

Einleitung: Konfessionsgebundener Überzeugungspluralismus – Stationen eines Weges

Hanns-Stephan Haas/Dierk Starnitzke

Bereits 2012 bildete sich eine Arbeitsgruppe von Unternehmensverantwortlichen aus Caritas und Diakonie,¹ die im sog. „Brüsseler Kreis“ (BK)² zusammengeschlossen sind. Ihr Ausgangspunkt war der zu vermutende Engpass in der Personalrekrutierung und damit die Grundfrage: Wie kommen wir in Zukunft noch zu qualifizierten Mitarbeitenden in unseren Handlungsfeldern von Pflege, Medizin, Assistenz, Jugendhilfe, Bildung und Berufsförderung? – Eine besondere Zuspitzung erfährt diese Frage dadurch, dass in den meisten der über das gesamte Bundesgebiet verstreut arbeitenden Unternehmen besondere Vorbedingungen der Kirchenmitgliedschaft die Personalgewinnung zusätzlich prägen. Für die Arbeitsgruppe war aber von Beginn an wichtig, dass sie im Kern keine personalstrategische Frage bearbeiten wollte, sondern eine inhaltliche: Welche Überzeugungen prägen unsere Unternehmen und wie realisieren wir sie in einem veränderten Personalmarkt?

Diese Fragestellung bearbeiteten die Mitglieder des BK nur exemplarisch, betrifft sie doch gleichermaßen alle konfessionsgebundenen Unternehmen und damit etwa eine Million Mitarbeitende in Caritas und Diakonie. Auch aus diesem Grund und auf der Suche nach tragfähigen theologischen Grundlagen erweiterte sich die Arbeitsgruppe um einen weiteren, diskurs erfahrenen Theologen³. Von Beginn an war geplant, zu einem späteren Zeitpunkt weitere Diskurspartner aus Kirche, anderen Religionen und weltanschaulichen Hintergründen in den Prozess einzubeziehen, und wir als Herausgeber des vorliegenden Bandes übernahmen für dieses verabredete Vorgehen die Federführung.

Unsere Zusage lösen wir nun sukzessive ein. Im März 2013 verabschiedete die Mitgliederversammlung des BK ein aus fünf Thesen bestehendes

¹ Namentlich beteiligt waren Michael Bartels (Pommerscher Diakonieverein), Prälat Michael H. F. Brock (Stiftung Liebenau), Dieter Czogalla (Sozialwerk St. Georg), Christian Dopheide (Hephata Mönchengladbach), Martin von Essen (Ev. Johannesstift, Berlin) und Hanns-Stephan Haas (Evangelische Stiftung Alsterdorf).

² Im BK haben sich 13 Unternehmen aus Caritas und Diakonie zusammengeschlossen, die sich auf Basis eines christlichen Menschenbildes als innovative Dienstleister verstehen. Zu Selbstverständnis und Programmatik vgl. www.bruesseler-kreis.de (23.10.2014).

³ Dierk Starnitzke (Wittekindshof).

Positionspapier einstimmig. Die Positionen hatten sich in mehreren Sitzungen des Arbeitskreises herausgebildet und wurden von den Herausgebern stellvertretend formuliert. Verabredet war eine zunächst interne Diskussion mit persönlichen Gesprächspartnerinnen und -partnern aus unseren jeweiligen Kirchen und Verbänden. In einer zweiten Phase übernahmen wir als Herausgeber dieses Bandes eine etwas ausführlichere Begründung und Kommentierung dieses Thesenpapieres, für die wir die alleinige Verantwortung übernehmen, und baten weitere Expertinnen und Experten um Kommentierung. Uns war dabei von Beginn an wichtig, ein möglichst breites Spektrum an Fachleuten einzubinden. So sprachen wir neben Repräsentanten unserer Kirchen und Kirchenjuristen auch Vertreterinnen und Vertreter unterschiedlicher Religionen, einen Religionswissenschaftler und einen Vertreter einer humanistischen Position ohne religiöse Konfession an. Der Reigen schloss sich durch besondere Fachperspektiven aus Managementlehre und der Inklusionsdebatte. Der nächste und wichtigste Schritt ist dann die breite Diskussion in der Öffentlichkeit. Es ist dabei unsere feste Überzeugung, dass sich auch durch sie Positionen verändern können und werden. Für unverzichtbar halten wir aber, dass dieser Diskurs stringent und inhaltlich geführt wird. Schon jetzt danken wir den Erstkommentatoren für ihren zeitlichen Einsatz und ihren Mut, sich in eine brisante Debatte einzubringen.

Personalstrategische Herausforderungen

Schon zu Beginn unserer Überlegungen lagen uns einige Rahmendaten aus unseren Mitgliedsregionen vor und wurden uns Zahlen von Fachleuten vortragen, deren Tendenzen jüngst durch die Veröffentlichung der Ergebnisse des Zensus 2011 bestätigt wurden. Um einige Daten aus Hamburg zu nennen, die vergleichbar auch für andere Metropolregionen und konfessionsgebundene Unternehmen gelten:⁴

- Etwa 16 % aller Kinder in Hamburgs Schulen sind noch evangelisch getauft. Die Zahl der katholisch getauften ist noch geringer.
- Rund 33 % der unter 18-Jährigen geben evangelisch oder katholisch als ihre Religionszugehörigkeit an, bei den über 50 Jährigen tun dies rund 42 %.
- In der Alterskohorte der jetzt 6–18-Jährigen kommen in Hamburg 40 % der Kinder und Jugendlichen aus Familien mit Migrationshintergrund. Im Regelfall handelt es sich dabei um Familien mit nicht-christlicher Prägung.

⁴ Die Zahlen des Vortrags konnten nicht verifiziert werden, die Ergebnisse des Zensus 2011 sind u. a. online abrufbar unter <https://ergebnisse.zensus2011.de> (01.10.2014).

- Schon jetzt sind ganze Unternehmensteile einer Sozialorganisation wie der Evangelischen Stiftung Alsterdorf nicht mehr aufrechtzuerhalten, wenn die Konfessionsbindung zur Voraussetzung der Anstellung gemacht wird. Das gilt nicht nur für besonders relevante Mangelberufe wie z. B. Ärzte oder Lehrer, sondern auch für Spezialgebiete wie z. B. die Epileptologie. Die dort benötigten Fachkräfte für das Monitoring sind in der Regel konfessionslos.

Dass es sich hier nicht nur um ein Hamburger Problem handelt, wird schnell deutlich. Alle Großstädte verzeichnen die gleiche Tendenz bei unterschiedlichen Ausgangssituationen. Wir haben ein Süd-Nord Gefälle in der Konfessionsbindung und vielleicht mehr noch ein West-Ost Gefälle.⁵ Ein Kollege in unserem Arbeitskreis aus den neuen Bundesländern stellte schon vor Jahren fest: „Auf Kirchenbindung kann ich schon lange nicht mehr achten, ich habe schon genug damit zu tun, keine Rechtsradikalen anzustellen.“

Zwischen Stadt und Land bestehen ebenfalls große Unterschiede. Die aber können sich schnell nivellieren, wenn soziale Unternehmen im ländlichen Raum es ohnehin schwerer haben werden, Mitarbeitende, besonders jüngere Mitarbeitende und noch mal gesteigert Mitarbeitende für Mangelberufe zu gewinnen.

Die grundlegende Problematik wird deutlich, wenn man sich die Kirchenmitgliedschaftsentwicklung im Ist-Stand klarmacht und die Entwicklung in den letzten zehn Jahren vergegenwärtigt.⁶

Wer heute Unternehmensverantwortung in einer „intakten“ Region trägt, bei Stellenausschreibungen noch eine Flut von Bewerbungen Konfessionsgebundener auslöst, sollte wissen, dass sie oder ihn das gleiche Problem treffen wird, möglicherweise nur mit einer Zeitverzögerung. Die Attraktivität sozialer und medizinischer Berufe wird uns in einer unterjüngten Gesellschaft ohnehin genug Kopfschmerzen bereiten. Jede Anstellungsbarriere kann hier schneller als erwartet in einen Personalengpass führen.

⁵ Vgl. hierzu D. Pollack/O. Müller (2013).

⁶ Die Zahl der Austritte aus der evangelischen und der katholischen Kirche übersteigt die Zahl der Eintritte in diesem Zeitraum jährlich um das Zwei- bis Fünffache. Vgl. Statistisches Bundesamt (2012), S. 65.

Akzeptanz der Kirchengemeinschaftspflicht innerhalb der Unternehmen

Vielleicht könnte man mit dem Problem gelassener umgehen, wenn diejenigen, die im System sind, mit der Situation hoch zufrieden wären. Für einen Moment sei einmal der Traum geträumt, dass diejenigen, die im diakonischen oder caritativen Unternehmen arbeiten, entweder die Konfessionsbindung als fröhliche Überzeugung in den Arbeitsalltag einbringen oder als sinnvolle Bindung für sich entdecken. Dass es beide Personengruppen gibt, ist ebenso wahr wie ein wertvoller Schatz in konfessionsgebunden Unternehmen. Der Regelfall ist es aber nicht. Für viele ist die Kirchenmitgliedschaft eine rein formale Bedingung der Festanstellung. Sie fragen sich, wie ein rein formales Kriterium zum Garant einer inneren Einstellung und Haltung gemacht werden kann. Sie fragen sich nach der Relevanz der Kirchenmitgliedschaft in der täglichen Arbeit. Sie fragen sich, warum in einer Organisation, in die keine oder keine nennenswerten Kirchensteuer Mittel einfließen, eine Kirchenmitgliedschaft verlangt werden kann.

Längst stellen die Mitarbeitenden im System aber diese Fragen nicht nur sich selbst, sie stellen sie auch an die Leitungsverantwortlichen. Sie stellen sie zunehmend laut und sie stellen sie schärfer. „Zwang“ wird zum beliebtesten Argumentationskompositum: Von „Zwangskirchenmitgliedschaft“ ist die Rede, das Geschenk der Taufe wird nicht selten als „Zwangstaufe“ empfunden und die finanzielle Seite wird auf den Nenner der „Zwangsgeldabgabe“ gebracht. Die Motive hinter den laut gestellten Fragen sind so unterschiedlich wie die Menschen selbst. Da gibt es die, denen der persönliche Glaube gerade auch im diakonischen Unternehmen so wichtig ist, dass sie ihn nicht auf eine formale Zugehörigkeitsfrage reduziert wissen wollen. Und da sind die, die gar keinen Unterschied zwischen einer Sozialorganisation in konfessioneller Bindung und einem privaten Unternehmen mehr ausmachen können. Manchen geht es schlicht – und angesichts unserer Entlohnungsstruktur mehr als verständlich – um die Einsparung der Kirchensteuer, anderen darum, dass sie die arbeitsrechtliche Sondersituation lieber durch eine Tarifpartnerschaft ersetzt wissen würden.

Die Bewertung dieser Motive wäre völlig fruchtlos. Sie würde nichts ändern an der ohnehin schon schwierigen Gesprächslage. Wichtiger wären die Antworten, die gegeben werden. Auch sie haben eine hohe Varianz mit starker regionaler und individueller Einfärbung: Da wird auf die besondere Tradition der jeweiligen Unternehmen verwiesen und die besondere Prägung, deren Verlust gerade in die Beliebigkeit sozialer Unternehmen führen müsste. Da werden die besonderen Gestaltungsspielräume eines kirchlich gebundenen Trägers betont. Theologische Argumente mischen sich mit

verfassungs- und kirchenrechtlichen Fragen. Hinzu kommen Marketinggesichtspunkte und finanzielle Folgen. Die Rechtsformen und die Gremienbesetzungen der jeweiligen diakonischen Unternehmen spielen mit hinein. Es sind Überzeugungen und Interessen im Spiel.

Wir werden diesen Argumenten und Fragen, den dahinterstehenden Ebenen und Dimensionen im weiteren Verlauf nachgehen. So oder so kann aber schon hier die Hypothese aufgestellt werden: Keine gegebene Antwort oder kein Argumentationsbündel hat die Diskussion um die notwendige Kirchenmitgliedschaft in diakonischen Unternehmen entschärfen oder auch nur entschleunigen können.

Pragmatismus versus Klärung. Plädoyer für einen unbequemen Weg

Man braucht nicht viel Phantasie, um sich vorzustellen, wie diese Entwicklung weiterlaufen könnte. Der unternehmerischen Caritas und Diakonie wohnt ein gerüttelt Maß an Pragmatismus inne, häufig, aber nicht immer zu ihrem eigenen Vorteil. Die wachsenden Probleme der Mitarbeiterrekrutierung, die steigende Unzufriedenheit der Mitarbeiterschaft, logische Inkonsistenzen einer Beibehaltung des Status quo und die schwer zu findende klare Linie werden zu einer wachsenden Zahl an Sonderregelungen führen. Rechtlich steht zu befürchten oder zu erhoffen, dass der Sonderstatus eines an die Kirchenmitgliedschaft gebundenen Trägers zunehmend angezählt wird. In der Konsequenz wird sich die Kirchenmitgliedschaft immer stärker von einer konstituierenden Bedingung zu einem Gestaltungselement der Unternehmensidentität neben anderen entwickeln. Schwer abzusehen ist dabei, wie sich diese Verschiebungen auf das Verhältnis von unternehmerischer Diakonie und verfasster Kirche auswirken wird. Die Durchgriffsmöglichkeiten der Kirche unterscheiden sich je nach Rechtsform der Organisationen und der Zusammensetzung von Aufsichts- und Leitungsebenen.

Unabhängig von der Frage, welches Szenario einer zukünftigen Entwicklung Wirklichkeit werden wird, unterschreitet nach Meinung der Verfasser ein reines Abwarten und Reagieren den unternehmerischen Gestaltungsauftrag eines christlichen Unternehmens. Vielfältige Gründe können für ein nach vorn gerichtetes Agieren angeführt werden: So liegt es erstens auf der Hand, dass eine reine Traditionsbindung ohne gegenwartsbezogene Aktualisierung leicht erstarren wird. Zweitens hängt an der Stellung eines grundrechtlich abgesicherten kirchlichen Trägers immer noch eine Reihe von Privilegien, deren Aufgabe zumindest gut reflektiert sein sollte. Drittens

verbinden sich mit der Positionierung als konfessionsgebundenes Unternehmen auch spezifische Zuschreibungen von Vertrauenswürdigkeit, humanistischer Grundorientierung und Glaubwürdigkeit, deren Anziehungskraft nicht unterschätzt werden sollte.

Inklusion als Treiber der Gesellschafts- und Unternehmensentwicklung

Vor allem ist es eine Grundüberzeugung, die hier kurz entfaltet und im Folgenden in einen breiteren Diskurs eingebracht werden soll, die uns leitet. Sie belegt zugleich, dass das Nachdenken über die Konfessionalität diakonischer Unternehmen nicht nur deshalb notwendig ist, weil sich Opportunitäten und Herausforderungen der Personalgewinnung verändert haben. Es geht im Zentrum der Überlegungen um eine zutiefst inhaltliche Frage nach dem Identitätskern christlicher Unternehmen. Um diesen Gedanken einzuführen, sei nur in Kürze eine Entwicklung gekennzeichnet: In den vergangenen zwei bis drei Jahrzehnten hat sich wie in der Gesamtgesellschaft auch in den Arbeitsfeldern diakonischer Unternehmen die Einsicht durchgesetzt, dass Vielfalt als Ausgangspunkt und Gestaltungskraft von notwendigen Entwicklungen gesehen werden muss. Dem menschenrechtlichen Ansatz, dass Menschen unabhängig von ethnischer Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion und sexueller Orientierung gleichberechtigte Träger von Grundrechten sind, entspricht spiegelbildlich, dass in sog. Profit-Unternehmen Vielfalt der Mitarbeitenden nicht mehr als homogenisierungsbedürftige Herausforderung gesehen wurde, sondern als schützenswerte Bereicherung in Organisationen wie in der Gesellschaft insgesamt. Unter dem Stichwort „Diversity“ wurde ein breiter Katalog von Maßnahmen entwickelt, um der Vielfalt von Menschen vor allem nach Geschlecht, kultureller Herkunft und Alter einen Entfaltungsraum zu bieten. In ähnlicher Weise setzte sich auch in den sozialen Arbeitsfeldern die Einsicht durch, dass nicht die Schaffung von Sonderwelten und homogenen Milieus, sondern im Gegenteil die geförderte Vielfalt eines Miteinanders der individuellen wie der gesellschaftlichen Entwicklung am ehesten förderlich ist. Entsprechend sind die Anstalten, ursprünglich gegründet als Schutz- und Schonräume für geschlossene Klientengruppen, als ungeeignete Entwicklungshemmnisse in Verruf gekommen und zunehmend zunächst durch dezentrale, kleinere Einheiten und immer stärker durch ambulante, wohnortnahe Betreuungsangebote ersetzt worden. Besondere Anstöße sind dabei von der Eingliederungshilfe und vom Bildungswesen ausgegangen. In der Arbeit mit Menschen mit Behinderung hatte sich bereits

unter dem Stichwort „Integration“ die Sichtweise vorbereitet, dass die Partizipation an der Gesellschaft ein unteilbares Recht aller Menschen sei. Diese Einsicht wurde unter der Vision der Inklusion überboten durch die besonders im Zusammenhang der UN-Behindertenrechtskonvention stehende Einsicht, dass Menschen unabhängig von ihren Voraussetzungen und Einschränkungen als Teil der Gesellschaft respektiert werden müssen und jeder Aussonderungstendenz von vorneherein entgegenzutreten sei. Im Bildungswesen setzte sich etwa zeitgleich, freilich nicht unwidersprochen, immer mehr die Überzeugung durch, dass das gemeinsame wie individuelle Lernen am ehesten dann gelingt, wenn eine möglichst große Vielfalt von Voraussetzungen in Bildungsprozessen individueller Förderung Berücksichtigung findet, anstatt dass in möglichst homogenen Gruppen am gleichen Gegenstand in einer gemeinsamen Zeittaktung gelernt wird. Ähnliche Grundanstöße einer auf Vielfalt ausgerichteten Sicht der Gesellschaft und einer Vermeidung von Sonderwelten prägen auch die anderen Arbeitsfelder der Diakonie. Unter dem Leitstern der Lebensweltorientierung war die Jugendhilfe schon lange darauf ausgerichtet, die Sonderwelten von Heimen kritisch zu sehen und mit zeitlicher Verzögerung wurde auch die Altenhilfe immer stärker von der Tendenz erfasst, die Heimstrukturen zunehmend durch wohnortnahe Hilfeangebote in den eigenen vier Wänden zu ersetzen.

Partizipierte die Diakonie damit fraglos an allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen und Fachdiskursen, so war sie doch – mindestens teilweise – selbst Motor dieser Prozesse. Sie verabschiedete sich zunehmend von der Tradition einer fürsorglichen Entmündigung von KlientInnen und betonte den Anschluss an protestantische Werte von Freiheit und individueller Selbstbestimmung. Unterschiedliche Gründe, nicht zuletzt die finanzierungstechnischen Rahmenbedingungen, bringen bis in die Gegenwart hinein retardierende Elemente in das konsequente Umsteuern von Sonderwelten in eine inklusionsorientierte Dienstleistungserbringung. Dennoch lässt sich feststellen, dass die Zielvorstellung der Inklusion auf breiter Front auf Zustimmung gestoßen ist. Entsprechend lässt sich eine entschiedene Rezeption des Begriffes der Inklusion nicht nur in den jeweiligen Fachdiskursen beobachten sondern ebenso auch in den für den ideologischen Überbau besonders relevanten theologischen Disziplinen.

Inklusion in der Mitarbeitendenorientierung

Setzt sich so erkennbar die Einsicht immer mehr durch, dass Vielfalt ein gesellschaftlicher Reichtum und Inklusion eine menschenrechtliche Normvorstellung ist, so erstaunt um so mehr, dass in der Mitarbeitendenorientie-

rung an einer Stelle die Vielfalt in keiner Weise eine wertschätzende Berücksichtigung gefunden hat und die Exklusion die gängige Praxis ist. Denn in der religiösen Orientierung wird – bei allen Erweichungstendenzen aufgrund besonderer Rahmenbedingungen – an der monoreligiösen Auswahl festgehalten. Abgewichen wird von diesem Grundsatz nur, wenn die Besonderheiten einer Klientengruppe, man denke etwa an Kindertagesstätten in Stadtteilen mit starkem Migrationshintergrund, eine Anstellung von Personen aus dem gleichen Kulturhintergrund erforderlich erscheinen lassen. Oder eben, wenn wie erwähnt, der erwünschte konfessionsgebundene Mitarbeitende nicht zu bekommen ist.

Religionspluralismus, mehr noch Weltanschauungspluralismus wird so, anders als bei der Klientenorientierung, weder als selbstverständlich noch erst recht wie in den Dimensionen von Alter, Geschlecht und ethnischer Herkunft als Bereicherung empfunden. Dies ist als Beobachtung auch insofern interessant, weil etwa in einer anderen Dimensionen von Diversity, nämlich der Frage der sexuellen Orientierung, der Abschied von traditionellen Wertungsmustern weitgehend gelungen zu sein scheint. Denn es ist, auch hier von Ausnahmen abgesehen, in diakonischen Unternehmen nicht nur zur Normalität geworden, dass Homosexualität als eine Variante menschlicher Sexualität gesehen wird, sondern mehr noch wird die Vielfalt von sexuellen Orientierungen als Reichtum in der Organisation gesehen.

Warum gelingt es aber nicht, diese Sichtweise auch auf Religionen und Weltanschauungen zu beziehen? Verläuft hier eine Grenze, bei der die Vielfalt in Beliebigkeit umzuschlagen droht? Benötigt die Identität der Diakonie hier doch die Exklusion? Müssen an diesem Punkt notwendig die systemtheoretischen Grenzen zwischen außen und innen gezogen werden?

Genau um diese Fragen geht es im Folgenden. Wir werfen diese Fragen exemplarisch für viele andere auf. Wir stellen sie aus einer unternehmerischen Perspektive, weil wir eine Antwort brauchen auf die Frage, mit welchen Mitarbeitenden wir der sozialen Verantwortung in unserer Gesellschaft gerecht werden wollen. Aber wir stellen sie vor allem auch als Theologen, auf der Suche nach einem klaren diakonischen Profil, in der Verantwortung vor den Quellen unseres Glaubens und unserer Theologie.

Vielfalt ist dabei nicht nur Teil unseres Überzeugungskanons. Wir machen Diversity auch zum Grundzug unseres Diskursprojektes. Wir legen unsere eigenen Überzeugungen zu diesem Thema als Hypothese ein. Wir setzen sie der fachlichen Perspektive von anderen aus. Die folgenden Gedanken richten sich dabei nach dem Argumentationsgang der Thesen des BK, freilich ohne Anspruch auf Vollständigkeit, sondern eher in Aufnahme der wesentlichen Stichworte. Dafür werden die Thesen im folgenden Abschnitt zunächst einmal vorgestellt und dann fortlaufend kommentiert.

Die Thesen des Brüsseler Kreises

Präambel

Die Unternehmen des Brüsseler Kreises (BK) stehen in einer Bindung an ihre jeweiligen Konfessionen und Kirchen. Diese Bindung ist über die geschichtliche Tradition und die rechtliche Verfassung hinaus ein wesentliches Merkmal der unternehmerischen Identität. Diese Identität ist dabei nicht einfach gegeben, sondern unter Berücksichtigung der jeweiligen kontextuellen Bedingungen aufzugeben. Um dieser Aufgabe nachzukommen, möchte der BK mit folgenden Überlegungen einen Diskurs anregen, der über die positionelle Selbstvergewisserung hinaus dem Gespräch mit den jeweiligen Kirchen dienen soll.

These 1

Ausgangslage: Die konfessionelle Bindung der Unternehmen des BK ist ein geschichtlich gewachsenes Gut und zugleich eine rechtliche Rahmenbedingung unternehmerischen Handelns. Für die Motivation vieler Handelnder, für die Positionierung auf dem Markt und für die Findung von handlungsleitenden Grundüberzeugungen bietet die Konfessionsbindung eine unverzichtbare Basis. Dazu in Spannung steht, dass die Konfessionsbindung (mit großen regionalen Unterschieden) nicht (mehr) als allgemein verbindliche Grundlage der Mitarbeitenden gesehen werden kann. Insbesondere bei der Mitarbeitengewinnung erweist sich die Konfessionsbindung als eine Praxis bedrohende Forderung, die den ohnehin vorhandenen Fachkräftemangel erheblich verschärft. Als rein formale Bindung (Kirchenzugehörigkeit) wird die Konfessionsbindung zu einer Bedingung, die den vielfältigen Säkularisierungstendenzen in unserer Gesellschaft nicht mehr gerecht zu werden vermag.

These 2

Die Orientierung an dem formalen Kriterium der Kirchenmitgliedschaft unserer Mitarbeitenden ist aber nicht in erster Linie eine Herausforderung für das Personalmanagement, sondern vor allem ein theologisches Problem. Die Exklusivität einer formalen konfessionellen Mitarbeiterbindung steht nicht

nur in Spannung zu einem universellen Hilfeethos im Klientenbezug, sondern vor allem zum Kern theologischer Überzeugungen, die unsere Unternehmen prägen. Die Grundüberzeugung, dass niemand aufgrund seiner besonderen Eigenschaften aus der menschlichen Gemeinschaft ausgeschlossen sein darf, bildet den Kern des biblischen Zeugnisses. Der Universalität des Erbarmens Gottes entspricht, dass das Heil gerade auf der Basis des Christusglaubens auch außerhalb des Christusglaubens gedacht werden konnte (vgl. 1 Kor 15,21f und Röm 11,32).

These 3

In der Gestaltung unserer Gesellschaft entspricht diesem Grundimpetus die Zielperspektive der Inklusion, der sich die Unternehmen des BK verpflichtet wissen. Das Miteinander in Verschiedenheit wird danach in menschenrechtlicher Orientierung als Reichtum gesellschaftlicher Entwicklung verstanden. Inklusion steht dabei für die Unternehmen des BK für klare fachliche Konzepte und zugleich für einen beschreibbaren inhaltlichen Konsens, dem die Mitarbeitenden der Unternehmen verpflichtet sind.

These 4

Weil für die Unternehmen des BK die Konfessionsbindung in ihren Inhalten identitätsbildend ist, ist die Einwilligung in einen ungesteuerten Säkularisierungsprozess keine Orientierungsoption. Sie übersieht die tragende Bedeutung christlicher Grundüberzeugungen und würde die Unternehmen des BK zu ununterscheidbaren Marktteilnehmern machen. Ebenso lehnt der BK eine Strategie der erzwungenen konfessionellen Exklusivität der Mitarbeiterschaft ab. Sie unterschreitet theologisch die Universalitätsdynamik des biblischen Zeugnisses, ist mit einer Inklusionsperspektive nicht vereinbar und führt in eine unternehmensstrategische Sackgasse. Der BK tritt deshalb für einen konfessionsgebundenen Überzeugungspluralismus ein. Dieser beinhaltet die Überwindung formaler Kirchenmitgliedschaftsbindungen und Einstellungsvoraussetzungen durch die inhaltliche Beschreibung einer Inklusionsorientierung und durch Orientierungs- und Spiritualitätsangebote auf der Basis der christlichen Tradition.