

Sehr geehrter Herr Professor Krolzik,
sehr geehrte Frau Dr. Watrinet,
sehr geehrter Herr Dr. Vedder,
sehr geehrte Damen und Herren!

Ich freue mich, Hauptvortrag und Co-Referat hier gehört zu haben. Ich habe dabei gedacht: ja, viele wichtige Hinweise und Impulse, und die Richtung teile ich. Aber die speziell diakonische und auch kirchliche Situation kommt mir noch zu wenig vor. Und hier möchte ich theologisch grundsätzlicher ansetzen, denn ohne Theologie kann es keine institutionalisierte Diakonie geben.

Dabei spreche ich als Theologischer Vorstand des Johanneswerks, aber auch als jemand, der sieben Jahre lang im Vorstand des Diakonischen Werkes Hamburg viele Erfahrungen mit interkultureller und interreligiöser Arbeit gesammelt hat. Ich bin überzeugt, dass es ohne Begeisterung für die Sache nicht geht. Denn Diversity ist eine Haltungsfrage, zu der man in einem Prozess kommen muss und für die man Prozesse meines Erachtens auch nur mit Begeisterung nachhaltig anstoßen kann.

Mein Weg mit Diversity begann vor einigen Jahren in Hamburg, wo ich für ca. zwanzig Einrichtungen als Vorstand verantwortlich war, von denen sich viele im Feld ambulanter Beratung bewegten. Einige Mitarbeitende kamen damals zu mir und sagten, wir müssten unsere Arbeit interkulturell gestalten. Ich war erst skeptisch und wenig begeistert, so im Sinne dessen, was Herr Dr. Vedder auf seinen Folien beschrieben hat.

Doch da ich wenige Monate später schon eine Fortbildung in interkulturellem Arbeiten für mich geplant hatte, sagte ich erst einmal nur: Warten wir mal bis zu meiner Fortbildung ab, dann sehen wir weiter. Auf der mehrtägigen Schulung entdeckte ich dann, wie es mit interkulturellem Verständnis und entsprechendem praktischen Handeln ganz anders möglich wird, Menschen durch die Diakonie zu erreichen und ihnen wirkungsvoll zu helfen. Meine Begeisterung war geweckt, und wir begannen in Hamburg mit ersten diesbezüglichen Themennachmittagen für die Mitarbeitenden. Das entwickelte sich weiter, ein mehrere Module umfassendes Fortbildungscurriculum entstand, das inzwischen, während ich bereits ins Johanneswerk nach Bielefeld gewechselt habe, mit Erfolg durchgeführt worden ist.

Praktische Beispiele für interkulturelles Arbeiten und auch interreligiöse Fragestellungen hätte ich genug. Doch will ich in meinem Kommentar zu den beiden Hauptvorträgen jetzt gar nicht so praktisch werden, sondern auf deren Hintergrund zu grundsätzlichen Fragestellungen kommen, die in beiden Vorträgen weniger bearbeitet wurden. Diese wurden ja vor der Mittagspause bereits angesprochen, nämlich Besonderheiten, mit denen wir in Diakonie und Kirche bei Interkulturalität und der damit zusammenhängenden Interreligiosität zu tun haben, und wie die sich beispielsweise durch die ACK-Klausel ausdrücken. Wenn Kultur mit Religion verknüpft ist, dann bekommt Diversity und Interkulturalität eine besondere Note bei uns in der Diakonie, weil die Interreligiosität dazugehört und diese in Bezug zu unserem christlichen Selbstverständnis gesetzt werden muss.

Diakonie ist die soziale Arbeit der christlichen Kirche(n) für jede und jeden. Sie geschieht voraussetzungslos, ohne Nebenabsichten, für jede und jeden, die von der Diakonie diese soziale Arbeit bekommen möchte. Als den Maßstab des diakonischen Handelns kann man Jesu Frage nennen: „Was willst Du, das ich für Dich tun soll?“ Frau Dr. Watrinet hat es vorhin sachlich recht deckungsgleich formuliert.

Da wir Diakonie als soziale Arbeit der evangelischen Kirchen verstehen, sollen unsere Mitarbeitenden, theologisch erst einmal zu Recht, dieser Kirche beziehungsweise diesen Kirchen auch angehören. Und da wir Glauben weder prüfen können noch wollen, regeln wir das formal über die Kirchenmitgliedschaft. Auch das ist in Ordnung.

Nun richtet sich aber unser diakonischer Auftrag, wie eben gesagt, an alle Menschen, unabhängig beispielsweise von deren Religion oder Herkunft. Die Bedingung, dass unsere Mitarbeitenden gemäß ACK-Klausel zu einer christlichen Kirche gehören sollen, führt häufig dazu, dass Menschen mit Migrationshintergrund bei uns als Mitarbeitende kaum vertreten sind. Und das wiederum führt, wie sich in vielen Arbeitsfeldern der Diakonie sehr deutlich zeigen lässt, dazu, dass wir mit unserem Hilfehandeln Menschen mit Migrationshintergrund oft gar nicht oder zumindest deutlich unterdurchschnittlich erreichen. Diese fühlen sich häufig von uns nicht angesprochen, wenn nicht sogar ausgeschlossen. Beispiele dafür könnte ich Ihnen genug nennen. Unsere spezielle Zusammensetzung schließt Menschen von unserem Hilfeangebot aus, ohne dass wir das häufig bemerken, geschweige denn wollen.

In einer Gesellschaft, die zu einem hohen Anteil aus Menschen mit Migrationshintergrund besteht (bis zu 50 %, wesentlich mehr, als die Follen von Dr. Vedder vermuten lassen), steht die Diakonie in der Gefahr, ihren diakonischen Auftrag zu verfehlen, wenn sie auf der Kirchenmitgliedschaft ihrer Mitarbeitenden besteht. Interkulturelle Kompetenz, interkulturelle Trainings begrüße ich sehr. Ich habe ja, wie eben berichtet, in meiner Hamburger Zeit solche umfassenden Qualifikationsprogramme ins Leben gerufen und sehe ihre guten Wirkungen. Aber das reicht nicht. Wir benötigen Mitarbeitende mit Migrationshintergrund in allen Arbeitsfeldern, in Altenheimen wie in Krankenhäusern, in Kindergärten wie Schwangerschaftskonfliktberatung, wir benötigen Diversity, und eben nicht nur als Ausnahme oder in der Migrationsberatung, sondern um unseres Auftrags willen.

Sie merken, von dem Stichwort „Ausnahmeregelungen in der ACK-Klausel“ halte ich nicht so viel. Das sind dann die Reinigungskräfte, bei denen es angeblich nicht so darauf ankommt. Oder die Ärzte, die man sonst nicht finden würde. Respektabler finde ich schon, wenn man sagt, man fände sonst überhaupt keine Mitarbeitenden mehr, weil Fachkräftemangel herrscht oder eine Situation wie in den neuen Bundesländern.

Denn es sind Kernfragen berührt: Wir brauchen Diversity auch in religiösen und kulturellen Fragen, wir benötigen Menschen mit Migrationshintergrund, um unseres diakonischen Auftrags willen, weil wir ihn sonst verfehlen. Wir brauchen nicht-christliche Mitarbeitende, nicht, weil uns unser diakonisches Profil gleichgültig ist, sondern gerade, weil das zu unserem christlich-kirchlichen Profil in der Diakonie dazugehört: um unseres Auftrags willen.

Mit dieser Aussage beginnen die Probleme. Seit einigen Jahren suchen wir in der Diakonie unser Proprium oder auch unser „diakonisches Profil“. Anscheinend ist es noch nicht gefunden, denn die Suche läuft ja seit längerem und sie läuft immer noch weiter. Zuordnungs- und Loyalitätsrichtlinien sollen derweil erst einmal für Klärung und auch rechtliche Sicherheit sorgen, und die sogenannte ACK-Klausel gehört auch dazu. Ich verstehe die Wichtigkeit dieser Regelungen, und wir sollten uns unser Selbstbestimmungsrecht auch angesichts gegenteiliger Tendenzen in Europa und teilweise auch in Deutschland möglichst zu erhalten suchen. Dieses Selbstbestimmungsrecht zu nutzen, könnte, ja sollte meines Erachtens aber auch heißen, Diversity auch in religiösen Fragen sehr bewusst zu wollen und zu gestalten. Aber: selbstbestimmt, nicht durch AGG-Richtlinien.

Doch was macht uns dann zur Diakonie, was macht unseren Charakter aus? Wie können wir als evangelische Kirche diakonisch handeln, wenn unsere Mitarbeiterschaft plötzlich sehr weit interreligiös und interkulturell geöffnet wird? Sind wir dann noch Kirche?

Meines Wissens ist die theologische Antwort darauf noch nicht gefunden. Erste Versuche liegen vor. Bonhoeffer hat von einer „Kirche *für* andere“ gesprochen, Frau Dr. Watrinet hat das vorhin zitiert. Ich finde, dieses Modell ist nicht mehr ganz tragfähig, weil es etwas paternalistisch anmutet. „Kirche *mit* anderen“ ist ein gegenwärtiger Versuch, die Diversity in die Ekklesiologie hineinzuholen. Ob damit schon die Lösung gefunden ist, weiß ich auch nicht so richtig.

Die von manchen avisierte Idee, „Mitarbeitende interkulturell und interreligiös - Führungskräfte aber christlich“ überzeugt mich jedenfalls auch nicht wirklich. Wir werden wohl vertieft theologisch daran arbeiten müssen. Denn dass jede Einrichtung und jeder Träger jeweils einzeln ihre kreativen und spezifischen Organisationslösungen für ihre Probleme finden, wie es Herr Prof. Krolzik vorhin angedeutet hat, ist zwar praktisch hilfreich, kann aber nicht wirklich als Lösung gesehen werden. Diese muss allgemein gefunden, theologisch bedacht und verantwortet und dann auch in entsprechende kirchengesetzliche Regelungen gefasst werden.

Doch nicht nur theoretisch ist viel zu tun, praktisch auch. Mir ist bekannt, dass wir, wenn wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedensten Kulturen und Religionen beschäftigen, sehr schnell die gleichen Spaltungs- und Ausgrenzungsprozesse innerhalb der Einrichtungen der Diakonie bekommen können, die in der Gesamtgesellschaft bestehen.

Vielleicht kann zumindest ein Ansatz einer theologischen Lösung darin bestehen, vom Auftrag der Diakonie zu denken. Gute Diakonie ist gute soziale Arbeit in biblischem Auftrag. Ihr Auftrag ist Hilfeleistung, nicht Verkündigung, Mission oder Seelsorge. Wenn Letztere sich sozusagen nebenbei ereignen, ist das gut, doch darf es die eigentliche Absicht der Diakonie weder behindern noch geheime Nebenabsicht sein. Denken wir Diakonie so, ist Beschäftigung von Mitarbeitenden anderer religiöser Zugehörigkeit gut denkbar. Von ihnen wäre zu verlangen, dass sie – je nach ihrer Aufgabe, Tätigkeit und Verantwortung in unterschiedlichem Maße – auskunftsfähig über unseren biblischen Auftrag und auskunftsfähig

fähig darüber sind, wie unser jeweils zu konkretisierendes christliches Welt- und Menschenbild sich ganz konkret in der diakonischen Arbeit auswirkt. Mitarbeitende anderen Glaubens müssen unseren Glauben nicht teilen, aber ihn kennen und seine Auswirkungen und Zusammenhänge für das diakonische Handeln denken und benennen und loyal dazu stehen können. Diese Art der Identifikation mit dem diakonischen Unternehmen brauchen wir, und sie ist meines Erachtens loyal auch von Mitarbeitenden leistbar, die nicht unserem christlichen Glauben angehören.

Vielleicht eröffnet sich hier ein Weg, Diversity in der Diakonie zu denken und zu leben. Ich bin vorsichtig, denn dahinter sehe ich noch viele offene Fragen. Aber ich bin kämpferisch dafür, dass wir diese Frage klären müssen. Um unseres biblischen Auftrags willen, also aus unserem eigenen Kern heraus. Damit Diversity bei uns mit guten Gründen gewollt werden kann. Den heutigen Tag sehe ich als einen Baustein dazu an.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.