

Ulrike Caspar-Seeger

Interkulturelle Öffnung als Herausforderung

Religiös-weltanschauliche Vielfalt
bei Mitarbeitenden in
der konfessionellen Wohlfahrt

Kohlhammer

Kohlhammer

Ulrike Caspar-Seeger

Interkulturelle Öffnung als Herausforderung

Religiös-weltanschauliche Vielfalt bei Mitarbeitenden in der konfessionellen Wohlfahrt

Verlag W. Kohlhammer

1. Auflage 2022

Alle Rechte vorbehalten

© W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart

Gesamtherstellung: W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart

Print:

ISBN 978-3-17-042066-3

E-Book-Format:

pdf: 978-3-17-042067-0

Für den Inhalt abgedruckter oder verlinkter Websites ist ausschließlich der jeweilige Betreiber verantwortlich. Die W. Kohlhammer GmbH hat keinen Einfluss auf die verknüpften Seiten und übernimmt hierfür keinerlei Haftung.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	9
1 Einführung in das Thema	11
1.1 Interkulturelle Öffnung in diakonischen Unternehmen	15
1.2 Grundsätzliche Sprachregelungen dieser Arbeit	16
1.3 Eigene Standortbestimmung im Forschungsfeld	17
1.4 Vorgehen und Aufbau der Arbeit	18
1.4.1 Vorgehen.....	18
1.4.2 Aufbau.....	19
2 Quellenmaterial und Forschungsstand.....	21
2.1 Quellenmaterial der Diakonie zur IKÖ	21
2.1.1 Geschäfts- und Jahresberichte der Diakonie	22
2.1.2 Veröffentlichungen von Landesverbänden der Diakonie zur IKÖ.....	23
2.2 Wissenschaftliche Veröffentlichungen zur IKÖ.....	26
2.3 Empirische Arbeiten	31
3 Die Entwicklung der Forschungsfrage	35
3.1 Forschungsinteresse	36
3.2 Die Religionswissenschaft im Diskurs der IKÖ	37
4 Theoretische Rahmung, Teil I	41
4.1 Begriffsbestimmung.....	41
4.1.1 „Religion“ im religionswissenschaftlichen Diskurs.....	41
4.1.2 Religiöse Identität	44
4.1.3 Orientierungs- und Identitätsreligiosität	45
4.1.4 Glaube(n)	47
4.1.5 Konversion	48
4.1.6 Bezeichnung der Untersuchungsgruppe	49
4.1.7 Zwischenfazit.....	51
4.2 Einstellungsgrundlagen für Mitarbeitende diakonischer Unternehmen	52
4.2.1 Die Loyalitätsrichtlinie.....	53
4.2.2 Das neu gefasste Kirchengesetz der Nordkirche.....	54
4.2.3 Die Urteile des EuGH und BAG.....	56
4.2.4 Der konfessionsgebundene Überzeugungspluralismus des Brüsseler Kreises	58
4.2.5 Inklusion als Begründung für die IKÖ	60
4.2.6 Zwischenfazit.....	65

4.2.7	Kritische Reflexion.....	66
4.3	IKÖ – ein unklarer Begriff, Problemaufriss und Desiderata	68
4.3.1	IKÖ – in der Kirche oder in der Diakonie?	68
4.3.2	IKÖ – wer ist gemeint?	69
4.3.3	IKÖ – Interkulturelle und/oder Interreligiöse Öffnung?.....	70
4.3.4	Die Desiderata	71
5	Empirie – methodisches Vorgehen.....	73
5.1	Eine qualitative Studie	73
5.2	Datenerhebung: die Leitfadeninterviews	74
5.2.2	Der Leitfaden.....	76
5.2.3	Kritische Reflexion des Leitfragebogens	77
5.3	Feldzugang	77
5.3.1	Kritische Reflexion des Feldzugangs	78
5.4	Das Sample	79
5.5	Forschungsethik – Anonymisierung.....	81
5.6	Datenerhebung und Aufbereitung	82
5.7	Datenauswertung: inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse	83
5.8	Kategoriensystem und Datenanalyse	85
5.9	Gütekriterien	88
6.a	Auswertung Teil I: die Mitarbeitenden.....	91
6.1	Religionszugehörigkeit.....	91
6.1.1	Keine Religionszugehörigkeit	91
6.1.2	Kirchenmitgliedschaft für den Arbeitsplatz	92
6.1.3	Ablehnung der Kirchengliederung.....	93
6.2	Konversion	94
6.2.1	Konversion oder möglicher Kircheneintritt.....	94
6.3	Religion, religiöse Praxis und Glaube.....	95
6.3.1	Religionsverständnis der Befragten	96
6.3.2	Religion in der Biografie	98
6.3.3	Religiöse Praxis.....	100
6.3.4	Beschreibung der Religiosität.....	101
6.3.5	Einhalten von religiösen Geboten und Gesetzen	102
6.3.6	Mitgliedschaftspraxis	104
6.3.7	Kinder	105
6.3.8	Glaube	106
6.3.9	Auswirkungen des Arbeitsumfelds auf den Glauben	108
6.4	Eigene Identität (Selbstwahrnehmung und erlebte Fremdwahrnehmung).....	110
6.4.1	Anderssein, Angenommensein und die Frage der Gleichberechtigung	110
6.4.2	Angenommen im Anderssein	111

6.4.3	Anderssein verbunden mit dem Gefühl der Ausgrenzung ..112
6.4.4	Fachliche Kompetenz statt Religionszugehörigkeit.....114
6.b	Auswertung Teil II: der konfessionelle Arbeitgeber 117
6.5	Das Anstellungsverhältnis.....117
6.5.1	Wahl des Arbeitgebers.....118
6.5.2	Reaktionen des persönlichen Umfelds auf die Wahl des diakonischen Arbeitgebers.....118
6.5.3	Die Bedeutung, einer anderen Religion oder Weltanschauung anzugehören als der Arbeitgeber.....119
6.5.4	Die Bedeutung und Notwendigkeit konfessionell gebundener Arbeitgeber120
6.5.5	Die Verbindung von Kirche mit Verpflichtung und Zwang..122
6.6	Christliche Werte und das christliche Profil des Arbeitgebers123
6.6.1	Darstellung des christlich-diakonischen Profils der Arbeitgeber124
6.6.2	Vermittlung diakonischer Richtlinien und Leitbilder.....127
6.6.3	Außenauftritt – die Sichtbarkeit des christlich- diakonischen Profils des Arbeitgebers in der Öffentlichkeit129
6.6.4	Vertreten der christlich-diakonischen Werte des Arbeitgebers durch die Mitarbeitenden130
6.6.5	Religion im beruflichen Alltag130
6.6.6	Gespräche über Glaube und Religion im Kollegium und mit Klient:innen132
6.6.7	Interreligiöse Teams.....134
6.7	Identifikation mit dem Arbeitgeber135
6.8	Religiöse Vielfalt aus Sicht der Mitarbeitenden.....137
6.9	Das Christentum138
6.9.1	Kritische Stimmen zur Institution Kirche.....139
6.9.2	Interesse an der Religion des Arbeitgebers140
6.9.3	Vergleiche zwischen der eigenen und der anderen Religion bzw. Weltanschauung143
6.c	Zusammenfassung der Auswertung I und II 145
6.10	Religionszugehörigkeit, Religiosität und Glaube145
6.10.1	Zwischenfazit I Beantwortung der Forschungsfrage148
6.11	Das Anstellungsverhältnis und die Identifikation mit dem Arbeitgeber148
6.11.1	Zwischenfazit II Beantwortung der Forschungsfrage152
7	Theoretische Rahmung, Teil II 155
7.1	Hegemoniale Strukturen und diakonische Unternehmen157
7.1.1	Hegemonie, Religion und Kirchenmitgliedschaft für den Arbeitsplatz159
7.2	Identität und Identifikation162
7.2.1	Kollektive Identitäten163

7.2.2	Identität des Subjekts	166
7.2.3	Der Andere, die Andere, die Anderen	167
7.2.4	Ein Paradigmenwechsel in Bezug auf das Verständnis „des Anderen“	170
7.3	Die Bedeutung des interreligiösen Dialogs für die IKÖ	172
7.3.1	Interreligiöser Dialog und Soziale Arbeit	173
7.3.2	Interreligiöse Gastfreundschaft	175
7.4	Die IKÖ als liminale Phase, als das „inter“ und als Dritter Raum	180
7.4.1	IKÖ als liminale Phase	180
7.4.2	IKÖ und „inter“ in „interkulturell, interreligiös“	183
7.4.3	IKÖ und das Konzept des Dritten Raumes	184
7.5	Zwischenfazit	188
8	Zusammenführung der Auswertung und der theoretischen Rahmung	189
8.1	Identität und Identifikation	189
8.2	Orientierungs- und Identitätsreligiosität	191
8.3	Interreligiöse Gastfreundschaft – ein Paradigmenwechsel	192
8.4	Die Anderen	193
8.5	Das evangelisch-diakonische Profil der Diakonie und ihrer Unternehmen	195
8.6	Hegemoniale Verantwortung und das Repräsentationssystem	196
8.7	Liminalität und Dritter Raum als mögliches (Zwischen-)Ziel der IKÖ	198
9	Abschließende Überlegungen	201
9.1	Rückblick	201
9.2	Ausblick	202
9.3	Fazit	204
	Abkürzungsverzeichnis	207
	Literaturverzeichnis	209
	Computerprogramme	220
	Tabellenverzeichnis	221
	Leitfragebogen	223
	Interviewleitfaden I: andersgläubige Mitarbeitende in christlichen Einrichtungen	223
	Interviewleitfaden II: Mitarbeitende in christlichen Einrichtungen ohne Religionszugehörigkeit	226

Vorwort

Schon in meiner frühen Jugend, die von einem Auslandsaufenthalt mit meinen Eltern im Iran geprägt war (1975-1980), entwickelte ich die Überzeugung, dass Frieden auf der Welt bedingt ist durch Frieden zwischen den Religionen. Später fand ich diese Idee bei Hans Küng wieder, dessen Projekt Weltethos auf der Idee fußt:

Kein Frieden unter den Nationen ohne Frieden unter den Religionen. Kein Frieden unter den Religionen ohne Dialog zwischen den Religionen. Kein Dialog zwischen den Religionen ohne gemeinsame ethische Werte und Standards (Küng 2012,13)

Viele Jahre lang verlor ich diesen Gedanken aus den Augen, aber die Aufnahme meines Studiums der Religionswissenschaft in meiner zweiten Lebenshälfte schloss wieder daran an. Und so habe ich vor allem in der Zeit meines Masterstudiums an der Akademie der Weltreligion der Universität Hamburg (2012-2015) erlebt, was es bedeutet, wenn Menschen aus den unterschiedlichsten Religionen und Weltanschauungen gemeinsam arbeiten und lernen. Es waren Jahre, die mich sehr geprägt haben, und so danke ich Prof. Dr. Katajun Amirpur und Prof. Dr. Wolfram Weiße für die Zeit, die ich dort verbringen konnte - das spannende Studium und die Zusammenarbeit, bei der maßgeblich mein Interesse an diesem Forschungsfeld geweckt wurde.

Ohne die Begleitung vieler anderer Menschen, wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen. Und so danke ich meinem Doktorvater Prof. Dr. Ulrich Dehn, dass er mir die Möglichkeit gegeben hat, in seinem Institut für Missions-, Ökumene- und Religionswissenschaft am Fachbereich Evangelische Theologie der Universität Hamburg als wissenschaftliche Mitarbeiterin zu arbeiten, zu lehren und zu forschen. Das Zweitgutachten verfasste Prof. Dr. Sonja Keller, die meine Arbeit von Beginn an mit kurzen, prägnanten Bemerkungen begleitete, die mich immer ein kleines Stück weiterbrachten. Am Ende war sie mir eine große Stütze beim Fertigstellen der Dissertation.

Wichtig und prägend waren für mich auch die vielen Gespräche mit meinen Kolleg:innen am Fachbereich, die mich immer inspiriert haben, in denen ich Höhen und Tiefen während der Forschungszeit teilen konnte - Gespräche, die einfach unendlich wichtig für das Entstehen so einer Arbeit sind. Ich danke Prof. Dr. Giovanni Maltese, Dr. Miriam Löhr, Dr. Marie Anne Subklew-Jeutner und Jochen Oldörp für all ihr Mitdenken, Zuhören, Weiterbringen und Aufmuntern und für ihre Freundschaft.

Aber auch ohne ein starkes privates Umfeld ist so eine Arbeit nicht möglich, und so danke ich vor allem meiner Familie Bernd, Lara und Till Seeger: Sie sind das Beste was mir in meinem Leben passiert ist und haben mich auf dem Weg vom Studium bis zum Abschluss meiner Promotion begleitet und unterstützt, haben an mich geglaubt und immer Verständnis für die vielen Stunden am Schreibtisch, aber auch in gedanklicher Abwesenheit gehabt. Meinen Eltern Marie-Luise und Hans Günter Caspar danke ich für all die Möglichkeiten, die ich hatte, sie haben mich in meiner Entwicklung immer unterstützt und auch diese Arbeit intensiv begleitet. Vor allem meiner Mutter und Sabine Fink bin ich für viele korrigierte Seiten dankbar, die oft für den ersten Schliff meiner geschriebenen Gedanken sorgten.

Das professionelle Lektorat wurde von Katja Lange übernommen, bei ihr fühlte ich mich mit meiner Arbeit bestens aufgehoben. Ich bin ihr für die unkomplizierte, sorgfältige und verlässliche Durchsicht der Arbeit sehr dankbar.

Dem Verlag Kohlhammer danke ich für die Aufnahme meiner Dissertation in sein Programm und für die engagierte und zuverlässige Betreuung, insbesondere von Dr. Sebastian Weigert und Daniel Wunsch.

Ich danke dem Arbeitskreis empirische Religionsforschung e.V. nicht nur dafür, meine Forschungsergebnisse bei zwei Jahrestagungen vorstellen und mit dem außerordentlich hilfreichen Feedback weiterarbeiten zu können, sondern auch für einen Druckkostenzuschuss.

Letztendlich aber gilt mein allergrößter Dank den Menschen, ohne die diese Dissertation niemals hätte entstehen können: Auf der einen Seite den Gatekeepern auf Arbeitgeberseite, die meine Anfrage nach Interviewpartner:innen in ihren Einrichtungen verbreitet haben. Auf der anderen Seite vor allem meinen 19 Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern, die sich die Zeit genommen haben, meine Fragen ausführlich zu beantworten und die mir ihr Vertrauen geschenkt haben. Jede und jeder Einzelne hat mich sehr beeindruckt, im jeweiligen Einsatz für ihre Klient:innen, aber auch in der individuellen Verbundenheit zum jeweiligen Arbeitgeber. Jedes einzelne Interview ist eine Bereicherung für mich gewesen und hat mich sehr bewegt, und so widme ich ihnen allen dieses Buch.

Mit einem Zitat von Frantz Fanon, das mich während der Jahre der Forschung begleitet hat, möchte ich dieses Vorwort beenden:

Mein Bewusstsein ist nicht von bedeutsamen Lichtblitzen durchzuckt. Gleichwohl meine ich, in aller Heiterkeit, dass es gut wäre, wenn einige Dinge gesagt werden würden (Fanon 2016,7)

1 Einführung in das Thema

Interkulturelle Öffnung ist ein Thema, das in verschiedenen gesellschaftspolitischen Kontexten erörtert wird, vor allem auch in der christlichen Wohlfahrts- pflege bei den Wohlfahrtsverbänden Caritas und Diakonie. Unter dem Begriff „Interkulturelle Öffnung“, oft verbunden mit Konzepten und Fortbildungsange- boten zur Schulung von interkultureller Kompetenz, finden sich Beiträge zur De- batte um die Vorbereitung der öffentlichen Verwaltung, der Institutionen und sozialen Dienste auf die Aufgaben, die mit der Entwicklung Deutschlands zu einem Einwanderungsland einhergehen (vgl. bpb interkulturelle Öffnung [on- line]). In vielen Wissenschaftsfeldern wird das Thema aufgenommen, u. a. in den Erziehungswissenschaften, der Sozialen Arbeit/Sozialpädagogik, der Soziologie, den Gesundheitswissenschaften, der Theologie und auch in der Migrations- forschung.

Diese Arbeit bezieht sich beim Thema „Interkulturelle Öffnung“ auf den Dis- kurs, der in der Diakonie, ihren Landesverbänden, Werken und Organisationen zur Frage geführt wird, wie und inwieweit die Öffnung für Mitarbeitende ohne Kirchenzugehörigkeit umgesetzt werden kann. Dieser Diskurs wird bisher vor al- lem aus theologischer und diakoniewissenschaftlicher Perspektive geführt und ist gekennzeichnet durch große Heterogenität im Verständnis und im Umgang mit dem Thema „Interkulturelle Öffnung der Diakonie“ (IKÖ).

In der Einstellungspraxis diakonischer Unternehmen können zwei Hauptar- gumentations- und Richtlinien herausgestellt werden. Zum einen beziehen sich diakonische Organisationen auf die Loyalitätsrichtlinie (Abschn. 4.2.1), die die Einstellung von Mitarbeitenden regelt und mit der bis zu ihrer Neuformulierung im Jahr 2016 die sogenannte ACK-Klausel galt. Diese besagte, dass Mitarbeitende diakonischer Einrichtungen Mitglied einer christlichen Kirche sein müssen, die der „Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e. V.“ (ACK) an- gehören. Zum anderen sind es die Unternehmen des Brüsseler Kreises¹, die sich aus Diakonie und Caritas gegründet haben (vgl. Brüsseler Kreis [online]). Die Mit- gliedsunternehmen des Brüsseler Kreises hoben im Jahr 2015 die Voraussetzung der Kirchenzugehörigkeit für ihre Mitarbeitenden auf, d. h. die ACK-Klausel gilt seitdem hier nicht mehr. An die Stelle der Loyalitätsrichtlinie tritt hier der kon- fessionsgebundene Überzeugungspluralismus (Abschn. 4.2.4). Seine Vertre- ter:innen sehen die konfessionelle Profilierung als Aufgabe der jeweiligen Unternehmen an und nicht als individuelle Bedingung der Mitarbeitenden. Er- gänzt werden diese beiden Begründungsmuster für die Einstellung nicht-christlicher Mitarbeitender in diakonischen Unternehmen um die Argumentation einiger Akteur:innen in diesem Feld durch den Gedanken der Inklusion (Abschn. 4.2.5).

Bislang wird der Diskurs um diesen Aspekt der IKÖ meist ohne diejenigen ge- führt, die es eigentlich betrifft: die Mitarbeitenden ohne Kirchenzugehörigkeit, wobei das Augenmerk auf denjenigen liegt, die für sich eine andere Religionszu- gehörigkeit formulieren als die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche.² Diese

¹ Nähere Informationen zu den Unternehmen des Brüsseler Kreises und ihrem Ansatz in der interkulturellen Öffnung werden in Abschnitt 4.2.4 dargelegt.

² Annähernd zeitgleich mit meinem Forschungsprojekt begann das Forschungsprojekt „Merkmale diakonischer Unternehmenskultur in einer pluralen Gesellschaft“ (Hofmann et al.

Leerstelle soll mit der vorliegenden Arbeit gefüllt werden. Erkenntnisleitend war die folgende zweiteilige Forschungsfrage:

- Wie stellen sich Glauben und Religiosität bei andersgläubigen Mitarbeitenden in diakonischen bzw. evangelischen Einrichtungen dar?
- Wie werden die christlichen Werte und das christliche Profil des Arbeitgebers vertreten und welche Identifikation der Mitarbeitenden mit diesem lässt sich erkennen?

Der daraus entstandene empirische Teil dieser Studie, die Auswertung des Datenmaterials aus leitfadengestützten Interviews, bildet den zentralen Teil des Forschungsprojekts.

Schon Mitte der 1990er-Jahre empfahl die damalige Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Cornelia Schmalz-Jacobsen, die interkulturelle Öffnung der Sozialen Dienste. Dieses Thema wurde vor allem in der Sozialen Arbeit und der Migrationsforschung aufgegriffen, u. a. von Stefan Gaitanides und Dietrich Thränhardt. Allerdings blieb eine größere Resonanz auf Modellprojekte und Expert:innenmeinungen aus (vgl. Gaitanides 2004, 2). Erst mit der Jahrtausendwende, ausgelöst durch die Erkenntnis, dass Deutschland ein Einwanderungsland sei, kam es zur Förderung von unterschiedlichen Projekten zur interkulturellen Öffnung sozialer Institutionen (vgl. ebd.). Eingebettet waren diese in die Vorstellung vom Erreichen der Integrationsziele und Programme, die das friedliche Zusammenleben von „Deutschen und Zugewanderten“ (ebd.) entwickeln sollten.

Eine besondere Rolle im Diskurs der interkulturellen Öffnung sozialer Einrichtungen spielen Caritas und Diakonie, die als christliche Wohlfahrtsorganisationen zu den Tendenzbetrieben³ gehören (vgl. Abschn. 4.2.2) und den damit verbundenen Tendenzschutz erhalten.⁴ Sie müssen mit der „Einstellungsbarriere nicht-christliche Religionszugehörigkeit“ umgehen (vgl. Gaitanides 2004, 10) bzw. den Prozess gestalten, diese Einstellungsbarriere aufzuheben. Auch wenn Gaitanides diese Situation schon zu Beginn der 2000er-Jahre beschrieben hat, ist sie noch heute aktuell.

Der Prozess der IKÖ gegenüber nicht-christlichen Mitarbeitenden ist innerhalb der Diakonie und ihren Landesverbänden mit den dazugehörigen Unternehmen nicht einheitlich umgesetzt, auch wenn sich die rechtliche Situation mittlerweile geändert hat. Dies zeigt sich in den unterschiedlichen Ansätzen, Überlegungen und Grundlagen der Veröffentlichungen der diakonischen Landesverbände (Kap. 2). In Bezug auf seinen 1990 schon beschriebenen „Weg vom ‚betreuten Ausländer zum gleichberechtigten Bürger‘“ (Thränhardt 2013, 9) spricht Thränhardt von dem besonderen Problem „der gewachsenen Struktur der deutschen Wohlfahrtsverbände“ (ebd.) im Zusammenhang mit einer zunehmenden Pluralisierung der Religionszugehörigkeiten. Als positives Beispiel wertet er den Paritätischen Wohlfahrtsverband, der durch die offene Struktur dafür geeignet

2018), aus dem eine Dissertation von Heike Schneider entstehen soll, die sich Mitarbeitenden ohne Kirchenzugehörigkeit widmet. Erst nach Fertigstellung der vorliegenden Arbeit erschien die Dissertation von Tobias Foß, die der Frage nach dem diakonischen Profil aus der Perspektive von konfessionslosen Mitarbeitenden nachgeht.

³ Unter Tendenzbetrieben werden Betriebe verstanden, deren Unternehmenszweck über die wirtschaftlichen Leistungsziele hinausgeht und sich auf geistig-ideelle Ziele ausweitet. Darunter fallen u. a. politische Organisationen, Interessenverbände oder Unternehmen, die ein wissenschaftliches oder künstlerisches Ziel haben (vgl. Tiling 2004, 115).

⁴ Es gibt verschiedene Ansatzpunkte und Begründungsmuster, die das kirchliche Selbstbestimmungsrecht erklären, anfragen bzw. begründen. Sowohl theologisch als auch juristisch wird ebenfalls der Begriff der Dienstgemeinschaft herangezogen, der von Starnitzke als „sehr strapaziert“ bezeichnet wird (vgl. Starnitzke 2014, 110).

sei, „Vielfalt aufzunehmen und zu organisieren“ (ebd.) und hierbei besondere Anstrengungen unternimmt (vgl. ebd.). Für ihn geht es um ein „Aufeinander-Zugehen“ und ein „Miteinander-Argumentieren“, das weiterentwickelt werden muss. Dass es aufseiten der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und ihrer Diakonie im Bereich der IKÖ auch aktuell noch weiterer Anstrengungen in dieser Richtung bedarf, zeigt die Aussage von Jens Schneider bei der Zukunftskonferenz der Nordkirche im August 2018 in Hamburg:

IKÖ ist heute kein nice to have mehr, das man theologisch oder aus dem pastoralen Auftrag der Kirche ableiten kann, sondern ein must have, das möglicherweise an einigen der Fundamente dessen rüttelt, was die evangelische Kirche in den letzten 50 Jahren ausgemacht hat (Schneider 2018, 21).

Auch wenn in diesem Zitat primär die EKD angesprochen ist, kann es auf ihre Diakonie übertragen werden. Gleichzeitig zeigt sich hier die Unklarheit in der Zielrichtung des Begriffs Interkulturelle Öffnung, die in Abschnitt 4.3.1 thematisiert wird.

Konfessionell gebundene Arbeitgeber⁵ erscheinen als in sich geschlossene Mikrokosmen, in denen die Religionszugehörigkeit der Mitarbeitenden eine besondere Bedeutung hat. Neben Diakonie und Caritas, den größten Arbeitgebern in der Wohlfahrtspflege, gibt es in Deutschland noch die „Zentralwohlfahrtsstelle der Juden e. V.“⁶ In all diesen dazugehörigen kleinen und großen Unternehmen und Organisationen ist das religiöse Profil der Unternehmen wichtig, es soll erkennbar sein. Dies wurde aufseiten der christlichen Wohlfahrtsträger bisher dadurch sichergestellt, dass die Mitarbeitenden vorzugsweise den entsprechenden Konfessionen angehörten, was in der sogenannten ACK-Klausel manifestiert ist bzw. war. Bis zum Ende des Jahres 2016 wurde an dieser Klausel zumeist festgehalten, d. h. Zugang zu einer Beschäftigung in Kirche und Diakonie hatten nur Menschen, die Mitglied der Evangelischen Kirche oder einer Mitgliedskirche der ACK waren (vgl. Wellert 2019, 44).

Die Religionszugehörigkeit der Mitarbeitenden konfessionell gebundener Einrichtungen ist im Sinne einer hybriden Identität im Laufe ihres Lebens möglicherweise wandelbar, sollte jedoch nicht durch äußere Notwendigkeiten – wie einen Arbeitsvertrag – geändert werden müssen. Das Argument, das noch zu Beginn dieses Forschungsprojekts bei Anfragen potenzieller Interviewpartner:innen von Vertreter:innen aus der Führungsebene diakonischer Unternehmen vorgebracht wurde, dass niemand in einer evangelischen/diakonischen Einrichtung arbeiten müsse, ist meines Erachtens hinterfragbar. Denn in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit sind die Betroffenen vor die Wahl gestellt, arbeitslos zu sein oder das Arbeitsverhältnis, für das die Kirchenzugehörigkeit Bedingung ist, einzugehen und dafür in die Kirche einzutreten, was gerade bei religiös-weltanschaulich anders verorteten Personen eine vorherige Taufe mit einschließt.

Anders sieht es aus, wenn es – so wie derzeit – einen Fachkräftemangel gibt. Dieser führte in diakonischen Unternehmen dazu, die Bedingung der Kirchenzugehörigkeit zu lockern. Mittlerweile ist die ACK-Klausel zunehmend aufgehoben,

⁵ Vgl. Abschnitt 1.2 zur Sprachregelung dieser Arbeit.

⁶ Wie in Kapitel 5 erklärt wird, war das erste Forschungsdesign darauf angelegt, Mitarbeitende konfessioneller Arbeitgeber zu befragen, die nicht die entsprechende Religionszugehörigkeit haben. So kam es während der Pilotphase zu Interviews in einer jüdischen Einrichtung. Erst danach konzentrierte sich die Forschung auf Mitarbeitende diakonischer bzw. evangelischer Einrichtungen.

um anderen Wohlfahrtsträgern⁷ gegenüber konkurrenzfähig zu sein. Es ist nachvollziehbar, ökonomische Belange als Begründung für eine konfessionelle Öffnung heranzuziehen, die Anerkennung einer bereichernden Diversität innerhalb der Mitarbeiterschaft bleibt damit allerdings aus.

Daraus leite ich folgende Prämisse ab: Solange es im Verhältnis von christlichen und nicht-christlichen Mitarbeitenden ihrem Arbeitgeber gegenüber unterschiedliche Stellungen, Rechte und Möglichkeiten gibt, geht es in Bezug auf ihren Arbeitsplatz um Exklusion und Inklusion, um „wir und ihr“, um „wir und die anderen“. Bleibt die Einstellung von nicht-christlichen und damit von andersgläubigen Mitarbeitenden ein Regel-Ausnahme-Verhältnis (vgl. Kruttschnitt/Joussen 2016, 46), ist die gleichberechtigte Teilhabe für die Betroffenen in weiter Ferne. Für potenzielle nicht-christliche Mitarbeitende kann das für eine mögliche Einstellung bedeuten, dass ihre fachliche Kompetenz weniger zählt als ihre nicht vorhandene Kirchenmitgliedschaft.

Diese verkürzte Wahrnehmung bei religiöser und kultureller Pluralität führt zu der Verstetigung des Oppositionsschemas von „wir“ als Norm, als Ideal, im Gegensatz zu „den Anderen“ als Ausnahme, als Mangel (vgl. Sieber 2012, 97). Die Möglichkeit, dass Mitarbeitende mit einer anderen Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung sich problemlos an ein christliches Umfeld anpassen können, wird nicht als selbstverständlich angesehen. Es wird außer Acht gelassen, dass gerade ihre religiös-weltanschauliche Identität Hybridität zulässt, dass sie sich nicht abgrenzen, sondern sich in beiden religiös-weltanschaulichen Welten zu rechtfinden und sich entsprechend mit dem christlichen Profil des Arbeitgebers identifizieren können.

Die Entstehung dieser Arbeit fiel in eine Zeit, die von großen Veränderungen im Umgang mit Mitarbeitenden, die religiös-weltanschaulich nicht zum Christentum gehören, geprägt war und immer noch ist. Vier große Veränderungen sind während des Forschungsprozesses zum Tragen gekommen: So machte erstens, neben dem oben erwähnten Fachkräftemangel, die seit 2015 schnell anwachsende Zahl von geflüchteten Menschen in Deutschland eine Anpassung an deren Bedürfnisse bei der Einstellung neuer Mitarbeitender notwendig. Zweitens zeigten sich 2015 in dem Verzicht der Unternehmen des Brüsseler Kreises auf eine Kirchenmitgliedschaft bei ihren Mitarbeitenden erste Schritte zur Lockerung bzw. Aufhebung einer strikten Beibehaltung der ACK-Klausel. Drittens wurde im Dezember 2016 die Loyalitätsrichtlinie, die die Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes regelt, hinsichtlich der Anforderung der Kirchengliederzugehörigkeit neu formuliert. Den jeweiligen Landeskirchen der EKD wird empfohlen, ihre Regelungen entsprechend anzupassen (vgl. EKD Kirchenrecht [online]), sie können jedoch individuell anders lauten. Das „Kirchengesetz über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeiteranforderungsgesetz MANfG)“ wurde dementsprechend im November 2017 neu gefasst (Abschn. 4.2.2). Viertens führten Gerichtsentscheidungen im Jahr 2018 hinsichtlich des kirchlichen Arbeitsrechts von Diakonie (und Caritas) dazu, das Festhalten an der Bedingung der Kirchengliederzugehörigkeit infrage zu stellen (vgl. Haas/Starnitzke 2019, 10; vgl. hier Abschn. 4.2.3).

⁷ In Deutschland gibt es neben den konfessionellen Wohlfahrtsverbänden der Caritas, der Diakonie und der Zentralwohlfahrtsstelle der Juden drei weitere Wohlfahrtsträger: die Arbeiterwohlfahrt (AWO), den Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband und das Deutsche Rote Kreuz.

Exemplarisch findet sich diese Entwicklung im Karriereportal der Diakonie Deutschland wieder. Mittlerweile (Stand August 2020) gibt es dort die Rubrik „Warum das kirchliche Arbeitsrecht besser ist als sein Ruf“ (Diakonie Deutschland Karriere [online]), in der Missverständnisse bezüglich des Arbeitsrechts angesprochen und geklärt werden. Die Erklärung zu der Kirchenmitgliedschaft von Mitarbeitenden der Diakonie erweckt den Anschein, als sei die IKÖ kein Prozess mehr, sondern bereits vollständig umgesetzt:

Menschen, die bei der Diakonie arbeiten möchten, müssen die Werte der evangelischen Kirche teilen, wie zum Beispiel die Nächstenliebe. Sie müssen dazu aber nicht unbedingt evangelisch sein. Nur Mitarbeitende, denen Aufgaben der Verkündigung, der Seelsorge oder der evangelischen Bildung übertragen sind, müssen evangelisch sein. Mitarbeitende der Leitung können auch einer anderen christlichen Kirche oder Freikirche angehören.

In unseren Reihen arbeiten auch Konfessionslose, Muslime und Juden. Das wollen und begrüßen wir auch (ebd.).

Abgesehen davon, dass diese Haltung so deutlich noch nicht flächendeckend vertreten wird, wird hier eine Undifferenziertheit in der Sprache sichtbar. So fehlen u. a. Buddhisten, Hindus, Bahá'í und andere Religionsangehörige in der obigen Aufzählung. Trotzdem ist diese Erklärung neben den Neufassungen des Kirchenrechts der EKD und ihrer Landeskirchen ein großer Schritt im Prozess der IKÖ, der zu Beginn dieser Arbeit noch nicht absehbar war.

Dieser Einführung in das Thema der vorliegenden Arbeit folgen in den weiteren Abschnitten der Einleitung eine kurze Problembeschreibung (Abschn. 1.1), grundsätzliche Erläuterungen zur Sprachregelung (Abschn. 1.2) und zu meiner eigenen Standortbestimmung im Forschungsfeld (Abschn. 1.3) sowie zum Vorgehen und dem Aufbau der Arbeit (Abschn. 1.4).

1.1 *Interkulturelle Öffnung in diakonischen Unternehmen*

Der Prozess der interkulturellen Öffnung⁸, der in der Diakonie im Jahr 2007⁹ begonnen wurde, ist verbunden mit einer unklaren Verwendung und Bedeutung des Begriffs Interkulturelle Öffnung. Die Definitionen und die Umsetzung unterscheiden sich von Landeskirche zu Landeskirche, von Unternehmen zu Unternehmen (vgl. Kap. 2.1., Kap. 4.2). Einigkeit herrscht darüber, dass aufgrund der veränderten Arbeitsmarktsituation nicht mehr die Unternehmen die Umworbene sind, sondern der Fachkräftemangel dazu führt, dass Mitarbeitende umworben werden müssen, um überhaupt ausreichend qualifiziertes Fachpersonal einstellen zu können. Die 2016 erfolgte Änderung der Loyalitätsrichtlinie (vgl. EKD Kirchenrecht [online]) führte wiederum dazu, dass diakonische Unternehmen ihr christliches Profil neu bestimmen und überdenken müssen, was sich u. a. in neu

⁸ In der Verwendung eines allgemeinen Prozesses, der benannt wird, schreibe ich „interkulturell“ in der adjektivischen Verwendung klein, als eigenständigen Begriff, wenn die Diakonie und ihre Unternehmen gemeint sind, „Interkulturelle Öffnung“ groß.

⁹ Die 2007 veröffentlichte Konzeption „Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft. Mitten im Leben“ schließt an die schon 1997 erschienene Rahmenkonzeption „Miteinander leben“ der EKD an, die ein Beitrag zur einwanderungspolitischen Debatte war.

formulierten Leitbildern manifestiert. Trotzdem bleibt die Religionszugehörigkeit ein Identitätsmarker, der das Christliche im Unternehmensprofil kennzeichnet und zugleich auf der Seite der Mitarbeitenden darüber entscheidet, ob ohne die entsprechende Religionszugehörigkeit, sprich Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche und für bestimmte Stellen sogar Mitgliedschaft in einer evangelischen Landeskirche, ein dauerhaftes und gleichberechtigtes Arbeitsverhältnis überhaupt möglich ist. Die Herausforderung für die Diakonie formuliert die Theologin und Diakoniewissenschaftlerin Beate Hofmann treffend:

Der Streit um die Toleranz in der Diakonie wird nicht im Blick auf die Angebote, sondern im Blick auf die Mitarbeitenden geführt. Diskutiert wird, ob das Grundverständnis von Diakonie in Frage gestellt wird durch die Mitarbeit von Menschen ohne Religionszugehörigkeit oder mit anderer Religionszugehörigkeit oder ob sich das im Rahmen des bestehenden Selbstverständnisses ‚tolerieren‘ lässt oder gar ein neues, inklusives Verständnis diakonischer Identität entstehen kann (Hofmann 2014, 165).

Die Einleitungen in der Literatur zum Thema Interkulturelle Öffnung oder „Pluralisierung in der christlichen Wohlfahrt“ im Allgemeinen und in der Diakonie im Besonderen beginnen jeweils mit der gleichen Problemangabe: Es bedarf einer Öffnung diakonischer Unternehmen für nicht-christliche Mitarbeitende (vgl. u. a. Hofmann 2020; Jähnichen/Nagel/Schneiders 2016; Haas/Starnitzke 2015; Albrecht 2013). Diese wird, abgesehen vom Fachkräftemangel auf dem deutschen Arbeitsmarkt, mit dem vielfältigen Angebot, das auch Migrant:innen erreichen soll, oder mit der Anpassung an die gesellschaftlichen Gegebenheiten, d. h. einer religiös und weltanschaulich diversen Gesellschaft, begründet. Die theoretischen Antworten darauf sind vielfältig, von den Befürwortern der Öffnung aber auch eindeutig. Mithilfe des empirischen Teils dieser Arbeit ist es das Ziel, die Perspektive derjenigen darzustellen, die der Diskurs um die IKÖ betrifft: die Mitarbeitenden, die sich religiös-weltanschaulich nicht im Christentum verorten.

1.2 Grundsätzliche Sprachregelungen dieser Arbeit

Dieses Forschungsprojekt bezieht sich auf Mitarbeitende vorrangig diakonischer Unternehmen. Dabei stehen nicht die Unternehmen als Arbeitgeber im Vordergrund, sondern der Fokus liegt auf den Mitarbeitenden. Wichtig ist primär, dass die Unternehmen, in denen die Befragten arbeiteten, sich als christlich verstehen und sie ihr Handeln aus einem christlichen Hilfeethos und Menschenbild heraus begründen. Die Rechtsformen (u. a. Landesverbände, Stiftungen, Förderprogramme innerhalb des Diakonischen Werkes Hamburg, Brüsseler Kreis) und Verbindungen zur Diakonie Deutschland sind dabei sehr unterschiedlich. Zudem wurde das Forschungsfeld um zwei Mitarbeitende evangelischer Kirchengemeinden ergänzt.

Um eine einheitliche Sprachregelung zu finden, wird ganz allgemein von „diakonischen Unternehmen“, „diakonischen Einrichtungen“ bzw. „diakonischen Arbeitgebern“ gesprochen. Dass diese Verallgemeinerung möglich ist, zeigt sich auch in der 2019 erschienenen Studie von Hanns-Stephan Haas und Dierk Starnitzke zu Merkmalen christlicher Prägungen in Unternehmen (vgl. Haas/Starnitzke 2019). Darin wurden unterschiedliche Caritas- und Diakonie-Unternehmen zu diesem Thema befragt und dabei wurde auch nicht zwischen den Rechtsformen unterschieden (vgl. Haas/Starnitzke 2019, 27 f, 164 f.).

Auch bezüglich des christlichen, diakonischen bzw. evangelischen Profils der Diakonie und ihrer Werke gibt es keine einheitliche Handhabung. Entsprechend wird in dieser Arbeit von diakonischen Unternehmen und ihrem evangelischen bzw. christlichen Profil, ihrer evangelischen bzw. christlichen Prägung oder ihrer evangelischen bzw. christlichen Identität gesprochen. Gerade im empirischen Teil, wo nach dem christlichen Profil der Arbeitgeber gefragt wurde, bleibt der allgemeine Begriff „christliches Profil“ auch in der Analyse erhalten.

Die Schwierigkeit in der Differenzierung der Bezeichnung der Befragten als andersgläubige Mitarbeitende oder nicht-christliche Mitarbeitende wird in Abschnitt 4.1.6 aufgegriffen.

Diese Arbeit ist in gendergerechter Sprache geschrieben, wobei nur dort gendert wird, wo es um Menschen geht und nicht um Unternehmen, Institutionen oder Rollen.

1.3 Eigene Standortbestimmung im Forschungsfeld

Die vorliegende religionswissenschaftliche Studie kann sich an der Schnittstelle von Religionswissenschaft und Theologie verorten lassen. Aus meiner religionswissenschaftlichen Perspektive habe ich mich dem Thema IKÖ genähert, dessen Diskurs vor allem in Theologie und Diakoniewissenschaften geführt wird.

Im Unterschied zur Theologie, in der Normativität und Wertungen möglich und auch üblich sind (vgl. Schlieter 2012, 234), versteht sich Religionswissenschaft vornehmlich als deskriptive Disziplin (vgl. a. a. O., 228, 234 f.). Unter dieser Prämisse war der Ausgangspunkt dieser Arbeit der empirische Teil, in dem Mitarbeitende diakonischer bzw. evangelischer Einrichtungen mithilfe von leitfadengestützten Interviews befragt wurden. Mithilfe der Interviews sollte erreicht werden, dass den nicht-christlichen und vor allem den andersgläubigen Mitarbeitenden diakonischer Einrichtungen unter der erkenntnisleitenden Forschungsfrage nach ihrem Glauben und ihrer Religiosität sowie ihrer Identifikation mit dem diakonischen Arbeitgeber das Wort gegeben wird. In diesem explorativen Ansatz werden ihre Antworten deskriptiv analysiert und dargelegt, um damit zum Diskurs um die IKÖ beitragen zu können. Dieser empirische Teil, die Analyse des Datenmaterials aus der Befragung, bildet den Kern der Studie.

Der diakonisch-theologisch geprägte Diskurs um die IKÖ ist sowohl im wissenschaftlichen Diskurs als auch vonseiten der Diakonie normativ geprägt. Insofern lässt es sich nicht vermeiden, dass auch diese Arbeit, vor allem im theoretischen Rahmen, von dem Ziel der Deskription abgewichen ist, um damit einen entsprechenden Beitrag aus religionswissenschaftlicher Perspektive zu diesem Diskurs anzubieten.

Dass in der Religionswissenschaft nicht mehr strikt am Paradigma der Neutralität und Objektivität, die vor allem deskriptive Forschung mit sich bringt, festgehalten wird, zeigt sich in verschiedenen Beiträgen im religionswissenschaftlichen Diskurs. Es wird von Religionswissenschaftler:innen durchaus auch erwartet, dass sie zu gesellschaftlichen Themen, an denen religiöse Akteure beteiligt sind, Stellung beziehen (vgl. Schlieter 2012, 235; Fügmann 2013, 24). Adrian Hermann spricht sich für einen kreativen Umgang mit der Theorie(bildung) in der Religionswissenschaft aus, die ganz unterschiedliche Ziele verfolgen könne (vgl. Hermann 2018, 488). Er folgt dabei u. a. der Philosophin Wendy Brown, die

Theorie als nahezu unvereinbar mit der reinen Beschreibung sieht, da mithilfe von Theorie ein Zustand, eine Welt beschrieben werden soll, die so noch nicht existiert bzw. einen bestehenden Zustand neu arrangiert. Dabei gehe es darum, dass mit der Theorie mehr oder weniger ein Anreiz gegeben wird, andere Möglichkeiten der Umstrukturierung zu bieten (vgl. a. a. O., 490). Diese könne dann von den Teilnehmenden des Diskurses kritisch hinterfragt werden (vgl. a. a. O., 491): „Creative theories could, therefore, (sometimes against their own self-understanding) be seen as rather playful attempts to create new vistas“ (a. a. O., 492). Dieses Theorieverständnis findet sich auch bei Schlieter, der für Religionswissenschaftler:innen drei unterschiedliche Rollen ausmacht, wobei die dritte hier zum Tragen kommt.¹⁰ In dieser Rolle sind Wissenschaftler:innen „Ratgebende und Meinungsbildner in einem politischen Entscheidungsbildungsprozess“ (Schlieter 2012, 238). Da in einem solchen Fall das Bewusstsein notwendig sei, dass das eigene Vorverständnis der Forschenden die Interpretationen prägen, sei es auffallend, dass das „Offenlegen des eigenen Vorverständnisses, wenn nicht gar der religiösen Sozialisierung“ (a. a. O., 236) meist fehle.

Da ich das Bewusstsein um die eigene Positionierung unerlässlich finde, erfolgt an dieser Stelle meine Positionierung im Forschungsfeld und Standortbestimmung: Aus meinem Verständnis als Christin heraus trete ich für eine Gleichwertigkeit aller Religionen ein, in der das gläubige Individuum für sich persönlich entscheidet, welche Religion oder Weltanschauung die richtige für das eigene Leben ist. Dabei stehen für mich die Gemeinsamkeiten der Religionen im Vordergrund, ohne die Differenzen zu übersehen, die meiner Ansicht nach gerade eine Gesellschaft durch ihre Vielfalt interessant gestalten. Meine Wertneutralität versuche ich bestmöglich bei der Beschreibung anderer Religionen und Weltanschauungen einzuhalten.

1.4 *Vorgehen und Aufbau der Arbeit*

1.4.1 Vorgehen

Dieses Forschungsprojekt begann mit der Befragung andersgläubiger Mitarbeitender in konfessionell gebundenen Unternehmen, aufbauend auf den Ergebnissen meiner Masterarbeit (vgl. Caspar-Seeger 2014). Mit einer explorativen und deskriptiven Ausrichtung der Befragung sollte in Erfahrung gebracht werden, welche religiösen Einstellungen und Glaubensvorstellungen diese Mitarbeitenden haben und wie sie sich mit ihrem Arbeitgeber identifizieren. Die Methode bei der Erhebung der empirischen Daten und deren Analyse ist im Methodenteil in Kapitel 5 ausführlich beschrieben. Nach der Erhebung und Analyse des Datenmaterials wurde der Forschungsstand erweitert und wurden die aufgetretenen Unklarheiten im Sprachgebrauch des Begriffs der Interkulturellen Öffnung herausgearbeitet. Dies erfolgte unter der Berücksichtigung der sich verändernden

¹⁰ Die beiden anderen Rollen sind für Schlieter der:die Quellen erforschende, Daten auswertende und religionssystematische Theorien erarbeitende Religionswissenschaftler:in, der:die keinen Kontakt zu religiösen Gruppen hat sowie Religionswissenschaftler:innen als beobachtende und/oder agierende Feldforscher:innen (vgl. Schlieter 2012, 238).

Bedingungen der Einstellungsvoraussetzungen hinsichtlich der Kirchengliederung von Mitarbeitenden in diakonischen Unternehmen (vgl. Kap. 4.2.). Aus der erforderlichen Begriffsklärung und dem Problemaufriss (vgl. Kap. 4.1) entwickelte sich der erste Teil des theoretischen Rahmens. Die Ergebnisse der Befragung im empirischen Teil und des eben genannten Problemaufrisses führten zum zweiten Teil des theoretischen Rahmens (vgl. Kap. 7) unter Berücksichtigung der Herausforderungen, die mit der IKÖ in Bezug auf nicht-christliche Mitarbeitenden erkennbar wurden: Zum einen ist es die Notwendigkeit der Darstellung der evangelischen Identität der diakonischen Unternehmen (Abschn. 7.2.1). Zum anderen geht es um die religiöse Identität der andersgläubigen Mitarbeitenden und ihrer Identifikation mit dem diakonischen Unternehmen (Abschn. 7.2.2). Dies führte zu einer Auseinandersetzung sowohl mit der Religiosität der Befragten als auch mit dem Verständnis von ihrem „Anderssein“ in Bezug zur erwarteten Kirchenmitgliedschaft von Mitarbeitenden diakonischer Unternehmen (Abschn. 7.2.3). Am Ende meiner Überlegungen steht die Füllung eines „Dritten Raumes“ (Bhabha 2011), in dem notwendige Aushandlungsprozesse für die IKÖ vorantreiben können. Die Argumentation erfolgt über Theorien zum interreligiösen Dialog, insbesondere der interreligiösen Gastfreundschaft, und zum Zustand der Liminalität während dieser Umbruchsphase (Kap. 7.3 und 7.4).

Die Vielfältigkeit und Komplexität des Themas wird auf unterschiedlichen (Akteurs-)Ebenen deutlich, so in

- den verschiedenen Dokumenten der Diakonie, ihrer Landesverbände und ihrer einzelnen Unternehmen, die diverse Ansätze und Haltungen zeigen;
- den unterschiedlichen Herangehensweisen bei der Umsetzung der IKÖ – sei es im Sinne der Unternehmen des Brüsseler Kreises (im Jahr 2015) oder durch die Änderung der Loyalitätsrichtlinie der EKD (im Jahr 2016) sowie die jeweils eigenen Formulierungen des Kirchenrechts der Landeskirchen;
- dem Verfolgen der Ziele der Inklusion bzw. dem Heranziehen theologischer Begründungen für die IKÖ, sowohl in der Argumentation verschiedener diakonischer Landesverbände als auch im wissenschaftlichen Diskurs;
- der Heterogenität der nicht-christlichen Mitarbeitenden.

Diese Vielschichtigkeit schlägt sich in der Komplexität des theoretischen Rahmens nieder, in dem verschiedene Themen aufgegriffen und letztendlich zu einem Gesamtbild zusammengefügt werden. Abschließend werden die Ergebnisse des empirischen Teils mit den beiden Teilen des theoretischen Rahmens in Beziehung gesetzt, um die Ergebnisse der Studie in konzentrierter Form wiederzugeben.

1.4.2 Aufbau

Im Zentrum des Forschungsprojekts steht der empirische Teil der Studie mit seiner Befragung von Mitarbeitenden vorrangig diakonischer Unternehmen, die sich religiös-weltanschaulich nicht im (evangelischen) Christentum positionieren (Kap. 6). An dieser Stelle sind immer wieder die Selbstreflexion und das Bewusstmachen des eigenen Standpunkts der Forscherin notwendig und so ist dieser zuvor am Ende der Einführung in das Thema dargelegt (Abschn. 1.3). Der Einleitung folgt eine Darstellung des Quellenmaterials und des Forschungsstands, die sowohl Dokumente der Diakonie und ihrer verschiedenen Landesverbände als auch

maßgebliche Beiträge aus dem wissenschaftlichen Diskurs zum Thema IKÖ aufgreift (Kap. 2). Daraus ergibt sich die Entwicklung der Forschungsfrage und der Frage der Bedeutung der Religionswissenschaft in diesem Diskurs (Kap. 3). Der erste Teil des theoretischen Rahmens, der dem empirischen Teil vorangestellt ist, beinhaltet eine einführende Begriffsklärung (Kap. 4.1) und die Darstellung der verschiedenen Grundlagen zur Einstellung nicht-christlicher Mitarbeitender in diakonischen Unternehmen. Dies erfolgt sowohl unter der Berücksichtigung der Loyalitätsrichtlinie als auch des konfessionsgebundenen Überzeugungspluralismus (Kap. 4.2) mit der gesondert betrachteten Argumentation über den Inklusionsgedanken. In Kapitel 4.3 „IKÖ – ein unklarer Begriff, Problemaufriss und Desiderata“ wird ausgeführt, worin meines Erachtens die Herausforderungen der IKÖ noch liegen. Der Methodenteil leitet den empirischen Teil der Arbeit ein (Kap. 5), der in eine ausführliche Analyse des erhobenen Datenmaterials und eine Zusammenfassung der Ergebnisse unterteilt ist (Kap. 6.a, 6.b, 6.c). Im zweiten Teil des theoretischen Rahmens werden zentrale Aspekte aus der Analyse aufgegriffen und theoretisch analysiert (Kap. 7). Beide Teile, der theoretische Rahmen und die Ergebnisse der Befragung, werden nachfolgend miteinander ins Gespräch gebracht (Kap. 8). Mit abschließenden Überlegungen und einem Ausblick auf interdisziplinäre Forschungsanschlüsse sowie einem Fazit endet diese Arbeit.

2 Quellenmaterial und Forschungsstand

Die in Kapitel 2.1 zusammengestellten Materialien erfassen auf der institutionellen Ebene Dokumente und Veröffentlichungen der Diakonie zum Thema Interkulturelle Öffnung. In Abschnitt 2.2 werden Publikationen aufgeführt, die sich dem Thema der Pluralisierung bzw. der IKÖ aus einer externen Perspektive nähern. Diese Übersicht wird ergänzt durch die Zusammenstellung von Wissenschaftler:innen mit einem Forschungsschwerpunkt zum Thema Interkulturelle Öffnung der Diakonie bzw. ganz allgemein konfessioneller Wohlfahrtsträger. Aus beiden Richtungen gibt es breite Diskussionen, die sich mit der weltanschaulich und religiös heterogener werdenden Mitarbeiterschaft bei den christlichen Unternehmen und Verbänden von Diakonie und Caritas beschäftigen (vgl. Hofmann et al. 2018, 27). Aus diesem Grund wird hier eine Auswahl getroffen, mit der dennoch ein guter Einblick in den Diskurs gegeben werden kann. Die bisher nicht sehr zahlreichen empirischen Studien zum Thema werden in einem dritten Abschnitt erfasst (Abschn. 2.3).

2.1 *Quellenmaterial der Diakonie zur IKÖ*

Das Diakonische Werk der EKD¹¹ hat zwischen 2007 und 2011 vier große Handreichungen zum Thema der Interkulturellen Öffnung herausgebracht. Im Jahr 2007 erschien die Konzeption „Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft. Mitten im Leben“ (Diakonisches Werk 2007), mit der an die erste Rahmenkonzeption von 1997 „Miteinander leben“ angeschlossen wurde. Dabei verfolgte die neue Rahmenkonzeption zwei Ziele: Zum einen wurde erarbeitet, wie sich die Diakonie und ihre Dienste auf die veränderten gesellschaftlichen Umstände der Einwanderungsgesellschaft einstellen und einlassen können, d. h. es geht um Fragen der Teilhabe und Chancengleichheit von Migrant:innen in der deutschen Gesellschaft. Zum anderen sollte der Text ein Beitrag zur damaligen gesellschaftspolitischen Debatte sein, verbunden mit der Frage „In welcher Gesellschaft wollen wir leben?“ (vgl. a. a. O., 5). Diese Handreichung wurde 2011 durch den Fachtag „Prozesse interkultureller Öffnung konkretisieren, kommunizieren, kultivieren“ und die gleichnamige Dokumentation ergänzt (s. u.).

Der Rahmenkonzeption folgte im Jahr 2008 die Handreichung „Interkulturelle Öffnung in den Arbeitsfeldern der Diakonie“ (Diakonisches Werk 2008), mit der für eine interkulturelle Öffnung in diakonischen Einrichtungen geworben wurde. Ein Positionspapier mit zwölf Thesen sollte der Unterstützung der diakonischen Unternehmen im Prozess der interkulturellen Öffnung dienen. Ergänzt wurde die Handreichung durch „Prüfsteine und Handlungsfelder der Diakonie“ und die Auflistung und knappe Darstellung einiger Praxisbeispiele (vgl. ebd.). In den Jahren 2010 und 2011 erschienen zwei weitere Schriften: Die „Zusammenstellung von Stellungnahmen und Arbeitshilfen zum Thema

¹¹ Nach der Fusion von Diakonischem Werk der EKD und dem Evangelischem Entwicklungsdienst im Jahr 2012 bildet die Diakonie Deutschland gemeinsam mit Brot für die Welt das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung.

interkultureller Öffnung“ (Diakonisches Werk 2010) ist eine Orientierungshilfe, in der auf verschiedene Veröffentlichungen innerhalb und außerhalb der Diakonie quer durch das Angebot diakonischer Einrichtungen hingewiesen wird. Ergänzt wurde die Zusammenstellung 2011 durch die Dokumentation „Prozesse interkultureller Öffnung konkretisieren, kommunizieren, kultivieren“ des gleichnamigen Fachtags (Diakonisches Werk 2011b). Die Dokumentation ist als weiterführende Publikation für das bereits oben erwähnte Kooperationsprojekt „Mitten im Leben“ angelegt. Ziel war es, Prozesse der interkulturellen Öffnung gemeinsam zu analysieren, andere Einrichtungen und Dienste zum Prozess der interkulturellen Öffnung zu ermutigen und die gemeinsamen Ergebnisse durch Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichungen zu implementieren (vgl. Diakonisches Werk 2011b, 5). In der Dokumentation sind die Einführungen in Inhalte und Ziele der IKÖ sowie erste Erfahrungen und Ergebnisse dargestellt.

2.1.1 Geschäfts- und Jahresberichte der Diakonie

Im Geschäftsbericht des Jahres 2015 der Diakonie Deutschland (vgl. Diakonie Deutschland 2015) wird unter dem Stichwort „Trendthema Migration“ die IKÖ als „Führungsaufgabe in einer Diakonie der Vielfalt“ (a. a. O., 16) dargestellt. Interkulturelle Öffnung wird hier als „Diversity Management“ verstanden und ist Bestandteil guter Personalplanung. Hierfür werden diakonische Einrichtungen aufgelistet, die bereits positive Erfahrungen bei der Gewinnung internationaler Pflegefachkräfte und Auszubildender gewonnen haben (Diakonie Deutschland 2015, 16 f).

Der Geschäftsbericht der Diakonie Deutschland aus den Jahren 2015/2016 enthält zum Thema Interkulturelle Öffnung die Aufzeichnung eines Gesprächs zwischen Jörg Kruttschnitt, Vorstand der Diakonie Deutschland, und Jacob Jousen, Jurist, über die anstehende Überarbeitung und Anpassung der Loyalitätsrichtlinie. Diese wird als begrüßenswerte Öffnung anerkannt, die bei der Einstellung Mitarbeitender ohne Kirchenmitgliedschaft jedoch am bereits bestehenden Regel-Ausnahme-Verhältnis festhält. Eine Öffnung diakonischer Einrichtungen für diese potenziellen Mitarbeitenden wird damit als nicht selbstverständlich dargestellt (vgl. Diakonie Deutschland 2016a, 46 f).

Der Jahresbericht von 2017 „Hinsehen und Zuhören“ (Diakonie Deutschland 2018) reagiert in einer Randnotiz auf die Neufassung der Loyalitätsrichtlinie, indem im Beitrag „Die Diakonie als Arbeitgeber 2017“ (Diakonie Deutschland 2018, 56–63) herausgestellt wird, dass es die Aufgabe der diakonischen Unternehmen sei, ihre evangelische Identität sowohl nach innen als auch nach außen deutlich zu machen. Weitere Ausführungen zum Thema IKÖ gibt es in diesem Jahresbericht nicht.

Anders ist es im Jahresbericht der Diakonie Deutschland aus dem Jahr 2018. Exemplarisch wird an dem Bericht der Evangelischen Jugendhilfe in Bochum gezeigt, wie eine interkulturelle Öffnung gelingen kann (Diakonie Deutschland 2019, 27–31). Hier wird deutlich angesprochen, dass es das kirchliche Arbeitsrecht war, das die Entwicklung hin zu einer kulturell und religiös vielfältigen Mitarbeiterschaft verhindert habe. Doch seit 2017 sei das anders, in Bochum werde vor allem im Bewerbungsgespräch festgestellt, ob das Menschenbild potenzielle Mitarbeitenden mit dem christlich-humanistischen Menschenbild der Evangelischen Jugendhilfe übereinstimme (vgl. a. a. O., 30 f).