

Inhaltsverzeichnis

- Vorwort..... 9
- 1 Einführung in das Thema 11
 - 1.1 Interkulturelle Öffnung in diakonischen Unternehmen15
 - 1.2 Grundsätzliche Sprachregelungen dieser Arbeit16
 - 1.3 Eigene Standortbestimmung im Forschungsfeld17
 - 1.4 Vorgehen und Aufbau der Arbeit18
 - 1.4.1 Vorgehen.....18
 - 1.4.2 Aufbau.....19
- 2 Quellenmaterial und Forschungsstand..... 21
 - 2.1 Quellenmaterial der Diakonie zur IKÖ21
 - 2.1.1 Geschäfts- und Jahresberichte der Diakonie22
 - 2.1.2 Veröffentlichungen von Landesverbänden der Diakonie zur IKÖ23
 - 2.2 Wissenschaftliche Veröffentlichungen zur IKÖ.....26
 - 2.3 Empirische Arbeiten31
- 3 Die Entwicklung der Forschungsfrage 35
 - 3.1 Forschungsinteresse36
 - 3.2 Die Religionswissenschaft im Diskurs der IKÖ37
- 4 Theoretische Rahmung, Teil I 41
 - 4.1 Begriffsbestimmung.....41
 - 4.1.1 „Religion“ im religionswissenschaftlichen Diskurs.....41
 - 4.1.2 Religiöse Identität44
 - 4.1.3 Orientierungs- und Identitätsreligiosität45
 - 4.1.4 Glaube(n)47
 - 4.1.5 Konversion48
 - 4.1.6 Bezeichnung der Untersuchungsgruppe49
 - 4.1.7 Zwischenfazit.....51
 - 4.2 Einstellungsgrundlagen für Mitarbeitende diakonischer Unternehmen52
 - 4.2.1 Die Loyalitätsrichtlinie.....53
 - 4.2.2 Das neu gefasste Kirchengesetz der Nordkirche.....54
 - 4.2.3 Die Urteile des EuGH und BAG56
 - 4.2.4 Der konfessionsgebundene Überzeugungspluralismus des Brüsseler Kreises58
 - 4.2.5 Inklusion als Begründung für die IKÖ60
 - 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 Kirchenzugehörigkeit	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 Arbeitgeber.....148
 - 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 Identitäten.....163

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