

Die Diakonie als Arbeitgeberin

Selbstverständnis und Grundsätze
eines kirchlich-diakonischen Arbeitsrechtes
auf dem Gebiet der Nordkirche

I. Theologische Grundlage – unser Selbstverständnis

1. Diakonie als Sendung Gottes

Das Selbstverständnis diakonischer Einrichtungen speist sich aus dem Auftrag Jesu Christi, das Evangelium in Wort und Tat in der Welt zu bezeugen. Dieser Auftrag gilt universell für das gesamte Leben des getauften Menschen und ist unabhängig von gesellschaftlichen Verhältnissen, kirchlichen bzw. staatlichen Rechtssetzungen oder der persönlichen Lebenssituation des Einzelnen. In diesem Sinne ist Diakonie „Kirche“. Sie hat Anteil an der universalen „Missio Dei“ innerhalb und außerhalb von arbeitsrechtlich normierten Tätigkeitsfeldern.

Der Auftrag Jesu Christi verwirklicht sich in der persönlichen Zuwendung zum Mitmenschen als Schwester und Bruder an jedem Ort und zu jeder Zeit. Deshalb ist diakonisches Handeln seinem Wesen nach nicht durch Rechtssetzungen identifiziert, sondern als Lebenshaltung zu betrachten. Diakonie gehört substantiell zur christlichen Existenz und ist bereit zur Auskunft über den biblischen Grund ihres Tuns.

2. Gemeinschaft im Dienst – Dienst in der Gemeinschaft

In diakonischen Einrichtungen haben alle Mitarbeitenden Anteil am Auftrag Jesu Christi zur Nächstenliebe, ungeachtet ihrer individuellen religiösen oder weltanschaulichen Orientierung. Sie bilden mit ihren Gaben eine Dienstgemeinschaft in dem Sinne, dass sie sich unbeschadet der individuellen Glaubenseinstellung und unabhängig von hierarchischen Positionen in den Unternehmen im Dienst am bedürftigen Nächsten verbunden wissen. Menschen, die sich diesem Gemeinschaftszweck verweigern oder den biblischen Grundwert der Nächstenliebe ausdrücklich ablehnen, stellen sich außerhalb dieser Gemeinschaft und verletzen damit das Selbstverständnis der Diakonie.

Diakonische Unternehmen und Einrichtungen sind als solche ihrem Selbstverständnis nach evangelisch und konfessionsgebunden. In Gebet, Fürbitte und im Hören auf Gottes Wort vergewissern sie sich ihres Fundamentes und richten sich ständig neu danach aus. Dies tun und ermöglichen sie durch Angebote eines gottesdienstlichen Lebens, der geistlichen Stärkung, der Reflexion des eigenen Handelns, der Unterbrechung des Alltags für spirituelles Leben sowie des Austauschens zu Fragen des Glaubens, der biblischen Überlieferung und der kirchlichen Tradition. Diese Angebote stehen allen Mitarbeitenden offen und wollen zu einem lebendigen Glauben in der Nachfolge Jesu Christi einladen.

3. Leben im Geist Jesu Christi

In diakonischen Unternehmen wird der Geist Jesu Christi gleichermaßen von Mitarbeitenden und Betreuten erfahren. Es ist deshalb Aufgabe aller Mitarbeitenden, eine diakonische Kultur zu pflegen und zu stärken. Dazu gehört gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung. Ungerechte und würdelose Arbeits- und Lebensverhältnisse passen nicht zu der diakonischen Kultur. Personen in Führungs- und Leitungsämtern tragen eine besondere Verantwortung für die Bewahrung und Gestaltung diakonischer Kultur, was besondere Anforderungen an sie stellt.

Im Bewusstsein der Vorläufigkeit allen Tuns und der menschlichen Fehlbarkeit geschieht diakonisches Handeln mit ständigem Blick auf Jesus Christus und im Vertrauen auf die Vergebung, die Gott schenkt. In der Nachfolge Jesu betrachtet die Diakonie beim Umgang miteinander die Unterscheidung von Person und Tat. Dieser Umgang ist auch bei strittigen Fragen von gegenseitigem Respekt und von Liebe geprägt und schließt ein, dass Konflikte offen genannt werden, ernsthaft nach Lösungen gesucht wird und ggf. auch in geordneten Verfahren Widerstand gegen als falsch erachtete Entscheidungen möglich ist.

II. Kirchengemäße Arbeitsverhältnisse

Die Erfüllung der theologisch begründeten Vorgaben für kirchengemäße Arbeitsverhältnisse bemisst sich nicht nach dem Verfahren, in dem kollektive Arbeitsbedingungen für kirchengemäße Arbeitsverhältnisse zustande gekommen sind, sondern nach den materiellen Inhalten der jeweiligen kollektiven Arbeitsbedingungen. Die Beschränkung des Blickes auf die Festlegung von Verfahrensregeln zur Festlegung kollektiver Arbeitsbedingungen auf den verschiedenen Wegen der Arbeitsrechtssetzung (zweiter, dritter oder erster Weg) verstellt den Blick auf den maßgeblichen Beurteilungsgegenstand des materiellen Inhalts der jeweiligen Arbeitsbedingungen. Dies gilt ungeachtet des Umstandes, dass es anerkannt ist, dass die im Bereich von Diakonie geltenden kollektiven Arbeitsbedingungen in aller Regel materiell besser sind, als die Arbeitsbedingungen nicht konfessionsgebundener Träger vergleichbarer Einrichtungen einschließlich der Einrichtungen staatlicher Träger.

1. Vorbemerkung

Die nachfolgenden Grundsätze benennen die Themenfelder und Regelungsinhalte, die in einem Arbeitsverhältnis Geltung entfalten müssen, damit dieses Arbeitsverhältnis als kirchengemäß eingeordnet werden kann. Diese Grundsätze müssen erfüllt sein, damit das in der jeweiligen Einrichtung angewandte Arbeitsrecht als kirchlich-diakonisches Arbeitsvertragsrecht i.S.v. § 5 Abs. 2 lit. b) des Diakoniegesetzes der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland qualifiziert werden kann. Die Erfüllung der nachfolgenden Grundsätze wird unterstellt, wenn ein Einrichtungsträger auf alle in der Einrichtung bestehenden Arbeitsverhältnisse für den Bereich der Nordkirche und ihrer Diakonie vereinbarte Tarifverträge (Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag – KAT, Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie – KTD etc.) oder auf dem dritten Weg zustande gekommene Arbeitsvertragsrichtlinien (Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland – AVR DD, Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. – AVR DW M-V, Kirchliche Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern – KAVO M-P etc.) anwendet.

2. Themenbereich – Dienstgemeinschaft und Konfessionalität

- (1) Es unterliegt dem unentziehbaren Selbstbestimmungsrecht eines jeden diakonischen Trägers, die Begründung und den Bestand von Arbeitsverhältnissen an eine Mitgliedschaft in einer evangelischen Kirche oder einer der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) zugehörigen Kirche zu knüpfen. Es ist erwünscht, dass die Mitarbeitenden einer kirchlichen Einrichtung Mitglied der Nordkirche, einer evangelischen Kirche oder einer christlichen Kirche (ACK) sind. Erforderlich ist, dass alle Mitarbeitenden bereit sind, das kirchlich-diakonische Selbstverständnis der Einrichtung zu akzeptieren und zu fördern und dem biblischen Grundwert der Nächstenliebe Geltung zu verschaffen.
- (2) Ein kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht muss den Beschäftigten den notwendigen Raum schaffen, um geistliche Orientierung zu ermöglichen. Unter Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Einrichtungen müssen der Mitarbeiterschaft Angebote für ein gottesdienstliches Leben in der Dienstgemeinschaft, für geistliche Stärkung und für die Reflektion des eigenen Handelns zur Verfügung stehen.
- (3) Es ergibt sich aus dem Wesen der Dienstgemeinschaft, die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden untereinander und mit der Dienststellenleitung in den kirchlich-diakonischen Einrichtungen als gemeinsam zu verwirklichenden Auftrag Jesu Christi zu verstehen. Dies erfordert eine gegenseitige Wertschätzung und Achtung der Mitarbeitenden untereinander sowie zwischen den Mitarbeitenden, ihren Interessenvertretungen und den Dienststellenleitungen. Die Tätigkeit in der Dienstgemeinschaft begründet eine Verpflichtung aller Beteiligten zu gemeinsamem auftragsorientierten Zusammenwirken. Damit in Übereinstimmung steht, dass kollektive Arbeitsbedingungen grundsätzlich im Konsens zwischen Dienststellenleitungen und Mitarbeitenden entwickelt werden sollen.

- (4) Ein kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht muss geordnete Konfliktlösungen ermöglichen, die gewährleisten, dass die Folgen der Konfliktbearbeitung und -verarbeitung nicht den Hilfsbedürftigen und Klienten aufgebürdet werden. Konfliktlösungen erfolgen auf der unverzichtbaren Grundlage gegenseitiger Wertschätzung und wechselseitigen Vertrauens mit dem Willen zur einvernehmlichen Einigung. Auch wenn Arbeitskämpfe grundsätzlich nicht dem Wesen der Dienstgemeinschaft entsprechen und daher in einem kirchlich-diakonischen Arbeitsrecht so weit als möglich vermieden werden sollen, ist die Durchführung von Arbeitskämpfen in einem kirchlich-diakonischen Arbeitsverhältnis dort rechtlich nicht ausgeschlossen, wo die Urteile des Bundesarbeitsgerichts zum Zweiten und Dritten Weg aus November 2012 nicht umgesetzt worden sind. Arbeitskämpfe müssen jedoch immer eine „Ultima Ratio“ sein und sind erst nach Durchlaufen eines formalisierten Schlichtungsverfahrens zulässig.

3. Themenbereich – Familienfreundlichkeit und persönliche Entwicklung

- (1) Ein kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht setzt die Erkenntnis voraus, dass der Mensch familien- und gemeinschaftsgebunden ist. Die Umsetzung des biblischen Grundwertes der Nächstenliebe wird in einem kirchengemäßen Arbeitsverhältnis dadurch gefördert, dass die Arbeitsrechtsregelungen den Bindungen des arbeitenden Menschen in Familie und Gemeinschaft Rechnung tragen und ihnen ausreichend Raum gegeben wird.
- (2) Ein kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht soll flexible Arbeitszeiten zulassen. Insbesondere soll unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten ein Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeittätigkeit in beiden Richtungen sowie die Arbeit in flexiblen Arbeitszeitmodellen (Arbeitszeitkonten, Freistellungszeiten für Familienpflichten, Pflegezeiten etc.) und Arbeitsformen (Heimarbeit, Telearbeit etc.) ermöglicht werden, wenn dies zur Realisierung der wechselnden familiären Bedarfe der Mitarbeitenden in den verschiedenen Lebensphasen notwendig ist.
- (3) Ein kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht ermöglicht Zeiten der Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge für verhältnismäßig nicht erhebliche Zeiträume, wenn dies erforderlich ist, um der Bindung der Mitarbeitenden an Familie und Gemeinschaft Rechnung zu tragen. Dies gilt z.B. für die kirchliche Trauung, die Geburt eines Kindes, die Betreuung erkrankter minderjähriger Kinder oder Stiefkinder, den Tod von Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder nahen Angehörigen oder die Freistellung zur Erfüllung kirchlicher Pflichten.
- (4) Ein kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht gestattet den Mitarbeitenden (unbezahlte) Freistellungen auch für längere Zeiträume, wenn dies aufgrund der besonderen persönlichen oder familiären Lebenssituation der Mitarbeitenden notwendig erscheint und betriebliche Erfordernisse dem nicht entgegenstehen. Dies gilt insbesondere für Zeiten der Kinderbetreuung und -erziehung, Zeiten der Pflege von Angehörigen, Zeiten für Fort- und Weiterbildung, aber auch Zeiten zur geistlichen Regeneration.
- (5) Ein kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht ermöglicht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insbesondere sollen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Maßnahmen getroffen werden, um Mitarbeitende bei der Kinderbetreuung zu unterstützen. Möglich wäre neben der Schaffung betreuungsfreundlicher Arbeitszeiten z.B. auch das Angebot begleitender Beratung für die Mitarbeitenden und die Schaffung von Betreuungskapazitäten in eigenen Kindertageseinrichtungen oder durch Kooperation mit kirchlichen Kindertageseinrichtungen am Sitz des Trägers.
- (6) Ein kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht nimmt den Mitarbeitenden als Menschen in wechselnden Lebenssituationen wahr. Es berücksichtigt den Umstand, dass jeder Mensch in krisenhafte und andere besondere Situationen geraten kann. Soweit dies von den Mitarbeitenden gewünscht und möglich ist, wird diesen in derartigen Situationen das diakonische Betreuungsangebot und das Beratungsnetzwerk der Diakonie zugänglich gemacht.

- (7) Ein kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht basiert auf einem wertschätzenden Umgang des Dienstgebers mit allen Mitarbeitenden. Hieraus folgt die Verpflichtung, gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz so weit als möglich zu vermeiden und auf eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen und sachgerechte Arbeitsstrukturen hinzuwirken. Den Mitarbeitenden soll eine ihre Bedürfnisse und Wünsche berücksichtigende, voraussehbare und planbare berufliche Entwicklung ermöglicht werden. Dem dienen regelmäßige Personalgespräche, eine nachvollziehbare und transparente Personalentwicklungsplanung, eine planvolle Fort- und Weiterbildung sowie die Förderung der betrieblichen Mobilität. Aus dem Prinzip der Dienstgemeinschaft folgt das Ziel, die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden kontinuierlich zu verbessern.
- (8) Den Mitarbeitenden wird im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten ausreichend Raum und Zeit gegeben, sich mit dem diakonischen Profil der Einrichtung und der in ihr geleisteten Arbeit zu befassen und auseinanderzusetzen. Ebenso gewährt kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht Raum für Andachten, geistliche Besinnungszeiten etc. Die betriebliche Fortbildung bezieht die Grundlagen diakonischen Handelns mit ein.
- (9) Ein kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht stellt eine regelmäßige Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden sicher. Nach Maßgabe der betrieblichen Belange und Möglichkeiten werden Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung unter Berücksichtigung der Fortbildungsinteressen der Mitarbeitenden, des diakonischen Auftrages der Einrichtung und der fachlichen Anforderungen der geleisteten Arbeit angeboten.

4. Themenbereich – Einzelne Arbeitsvertragsbedingungen

In kirchengemäßen Arbeitsverhältnissen sollen die nachfolgend dargestellten Bedingungen erfüllt sein. Es handelt sich nicht um Alternativen zu den bestehenden Arbeitsrechtsregelungen des zweiten und dritten Weges. Die Grundvoraussetzungen sollen Berücksichtigung finden, wo diese Regelungen nicht (vollständig und flächendeckend) Anwendung finden.

- (1) Das Entgelt muss mindestens so bemessen sein, dass es dem branchenüblichen Entgelt in der jeweiligen Region entspricht. Es stellt eine Selbstverständlichkeit dar, dass die für die jeweiligen Branchen bzw. allgemein gesetzlich geregelten Mindestlöhne einzuhalten sind.
- (2) Zusätzlich zu den gesetzlichen Regelungen zur Durchführung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse gelten folgende Vorgaben:
 - (a) Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse auf ausdrücklichen, willensmängelfrei gebildeten Wunsch des Mitarbeitenden sind möglich.
 - (b) Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse dürfen darüber hinaus vereinbart werden, wenn eine anderweitige soziale Absicherung des Mitarbeitenden sichergestellt ist und/oder ein dringendes betriebliches Erfordernis für die geringfügige Beschäftigung besteht, das auf der Art der Tätigkeit beruht.
 - (c) Insgesamt soll der Anteil der geringfügig Beschäftigten in einer Einrichtung 20 Prozent der Beschäftigten (nach Stellenanteilen gerechnet) nicht überschreiten. Eine Überschreitung dieses Satzes kann nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe erfolgen.
- (3) Für die Befristung von Arbeitsverhältnissen gelten die folgenden Grundsätze:
 - (a) Sachgrundlose Befristungen bis zu zwei Jahren sind entsprechend den Vorgaben des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zulässig.
 - (b) Befristungen mit Sachgrund dürfen über die gesetzlichen Beschränkungen hinaus in den Einrichtungen maximal dreimal pro Sachgrund verlängert werden und maximal fünf Jahre umfassen. Dies gilt nicht für Befristungen zum Zwecke der Weiterbildung, soweit gesetzliche Vorschriften dies zulassen, z.B. nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung.

- (4) Gesetzliche Kündigungsschutzvorschriften gelten – selbstverständlich – uneingeschränkt. Zusätzlich gelten die Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs auch für Kleinbetriebe. Abweichend von den gesetzlichen Vorgaben dürfen auch in Einrichtungen mit bis zu 20 Arbeitnehmern einzelvertraglich kürzere als die gesetzlichen Kündigungsfristen für den Arbeitgeber nicht vereinbart werden.
- (5) Eine betriebliche Altersversorgung unter Beteiligung des Arbeitgebers muss gewährleistet sein. Die Beteiligungsform richtet sich nach den betrieblichen Umständen.
- (6) Über den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch im Bundesurlaubsgesetz hinaus (z.Zt. 20 Tage, umgerechnet auf eine Fünf-Tage-Woche) beträgt der Erholungsurlaub für Mitarbeitende in den Einrichtungen mindestens 28 Tage im Kalenderjahr in der Fünf-Tage-Woche.
- (7) Bei der Fremdvergabe von Leistungen an Dritte oder der Leistungserbringung in Einrichtungen durch Dritte sind die nachfolgenden Grundsätze zu beachten:
 - (a) Bei der Fremdvergabe von Leistungen an externe Dienstleister einschließlich solcher, an denen der Einrichtungsträger selbst beteiligt ist, muss sichergestellt sein, dass in den Betrieben, die diese Leistungen erbringen, den Beschäftigten eine Vergütung mindestens nach den branchenüblichen Tarifen gezahlt wird.
 - (b) Ein Einsatz scheinselbständiger Personen in den Einrichtungen ist ausgeschlossen. Sollen einzelne Personen auf der Grundlage von Honorar- oder Werkverträgen beschäftigt werden, gilt ein Schlechterstellungsverbot. Das an den Auftragnehmer pro Zeiteinheit gezahlte Honorar muss mindestens dem (Arbeitnehmer-)Bruttoentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers entsprechen.
- (8) Für den Einsatz von Leiharbeitnehmern/Arbeitnehmerüberlassung gelten die folgenden Grundsätze:
 - (a) Substituierende (dauerhafte) Arbeitnehmerüberlassung ist als nicht dem Prinzip der Dienstgemeinschaft entsprechend ausgeschlossen.
 - (b) Eine (vorübergehende) vertretende Arbeitnehmerüberlassung ist zulässig. Die maximale Dauer der Überlassung eines Arbeitnehmers in einer Einrichtung darf 18 Monate nicht überschreiten.
 - (c) Es muss sichergestellt sein, dass die Vergütung der Leiharbeitnehmer mindestens nach branchenüblichen Tarifen der Zeitarbeit erfolgt. Bei einer diakonieeigenen Arbeitnehmerüberlassung soll eine Vergütung nach dem Equal-Pay-Grundsatz erfolgen.
- (9) Ein kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht setzt das Mittel des Praktikums nur ausnahmsweise in Konstellationen ein, in denen dies im Ausbildungsinteresse des Praktikanten geboten ist. Danach gilt:
 - (a) Für Praktika, die im Rahmen einer schulischen, berufsschulischen oder universitären Ausbildung oder – bis zu drei Monaten – der Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums erfolgen, gelten die in den Ausbildungsordnungen festgeschriebenen Regelungen. Derartige Praktika sind zulässig.
 - (b) Für Praktikanten im Anerkennungsjahr finden die tariflichen oder AVR DD-/AVR DW M-V-Regelungen einschließlich der dort normierten Vergütungen Anwendung.
 - (c) Für freiwillige Praktika nach abgeschlossener Ausbildung beträgt die maximale Dauer drei Monate.
 - (d) Die Tätigkeit in Praktikantenverhältnissen ist angemessen zu vergüten. Unentgeltliche Praktika außerhalb von Schulpraktika oder in Studien- oder Ausbildungsordnungen vorgesehenen Praktika sind ausgeschlossen. Die Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes sind zu beachten.

III. Schlussbemerkung

Nur wenn die vorstehenden Grundsätze kirchlich-diakonischen Arbeitsrechtes eingehalten werden, können das in einer diakonischen Einrichtung angewandte kollektive Arbeitsrecht als kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht qualifiziert und die Arbeitsverhältnisse als kirchengemäße Arbeitsverhältnisse eingeordnet werden.

Eine positive Zuordnungsentscheidung zur Nordkirche nach § 5 Abs. 2 lit. b) des Diakoniegesetzes setzt hinsichtlich der Anwendung kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsrechts die Einhaltung der vorstehenden Grundsätze voraus.

Hamburg, den 05.10.2015

Unterzeichner

Landespastor Dirk Ahrens

Diakonisches Werk Hamburg – Landesverband der Inneren Mission e.V.

Landespastor Heiko Naß

Diakonisches Werk Schleswig-Holstein – Landesverband d. Inneren Mission e.V.

Landespastor Martin Scriba

Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Stephan Arnstadt

Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Gabi Brasch

Diakonisches Werk Hamburg – Landesverband der Inneren Mission e.V.

Pastor Dr. Friedemann Green

Stiftung Das Rauhe Haus

Prof. Dr. Hanns-Stephan Haas

Ev. Stiftung Alsterdorf

Anke Homann

Diakonisches Werk Schleswig-Holstein – Landesverband d. Inneren Mission e.V.

Joachim Laußat

Wichern-Gemeinschaft Reinbek

Andrea Makies

Diakonisches Werk Hamburg-West/Südholstein

Christoph Möller

Dietrich-Bonhoeffer-Klinikum

Prof. Dr. Mathias Nebendahl

Stefan Rehm

Diakonisches Werk Hamburg – Landesverband der Inneren Mission e.V.

Kay-Gunnar Rohwer

Diakonisches Werk Schleswig-Holstein – Landesverband d. Inneren Mission e.V.

Pastor Dr. Torsten Schweda

Ev.-Luth. Diakonissenanstalt Alten Eichen in Hamburg

Pastor Dr. Stefan Stiegler

Albertinen-Diakoniewerk e.V.

Stiftspropst Jürgen Stobbe

Stift Bethlehem

Karl-Heinz Vorwig

Ev.-Luth. Diakonissenanstalt zu Flensburg