

Einleitung

Traugott Jähnichen – Alexander K. Nagel – Katrin Schneiders

Die religiös-weltanschauliche Pluralisierung der Bevölkerung in Deutschland bezeichnet einen wesentlichen, allerdings immer noch unterschätzten Aspekt des sozialen Wandels. Die Prozesse einer zunehmenden Individualisierung und Enttraditionalisierung, damit nicht zuletzt auch Entkirchlichung, in Verbindung mit tiefgreifenden demographischen Effekten – einer kontinuierlichen Zuwanderung, einer steigenden Lebenserwartung sowie eines deutlichen Rückgangs der Generativität der einheimischen Bevölkerung – haben zu einem tiefgreifenden Wandel der Bevölkerungsstruktur geführt. Dieser äußert sich nicht zuletzt in einer starken Zunahme von Einwohnern, die keiner oder einer nicht-christlichen Religionsgemeinschaft angehören. Insbesondere die Zahl der Kinder und Jugendlichen, zunehmend aber auch der Älteren – die in Deutschland gebliebene erste und zweite »Gastarbeiter«-Generation –, die keiner christlichen Glaubensgemeinschaft angehören, wächst nicht nur absolut, sondern auch relativ zur Bevölkerung. Die lange Zeit gültige, von den christlichen Kirchen und ihren Verbänden und Einrichtungen weithin vorausgesetzte Identität von Konfessionszugehörigkeit, christlicher Wertorientierung und alltäglicher Lebensführung ist in weiten Teilen der Bevölkerung nicht mehr gegeben.¹

Diese Entwicklungen bleiben nicht ohne Folgen insbesondere für die beiden kirchennahen Wohlfahrtsverbände, für den »Deutschen Caritasverband« und das »Diakonische Werk«, deren Einrichtungen ungeachtet aller Privatisierungs- und Ökonomisierungstendenzen weiterhin einen erheblichen Teil der sozialen Dienstleistungen erbringen. Dementsprechend stehen sie vor der Herausforderung, den genannten Wandlungsprozessen sowohl bei der Gestaltung bzw. Konzeption von Dienstleistungsangeboten als auch bei der Rekrutierung von (neuen) Mitarbeitenden Rechnung zu tragen. Aber auch säkulare Anbieter wie bspw. die Arbeiterwohlfahrt werden mit der religiösen Pluralisierung in Form von zunehmend heterogenen Anforderungen bzw. Erwartungen der Klienten in Bezug auf religiöse Rituale und Praktiken konfrontiert, und stehen als säkular ausgerichtete Träger somit ebenfalls vor einer neuen Herausforderung.

Die skizzierten sozialen Wandlungsprozesse sind von einzelnen Fachverbänden und Gruppen innerhalb der jeweiligen Wohlfahrtsverbände bereits

¹ Vgl. Karl Gabriel, Verbandliche Identität im veränderten Wohlfahrtsmix in Deutschland, in: Solidarität und Markt. Die Rolle der kirchlichen Diakonie im modernen Sozialstaat. Hg. von ders. – Klaus Ritter. Freiburg. 87-103, hier 89.

aufgenommen worden. Sowohl Caritas als auch Diakonie haben verschiedene Stellungnahmen und Arbeitshilfen zum Umgang mit einer »multireligiösen« Gesellschaft veröffentlicht. Darüber hinausgehend hat der »Brüsseler Kreis«, ein informeller Zusammenschluss von dreizehn größeren, gemeinnützigen sozial- und gesundheitswirtschaftlichen Unternehmen², die Mitglieder des Caritasverbandes oder des Diakonischen Werkes sind, angesichts der schwieriger werdenden Rekrutierung von sowohl qualifiziertem wie auch konfessionell geprägtem Personal eine Reihe von Thesen entwickelt, die darauf abzielen, dass die konfessionelle Prägung der diakonisch-caritativen Einrichtungen eine unternehmerische Führungsaufgabe bezeichnet und nicht länger als individuelle Bedingung der Mitarbeitenden verstanden werden sollte.³ Schließlich gibt es im Bereich von Diakonie und Caritas einzelne, geradezu avantgardistisch zu verstehende Stimmen, die in der religiösen Pluralisierung keine Gefahr oder bloße Herausforderung, sondern eine große Chance sehen. In diesem Sinn wird dargelegt, dass eine plural zusammengesetzte Mitarbeiterschaft dazu beitragen kann, das konfessionelle »Profil im Sinne des Evangeliums zu erhalten, zu stärken und zu schärfen«⁴, und mit Nachdruck betont, dass die Inanspruchnahme der Leistungen das »Profil der Einrichtungen und Dienste keineswegs in Frage [stellt], sondern [...] besonders kostbare Möglichkeiten [eröffnet], auch für diese Menschen Liebe im Sinne des Reiches Gottes erfahrbar werden zu lassen«.⁵

Sicherlich handelt es sich bei den skizzierten Stellungnahmen um besonders profilierte Meinungsäußerungen und Standpunkte, die allerdings, nicht zuletzt auf Grund des objektiv bestehenden Handlungsdrucks, zunehmend auch von der kirchlichen Hierarchie rezipiert werden. Als ein Indiz hierfür lässt sich der deutliche Mehrheitsbeschluss der katholischen Bischofskonferenz verstehen, im Blick auf das individuelle Arbeitsrecht die bisher geltenden, kirchenrechtlich begründeten Anforderungen hinsichtlich der privaten Lebensführung für Mitarbeitende im Bereich der Caritas neu zu ordnen.⁶ Daneben ist aber vor allem zu klären, inwiefern diese von Funktionärseliten

² Vgl. www.bruesseler-kreis.de (letzter Abruf am 12.05. 2015).

³ Vgl. Diversität und Identität. Konfessionsbindung und Überzeugungspluralismus in caritativen und diakonischen Einrichtungen. Hg. von Hanns-Stephan Haas – Dierk Starnitzke. Stuttgart 2015. In diesem Band werden die entsprechenden Thesen des Brüsseler Kreises dokumentiert, von den Verfassern interpretiert und aus interdisziplinären Perspektiven diskutiert.

⁴ Netzwerk Theologinnen und Theologen im DiCV Rottenburg-Stuttgart (2010), Dienst am Reich Gottes in einer multireligiösen Gesellschaft, in: Impulse Nr. 15, 8.

⁵ Netzwerk (wie Anm. 4), 7.

⁶ Demnach werden eine erneute Heirat nach einer Scheidung oder das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft nicht mehr prinzipiell als schwere Loyalitätsverstöße betrachtet, die eine automatische Kündigung nach sich ziehen. Allerdings bleibt je nach Arbeitsfeld und Stellung in der Hierarchie von Einrichtungen eine differenzierte Loyalitätspflicht bestehen. Vgl. die epd-Pressmeldung in: epd-West vom 11.5.2015, 29.

entwickelten Positionsbestimmungen auf der operativen Ebene, d. h. der Ebene der den Dachverbänden angeschlossenen Einrichtungen und Diensten, wahrgenommen bzw. umgesetzt werden. Untersuchungen zu Veränderungsprozessen in den genannten Organisationen befassten sich inhaltlich und analytisch bislang insbesondere mit den Auswirkungen von Ökonomisierung und Privatisierung und daraus resultierenden Anforderungen an die Organisationen im sozialen Dienstleistungssektor, insbesondere die Implementierung (betriebs-) wirtschaftlicher Managementinstrumente.⁷ Der Fokus war also auf Anpassungsprozesse der Organisationen an die veränderten Steuerlogiken des Staates und weniger auf religiös-kulturelle Wandlungsprozesse gerichtet. Angesichts der veränderten Konstellationen entstehen somit vielfältige Herausforderungen aber auch Chancen einer Neuprofilierung für die verschiedenen Handlungsebenen religiöser Wohlfahrtsorganisationen:

- Auf der Ebene des *Angebotes* gilt es, eine maximale Öffnung und Ausrichtung an den heterogenen Bedürfnislagen der »Kunden« mit dem Selbstverständnis einer christlichen Leistungserbringung in Einklang zu bringen. Im Blick auf die religiöse Pluralisierung bedeutet dies, Menschen anderer religiöser Traditionen mit ihren spirituellen Bedürfnissen in den eigenen Einrichtungen gerecht zu werden. Daraus ergeben sich weiterführende Fragen nach einer religions- und kultursensiblen Gestaltung der Arbeitsvollzüge und der interreligiösen und interkulturellen Kompetenz der Mitarbeitenden. Diese interkulturelle Öffnung ist nicht länger auf bestimmte Handlungsfelder wie die Ausländerarbeit beschränkt, sondern betrifft die gesamte Breite des Angebotspektrums, etwa im Bereich der Altenhilfe, Kinder- und Jugendarbeit.
- Auf der Ebene der *Personalentwicklung* drängt die religiöse Pluralisierung zu Anpassungen im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts, wie es offenkundig nach und nach vollzogen wird. Neben der notwendigen internen Qualifizierung sind die Zugehörigkeits- und Loyalitätsrichtlinien von Caritas und Diakonie neu zu prüfen. Es kann kaum noch davon ausgegangen werden, dass die Mitarbeitenden sich allein aus Mitgliedern der eigenen Konfession oder auch aus ACK-Kirchenmitgliedern rekrutieren. Was bereits seit längerer Zeit in den neuen Ländern zu beobachten ist, wird immer mehr auch in den alten Ländern zur Norm, dass auch Menschen anderer oder keiner Religion im Bereich von Diakonie und Caritas Beschäftigung finden. Im Blick auf die Veränderung der Angebote ist dies durchaus eine naheliegende und z. T. als Chance zu begrei-

⁷ Rolf G. Heinze – Katrin Schneiders, Wohlfahrtskorporatismus unter Druck. Zur Ökonomisierung der Sozialpolitik und des sozialen Dienstleistungssektors, in: Die Ökonomisierung der Politik in Deutschland. Kritische Studien zur Demokratie. Hg. von Gary S. Schaal et al. Wiesbaden 2014, 45-68.

fende Entwicklung. Erforderlich bleibt die Beachtung bestimmter Loyalitätsrichtlinien, über die neu diskutiert werden muss.

- Auf der Ebene der *Organisationsentwicklung* müssen die Öffnungen der Angebotsseite und die Pluralisierung der Mitarbeitenden angesichts des zunehmenden Wettbewerbsdrucks im Wohlfahrtsbereich mit dem christlichen Profil in Einklang gebracht werden. Hier ist zu fragen, inwieweit die »Identität« konfessioneller Einrichtungen ungeachtet der zunehmenden Pluralisierung durch »Leitbilder« oder andere Medien kultureller Steuerung gewahrt werden kann. Dazu gehören auch Fragen nach dem spezifischen »Sitz« dieses Profils in den Köpfen und Herzen des Personals, Auswirkungen auf die Art der Leistungserbringung und der internen Governance der Organisation.
- Schließlich führt die Zunahme religiöser Vielfalt zu einer Neubestimmung der *strategischen Partnerschaften* religiöser Wohlfahrtsverbände. Eine wichtige Rolle spielen dabei religiöse Migrantenorganisationen als Kooperationspartner und Portale zu den jeweiligen Migranten-Communities. Zugleich führt der zunehmende Projektcharakter sozialer Arbeit zu neuen Formen der Zusammenarbeit mit Behörden oder profit-orientierten Anbietern, in denen das christliche Profil und Selbstbild ausgestaltet und behauptet werden muss.

In diesem Sinn lassen sich im Fokus der religiösen Pluralisierung einige der zentralen Herausforderungen religiöser Wohlfahrtsverbände herausarbeiten. Die Zunahme religiöser Vielfalt verschärft gewissermaßen die ohnehin notwendigen Veränderungen auf der Angebots-, Personal-, Steuerungs- und Kooperationsseite der konfessionellen Akteure. Die religiöse Pluralisierung kann dabei – das zeigen exemplarisch die Praxis-Beiträge von Dorothee Steiof und Jutta Frieze in diesem Band – durchaus zu einer Präzisierung des religiösen bzw. konfessionellen Profils führen. Mindestens genauso verbreitet sind jedoch auch Irritationen und Legitimationsprobleme, welche die Organisationsebene herausfordern.

Während sich frühere Beiträge v. a. mit den rechtlichen⁸ und theologischen⁹ Aspekten religiöser Pluralisierung im Zusammenhang mit dem Konzept der Dienstgemeinschaft auseinandergesetzt oder auf eine Reform der Corporate Identity christlicher Sozialunternehmen im Lichte einer Theologie

⁸ Hans Michael Heinig, Kirchenrechtliche Herausforderungen für die Diakonie im Horizont religiöser Pluralisierung und Säkularisierung, in: Wieviel Pluralität verträgt die Diakonie? Hg. v. Christian Albrecht. Tübingen 2013. 35-64, hier 44-48.

⁹ Christian Albrecht, »Dienstgemeinschaft«. Zur Pluralitätsfähigkeit einer diakonischen Pathosformel, in: Wieviel Pluralität verträgt die Diakonie? Hg. v. Christian Albrecht. Tübingen 2013. 93-107.

der Inklusion gedungen haben,¹⁰ stellt der vorliegende Band die aktuellen Konstellationen und Herausforderungen in den Vordergrund. Die Autorinnen und Autoren skizzieren Entwicklungslinien der Wohlfahrtsverbände mit besonderem Fokus auf die interkulturelle Öffnung und legen erste empirische Analysen und Praxisberichte vor. Dabei lässt sich die interdisziplinäre Zusammensetzung auch als Programm lesen: Um die Impulse religiöser und kultureller Pluralisierung für christliche Wohlfahrtsverbände adäquat deuten und mit ihnen angemessen umgehen zu können, müssen theologische, religionswissenschaftliche und sozialwissenschaftliche Perspektiven zusammenwirken.

Entsprechend folgt auf diese Einleitung zunächst ein einführender Aufsatz von *Karl Gabriel*, der interdisziplinär weit ausgreift. Seine konzeptionellen Ausführungen orientieren sich dabei an vier zentralen Entwicklungslinien. Unter dem Stichwort der Entkirchlichung wird der seit den 1960er Jahren beschleunigte Einflussverlust der Kirchen dargestellt. Zeitgleich befindet sich die religiöse Landschaft in Deutschland seit den 1960er Jahren in einem starken Wandel, so dass sowohl auf gesamtgesellschaftlicher als auch auf innerkirchlicher Ebene eine zunehmende religiöse und kulturelle Pluralisierung zu verzeichnen ist. Die dritte zentrale Entwicklung bildet das existierende Spannungsfeld zwischen den Prozessen der Individualisierung religiösen Lebens auf der einen und einer Rückkehr der Religionen in die Öffentlichkeit auf der anderen Seite. Während der Wunsch nach individueller Entscheidungsfreiheit religiöse Thematiken scheinbar auf den privaten Lebensbereich reduziert, sind sie nicht zuletzt auf Grund der Anschläge vom 11. September 2001 wieder ins Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt und zu einem gesellschaftlich brisanten Thema geworden. Die große »Meistererzählung der Säkularisierung«, die den Bedeutungsverlust von Religion im Zuge der Modernisierung der Gesellschaft prognostiziert, kann auf dieser Grundlage als überholt betrachtet werden. Alternativ schlägt Karl Gabriel die Analyse und Beschreibung der Moderne auf Grundlage von Shmuel Eisenstadts Überlegungen zu »Multiplen Modernen« vor, die es ermöglichen, Religion als unabhängige gesellschaftliche Variable zu betrachten und dadurch ihre Teilhabe an der Entwicklung kulturell spezifischer Ausprägungen von »Moderne« zu herauszuarbeiten. Bei der Betrachtung der Konsequenzen, die sich für die Wohlfahrtsverbände ergeben, wird zunächst ihre historisch gewachsene Sonderstellung in Deutschland skizziert. Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Pluralisierung ist eine stärkere Öffnung seitens der Wohlfahrtsverbände notwendig, um das Kooperationsmodell in Zukunft anzupassen und weiterzuentwickeln. Die vorgeschlagene Anpassungsstrategie umfasst dabei die Entwicklung einer produktiven Umgangsweise mit der Spannung, die sich aus dem Widerspruch von Verkirchlichungs- und Vermarktlichungstendenzen ergibt, die Neuentdeckung des religiösen Pluralismus als

¹⁰ Haas – Starnitzke, Diversität (wie Anm. 3) 44ff.

Wert, die Vermeidung von Monopolstellungen im sozialen Dienstleistungssektor sowie die Entwicklung einer Identität, die sich als aktiver Teil eines säkularen aber religionsfreundlichen Staates begreift.

Rolf Heinze stellt in seinem Beitrag die Transformationen des Wohlfahrtsstaates im Horizont der vorrangig einer ökonomischen Logik folgenden neuen Steuerungsmechanismen sowie der daraufhin erfolgten Modernisierung der Wohlfahrtsverbände dar. Dabei legt er dar, dass die jahrzehntelange Funktion der Wohlfahrtsverbände als Scharnier zwischen dem formellen und informellen Sektor der Dienstleistungsproduktion aufgrund von Privatisierungs- und Ökonomisierungstendenzen erodiert. Ausgehend von einer Darstellung aktueller Entwicklungen im Wohlfahrtssektor werden Überlegungen zu einer möglichen »Architektur eines neuen Paradigmas der Wohlfahrtsproduktion« dargestellt.

Traugott Jähnichen wählt zur Beschreibung der aktuellen Herausforderungen und Chancen der Diakonie einen historisch orientierten Zugang und erörtert, wie sich diakonisches Handeln spätestens seit den 1960er Jahren unter zunehmend komplizierten Bedingungen immer wieder neu orientieren musste. Er beschreibt diese Entwicklungen systematisch an Hand eines Spannungsfeldes von vier Dimensionen, wobei jeweils die evangelische Tradition und Identität zunächst durch die Notwendigkeit einer sozialarbeitsbezogenen Fachlichkeit, in einem weiteren Schritt durch die ökonomischen Steuerungslogiken und gegenwärtig durch die zunehmende religiöse und weltanschauliche Pluralität herausgefordert worden sind. Alle vier Dimensionen kennzeichnen die gegenwärtigen Bedingungen, unter denen in diakonischen Einrichtungen gearbeitet wird, und lassen sich nicht ohne weiteres zu einem harmonischen Ganzen ordnen. Anders als die zumeist konfliktreich erlebte Spannung von christlicher Identität und fachlicher Professionalität einerseits und ökonomischen Anforderungen andererseits sieht Jähnichen im Blick auf die zunehmende religiös-weltanschauliche Pluralisierung vor allem die Chancen der Diakonie, die eigene Identität zu profilieren. Dies ist zum einen in den seit der Nachkriegszeit gewonnenen Erfahrungen der diakonischen Arbeit mit Menschen anderer kultureller und religiöser Herkunft sowie der langjährigen Betreuung von vornehmlich aus der orthodoxen Kultur stammenden Arbeitsmigranten begründet. Zum anderen bietet das nicht zuletzt auf Grund der religiösen Pluralisierung zunehmende Interesse an der Wahrnehmung und Pflege der spirituellen Dimension helfender Zuwendung zum Nächsten die Möglichkeit, eine bewusst evangelische Spiritualität im Dialog und durchaus auch im Ensemble mit anderen religiösen Traditionen neu zu entdecken.

Joachim Wiemeyer stellt in seinem ebenfalls historisch grundierten Beitrag vor dem Hintergrund der Traditionen der Caritas sowohl die Hemmnisse einer interkulturellen Öffnung wie auch die seit dem letzten Jahrzehnt forcierten Anstrengungen, konstruktiv auf die veränderte Bevölkerungsstruktur zu reagieren, dar. Die Gründungsintention der Caritas – wie auch der anderen

Wohlfahrtsverbände in Deutschland – beruhte auf einer starken weltanschaulichen Ausrichtung, was zu einer Abgrenzung gegenüber anderen Anbietern führte. Auch die seit dem Ende der 1950er Jahre erfolgte Zuteilung der Arbeitsmigranten entsprach dieser Logik, so dass die Katholiken aus Südeuropa von der Caritas, orthodoxe Zuwanderer von der Diakonie und die türkischen Migranten von der Arbeiterwohlfahrt betreut wurden. Dementsprechend herrschte bei der Caritas lange Zeit die homogene Vorstellung, dass katholische Christen von katholischen Einrichtungen, in denen Katholiken arbeiteten, betreut wurden. Erst im Jahr 2001 beschäftigte sich ein Spitzengremium des Deutschen Caritasverbandes mit der Herausforderung der »interkulturellen Öffnung«, wobei deutlich wurde, dass diesbezüglich bis dahin eine relativ große Zurückhaltung vorherrschte und insbesondere die Einstellung nicht-katholischer Mitarbeiter höchst umstritten war. Seither hat man sich in der Caritas intensiv auf die neuen Herausforderungen eingestellt und erkannt, dass es das Ziel sein muss, sich gemeinsam mit Christen anderer Konfessionen sowie mit Angehörigen anderer Religionsgemeinschaften und Nichtglaubenden für gerechte soziale Verhältnisse einzusetzen, wozu auch die Einbeziehung von Menschen aus anderen Kulturen, Religionen und Nationen gehört. In diesem caritativen Handeln soll, wie Papst Benedikt XVI. programmatisch erklärt hat, die Liebe Gottes zu allen Menschen widerscheinen. Insofern ist die interkulturelle Öffnung der Caritas angesichts der gesellschaftlichen Bedingungen in Deutschland wie auch dem kirchlichen Selbstverständnis entsprechend geradezu zwingend und es kommt nun darauf an, diese Öffnung in einem längeren, strategisch ausgerichteten Prozess der Veränderung der Organisationsentwicklung und Unternehmenskultur der Einrichtungen zu gestalten.

Johannes Eurich erörtert verschiedene Optionen, wie das diakonische Selbstverständnis auf die religiöse und weltanschauliche Pluralisierung reagieren kann. Dabei weist er darauf hin, dass die Herausforderungen, die aus der gesellschaftlichen Pluralisierung resultieren, mit den Wohlfahrtsverbänden auf Organisationen treffen, die bereits vielfältigen – zum Teil sich widersprechenden – Steuerungsimpulsen ausgesetzt sind. Hierfür greift er auf Ergebnisse der Dritte- Sektor-Forschung zurück. Er stellt fest, dass Pluralität zu den konstitutiven Elementen einer jeden gemeinnützigen Organisation gehört, also auch zur Diakonie. Gleichzeitig wird in dem Beitrag betont, dass die Diakonie eine spezifische Lösung für die Herausforderungen finden muss, will sie nicht aufgrund von Legitimationsdefiziten ihre Daseinsberechtigung verlieren. Von den insgesamt vier vorgestellten Antwortversuchen, erscheint ihm die »Transpartikularisierung theologischer Interpretamente« am überzeugendsten, da diese es ermöglicht, »den christlichen Kern zu markieren« ohne andere Orientierungen zu diskriminieren. Für die Praxis plädiert er in Ergänzung zu formalen Regeln für ein Diversity Management, das »individueller Vielfältigkeit mit Wertschätzung« begegnet und diese als Bereicherung versteht. Die konkrete Ausgestaltung steht indes noch aus.

Beate Hofmann nähert sich der diakonischen Identitätsfindung in religiös pluralen Gesellschaften aus einer unternehmenskulturellen Perspektive. Dabei steht die Frage im Vordergrund, wie sich die spezifische konfessionelle Identität diakonischer Unternehmen angesichts einer zunehmend pluralen Kundschaft und einer immer heterogeneren Mitarbeiterschaft organisatorisch herstellen lässt. Hofmann sieht in der pluralen Konstellation neben personalwirtschaftlichen v. a. auch theologische Herausforderungen. Ausgehend von neueren Ansätzen der Unternehmenskulturforschung betont sie die Chancen einer dynamischen und relationalen Organisationsidentität und verweist darauf, dass gerade in christlichen Sozialunternehmen Identität narrativ und performativ immer wieder neu hergestellt wird. Vor diesem Hintergrund betrachtet sie alle Versuche, diakonische Identität personell, z. B. durch die restriktiv konfessionelle Besetzung von Führungspositionen, verankern zu wollen, skeptisch und spricht sie sich für eine »handlungsdiakonische« Perspektive aus, die die Identität von Diakonie darüber beschreibt, was in diakonischen Organisationen getan wird. Daraus folgt für die Rolle von Führungskräften in christlichen Sozialunternehmen, dass nicht ihre persönliche Glaubensüberzeugung, sondern ihre Rolle als Kulturträger entscheidend ist. Das Bestreben der Unternehmen sollte nicht darauf gerichtet sein, eine bestimmte Leitkultur top-down zu verankern, sondern Räume der Verständigung und Reflexion über die gemeinsamen Sinnhorizonte in der Organisation zu schaffen.

Alexander Nagel geht in seinem Beitrag der Frage nach, welche Rolle Prozesse der religiösen und kulturellen Pluralisierung für das sozialanwaltschaftliche Handeln und Selbstverständnis konfessioneller Wohlfahrtsverbände spielen. Anhand ihrer Leitbilder arbeitet er zunächst das sozialanwaltschaftliche Selbstbild der Bundesverbände von Diakonie und Caritas heraus. Dabei zeigt sich ein umfassender sozialpolitischer Gestaltungsanspruch, wobei religiöse und kulturelle Vielfalt nicht gesondert adressiert werden. Ein augenfälliger Unterschied besteht dabei laut Nagel in der Positionierung der Verbände zum Staat: Während die Diakonie Deutschland das partnerschaftliche Verhältnis betont, sieht sich der Deutsche Caritasverband als »prophetisches« Korrektiv. Im zweiten Teil des Beitrags steht die empirische Analyse der Außendarstellung der Verbände über öffentliche Stellungnahmen im Vordergrund. Hier wird deutlich, dass sich die politische Kommunikation der Bundesverbände von Diakonie und Caritas argumentativ und stilistisch kaum von säkularen Interessengruppen unterscheidet und dass religiöse und kulturelle Pluralisierung nicht prominent thematisiert wird. Diesen Befund fasst der Autor pointiert als »Säkularisierung der politischen Kommunikation« zusammen und knüpft daran die Anfrage, ob nicht gerade die »Themenanwaltschaft« für religiöse und kulturelle Vielfalt auch ein profilbildendes Merkmal konfessioneller Wohlfahrtsverbände sein könnte.

Im Rahmen eines empirisch ausgerichteten Beitrags geht *Katrin Schneiders* auf das Thema »Personalrekrutierung in Zeiten religiöser Pluralisie-

runge« ein. Sie präsentiert die Ergebnisse einer Analyse von insgesamt 150 Online-Stellenausschreibungen der Caritas, Diakonie und AWO. Im Zentrum der Untersuchung steht die Frage nach den Strategien, die von den Wohlfahrtsverbänden im Zuge der Personalrekrutierung angewandt werden, um auf den Fachkräftemangel im sozialen Dienstleistungssektor zu reagieren. Vor der Darstellung der Ergebnisse wird der theoretische Hintergrund erläutert und potentielle Reaktionsmuster auf die Herausforderungen entwickelt: Die Analyse zeigt, dass ein blinder Konservatismus bei der Personalrekrutierung nur schwach ausgeprägt ist, vielmehr lässt sich ein Aufweichungsprozess der formalen Kriterien feststellen, in dessen Rahmen Formal- und Wertkategorien voneinander entkoppelt werden. Im Vordergrund stehen somit primär die Qualifikationen sowie die Identifizierung der potentiellen Mitarbeiter mit den Zielen der Organisation, demgegenüber spielt die formale religiöse Zugehörigkeit eine untergeordnete Rolle. Obwohl das Schaffen von Anreizen für die Bewerbung zu den Kernproblemen der Personalrekrutierung von Wohlfahrtsverbänden gehört, haben sich in diesem Bereich bislang keine innovativen Strategien als Antwort auf die religiöse Pluralisierung entwickelt.

Im letzten Abschnitt des Bandes sind eine Reihe von Praxisbeispielen dokumentiert, welche zeigen, dass und wie konfessionelle Einrichtungen konstruktiv auf die Herausforderung der religiösen Pluralisierung reagieren können. *Dorothee Steiof* vom Caritasverband Rottenburg-Stuttgart eröffnet in ihrem Beitrag Einblicke in die praktischen Erfahrungen, die im Rahmen eines gezielt initiierten Lernprozesses des DiCV Rottenburg-Stuttgart gesammelt wurden. Zielsetzung dieses Prozesses war die gemeinsame Erarbeitung von Handlungsansätzen für einen fruchtbaren und zufriedenstellenden Umgang mit einer auf religiöser Ebene zunehmend diversen Belegschaft, sowie damit zusammenhängend die Weiterentwicklung des theologischen Fundaments. Steiof hebt hervor, dass die christliche Botschaft auch dann als Basis des Selbstverständnisses der Wohlfahrtsverbände bestehen bleiben könne, wenn die Religionszugehörigkeit der Belegschaft überwiegend heterogen sei, da sie sich auf alle Menschen gleichermaßen beziehe. Sie nennt diese theologische »Reich – Gottes – Perspektive« als das zentrale Identitätsmerkmal, demgegenüber die Orientierung an Konfessionen in den Hintergrund trete. Zusätzlich macht sie die Unterscheidung zwischen Handlungs- und Begründungszusammenhang stark, also die Vorstellung, dass Menschen im Sinne des Evangeliums tätig sein können, auch wenn sie selbst aus einer anderen Motivation heraus zu diesem Handeln veranlasst werden.

Ioanna Zacharaki beschreibt, wie die Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe seit 2008 mit dem bundesweit durchgeführten Projekt »Mitten im Leben« die interkulturelle Öffnung des Verbandes vorantreibt. Der in verschiedene Phasen unterteilte Prozess gestaltet sich in den verschiedenen Mitgliedseinrichtungen jeweils unterschiedlich aus. Im Beitrag wird dabei vor allem das Spannungsfeld zwischen Interkultureller Öffnung und der Wahr-

nehmung diakonischer Identität und dessen Auswirkungen auf die Personalpolitik thematisiert. Anhand von Beispielen werden verschiedene Formen der Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie dargestellt und ein Überblick über den aktuellen Diskussionsstand innerhalb der beteiligten Landeskirchen und der ihr angehörenden Mitgliedseinrichtungen gegeben.

In dem Beitrag von *Jutta Friese* wird ein Beispiel für die von Johannes Eurich thematisierte Transpartikularisierung aus dem katholischen Bereich gegeben. Der Beitrag beschreibt ein Projekt zur interreligiösen Erziehung, das in einer katholischen Kindertagesstätte in Bergkamen (Nordrhein-Westfalen) durchgeführt wurde. Auf den sehr hohen Anteil muslimischer bzw. nicht-christlicher Kinder reagierte die Trägergemeinde nicht wie andere mit Schließung, sondern mit der konsequenten Thematisierung der religiösen Pluralität innerhalb des Kindertagesstättenalltags. Mit Unterstützung des Erzbistums Paderborn durchgeführt, liefert das Projekt wichtige Erkenntnisse für andere Einrichtungen, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen. Zusammenfassend wird festgehalten, dass die Beschäftigung mit anderen Religionen nicht nur für die Kinder und deren Eltern eine Bereicherung darstellte, sondern auch das eigene (katholische) Selbstverständnis der Erzieherinnen gestärkt hat.

Die religiöse Pluralisierung führt, wie es sowohl die eher theoretisch wie auch die praktisch ausgerichteten Beiträge dieses Bandes zeigen, insgesamt gesehen vermutlich zu einer Stärkung der religiösen Dimension der Arbeit in den Einrichtungen der konfessionellen Wohlfahrtsverbände. Gerade die Notwendigkeit des Sich-Einlassens auf andere religiöse Traditionen in der Praxis von religionsdialogischen und interkulturellen Begegnungen bedeutet im Sinn einer »vernetzten Vielfalt« eine große »Chance für eine ‚diverse Diakonie‘«¹¹ bzw. Caritas. Noch recht wenig geklärt und auch in diesem Band nur in Ansätzen diskutiert bleibt die Frage, was diese Veränderungen ekklesiologisch im Blick auf die jeweilige konfessionelle Identität von Diakonie und Caritas bedeuten. Auch aus soziologischer Perspektive sind die jeweiligen organisationsbezogenen Deutungen bzw. »kreativen« Interpretationen der von den Funktionärseliten vorgegebenen Strategien bislang eine »black box«. Hier zeichnen sich zukünftige Forschungsaufgaben ab.

¹¹ Alexander-Kenneth Nagel, Pluralisierung als Chance. Religionssoziologische Perspektiven für eine »diverse Diakonie«, in: Wieviel Pluralität verträgt die Diakonie? Hg. von Christian Albrecht. Tübingen 2013, 11-34, insbes. 32-34. Die hier zu findenden Ausführungen zur Diakonie treffen weitgehend auch auf die Caritas zu.