

## Vorwort

„Diversität und Identität“ – schon im Hinblick auf den Titel gab es mehrere Zwischenstände, die einen lebhaften Prozess erkennen lassen. Am Beginn stand eine kleine Arbeitsgruppe des Brüsseler Kreises, die sich eingegrenzt mit der Frage beschäftigte, ob und wie weit sich Unternehmen aus Caritas und Diakonie gegenüber Mitarbeitenden aus anderen Religionsgemeinschaften öffnen sollen und können. Schon bei dieser engeren Fragestellung tat sich ein Spannungsfeld auf. Einerseits gibt es Arbeitsfelder, die aufgrund der besonderen Zielgruppe (z. B. Kinder mit Migrationshintergrund in konfessionellen Kindertagesstätten oder Beratungsstellen) die Einbindung von Mitarbeitenden anderer Religionen sinnvoll erscheinen lassen, oder in denen bei der Personalrekrutierung das Zugehen auf Menschen anderer Religionen sogar schlicht notwendig ist. Andererseits schlug sich in unserem ersten Arbeitstitel „Konfessionsgebundener Religionspluralismus“ zugleich der andere Brennpunkt nieder: das Interesse unserer Unternehmungen, die eigene christliche Identität bewahren und gestalten zu wollen.

Den engeren Fragekreis einer Öffnung auf andere Religionen verließen die Überlegungen erkennbar mit dem Arbeitstitel „Konfessionsbindung und Überzeugungspluralismus“. Das neue Kunstwort „Überzeugungspluralismus“ trug dabei in besonderer Weise den extrem unterschiedlichen Kontexten unserer Unternehmen Rechnung. Hier zeigte sich nämlich, dass für viele Unternehmen die Öffnung für andere Religionen nicht die einzige relevante Herausforderung war. Denn nicht nur in den neuen Bundesländern vollzieht sich die Personalgewinnung nicht in religiösen Milieus, sondern in stabiler Konfessions- und Religionslosigkeit. Dadurch stießen wir unausweichlich auf die Säkularisierung als Megatrend der Moderne, der die Konfessionszugehörigkeit nicht mehr als den fraglosen Grundstein jeder Personalgewinnung anzusehen erlaubt. Im Zuge dieser Überlegung beschäftigten wir uns zunehmend mit der Frage, ob die Konfessionsbindung oder, wie wir im Laufe der Zeit präziser zu sagen lernten, die Konfessionsorientierung als Merkmal und Gestaltungsaufgabe der christlichen Unternehmen und nicht als Einlassbedingung der einzelnen Mitarbeitenden zu sehen sind.

Die Arbeitstitel sollten noch mehrfach geändert werden, bis sie mit „Diversität und Identität“ ihre endgültige Gestalt fanden. In diesem Titel sahen wir die Chance, Pluralität nicht als eine Identitätsbedrohung behandeln zu müssen, sondern die Vielfalt in Alter, Geschlecht und Kultur nun auch auf die Überzeugungen unserer Mitarbeitenden beziehen zu können. Sich der Verschiedenartigkeit der Menschen zu öffnen ist kein bedauerliches Zuge-

ständnis an die Rahmenbedingungen unserer Zeit, sondern Ausdruck unserer christlichen Sicht auf den Menschen und die Gesellschaft: Verschiedenartigkeit, nie zu verwechseln mit Beliebigkeit, als Reichtum zu verstehen, war uns auf der Basis unserer Orientierung am Leitgedanken der Inklusion ein Anliegen, das wir um der Identität unserer Unternehmen Willen und nicht nur wegen eines schwierigen Personalmarktes behandeln wollten. Dass das Stichwort „Inklusion“ bei der Titelsuche lange auf der Themenliste stand, wird auch von daher niemanden wundern.

So sehr die Titelsuche variierte, war uns die Gestalt, in der wir die anstehenden Fragen behandeln wollten, von Beginn an klar. Wir wollten von anderen lernen und den Prozess des voneinander Lernens fair dokumentieren. Nach der Abfassung der knappen Thesen des Brüsseler Kreises, an der wir als Herausgeber intensiv beteiligt waren, und einer ausführlicheren Kommentierung wollten wir in der Breite zum Diskurs darüber einladen, um den Prozess weitertreiben zu können. Wir wollten Vertreterinnen und Vertreter anderer Religionen und Überzeugungen um ihre Einsichten bitten, wir erbatn Rückmeldung aus der Perspektive von relevanten Fachdiskursen, von Verantwortlichen aus Kirche und Verbänden. Nicht überall stießen wir auf bereitwillige Aufnahme unseres Diskursangebotes, in vielen Fällen sicher der Komplexität und Aktualität der Thematik geschuldet, in manchen auch der Scheu, sich zu diesem gesellschaftlich und (kirchen)politisch brisanten Thema öffentlich zu äußern. Wo wir aber diese Aufnahme erfuhren, wurden wir reich belohnt durch die vielfältigen Anregungen, die wir für uns und nun in der Weitergabe für die Leser erhalten haben. Selbst wo die Autorinnen und Autoren meinten, die Randständigkeit ihrer Perspektive einräumen zu müssen, erschließt sich ein Reichtum, der bestätigt, dass Diversität und Identität sich nicht ausschließen, sondern definitiv befördern. Die Passung von Inhalt und Weg hat sich aus unserer Sicht vollumfänglich erwiesen mit dem klaren Ergebnis: Wir profitieren als christliche Unternehmen davon, wenn wir uns in die intensive Auseinandersetzung mit anderen Religionen und Überzeugungen, mit anderen Fachdiskursen und Verantwortungsträgern begeben.

In konsequenter Fortführung des Prozesses legen wir die eingesammelten Stellungnahmen nun einer breiteren Öffentlichkeit vor, damit sie dort weiter diskutiert werden. Wir tun dies in der Gewissheit, dass sich durch neue Stimmen neue Einsichten und auch Korrekturen ergeben werden. Bewusst halten wir uns diesen verändernden Einsichten gegenüber offen und nehmen dies auch für uns persönlich in Anspruch.

Wir betonen dabei, dass die hier vorgelegten Thesen weder eine Positionsbestimmung der Mitgliedsunternehmen des Brüsseler Kreises noch unserer eigenen Stiftungen Alsterdorf und Wittekindshof wiedergeben. Wir sind aber überzeugt, dass der durch diesen Band angeregte Diskurs notwendig, sinn-

voll und nicht länger verschiebbar ist und dass er nicht nur in unseren Stiftungen und den Unternehmen des Brüsseler Kreises, sondern auch in anderen Einrichtungen von Diakonie und Caritas sehr hilfreich sein kann, um zu einer eigenen Positionierung zu finden. Unsere Hoffnung ist dabei, dass unsere Thesen von Seiten der verfassten Kirchen als aufrichtige Suche nach einer Stärkung des eigenen konfessionellen und theologischen Profils verstanden werden, die in Zeiten einer pluralen Gesellschaft unerlässlich ist. Formale Bestimmungen wie z. B. Satzungen oder Loyalitätsrichtlinien müssen ja mit konzeptionell gut begründeten Inhalten gefüllt und manchmal auch verändert werden. Dabei mag der hier geführte Diskurs weiterhelfen. In diesem Sinne wünschen wir uns für weitere Schritte in die skizzierte Richtung ausdrücklich auch die kirchliche Anerkennung und Unterstützung.

Dass der in diesem Buch dargestellte Diskurs überdies Freude vermittelt hat und uns in unserem theologischen Nachdenken weiter gebracht hat, ist eine Erfahrung auf dem Weg bisher, für die wir vor allem den Autorinnen und Autoren dieses Bandes zu danken haben. Wir danken auch dem Kohlhammer-Verlag, namentlich Florian Specker als verantwortlichem Lektor, der als katholischer Theologe sich für das Erscheinen in der Diakonie-Reihe eingesetzt hat. Gelebte Diversität hat immer wieder gute Auswirkungen. Unser persönlicher Dank gilt Simon Ulrich, der nicht nur die Mühsal der Druckvorlagenerstellung geduldig auf sich genommen hat, sondern durchgängig unser inhaltlicher Gesprächspartner mit klugen Anregungen und Kommentierungen war. Unser besonderer Dank gilt den Kolleginnen und Kollegen im Brüsseler Kreis für vielfältige Unterstützung auf dem Weg. Es ist gut, sich in dem gemeinsamen Ringen um die richtigen Wege in einer guten Gemeinschaft mit Menschen unterschiedlicher Konfessionen zu wissen.

Bad Oeynhausen und Hamburg im Dezember 2014

Dierk Starnitzke

Hanns-Stephan Haas