit dem Problem umgegangen sind, eine traditionellen Ordnung nicht starr aufrecht erhalten zu können und zu wollen, sondern sie mit neuem Geist und Leben zu füllen. Das war in dieser Massierung eine Ausnahmesituation. Nach den Übergangsjahren sind wir zu der traditionellen Ordnung zurückgekehrt, beim Pommerschen Diakonieverein Züssow e.V. in der Regel nur Menschen einzustellen, die einer christlichen Kirche (ACK) angehören. Es hat auch immer gegolten, daß ein Kirchenaustritt ein Grund für eine außerordentliche Kündigung ist. Mir ist in diesem Verlauf aber immer mehr bewußt geworden, daß Kirche und Diakonie sich neu mit dieser Grundfrage befassen müssen. wie in den Einrichtungen und Diensten kirchliche Arbeit geschieht. Während der Diskussionen ist mir offenbar geworden, daß viele große, traditionell geprägte diakonische Einrichtungen in den alten Ländern von der Säkularisierung ihrer Mitarbeiterschaft ebenso tangiert sind wie die in der Wende stark angewachsenen in den neuen Ländern. Es kann eigentlich auch gar nicht anders sein. Wenn man die Statistik betrachtet, stellt man fest: ca. 75 % der Bevölkerung in den alten Ländern beziehungsweise unter 20 % in Mecklenburg-Vorpommern gehören einer Kirche an. Von den Menschen zwischen 25 und 50 Jahren sind in MV ca. 12 % kirchlich gebunden. Das gilt auch in Bezug auf die Klienten, denen gegenüber eine Einrichtung zu Toleranz und Gleichberechtigung verpflichtet ist. In diesem säkularisierten Umfeld geschieht die Arbeit der Gemeinden und der Landeskirchen. In solchem Umfeld geschieht auch die Arbeit der diakonischen Einrichtungen und Dienste. Während die Kirchen aus dem Reservoir ihrer Mitglieder in der Regel die erforderlichen geeigneten und qualifizierten Mitarbeiter gewinnen können, ist das für die Diakonie wegen der größeren Mitarbeiterzahlen in dieser Konzentration kaum durchzuhalten. Es gibt nicht mehr die christlichen Gemeinschaften (Diakonissen, Diakone), die wie im 19. und 20. Jahrhundert die Einrichtungen bestimmen und prägen, es gibt nicht die volkswirtschaftlich geprägte Mitarbeiterschaft, es gibt auch nicht das geistliche Grundverständnis in Kirche und Diakonie, daß Glaube und Liebe beiden in gleicher Weise gehören. Dennoch habe ich die Hoffnung nie aufgegeben, daß es möglich ist, Formen zu gestalten, in denen Glaube und Liebe überzeugend und kraftvoll zusammenwirken. Ich kann dabei nicht mehr so unbefangen wie die Väter und Mütter der Diakonie und wie ich selbst in meinen eigenen frühen Berufsjahren von dem Heim als Gemeinde reden. Deutlicher als früher ist zu unterscheiden zwischen der sozialen Kernaufgabe diakonischer Einrichtungen und ihren geistlichen Aktivitäten gegenüber Klienten und Mitarbeitern. Insofern kann nicht die Missionierung von Mitarbeitern eine der Hauptaufgaben sein. In dieser Hinsicht ist (nach allgemeiner Definition des kirchlichen Mitgliedsrechtes) die Kirchengemeinde Subjekt des evangelisierenden Handelns, eine diakonische Einrichtung erst in abgeleiteter Beauftragung. In dem von mir beschriebenen Handlungsfeld haben nach der Wende Gemeinden und kirchenleitende Gremien und Personen wenig Aktivitäten entfaltet. Damit in Zukunft unangemessene oder verschwommene Erwartungen und Ziele die Kooperation nicht belasten, müssen m.E. unbedingt theologische und rechtliche Abklärungen erfolgen. Ich rede wohlge-merkt nicht von der Trennung, sondern von der Unterscheidung der Aufgaben. Darum mag ich auch nicht die Konsequenz ziehen, daß die Kirche und ihre Diakonie von den diakonischen Einrichtungen Abschied nehmen sollten, wenn sie nicht mehr überwiegend kirchliche Mitarbeiter für die Arbeit zur Verfügung stellen können.

5. Leitbildklärung

Das hier beschriebene erlebte und mitgestaltete Beispiel aus den Wendejahren ermutigt mich, die Notwendigkeit und die Bedeutung einer intensiven Bemühung um ein Leitbild der Kirchen für ihre diakonischen Aktivitäten hervorzuheben. In gleicher Weise ist von den diakonischen Einrichtungen und Diensten zu fordern, daß sie ihr Leben und Arbeiten immer neu glaubwürdig vom Evangelium geprägt gestalten. Seit der Zeit Jesu gehören die Wertschätzung der Aktivität des barmherzigen Samariters und das unmittelbar folgende Lob für die dem Wort des Glaubens zuhörende Maria (Luk 10,25-42) zusammen. Glaube und Liebe bilden die beiden Seiten einer Münze, die wertlos wird, wenn eine fehlt. Ich habe meine in diesem Aufsatz beschriebenen Erfahrungen, Grundsätze und Ziele einmal bei einem für mich persönlich wichtigen Anlaß so ausgedrückt: „‘Leben in Fülle zu ermöglichen, ist im Bereich des Pommerschen Diakonie-Vereins Züssow e.V. Angebot und Wille’. Das ist der Hauptsatz unserer Grundordnung. Leib-, Seel- und Fürsorge darf jeder bei uns erwarten. Nicht additiv, sondern integriert, ganzheitlich (darum kann die Pflegeversicherung nur schwer erfassen, was wir tun). So hat auch meine Leitungstätigkeit Anteile an allen Bereichen: Geistliche, fachspezifische, sozialpolitische und wirtschaftliche Elemente. Ich habe mir überlegt, wie ich das heute jedem, der es verstehen will, am einprägsamsten darstellen kann. Vielleicht hilft mir dies Bild:

Mit dem Leben in Fülle verhält es sich wie mit zwei Frauen, die Kuchen backen. Die eine bäckt zuerst den Boden – die wirtschaftliche Basis. Darüber kommt eine Puddingschicht – die organisatorische Struktur. Darüber – wie Ananas und Kirschen – die Fachkompetenz. Und zum Schluß das Evangelium, die reine Sahne, und für die sehr lebensernsten, frommen Menschen noch ein paar Schokoladenkrümel. Die andere macht es anders: Sie rührt alles zusammen. Das ist unsere Züssower Art: Wir tun das Geld, die Grundstücke, den Stellenplan, die Förderung von Menschen mit Behinderung, die aktivierende Pflege, das Teilen von Stellen als sozialpolitisches Engagement und das Evangelium, die reine Sahne, zusammen, in der Hoffnung, daß das Ganze köstlich wird, nahrhaft und einladend, es auf der Zunge zergehen zu lassen. An dieser Hoffnung halte ich fest, auch wenn mal etwas daneben gerät – davor ist keiner geschützt. Dies ist unser Prinzip. Ich weiß, manche ärgert das. Sie machen sich Sorgen, ob wir auch kirchlich genug sind. Die möchte ich einladen, in unsere Küche, in unsern Alltag zu sehen und nicht durch Kontrolle der Zutaten, sondern der Augen festzustellen, ob die Sache gelingt.“ In diesem Sinne wünsche ich vielen Menschen, auch vielen Verantwortlichen in Kirche und Diakonie, einen guten neuen „Start in die Diakonie