



EVANGELISCHE
KIRCHE
IM RHEINLAND

IN VIELFALT LEBEN



WERKBUCH FÜR INTERKULTURELLE ÖFFNUNG
IN DER EVANGELISCHEN KIRCHE IM RHEINLAND

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG?

→ Interkulturelle Öffnung ist ...

... eine notwendige Reaktion auf die gewachsene Vielfalt in unserer Einwanderungsgesellschaft im Hinblick auf die ethnische Herkunft, auf religiöse und auf weltanschauliche Überzeugungen, auf soziale Zugehörigkeiten und auf kulturelle Formen der Lebensgestaltung.

INHALTSVERZEICHNIS

GRUSSWORT

von Präses Manfred Rekowski

4

1. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DER BIBEL

Abraham als Ausländer, Jesus als Fremdling *Dr. Stefan Heinemann*

6

2. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DER KULTUR

Nichts für Feiglinge mit (nur) dem ersten Blick *Dr. Stefan Heinemann*

10

3. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DER KIRCHE

Anders sein und wachsen dürfen *Dr. Eberhard Hauschildt*

14

4. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DER DIENSTGEMEINSCHAFT

Evangelisches Profil als Leitgedanke und Strukturprinzip *Udo Blank*

18

5. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DER DIAKONIE

Notwendigkeit mit ethischer Fundierung – und basisorientiert *Ioanna Zacharaki, Nikolaus Immer*

24

6. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IM KIRCHLICHEN ARBEITSRECHT

Möglichkeiten gibt es – im Gesamtkonzept mit Verkündigungsauftrag *Dr. Götz Klostermann*

30

7. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG MIT GEMEINDEN ANDERER SPRACHE UND HERKUNFT

Geschwister im Glauben – keine (lästigen) Gäste, sondern Partner *Markus Schaefer*

34

8. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IM DIALOG MIT ANDERS- UND NICHT GLÄUBIGEN MENSCHEN

Pluralitätsfähigkeit und evangelisches Profil in der pädagogischen Arbeit *Dr. Beate Sträter*

40

9. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IM DIALOG MIT DEN RELIGIONEN

Interreligiöser Dialog stärkt die eigene Identität *Dr. Beate Sträter*

46

10. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DER KITA	
Meine Religion – deine Religion: Begegnungen ermöglichen achtsames Miteinander <i>Dr. Frieder Harz</i>	52
11. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN STUDIERENDENGEMEINDEN	
Spirituelle Heimat auf Zeit <i>Prof. Dr. Andreas Mühling</i>	58
12. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN STADTTTEILBEZOGENER DIAKONIE	
Die Sprache des Gegenübers sprechen – Klischees entziffern <i>Christel Powileit</i>	62
13. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DER JUGENDARBEIT	
Jugendverbände mit Migrationshintergrund – neu im Netzwerk <i>Dr. Wilfried Drews</i>	68
14. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DER SEELSORGE IN JUSTIZVOLLZUGSANSTALTEN	
Kirche ist ein Frei-O – eine Brücke von drinnen nach draußen <i>Claudia Malzahn</i>	74
15. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IM PRESBYTERIUM	
Mit persönlicher Positionierung zur Veränderung – noch ungewohnt <i>Dr. Beate Sträter</i>	80
16. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IM GOTTESDIENST	
Hinweise zur Planung und Durchführung interkultureller Gottesdienste <i>Markus Schaefer</i>	86
17. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN GESPRÄCHSKREISEN	
Macht euch (nicht nur) ein Bild <i>Markus Schaefer</i>	90
18. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DER ZUKUNFT	
Ein fiktiver Ausblick in das Jahr 2040 <i>Markus Schaefer</i>	94
ANHANG	
Fotonachweise	97

LIEBE LESERINNEN UND LESER, LIEBE SCHWESTERN UND BRÜDER!



Diskutieren Sie mit oder kommentieren Sie die Beiträge in diesem Werkbuch – auf dem Blog der Evangelischen Kirche im Rheinland zum theologischen Diskussionsprozess zur Interkulturellen Öffnung:

interkulturell.ekir.de

Im Jahr 2014 rückte Deutschland hinter den USA auf der Liste der beliebtesten Einwanderungsländer auf den zweiten Platz vor. Nie zuvor kamen so viele Menschen nach Deutschland. 20 Prozent der Bevölkerung Deutschlands haben einen Migrationshintergrund. Der Wandel zur Einwanderungsgesellschaft hat zu einer breiten Diskussion geführt, löst Ängste und Sorgen aus, birgt aber auch Chancen und weckt Hoffnungen.

Die Evangelische Kirche hat diesen Wandel bislang noch kaum nachvollzogen. Zwar werden Immigrantinnen und Immigranten in den Blick genommen, wenn sie diakonische Zuwendung empfangen. Eine Willkommenskultur wird auch in den Gemeinden angemahnt; die Auswirkungen des tief greifenden gesellschaftlichen Wandels auf das Leben der Gemeinden und das Verständnis unserer Kirche wurden jedoch bislang nur ansatzweise bedacht. Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche im Rheinland hat daher beschlossen, einen umfassenden theologischen Diskussionsprozess zur Interkulturellen Öffnung anzustoßen.

Menschen, die aus aller Welt zu uns kommen, andere Gewohnheiten und Kulturen, oft auch andere religiöse Überzeugungen mitbringen, fordern uns heraus:

- Menschen, die nach Deutschland einwandern, sind begabt und leisten ihren Beitrag zum Zusammenleben in der Gesellschaft; sie sind nicht bloß Objekt unserer Integrationsbemühungen. Wir erkennen die Notwendigkeit, in Zukunft stärker „Kirche mit anderen“ als nur „Kirche für andere“ zu sein.
- Sie wünschen Auskunft von uns, was wir glauben. Die „Sprachfähigkeit im Glauben“ gilt auch und besonders Menschen gegenüber, denen unsere Glaubenstraditionen (noch) unbekannt sind. Wir haben die Aufgabe, neue Worte zu finden, um unseren Glauben zu bezeugen.
- Die Vielfalt der Kulturen, Meinungen und Glaubensformen, die die Menschen nach Deutschland mitbringen, halten uns vor Augen, wie sehr die Ausprägung unseres evangelischen Glaubens kultur- und zeitgebunden ist. Wir haben die Chance, im Spiegel der Vielfalt den Reichtum und zugleich die Begrenztheit unserer Traditionen zu erkennen.
- Menschen, die nach Deutschland einwandern, verändern die religiöse und konfessionelle Landschaft – 57 Prozent von ihnen sind Christinnen und Christen. Neue Formen des Dialogs und der Zusammenarbeit müssen erweisen, ob sich unser Bekenntnis zu ökumenischer Offenheit und religiöser Toleranz im Alltag bewährt.

Es geht um mehr als um arbeitsrechtliche Fragen, es geht um eine Standortbestimmung der Evangelischen Kirche im Rheinland in der Einwanderungsgesellschaft.

Das vorliegende Werkbuch möchte dazu anregen, die Wahrnehmung der kulturellen Vielfalt in unserer Gesellschaft zu schärfen, bereits bestehende Arbeitsfelder interkultureller Zusammenarbeit in unserer Kirche kennenzulernen, nach theologisch-ekklesiologischen Konsequenzen zu fragen und gemeinsam über notwendige Veränderungen in der Praxis von Gemeinden, Werken und Einrichtungen nachzudenken.

Die gesellschaftliche wie theologische Herausforderung einer Interkulturellen Öffnung ist neu. Deshalb halten Sie ein Werkbuch in den Händen, das weder konkrete Ergebnisse vorwegnehmen kann noch theologische Entscheidungen treffen will. Wenn es dazu beiträgt, das Gespräch in Gruppen, Presbyterien, auf Konferenzen und Tagungen voranzubringen und Vorurteile und Meinungen aufzubrechen, hat es sein Ziel erreicht.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine anregende Lektüre und angeregte Diskussionen.



Herzlich, Ihr

A handwritten signature in blue ink that reads "Manfred Rekowski". The signature is fluid and cursive.

Manfred Rekowski
Präses der Evangelischen Kirche im Rheinland

Düsseldorf, im September 2015

1

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ↔ IN DER BIBEL?

ABRAHAM ALS AUSLÄNDER, JESUS ALS FREMDLING



„Jesus is an integrator!“

George Darko aus Ghana



„Jesus“ auf Koreanisch



„Jesus“ auf Chinesisch



„Jesus“ auf Russisch



„Jesus“ auf Arabisch



„Jesus“ auf Japanisch



Kommentieren Sie diesen Beitrag online unter:
<http://interkulturell.ekir.de/?p=56>

*„Der Auftrag der Kirche ...
besteht darin, die Botschaft
von der freien Gnade Gottes
auszurichten an alles Volk.“*

Barmer Theologische Erklärung VI.



**Insgesamt sind
190 Staaten der Welt
in Deutschland
vertreten.**

*(Quelle: Statistisches
Bundesamt, 2013)*

IN DER BIBEL

ABRAHAM ALS AUSLÄNDER, JESUS ALS FREMDLING

Dr. Stefan Heinemann

Die biblischen Texte kennen eine Vielzahl von Beispielen: Fremde sind anders. Fremde sind fremd. Ihre Fremdartigkeit kann anstrengend sein – und bereichern. Doch es gehört zum Selbstverständnis Israels und des Jesus von Nazareth, fremd zu sein. Alles beginnt mit Kain, als Brudermörder verurteilt zu einem unsteten Flüchtlingsdasein auf Erden. Noah, Abraham und Lot – sie alle macht Gott zu Ausländern. Als Hungerflüchtling geht Isaak nach Ägypten. Dort steigt der Vorzeigemigrant Josef zum Stellvertreter des Pharaos auf und erhält Wohnrecht für seine Familie.

In seinen Ervätern identifiziert sich das Volk Israel mit ausgegrenzten Wanderern zwischen den Welten. Welche Migrationserfahrungen hatte es selbst gemacht, etwa in der Diaspora des babylonischen Exils? Und welche eigenen Erfahrungen bewegten die Menschen der Bibel, weiterzuerzählen, dass ein neuer Pharaos – sei es aus Unkenntnis, Fremdenfeindlichkeit oder Populismus – ihre Vorfahren versklavte, sodass sie wieder flüchten mussten? In dieser Situation Gott zu begegnen, wird zum Schlüsselerlebnis der Volkswendung Israels und seiner Beziehung zu Gott.

Anders als andere Völkerschaften verstand sich Israel nicht als Zentrum der Schöpfung: Alle Menschen, geschaffen nach dem Bild Gottes, sind eines Ursprungs. Die Vielfalt der Völker, wie sie in den Genealogien zum Ausdruck kommt, ist gottgewollt. Der allzu menschliche Versuch, alle durch ein himmelstürmendes Turmbauprojekt zu Babel gleichzuschalten, endet in

der Sprachverwirrung. Gott befreit die Menschen zur lebendigen Vielgestaltigkeit. Bloß keine Uniformität!

BEGEGNUNG MIT FREMDEN BRINGT SEGEN

Andererseits bezeugt das Alte Testament nachhaltig, dass das menschliche Leben durch die Einordnung in eine Gemeinschaft konstituiert wird. Der Mensch ist ein soziales Wesen – und darum ein kulturelles Wesen. Er muss in der Kultur einer sozialen Gemeinschaft leben. Sonst ist er kein Mensch.

Von einem solch universalen Menschenbild, das auch die kulturelle Fremdheit des Anderen zu schätzen weiß, leitet sich der Umgang mit Fremden her: Sie sind schutzbedürftig und schutzwürdig. Fremde dürfen Nachlese halten (Dtn 24,19ff) und haben Anteil am Drittjahreszehnten (Dtn 14,28f). Auch das ist ungewöhnlich in dieser Zeit: „Einerlei Recht soll für euch gelten, für den Einheimischen wie für den Fremden.“ (Ex 12,49 u.a.) Denn Israel weiß, wie Fremdsein ist. „Ein umherirrender Aramäer war mein Vater“ (Dtn 26,5ff), so prägt sich das so genannte „Kleine Credo“ ein.

Fremde sind jedoch mehr als das. Die Begegnung mit ihnen vermittelt Segen und Erkenntnis Gottes. Die Moabiterin Rut wird ihrer Schwiegermutter Noomi zum Segen. Und machte nicht erst der Midianiter Jitro den Flüchtlings Mose mit Jahwe bekannt (Ex 18,12)? Für Jesus erweisen sich die kanaänäische Frau (Mt 15, 21ff) und der Hauptmann von Kapernaum (Lk 7,1ff) als kompetente Gesprächspartner: In der Begegnung

mit ihnen erkennt Jesus, dass die Heilszusage Gottes über sein Volk hinausreicht.

GASTFREUNDSCHAFT IST AUSDRUCK DES LIEBESGEBOTS

Einem Samariter spricht Jesus – wenige Verse, nachdem er selbst Ausgrenzung durch die Samariter erfahren hat (Lk 9,52ff) – eine ethische Beispielfunktion zu, die ihn gerade als Fremden auszeichnet. Und unter dem Kreuz ist es ein heidnischer Hauptmann, der die Heilsbedeutung des Geschehens zuerst erfasst (Mk 15,39 par.).

Dabei wird der Wanderprediger Jesus im Neuen Testament wiederholt als Fremdling portraitiert. Nach Matthäus flieht Jesu Familie zunächst aus ihrer Heimatstadt Betlehem nach Ägypten und gelangt erst von dort ins galiläische Nazareth. Das Endgerichtsgleichnis sieht in den geringsten Geschwistern – und dazu zählen in der Bibel selbstverständlich die Fremden und Flüchtlinge – das Antlitz Jesu aufblitzen (Mt 25,31ff). Ausschlaggebend für die Verbreitung des christlichen Glaubens in den ersten Jahrhunderten war seine Öffnung für alle Menschen, gleich welcher Volkszugehörigkeit. Das war die Grundlage der weiträumigen Missionstätigkeit des Paulus. Markantes Kennzeichen der frühen christlichen Gemeinden war die Gastfreundschaft. Insbesondere die Aufnahme Fremder galt als Ausdruck des Liebesgebots.

Die biblischen Texte kennen zahllose Beispiele vom positiven Umgang mit kultureller Fremdheit. Zugegeben, das ist nur die halbe Wahrheit. Auch die Menschen der

Bibel lebten im Spannungsverhältnis von Abgrenzung und Integration. Die Verfluchungen der Nachbarvölker (Jes 34), die in den blutigen Eroberungsfantasien des Josuabuches gipfeln, sind auch Teil der Bibel. Dass Israel seine Identität als Gottesvolk bewahren konnte, war immer auch der Abgrenzung gegenüber fremden Völkern geschuldet. Doch für viele Propheten und für Jesus steht fest: Aggressives Verhalten gegenüber Fremden ist nicht im Sinne Gottes. Als segensreich gilt viel öfter, sich auf die Begegnung mit dem Fremden einzulassen. Diese Traditionslinie ist starkzumachen.



DR. STEFAN HEINEMANN

geb. 1978, ist Gemeindepfarrer in der Evangelischen Kirchengemeinde Hennef (Rheinland). Auf seinen Erfahrungen in der weltweiten Ökumene fußte seine Promotion „Interkulturalität. Eine aktuelle Herausforderung für Kirche und Diakonie“ an der Universität Bonn 2011. Seit 2009 ist er Mitglied im Ausschuss für Außereuropäische Ökumene und Mission.



Im Dezember 2000 hat die UNO den 18. Dezember als den Internationalen Tag der Migranten ausgerufen:
www.un.org/ar/events/migrantsday/

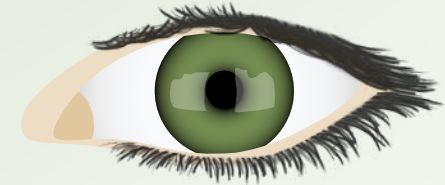


„Jesus“ auf Türkisch

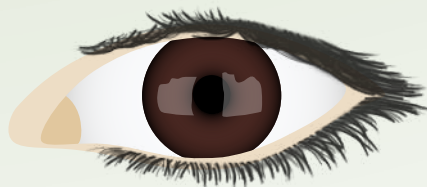
2

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ↔ IN DER KULTUR?

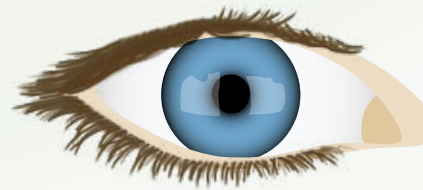
NICHTS FÜR FEIGLINGE MIT (NUR) DEM ERSTEN BLICK



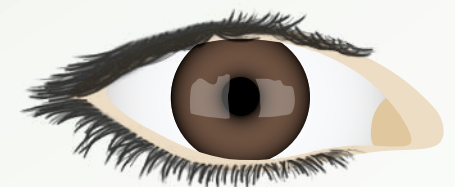
Interkultureller Kontakt:
Eine Haltung der Offenheit und des Lernens ist notwendig, um Wahrnehmung, Denken, Fühlen und Handeln von Menschen aus fremden Kulturen erfassen und begreifen zu können – frei von Vorurteilen



Interkulturelles Lernen:
Form des sozialen Lernens mit dem Ziel der interkulturellen Kompetenz, etwa durch den bewussten und kritischen Umgang mit Stereotypen, den Aufbau von Akzeptanz für andere Kulturen, die Überwindung von Ethnozentrismus und das Verständnis der eigenen Kulturverhaftung



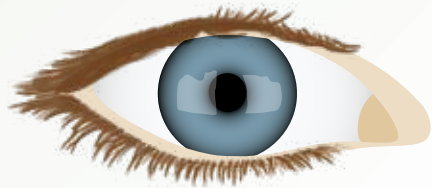
Interkulturalität:
Der Begriff betont die Tatsache, dass Menschen über Kulturen nicht als feststehende Bedeutungssysteme verfügen, sondern – selbst innerhalb einer „Kultur“ – zwischen verschiedenen kulturellen Orientierungen wechseln.



Interkulturelle Kompetenz:
Fähigkeit, mit Individuen und Gruppen anderer Kulturen angemessen und erfolgreich zu interagieren, die durch interkulturelles Training methodisch auf- und ständig ausgebaut werden kann

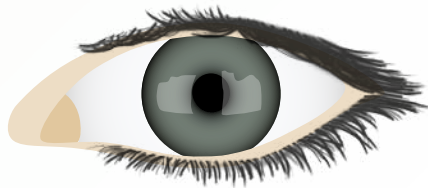
„Seit Johann Gottfried Herder werden in Deutschland Sprache, Kultur und Glaube als untrennbare Einheit gedacht.“

EKD-Text 119, Seite 9



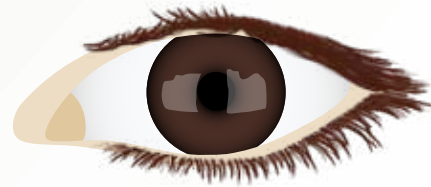
Kulturelle Differenzen:

Sie kommen in jeder Gruppe von Menschen in unterschiedlicher Weise vor: Es gibt keine feststehenden Kulturen, es ist immer von Mischformen auszugehen, deren Differenzen und Vielfalt interkulturelle Kompetenzen erzeugen und definieren.



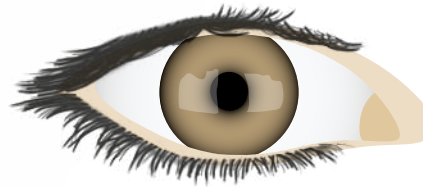
Partizipations- und Integrationsgesetz:

Das Land Berlin hat am 15. Dezember 2010 eine gesetzliche Definition der interkulturellen Kompetenz getroffen, die auf die Bezeichnung von Kulturen als „fremd“ oder „anders“ verzichtet und Raum für Interpretationen bietet (§ 4, Absatz 3 des Gesetzes).



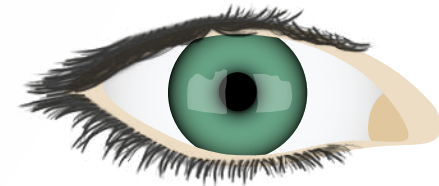
Die eigene Kultur:

Jeder Mensch hat seine eigene Geschichte, sein eigenes Leben, und daher auch – in größerem oder kleinerem Maße – seine eigene Kultur. So erfährt Kultur bereits im zwischenmenschlichen Umgang von Mensch zu Mensch individuelle Ausprägungen von unterschiedlichen persönlich gelebten Formen und ist Teil der Identität.



Globales Lernen, globaler Blick:

Ein Bildungskonzept der Weltoffenheit und Empathie als pädagogische Antwort auf Globalisierungsprozesse (mit Bezug zum Begriff „interkulturelles Lernen“): Kernthemen sind die Verwirklichung von Menschenrechten, die Frage nach globaler Gerechtigkeit und die Friedenserziehung als Bedingungen für eine friedliche Welt



Konvention zum Schutz der kulturellen Vielfalt:

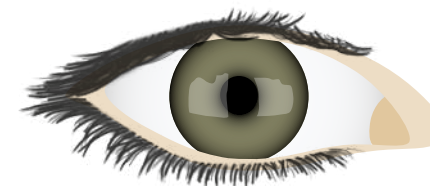
Verabschiedet auf der 33. UNESCO-Generalkonferenz am 20. Oktober 2005 in Paris, in Kraft seit 18. März 2007:

„Das Übereinkommen schafft eine völkerrechtlich verbindliche Grundlage für das Recht aller Staaten auf eigenständige Kulturpolitik.“, d.h., Maßnahmen zum Schutz der Vielfalt kultureller Ausdrucksformen durchzuführen.



Kulturverträglichkeit:

Schlagwort, unter dem einige Ethnologen einen kompetenten und respektvollen Umgang mit Angehörigen traditionell lebender Kulturen fordern (etwa in den Bereichen Tourismus, Journalismus, Gesundheitswesen, Entwicklungspolitik, ethnologische Feldforschung). Zugrunde liegt die Annahme, dass die westliche Kultur auf andere Kulturen dominant wirke.



Interkulturelle Öffnung:

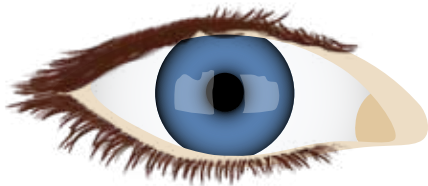
Der Anspruch auf Interkulturelle Öffnung gilt als Folge von Arbeitsmigration und Zuwanderung. Sie ist eine Strategie der Organisationsentwicklung, auf die kulturelle Vielfalt in unserer Einwanderungsgesellschaft angemessen zu reagieren.



Kommentieren Sie diesen Beitrag online unter:
<http://interkulturell.ekir.de/?p=58>

„Wir haben uns angewöhnt, (...) von Parallelwelten zu sprechen, meinen, dass die ethnischen, kulturellen und religiösen Gruppen sich von uns absondern, übersehen aber, dass auch wir es tun.“

Dirk Bobe, Diakonisches Werk Mark-Ruhr



Kulturelle Identität:
 Das Zugehörigkeitsgefühl eines Individuums oder einer sozialen Gruppe zu einem bestimmten kulturellen Kollektiv. Identitätsstiftend ist dabei die Vorstellung, sich von anderen Individuen oder Gruppen kulturell zu unterscheiden (beispielsweise durch Sprache, Religion, Nation, Wertvorstellung, Sitten, Gebräuche).

IN DER KULTUR NICHTS FÜR FEIGLINGE MIT (NUR) DEM ERSTEN BLICK

Dr. Stefan Heinemann

„Kultur“ ist ein Wort, das in unendlich vielen Bedeutungen verwendet wird. Wer mit einem Werkbuch zum Nachdenken über Interkulturalität anregen will, der muss sich die Frage gefallen lassen: „Welches Verständnis von Kultur bringst du mit?“

Kultur wird immer von einer Gruppe von Menschen gemacht – und umgekehrt hat jede Gruppe ihre Kultur. Denn Menschen, die sich einer Gruppe zugehörig fühlen, verständigen sich auf ein System von Regeln, die existenzielle Orientierung bieten: Wie begrüße ich morgens meine Arbeitskollegin? Was ziehe ich zu einem Fest an? Wie denke ich über den Tod?

Die kulturelle Prägung durch das, was andere um mich herum tun, beginnt vor der Geburt und bleibt ein Leben lang. So beeinflusst die Kultur ihrer Mitmenschen jeden Tag neu, wie Individuen sich verhalten – aber auch, was sie denken, glauben und empfinden. In welcher Form Menschen etwa ihre Trauer auszudrücken gewohnt sind, haben sie in ihrer Kultur von Kindesbeinen an gelernt. Über solche Verhaltensstandards wird selten explizit gesprochen: „Man macht das so“, ist der unausgesprochene Leitsatz aller gelebten Kulturen. Solche Regeln machen das Leben einfacher, weil der einzelne Mensch absehen kann, wie seine Mitmenschen sich verhalten – und er kann sein Verhalten entsprechend anpassen. Dies geschieht in den seltensten Fällen als bewusste Verhaltensänderung.

INTERKULTURALITÄT BRAUCHT SELBSTREFLEXION

Dabei hat das Set von Verhaltensstandards, das eine Kultur vorhält, keinen festen Bestand. Kultur verändert sich und wird täglich neu verhandelt. Darum wird sich ein Mensch auch in seiner eigenen Kultur jeden Tag rückversichern, dass die gewohnten Regeln weiterhin Gültigkeit besitzen – und sei es nur dadurch, dass er sie unreflektiert anwendet.

Aber was geschieht, wenn einem ein Fremder begegnet, der sein Leben nach den Maßstäben einer anderen Kultur auszurichten gewohnt ist? Das ist eine intuitive menschliche Reaktion auf interkulturelle Andersartigkeit: Dass der Fremde sich anders verhält, als ich es kenne und erwarte, wird zunächst ihm zur Last gelegt! So wie „wir“ uns verhalten, das ist doch richtig, gut und vernünftig, oder nicht? So lautet der erste Impuls eines sehr menschlichen Ethnozentrismus.

Erst in einem längeren Gesprächsprozess, der Offenheit und Dialogbereitschaft voraussetzt, kann sich die Erkenntnis durchsetzen, dass auch das Verhalten und Empfinden des fremden Anderen legitim ist. Ja, oft kommen erst jetzt schlagartig die eigenen kulturellen Prägungen zu Bewusstsein. Und mehr noch, sie werden durch die andere Kultur massiv infrage gestellt. Wenn jemand dann noch zulässt, dass der andere ihm auf den Kopf zusagt, wie er ihn und seine Kultur wahrnimmt, kann das dem eigenen Selbstbild stark zusetzen.

Deshalb ist interkulturelle Begegnung nichts für Feiglinge. Interkulturalität braucht Mut zu Offenheit und Selbstreflexion. Und die Bereitschaft, eigene Vorurteile zu revidieren.

INTERKULTURALITÄT IST DER MUT, GENAUER HINZUSCHAUEN

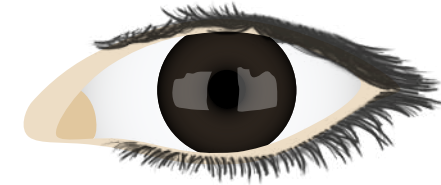
Wie rasch vorschnelle Urteile gefällt werden über das, was einfach „nur“ fremd erscheint, das belegt das unten abgebildete Plakat der Werbefirma Demner, Merlicek und Bergmann. Betrachten Sie einmal das Bild auf dieser Seite, das 2013 in deutschen Großstädten plakatiert wurde. Nehmen Sie sich einen Moment Zeit.



Die Wiener Werbeagentur Demner, Merlicek & Bergmann entwickelte das überraschende Plakat „Look Twice!“ im Rahmen einer Kampagne für den Steierischen Herbst 2012.

Und? Haben Sie dieses innere Stocken bemerkt: Die Verwirrung angesichts der fremden arabischen Schriftzeichen? Welche Bilder kamen da bei Ihnen hoch? Aber dann die Erkenntnis, dass in dem Fremden etwas Bekanntes steckt. Dass es sich doch um „lesbare“ Schriftzeichen handelt, die den simplen Satz wiedergeben: „Auf den ersten Blick scheint Vieles unverständlich.“

Interkulturalität ist der Mut, ein zweites Mal hinzuschauen, um – gemeinsam mit dem anderen – Verwirrendes und Gemeinsames zu entdecken. Denn Kultur – und interkulturelle Begegnung – ist das, was Menschen daraus machen.



Auszug aus dem Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen (§ 4, 24. Februar 2012):

„Interkulturelle Kompetenz im Sinne dieses Gesetzes umfasst

- 1. die Fähigkeit, insbesondere in beruflichen Situationen mit Menschen mit und ohne Migrationshintergrund erfolgreich und zur gegenseitigen Zufriedenheit agieren zu können,*
- 2. die Fähigkeit, bei Vorhaben, Maßnahmen, Programmen etc. die verschiedenen Auswirkungen auf Menschen mit und ohne Migrationshintergrund beurteilen und entsprechend handeln zu können sowie*
- 3. die Fähigkeit, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung entstehenden integrationshemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden.“*

*Quelle: <https://recht.nrw.de>
(Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen)*

3

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ↔ IN DER KIRCHE?

ANDERS SEIN UND WACHSEN DÜRFEN



Stadt-Land-Gefälle:

Laut statistischem Bundesamt wiesen im Jahr 2010 Gemeinden unter 5.000 Einwohnern in Deutschland nur einen Migrantenanteil von 5,9 % auf, Städte über 100.000 Einwohnern dagegen einen Anteil von 44,3 %.



Migrantenmilieus:

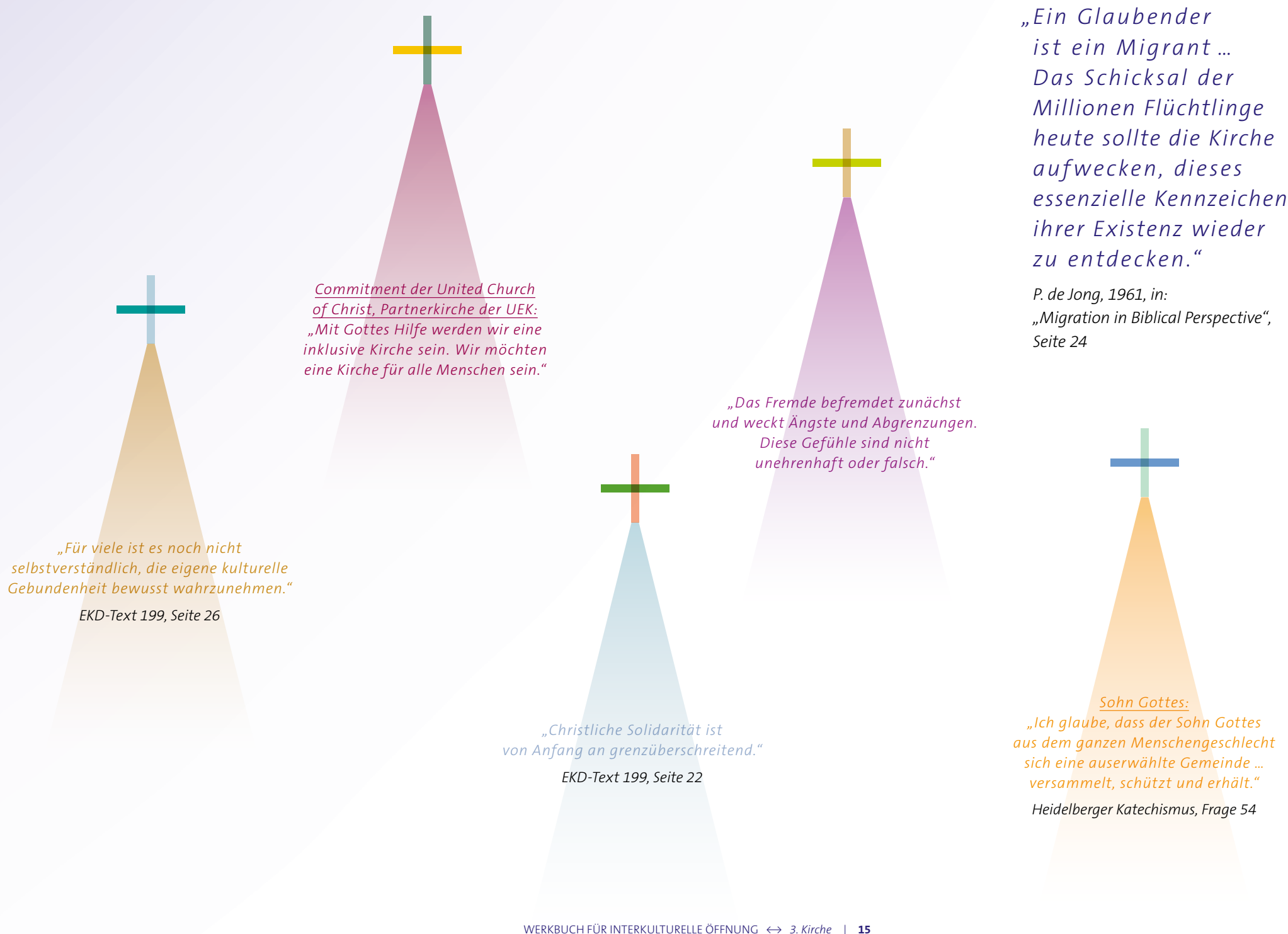
„Eine kirchliche Auseinandersetzung mit den Migrantenmilieus hat bisher noch nicht stattgefunden.“

EKD-Text 199, Seite 37



„Die evangelische Kirche kann auf Integrationserfahrungen zurückgreifen, die sie jahrhundertlang immer wieder selbst gemacht hat.“

EKD-Text 119, Seite 8



„Für viele ist es noch nicht selbstverständlich, die eigene kulturelle Gebundenheit bewusst wahrzunehmen.“

EKD-Text 199, Seite 26

Commitment der United Church of Christ, Partnerkirche der UEK:
„Mit Gottes Hilfe werden wir eine inklusive Kirche sein. Wir möchten eine Kirche für alle Menschen sein.“

„Christliche Solidarität ist von Anfang an grenzüberschreitend.“

EKD-Text 199, Seite 22

„Das Fremde befremdet zunächst und weckt Ängste und Abgrenzungen. Diese Gefühle sind nicht unehrenhaft oder falsch.“

„Ein Glaubender ist ein Migrant ... Das Schicksal der Millionen Flüchtlinge heute sollte die Kirche aufwecken, dieses essenzielle Kennzeichen ihrer Existenz wieder zu entdecken.“

P. de Jong, 1961, in:
„Migration in Biblical Perspective“, Seite 24

Sohn Gottes:
„Ich glaube, dass der Sohn Gottes aus dem ganzen Menschengeschlecht sich eine auserwählte Gemeinde ... versammelt, schützt und erhält.“

Heidelberger Katechismus, Frage 54



Kommentieren Sie diesen Beitrag online unter:
<http://interkulturell.ekir.de/?p=61>

„Aber nicht danach soll die Liebe fragen, ob sie erwidert wird, vielmehr sucht sie den, der ihrer bedarf. Wer aber ist der Liebe bedürftiger als der, der selbst ohne alle Liebe im Hass lebt? Wer ist also auch der Liebe würdiger als mein Feind? ... Die Feindesliebe führt den Jünger auf den Weg des Kreuzes und in die Gemeinschaft des Gekreuzigten. Aber je gewisser der Jünger auf diesen Weg gedrängt wird, desto gewisser bleibt seine Liebe unüberwunden, desto gewisser überwindet sie den Hass des Feindes; denn sie ist ja nicht seine eigene Liebe. Sie ist ganz allein die Liebe Jesu Christi, der für seine Feinde zum Kreuz ging und am Kreuz für sie betete. Vor dem Kreuzesweg Jesu Christi aber erkennen auch die Jünger, dass sie selbst unter den Feinden Jesu waren, die von seiner Liebe überwunden wurden. Diese Liebe macht den Jünger sehend, dass er im Feind den Bruder erkennt, dass er an ihm handelt wie an seinem Bruder.“

Eberhard Bethge, Martin Kuske, Ilse Tödt (Hrsg.): Dietrich Bonhoeffer Werke, Band 4: Nachfolge. (1937) Christian Kaiser, Neuauflage, München 1989, Seiten 142–144.

IN DER KIRCHE ANDERS SEIN UND WACHSEN DÜRFEN

Dr. Eberhard Hauschildt

Bonhoeffers Formulierung erinnert an eine christliche Selbstverständlichkeit: Kirche in der Nachfolge Jesu Christi stellt sich der tätigen Nächstenliebe, ja auch der Feindesliebe. Es ist eines ihrer Wesensmerkmale. Wenn sie stattdessen nur bei sich selbst bliebe, würde sie das Evangelium verraten.

Die Rede von „Kirche mit anderen“ zieht nur eine eigentlich weitere selbstverständliche Konsequenz daraus: Wenn andere als Gottes Geschöpfe wie Schwestern und Brüder behandelt werden, dann geht das nicht von oben herab. Gutes Helfen braucht und will die Mitarbeit des Gegenübers, wenn es möglichst nachhaltig und erfolgreich sein soll – als Hilfe zur Selbsthilfe etwa. Eine kirchliche Arbeit z.B. für Kinder muss darum eine *mit* Kindern sein, eine für Menschen anderer Kultur dann auch eine *mit* ihnen.

Solches Arbeiten mit anderen verändert die Kirche selbst. Wer für Menschen anderer Kulturen arbeitet, wie das in christlichen Kindergärten, Jugendeinrichtungen, Beratungsstellen, Altenheimen usw. der Fall ist, bekommt es erwartbar auch mit anderen religiösen Welten zu tun. Afrikaner z.B., auch wenn sie Protestanten sind, leben ihren Glauben meist doch sehr anders. Türken sind in der Regel Muslime. Und: Wer für diese Arbeit Menschen sucht, die mit einer anderen Kultur wirklich vertraut sind, braucht Mitarbeitende, die in aller Regel auch eine andere Frömmigkeit und eine andere Religion haben.

SENSIBILITÄT FÜR DIE KULTUR IST GEFRAGT

Da setzt dann kirchliche Besorgnis um die eigene Gruppe und ihre Identität ein. Nun arbeitet die Kirche freilich meistens heutzutage mit anderen in einer Organisationsform (z.B. Kindergarten, Beratungsstelle, Notfallseelsorge, diakonische Einrichtung). Bislang setzte man für Mitarbeitende dabei ausnahmslos die formale Anforderungsbedingung „Kirchenmitgliedschaft“. Das war schon immer zu wenig (denn garantiert das wirklich eine personale Frömmigkeit?), und es ist andererseits zu viel (welche landeskirchlichen Mitglieder mit Afrika-vertrautheit gibt es denn und erst recht solche, die in der türkischen Kultur auch sprachlich zu Hause sind?).

Bekanntlich gilt ein evangelischer Religionsunterricht nicht erst dann als evangelisch, wenn alle Schülerinnen und Schüler evangelische Kirchenmitglieder sind. So ist auch eine evangelische Organisation nicht nur dann evangelisch, wenn alle Mitarbeitenden Mitglieder einer christlichen Kirche sind. Sondern sie ist evangelisch, wenn Folgendes gegeben ist, was viel tiefer geht als formale Kirchenzugehörigkeit: Die Organisation / der Arbeitsbereich gewinnt auch darin evangelisches Profil, dass Sensibilität für die Kultur der Menschen, mit denen sie arbeitet, ihr wirklich wichtig ist.

Genauer noch: Das Religiössein in einer Kultur, auch beim miteinander Arbeiten und Feiern, soll hier nicht künstlich abgedrängt werden, wie es so häufig in anderen Organisationen der Fall ist, die lieber „neutral“ bleiben wollen.

Darum braucht es auch Mitarbeitende mit interkultureller und interreligiöser Kompetenz. Gehören solche gesuchten kompetenten Mitarbeitenden einer anderen Kultur und einer anderen Religion an, dann fordert das die Organisation zu Klärungen und Handlungen auf.

Sie muss solchen Mitarbeitenden gegenüber klarstellen, was sie um des kirchlichen Profils willen von ihnen erwartet: Dass diese die dominierende Anwesenheit deutscher Kultur und evangelischer Kirche aushalten, dass sie auch bei religiösen Feierzusammenhängen passiv dabei sind, dass sie sich eventuell auch mit ihrer religiösen Tradition aktiv und konstruktiv einbringen.

Eine evangelische Organisation muss aber genauso sich selbst gegenüber den Mitarbeitenden darin verpflichten, was diese von ihr erwarten. Dass sie diese Mitarbeitenden in Fortbildungen darin unterstützt, das evangelische Christentum in der deutschen Kultur kennenzulernen. Und zwar so, dass es in seiner potenziellen Relevanz für diese Menschen in ihrer anderen Kultur und anderen Religion bei ihrer Berufstätigkeit verständlich wird. Dies so, dass Mitarbeitende dabei weiterhin im Kontext ihrer anderen Kultur und Religion fühlen, denken und wachsen dürfen. Und: Die evangelische Organisation ist bereit, umgekehrt auch von Aspekten aus der anderen Kultur und der anderen Religion zu lernen.

In einer solchen Organisation evangelischer Kirche wird bei denen, mit denen man arbeitet (den „Hilfbedürftigen“ ebenso wie den Mitarbeitenden aus einer

anderen Kultur/Religion), dieses ihr Anderssein angenommen. Es wird die Balance von

- a) schöpferischer Gemeinsamkeit,
- b) Rahmensetzungen und Ausdrucksgestalten einer bewusst christlichen und kulturell deutsch geprägten Organisation und
- c) Mitdabeisein anderer Religion und Kultur gesucht und im täglichen Miteinander gestaltet.

Damit versucht die Kirche, der Praxis Jesu Christi zu folgen – unter geänderten gesellschaftlichen Bedingungen. Der half als Jude der Syrophönizierin, der stellte seinen Zuhörern und Nachfolgerinnen den andersgläubigen Samariter zum Vorbild in echter Nächstenliebe hin; und von Jesus soll ein römischer Hauptmann, als er ihn am Kreuz hängen sah, gesagt haben: „Wahrlich, dieser Mensch ist Gottes Sohn gewesen!“



DR. THEOL. EBERHARD HAUSCHILDT

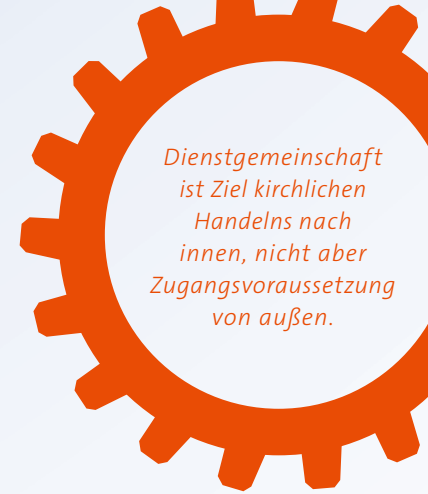
geb. 1958, ist Professor für Praktische Theologie, Evangelisch-theologische Fakultät der Universität Bonn. Er ist mit einer Äthiopierin äthiopisch-orthodoxer Konfession verheiratet. Seit 2007 ist er Mitglied im Ständigen Theologischen Ausschuss der Evangelischen Kirche im Rheinland.



**Willkommen, Vielfalt
in der Kirche**

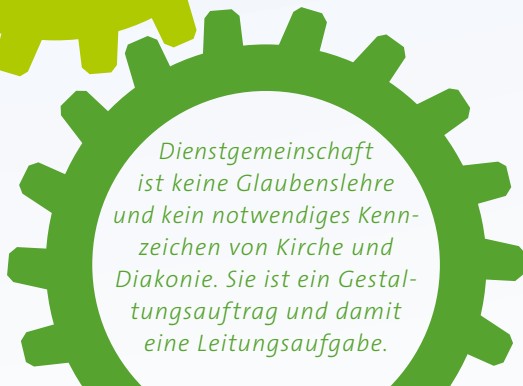
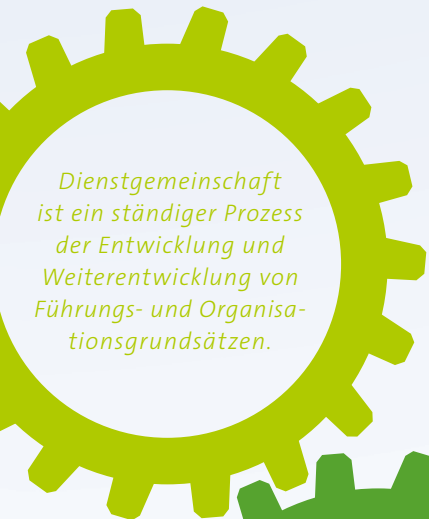
4

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ↔ IN DER DIENSTGEMEINSCHAFT?



EVANGELISCHES PROFIL

ALS LEITGEDANKE UND STRUKTURPRINZIP





Die Loyalität in der Dienstgemeinschaft sollte nicht allein am formalen Kriterium der Kirchenzugehörigkeit fest gemacht werden.

Kirchenzugehörigkeit als formales Kriterium der Dienstgemeinschaft sagt wenig über tatsächliche Motivation, Kompetenz und religiöse Bindung aus.

Mit den derzeitigen Regelungen, die eine Beschäftigung in Kirche und Diakonie an die formale Kirchenzugehörigkeit binden, werden wir einer theologisch begründeten Dienstgemeinschaft nicht gerecht.

Kirchenzugehörigkeit als formales Kriterium der Dienstgemeinschaft stützt zwar die Institution, ...

... kann aber Menschen, deren Rechte uns sonst sehr am Herzen liegen, z.B. Migranten, ausgrenzen.

Fachkräfte werden vor allem unter dem Kriterium ihrer fachlichen Kompetenz eingestellt, ...

... während die Anzahl der kirchlich gebundenen Mitarbeitenden abnimmt.

Dienstgemeinschaft im Sinne von Teilhabe an einem Gesamtauftrag der Kirche stellt ein Strukturprinzip der Organisation dar, lässt sich aber nicht formal auf jeden einzelnen Mitarbeitenden herunterbrechen.



Kommentieren Sie diesen Beitrag online unter:
<http://interkulturell.ekir.de/?p=65>

„Wer nicht
interkulturell
arbeitet, ist
heute nicht
professionell.“

Dr. Hubertus Schröer

IN DER DIENSTGEMEINSCHAFT EVANGELISCHES PROFIL ALS LEITGEDANKE UND STRUKTURPRINZIP

Udo Blank

Der Begriff Dienstgemeinschaft taucht immer wieder in kirchlichen und rechtlichen Texten auf, wenn es um die Begründung der besonderen kirchlichen Arbeitsrechtsstrukturen geht. Scheint das Wort auch zunächst selbstverständlich und selbsterklärend, bleibt es bei näherem Hinsehen merkwürdig unklar. Das mag zum einen mit der Herkunft des Begriffs zusammenhängen. Zum anderen rührt es aus dem juristischen Zweck des Begriffs, und des Weiteren irritiert die Vermischung von „Kirche als Leib Christi“ mit der Form rechtlich verbindlich gestalteter Dienstgemeinschaft.

Der Begriff Dienstgemeinschaft stammt aus der Zeit und der Ideologie des Nationalsozialismus und taucht vor 1930 weder in der verfassten Kirche noch in Diakonie oder Caritas auf. Erstmals begegnet uns der Begriff 1934 in einem staatlichen Gesetz, in dem durch die Konstruktion einer Betriebsgemeinschaft die gewerkschaftliche Interessenvertretung ausgeschaltet werden sollte. Es ging um besondere Loyalitätspflichten gegenüber dem Staat und den Ausschluss der Juden. 1938 wurden die Tarifverträge im öffentlichen Dienst ersetzt durch eine Allgemeine Tarifordnung auf der Grundlage der Dienstgemeinschaft, die dann durch Beschluss der Kirchenleitungen in die Kirche übernommen wurde.

Nach 1945 wurde diese Struktur in den Kirchen, natürlich ohne die NS-Färbung, fortgeschrieben. Die Dienstgemeinschaft wurde Teil eines arbeitsrechtlichen Harmoniekonzeptes, das gut in die Aufbaujahre der Bundesrepublik passte.

DIENSTGEMEINSCHAFT ALS ARBEITSRECHTLICHE KONSTRUKTION

1952 entstand dann der erste Versuch einer eigenen inhaltlichen Beschreibung der Dienstgemeinschaft. „Das in allen noch so verschiedenen Funktionen des einen Dienstes der Kirche und ihren Werken lebendige Bezeugen der frohen Botschaft verbindet alle darin Stehenden zu einer großen Gemeinschaft des Dienstes. Mit dieser vorgegebenen Dienstgemeinschaft ist der Kirche die Gestaltung eines eigenständigen kirchlichen Dienstrechts für alle kirchlichen Dienstzweige als einer kircheneigenen Angelegenheit aufgegeben.“ (Werner Kalisch, 1952, zitiert nach: Jähnichen, Traugott, Dienstgemeinschaft als normatives Leitbild für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in Kirche und Diakonie, 2007). Ähnliche Formulierungen tauchen dann häufiger auf, stammen jedoch fast ausschließlich von Juristen und dienen der Begründung des besonderen kirchlichen Arbeitsrechts, das eine erhöhte Loyalität von Mitarbeitenden verlangt und Einflüsse von außen, insbesondere der Gewerkschaften bzw. des Betriebsverfassungsgesetzes abwehrt.

Diese arbeitsrechtliche Konstruktion hat bis an das Ende des 20. Jahrhunderts weitestgehend getragen. Schien darin doch das nicht unproblematische Verhältnis der Kirche zu den Themen Lohn, Leistung und Leitungsverantwortung aufgelöst – zugunsten einer scheinbar solidarischen Gemeinschaft, die sich an der Berufsethik des 19. Jahrhunderts mit ihren Loyalitätsforderungen orientierte. Loyalität wurde dabei insbesondere an dem formalen Kriterium der Kirchenzugehörigkeit

festgemacht. Die Übernahme des staatlichen BAT ab 1961 ging in die gleiche Richtung: Es konnte die Fiktion eines eigenständigen kirchlichen Arbeitsrechts aufrechterhalten werden, bei der die eigentlichen Konflikte durch eine andere Institution, den Staat, ausgetragen wurden.

Dieses Denkmodell geriet durch die gesellschaftlichen Entwicklungen und organisatorischen Herausforderungen Ende des 20. Jahrhunderts in die Krise. Die kirchliche Arbeitsrechtsregelung stand immer häufiger unter Legitimationsdruck, da ihr die inhaltliche Füllung zu fehlen und es lediglich um das Festhalten an überkommenen Privilegien zu gehen schien. Hinzu kam, dass das Festhalten an den Prinzipien des BAT als Tarif des öffentlichen Dienstes sich im Bereich der Diakonie als unhaltbar entpuppte. Da der soziale Bereich in den 90er-Jahren konsequent zu einem sozialen Markt umgestaltet wurde, befanden sich diakonische Träger auf einmal im Wettbewerb mit anderen Verbänden und privaten Anbietern. Für eine solche Situation waren die Tarife des öffentlichen Dienstes und damit auch der Kirche nicht gemacht. Eine neue eigenständige Reflexion kirchlichen Arbeitsrechts wurde notwendig.

DIE THEOLOGISCHE DISKUSSION KAM SPÄT

Inzwischen hat sich auch die Mitarbeiterschaft in Kirche und Diakonie verändert. Nahezu alle Arbeitsfelder von der Kinder- und Jugendarbeit über die Sozialarbeit und Pflege bis hin zur Verwaltung wurden professionalisiert. Es wurden Fachkräfte vor allem unter dem Kriterium ihrer fachlichen Kompetenz eingestellt. Die Anzahl

der kirchlich gebundenen Mitarbeitenden hat abgenommen. Die Kirchengemeinden haben ihre religiöse Prägekraft verloren, sodass auch von hier zunehmend weniger religiös motivierte Mitarbeitende kommen.

Zugleich finden sich sehr unterschiedliche Motivationen für das soziale Engagement. Das reicht von der selbstverständlichen nachbarschaftlichen Hilfe über spontane Hilfsaktionen bis zur professionalisierten Hilfe, bei der die Qualität der Hilfe wichtiger ist als ihre Motivation. Damit gehen im kirchlichen Bereich die Veränderungen von Trägerstrukturen unter dem Aspekt der Professionalisierung einher, zuletzt bei ambulanten Pflegediensten und Kindertageseinrichtungen.

All diese unterschiedlichen Menschen und Strukturen sollen nun unter dem Begriff „Dienstgemeinschaft“ erfasst werden. Es ist zu vermuten, dass die Normierung von individuellen Kompetenzen, Motivationen und Überzeugungen, die letztlich immer nur Teilgruppen beschreiben, in einem Gesamtsystem, das letztlich durch Verträge zusammengehalten wird, unmöglich ist. Dabei könnten Menschen, deren Rechte uns sonst sehr am Herzen liegen, z. B. Migranten, ausgegrenzt werden, da als einziges formales Kriterium dann nur noch die formale Kirchenzugehörigkeit bleibt, die zwar die Institution stützt, aber wenig über Motivation, Kompetenz und religiöse Bindung aussagt.

Die zögerlich und erst spät einsetzende theologische Diskussion der Dienstgemeinschaft verweist gern auf das

„Gott ist
der Schöpfer
und Erhalter
aller Menschen.
Seine Zuwendung in
Jesus Christus gilt
allen Menschen –
ob sie es wissen
oder nicht.“

Udo Kolzik, Mit Werten
führen, 2010

„Kirche und Diakonie im multireligiösen Kontext.
Nicht Abgrenzung, sondern Öffnung“:
Aus: Deutsches Pfarrernetz – Heft: 6/2015, von
Heinrich Bedford-Strohm, EKD-Ratsvorsitzender.
<http://bitly.com/1L5FI1B>





Nach Prognosen
werden in wenigen
Jahren 40 Prozent
der Einwohner
unter 40 Jahren
in westdeutschen
Ballungsräumen
einen Migrations-
hintergrund haben.

Dr. Hubertus Schröder

neutestamentliche Gemeindemodell als Leib Christi und die Aufgabenteilung ohne Hierarchisierung (Röm 12,5; 1Kor 12,27; Eph 4,15f; Apg 6). Hier ist eine Gemeinschaft angesprochen, die auf der Taufe beruht und letztlich sakramentalen Charakter hat.

Das Bild vom Leib ist dabei eher eine Antwort auf die Frage, ob unterschiedliche Aufgaben eine Hierarchie begründen. Die Antwort darauf beinhaltet immer einen hierarchiekritischen Akzent. Christus ist der Herr (das Haupt), darunter sind alle gleich notwendig. Das Wort Gemeinschaft fällt in diesem Zusammenhang nicht. Lediglich in 2.Kor 8,4 heißt es: „... sie haben uns gebeten, dass sie mithelfen dürfen an der Wohltat und der Gemeinschaft des Dienstes für die Heiligen...“ Hier steht nun endlich so etwas wie eine Dienstgemeinschaft. Daraus lässt sich ableiten, dass der Auftrag Jesu Christi, ihm im Dienst der Versöhnung zu folgen, sich nicht nur auf Einzelne bezieht, sondern auch eine dienende Gemeinschaft erfordert.

DIENTSGEMEINSCHAFT UND AUFTRAG DER KIRCHE

Letztlich wird diese Überlegung durch die Barmer Theologische Erklärung (1934, hier insbesondere Barmen III und IV) aufgenommen. „Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes.“ (Barmen IV) In Barmen III wird das Bild vom Leib Christi aufgegriffen und der gemeinsame Auftrag der Kirche betont. Die Barmer Erklärung wurde erst nach dem Krieg für die verfasste Kirche konstitutiv. Sie wurde zum theologischen Rahmen des rechtlichen Modells einer Dienstge-

meinschaft. Allerdings führt die enge Verknüpfung von Leib Christi und Dienstgemeinschaft zu einer unsachgemäßen Verbindung zwischen einer religiösen Bindung, die sich letztlich unserer Überprüfung entzieht und sich auf einen Kirchenbegriff bezieht, der die erkennbaren Organisationsgrenzen im reformatorischen Sinn überschreitet, und arbeitsvertraglichen Regelungen, die in Bescheinigungen und Registern erfasst werden.

Bei dieser Verbindung bliebe im Arbeitsrecht lediglich der Verweis auf formal überprüfbare Fakten, in der Regel also auf das Getauftsein und die Kirchenzugehörigkeit. Theologisch sind diese formalen Kriterien sicherlich nicht hinreichend, um eine geistliche Zugehörigkeit zu definieren. Mit anderen Worten: Mit den derzeitigen Regelungen, die eine Beschäftigung in Kirche und Diakonie an die formale Kirchenzugehörigkeit binden, werden wir vielleicht der Struktur eines Vereins, aber nicht einer theologisch begründeten Dienstgemeinschaft gerecht.

Die Dienstgemeinschaft wird wohl eher als ein theologischer Leitgedanke zu verstehen sein, der gerade nicht identisch ist mit konkreten Arbeitsrechtsregelungen. Dienstgemeinschaft im Sinne von Teilhabe an einem Gesamtauftrag der Kirche stellt damit ein Strukturprinzip der Organisation dar, lässt sich aber nicht formal auf jeden einzelnen Mitarbeitenden herunterbrechen. Für die Mitarbeitenden gelten die Regeln jedes anständigen Arbeitsverhältnisses: Freiwilligkeit und klare vertragliche Regelungen. Hinzu kommen die Teilhabe am Auftrag durch den Dienst und die Zustimmung zur kirchlichen Grundlage der Arbeit.

LEITBILD IM ALLTAG

Eine formale Zugehörigkeit ist dabei keine zwingende Voraussetzung. Das Evangelische der Einrichtung macht sich damit nicht an der Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft, sondern zunächst tatsächlich formal an der Trägerschaft fest. Damit ist allerdings für die Leitenden die hohe Verantwortung verbunden, Elemente der Dienstgemeinschaft und des evangelischen Profils im Rahmen der Betriebskultur umzusetzen und wirklich erkennbar werden zu lassen.

„Dienstgemeinschaft“ ist keine Glaubenslehre und kein notwendiges Kennzeichen von Kirche und Diakonie. Sie ist ein Gestaltungsauftrag und damit eine Leitungsaufgabe. Die Dienstgemeinschaft ist ein kirchliches und diakonisches Leitbild. Damit ist sie Ziel kirchlichen Handelns nach innen, nicht aber Zugangsvoraussetzung von außen. Allerdings muss sie, wie jedes Leitbild, begründbar sein, sich im Alltag durch konkrete Qualitätsmerkmale bewähren und auf einem Konsens in der Kirche beruhen. Partizipation, Transparenz, Einheitlichkeit und der Verzicht auf Gewaltstrukturen spielen dabei eine große Rolle.

Wir benötigen statt einer juristischen Setzung der Dienstgemeinschaft als Argument im Ringen um ein kirchliches Arbeitsrecht vielmehr einen offensiven internen Diskurs zum Leitbild Dienstgemeinschaft und eine im Alltag nachvollziehbare inhaltliche Beschreibung. In der Kundgebung der 11. Synode der EKD (9.11.2011) heißt es: „Dienstgemeinschaft ist damit mehr als eine Bestimmung im Arbeitsrecht. Sie muss sich in der Unternehmenskultur, im Führungsverständnis wie im

Umgang mit den anvertrauten Menschen und ihren Angehörigen ausdrücken und gelebt werden. Sie muss dem Anspruch, Teil der Kirche und ihres Selbstbestimmungsrechts zu sein, gerecht werden.“ (Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts, 2011, 1. Forderung)

INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IST CHANCE

Dienstgemeinschaft ist also ein ständiger Prozess der Entwicklung und Weiterentwicklung von Führungs- und Organisationsgrundsätzen, der in jeder Kirchengemeinde, jedem Kirchenkreis und jeder diakonischen Einrichtung über alle Ebenen hinweg stattfindet und in der Verantwortung der Leitungsgremien steht.

Wenn wir diese Aufgabe ernst nehmen, dann wird die Dienstgemeinschaft zu einem glaubwürdigen Prinzip in der Kirche. Die Interkulturelle Öffnung ist dabei kein Hindernis, sondern eine große Chance, Glaubwürdigkeit im sozialen Handeln und in der inneren Struktur zurückzugewinnen.



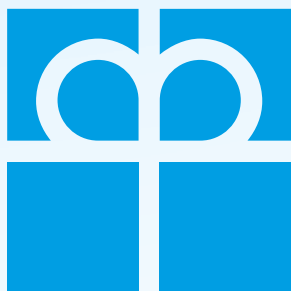
UDO BLANK

geb. 1957, Diakonieparrer im Saarland, Geschäftsführer des Diakonischen Werks an der Saar GmbH, Leiter der Verbindungsstelle Saarland der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V., Vorsitzender des landeskirchlichen Diakonieausschusses der Evangelischen Kirche im Rheinland.



Vollständige Fassung der „Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts“ vom 9. November 2011 auf der Internetseite der EKD:
<http://bit.ly/1l0lpjr>

NOTWENDIGKEIT MIT ETHISCHER FUNDIERUNG – UND BASISORIENTIERT



Das Kronenkreuz ist das sichtbare Zeichen der Diakonie. Mit diesem Signet war die damalige Innere Mission eine der ersten kirchlichen Einrichtungen mit einem gemeinsamen Erscheinungsbild. Bis heute wird das Kronenkreuz als Zeichen der Ermutigung für die Mitarbeitenden in der Diakonie gesehen.



diakonia (gr.)

Diakonie leitet sich vom griechischen Wort für Dienst ab. Gemeint ist der Dienst für Hilfebedürftige und damit „tätige Nächstenliebe“.



- Diakonie geht aus vom Gottesdienst der Gemeinde.
- Sie ist gelebter Glaube, präsente Liebe, wirksame Hoffnung.
- Diakonie macht sich stark für andere.

„Interkulturelle Öffnung beschreibt den Prozess, Menschen mit Migrationshintergrund grundsätzlich als gleichberechtigt anzuerkennen und ihnen in allen gesellschaftlichen Bereichen Teilhabe und Mitwirkung zu ermöglichen.“

Interkulturelle Öffnung als Diakonische Qualität, Seite 72



- *Wir begegnen neuen Herausforderungen kreativ und innovativ.*
- *In langer Tradition haben wir vielfältige Hilfeformen diakonischer Arbeit entwickelt.*
- *Wir haben damit Sozialgeschichte gestaltet.*
- *Diese Erfahrungen nutzen wir, um in einer sich verändernden Welt wirksam zu helfen.*



- *Wir nehmen den einzelnen Menschen wahr.*
- *Darin sehen wir unseren Auftrag in der Nachfolge Jesu.*
- *Wir schauen Not, Leid und Schwäche als Teil des Lebens ins Gesicht.*
- *Wir wenden uns nicht ab, sondern lassen uns anrühren.*
- *Dazu befähigen uns das Leiden und Sterben Jesu am Kreuz.*
- *Seine Auferstehung schenkt uns den Glauben an die Überwindung des Todes.*
- *Aus dieser Hoffnung handeln wir, auch in Krisen, die uns mitten im Leben begegnen.*
- *Durch den Heiligen Geist ist sie in uns lebendig.*



- *Gemeinsam mit anderen treten wir für eine menschenwürdige Gesetzgebung, eine chancengerechte Gesellschaft und eine konsequente Orientierung am Gemeinwohl ein.*
- *Gerade in Zeiten des Umbruchs halten wir an der Verheißung von Frieden und Gerechtigkeit fest.*



Kommentieren Sie diesen Beitrag online unter:
<http://interkulturell.ekir.de/?p=67>



Sprachlotsin und Integrationsmittlerin im Behördendschungel: Mida Ahmet begleitet am 19.12.2014 einen Flüchtling ins Gesundheitsamt Wuppertal. Die jetzt 29-Jährige floh vor elf Jahren mit ihrer kurdischen Familie aus Syrien. Heute arbeitet sie als Sprach- und Integrationsmittlerin bei der Diakonie Wuppertal und hilft Flüchtlingen z.B. bei Behördengängen. Dass sie einmal wegen ihrer arabischen Sprachkenntnisse und ihres Migrationshintergrunds eine gefragte Dolmetscherin sein würde, hätte die Syrerin nie gedacht. Es macht ihr Spaß, für Sozialbehörden, Kliniken und Schulen zu übersetzen.

IN DER DIAKONIE NOTWENDIGKEIT MIT ETHISCHER FUNDIERUNG – UND BASISORIENTIERT

Ioanna Zacharaki, Nikolaus Immer

Zum Selbstverständnis der Diakonie gehörte seit ihren Anfängen, dass sie ihre Dienste allen Menschen, unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit usw. anbietet. Die Hilfe richtet sich an alle, ohne Ausschluss.

Zudem hat sie als Teil der Zivilgesellschaft Verantwortung für einen gelingenden Zusammenhalt in der Gesellschaft. Als „geistesgegenwärtige Diakonie“ (ein Begriff von Altbischof Wolfgang Huber) sieht sie sich in ihrem biblischen Auftrag aufgrund ihrer Rolle als Teil der Evangelischen Kirche, der Gesellschaft und als wirtschaftliche Verantwortung tragende Institution in der Pflicht, gerade in einer sich ständigen wandelnden pluralen globalisierten Gesellschaft auch die gesellschaftliche, kulturelle und religiöse Vielfalt zu sehen und damit umzugehen, diese positiv aufzunehmen und zu nutzen.

Dabei spielt dann die interkulturelle Orientierung des Denkens und Handelns in der Diakonie eine besondere Rolle, und die Interkulturelle Öffnung stellt eine Notwendigkeit im Sinne einer strategischen Entscheidung und Aufrichtung in einer Einwanderungsgesellschaft dar. Dies, und das sei keineswegs verschwiegen, auch aus wirtschaftlicher Sicht, denn der zunehmende Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der deutschen Gesellschaft ist auch ein wirtschaftlicher Faktor, der bedacht sein will.

Insgesamt geht es darum, eine diakonische Haltung einzunehmen, in der die eigene ethische Fundierung und konzeptionelle Arbeit auf den Grundgedanken nachhaltiger Inklusion über eine interkulturelle Orientierung hin ausgerichtet wird.

EIGENER WEG DER DIAKONIE RWL

Die Diakonie nimmt die damit verbundenen Herausforderungen an und befördert aktiv einen verbands-internen Prozess zur Verständigung, Vergewisserung und nachhaltigen strukturellen Verankerung der Interkulturellen Öffnung. Vom Bundesverband des Diakonischen Werks der EKD wurden dazu mit dem Kooperationsprojekt „Mitten im Leben – Wege zur Interkulturellen Öffnung der Diakonie“ 2008 wichtige Anstöße gegeben. Landesverbände wie die Diakonischen Werke Baden, Berlin-Brandenburg, Schlesische Oberlausitz und Hamburg sowie die Diakonie in Hessen und Nassau, Württemberg, Bayern und andere haben sich dieses Themas angenommen und in ihren Einrichtungen mit unterschiedlichen Vorgehensweisen vorangebracht.

Die Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe ist dabei einen eigenen Weg gegangen, da sich bei ihr das Thema „Interkulturelle Orientierung“ durchaus, wie es der Tradition von Rheinland-Westfalen und Lippe entspricht, von unten nach oben entwickelt und ausgebreitet hat – also von den Einrichtungen her, den Trägern der Arbeit vor Ort.

Die Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe hat bereits 2005 eine Kooperationsvereinbarung mit der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe (RWL) in Bochum unterschrieben, beide Partnerinnen haben sich verpflichtet, gemeinsame Konzepte in der Fort- und Weiterbildung zu entwickeln, zu erproben und durchzuführen, um zielgerichtet Mitarbeitende, Träger und Einrichtungen für den Prozess der Interkulturellen Öffnung zu sensibilisieren, zu qualifizieren und diese für eine strukturelle Verankerung des Ansatzes zu gewinnen.

SENSIBILISIERUNG, QUALIFIZIERUNG, REFLEXION

Der Umsetzungsprozess der innerverbandlichen interkulturellen Orientierung bzw. Interkulturellen Öffnung wird in drei Phasen vorangetrieben.

In der Sensibilisierungsphase werden Akteure geschult, diese erwerben Basiskennnisse und Fähigkeiten der Interkulturellen Kompetenz, die sie dann im Rahmen von Projektarbeit vor Ort einbringen und umsetzen sollen. Fortbildungen zur Interkulturellen Kompetenz werden überregional wie auch als Inhouse-Schulungen in der Einrichtung vor Ort angeboten. Bei überregionalen Zertifikatskursen nehmen Gesandte einer Einrichtung als Multiplikatoren teil, die dann die Inhalte des Kurses in die Einrichtung transferieren und lokale Prozesse vorantreiben. Große Wirkung zeigen Inhouse-Schulungen vor Ort, an denen alle Mitarbeitenden einer Einrichtung bzw. eines Fachbereichs teilnehmen.

Nach der Sensibilisierungs- und Qualifizierungsphase erfolgt die Phase der Reflexion und Vergewisserung. Der Einstieg in diese Phase erfordert einen mit der Leitung abgestimmten internen Diskussionsprozess zur Durchführung einer Bestandsaufnahme bzw. einer Ist-Analyse der bisher geleisteten Arbeit sowie eine Vergewisserung über die vorhandenen Stärken und Schwächen und die Erfassung der aktuellen Bedarfe hinsichtlich des interkulturellen Ansatzes. In dieser Phase erhalten die Träger und Einrichtungen die Chance, sich über das eigene Profil, über die Spannungsfelder und den eigenen Standpunkt angesichts der Herausforderungen zu vergewissern und über nötige zukünftige Öffnungsschritte abzustimmen.

Nach dieser intensiven Reflexions- und Abstimmungsphase verständigen sich die Akteure über die zukünftige Strategie der Verankerung des Ansatzes und stimmen sich über kurz-, mittel- und langfristige Ziele für die Umsetzung des Öffnungsprozesses ab. Der Jahresbericht 2011 zur Interkulturellen Orientierung und Öffnung des Diakonischen Werkes im Evangelischen Kirchenkreises Wied¹ bietet Einblicke in die praktische Arbeit dieses Prozesses.



Projekt „Storyteller“: Asylbewerber kochen Gerichte aus ihrem Heimatland und erzählen von ihrem Leben und ihrer Flucht. Ganz rechts im Bild: Kosara-Salid Abdullah aus Syrien im Januar 2015 in der Teeküche der Diakonie Mark-Ruhr in Hagen

- ¹ Der Jahresbericht 2011 zur Interkulturellen Orientierung und Öffnung des Diakonischen Werkes im Evangelischen Kirchenkreises Wied zum Download als PDF: <http://bit.ly/1lXKnke>





Der Präsident der Diakonie Deutschland, Ulrich Lilie, hat sich für den Aufbau muslimischer Sozialeinrichtungen ausgesprochen. „Wir sehen hier ganz deutlich einen Bedarf, (...) angesichts von vier Millionen Muslimen in Deutschland, die auch älter und pflegebedürftig werden (...)“, erklärte der Theologe im Gespräch mit dem Evangelischen Pressedienst (epd) im Januar 2015 in Frankfurt am Main.

² Das Diskussionspapier „Umgang mit Vielfalt – Interkulturelle Öffnung in der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe“ zum Download als PDF:

<http://bit.ly/1TzQTAQ>



GUTE BEISPIELE, ABER ZU WENIG STRATEGIE

Der aktuelle Stand der Umsetzung der Interkulturellen Öffnung von Mitgliedseinrichtungen der Diakonie RWL ist sehr unterschiedlich. Es gibt sehr positive Beispiele, wie jene der Diakonie Düsseldorf, der Diakonie Hagen, des Diakonischen Werks des Evangelischen Kirchenkreises Wied, die als Vorbilder dienen. Es gibt auch Mitglieder, die noch ganz am Anfang des Prozesses stehen.

Um den Prozess der Interkulturellen Öffnung voranzutreiben, wurden mit dem Trägerworkshop „Interkulturelle Herausforderung für die Organisationsentwicklung“ im Juni 2011 ein gesteuerter verbandsinterner Prozess für Interkulturelle Öffnung der Diakonie RWL in Gang gesetzt. Eine Steuerungsgruppe erarbeitete ein Diskussionspapier mit dem Titel „Umgang mit Vielfalt – Interkulturelle Öffnung in der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe“,² das als Diskussionsbeitrag von der Trägerkonferenz Migration und Flucht im Oktober 2013 verabschiedet und allen Trägern vorgelegt wurde.

Parallel dazu erschien die Handreichung für Träger und Einrichtungen zum Thema „Interkulturelle Öffnung

als Diakonische Qualität“, die Beispiele guter Praxis Interkultureller Öffnung von diakonischen Trägern und Einrichtungen beinhaltet.

Wie die bisherige Praxis in diesem Bereich zeigt, ist es wichtig, dass Leitung und Mitarbeitende einer Einrichtung sich für eine gemeinsam zu erarbeitende Strategie entscheiden – wie sie der kulturellen Vielfalt in der Gesellschaft begegnen möchten, welche Haltung gegenüber der Vielfalt zu entwickeln ist und welche Ziele hinsichtlich der Interkulturellen Öffnung zu verfolgen sind.

Die meisten Träger sehen den Öffnungsbedarf und sind mit unterschiedlichen Projekten und Praxisansätzen unterwegs. Allerdings fehlt oft die klare und gemeinsam abgestimmte Strategie für die strukturelle Verankerung des Ansatzes in den jeweiligen Diensten und Einrichtungen. Beispielhaft zu erwähnen ist die Diakonie Düsseldorf, die nach einer Bestandsanalyse zur strukturellen Verankerung des Themas eine Steuerungsgruppe eingerichtet hat, in der Vertreter aller Arbeitsbereiche mitwirken, die die jeweiligen Schritte der Öffnung begleiten und überprüfen.

Das Leitbild der Diakonie zum Download als PDF:

<http://bit.ly/15kNR0Q>



WIE GEHT ES WEITER?

Im vergangenen Jahr führte die Diakonie RWL eine Trägerbefragung zum Stand der Interkulturellen Öffnung durch, um zu untersuchen, wie die Interkulturelle Öffnung in der praktischen Arbeit der Träger im Handlungsfeld Migration und Flucht umgesetzt wird. Was läuft gut? Wo besteht Veränderungsbedarf? Welche Ressourcen werden noch benötigt?

Die schriftliche Trägerbefragung, die Ende des Jahres 2014 abgeschlossen wurde, soll dem Landesverband Erkenntnisse über den Umsetzungsprozess und Informationen über aktuelle Bedarfe zur Ausrichtung der zukünftigen Arbeit liefern.

Die Ergebnisse können im Referat Migration und Flucht der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V., Lenaustraße 41, 40470 Düsseldorf nachgefragt werden.

Kontaktperson: Ioanna Zacharaki, Telefon 0211 6398-253, E-Mail i.zacharaki@diakonie-rwl.de.



IOANNA ZACHARAKI

geb. 1963, M.A., Germanistin, Soziologin, Referentin für Integration und Interkulturalität bei der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. in Düsseldorf. Schwerpunkte: Koordination, Fachberatung, Fortbildung, Entwicklung und Praxisbegleitung von interkulturellen Projekten.



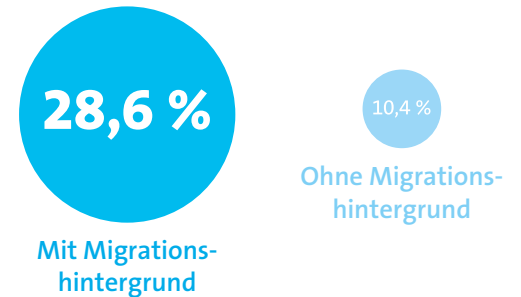
NIKOLAUS IMMER

geb. 1952, seit 25 Jahren im Bereich der Diakonie beschäftigt. Seit 2008 Leiter des Geschäftsbereiches Soziales und Integration bei der Diakonie RWL.

„Interkulturelle Öffnung erfordert Zusammenarbeit mit Migrantenselbsthilfeorganisationen.“

Aus den Grundsätzen zur Interkulturellen Öffnung der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe

Armutsrisiko der Menschen in Nordrhein-Westfalen 2011



Das Magazin „ArMut“ der Diakonie Düsseldorf gegen Armut und Ausgrenzung zum Thema Flüchtlingskinder in Düsseldorf können Sie hier als PDF herunterladen:
<http://bit.ly/1MriXCh>



6

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ↔ IM KIRCHLICHEN ARBEITSRECHT?

MÖGLICHKEITEN GIBT ES – IM GESAMTKONZEPT MIT VERKÜNDIGUNGS-AUFTRAG



„Mit dem Begriff der „Interkulturellen Öffnung“ verbindet sich eine theologische Diskussion, die darauf gerichtet ist, die Ekklesiologie der Evangelischen Kirche im Rheinland im Lichte der unvermindert regen globalen Migrationsbewegungen und der wachsenden kulturellen, ethnischen und religiösen Diversität der deutschen Gesellschaft neu zu bedenken.“

Auszug aus der Begründung zur Änderung des Mitarbeitenden-Ausnahmegesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland, Januar 2014



„Angesichts der pluralen Gesellschaft (...) ist es in vielen Bereichen unausweichlich, auch interkulturelle und interreligiöse Kompetenzen in die diakonische Arbeit mit einzubeziehen.“

Auszug aus der Begründung zur Änderung des Mitarbeitenden-Ausnahmegesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland, Januar 2014



„Dabei soll es nicht mehr allein darum gehen, Menschen mit anderem kulturellen und ggf. auch religiösen Hintergrund nur als Rezipienten kirchlichen und diakonischen Handelns zu sehen, sondern sie in diesem Rahmen partnerschaftlich an der kirchlichen und diakonischen Arbeit und damit auch aktiv an der Dienstgemeinschaft und deren Gestaltung zu beteiligen.“

Auszug aus der Begründung zur Änderung des Mitarbeitenden-Ausnahmegesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland, Januar 2014



„Eine Interkulturelle Öffnung, jedenfalls wenn sie eine Erweiterung des Dienstgemeinschaftsbegriffes impliziert, hätte in der Tat Auswirkungen auch auf die Gestaltung des Mitarbeitenden-Ausnahme-Gesetzes. (...) Zur konsequenten Umsetzung dieser Vorstellungen würde es deshalb nicht ausreichen, die bestehenden Vorschriften nur in Teilbereichen zu ändern. Vielmehr müsste das Mitarbeitenden-Ausnahme-Gesetz in seinen Grundzügen geändert werden.“

Auszug aus der Begründung zur Änderung des Mitarbeitenden-Ausnahmegesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland, Januar 2014



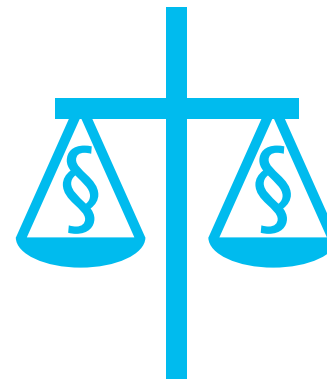
- „(1) Interkulturelle Öffnung ist eine Querschnitts- und Leitungsaufgabe.
- (2) Interkulturelle Öffnung erfordert eine veränderte Personalpolitik.
- (3) Interkulturelle Öffnung ist keine Sonderaufgabe für Personal mit Migrationshintergrund.
- (4) Interkulturelle Öffnung erfordert Aus- und Weiterbildung.
- (5) Interkulturelle Öffnung knüpft an Ressourcen an.
- (6) Interkulturelle Öffnung erfordert Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen.“

Auszug aus der Begründung zur Änderung des Mitarbeitenden-Ausnahmegesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland, Januar 2014



„Gerade wenn es darum geht, das Zusammenleben der Kulturen zu fördern, lassen sich religiöse Unterschiede nicht ausklammern. Im Interesse eines offenen Dialoges kann es dabei auch notwendig sein, beruflich Mitarbeitende zu beteiligen, die für diese kulturelle, aber auch religiöse Verschiedenheit stehen.“

Auszug aus der Begründung zur Änderung des Mitarbeitenden-Ausnahmegesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland, Januar 2014



„Es kann auch Fälle geben, in denen religiöse Unterschiede aus theologischen Gründen ausdrücklich gewollt sind. So kann die Beschäftigung einer jüdischen Kirchenmusikerin oder eines jüdischen Kirchenmusikers aus theologischen Gründen sogar gewollt sein, um die religiös bedingten Parallelitäten und Unterschiede herauszuarbeiten und bewusst zu leben.“

Auszug aus der Begründung zur Änderung des Mitarbeitenden-Ausnahmegesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland, Januar 2014



„Diese Vorschrift setzt in ihrer Anwendung zumeist an praktischen Erfordernissen, zum Beispiel der Beschäftigung einer türkischen Zweitkraft in einem Kindergarten, um die sprachliche Kommunikation in der Muttersprache der betreuten Kinder zu ermöglichen, an. Dadurch ist aber nur ein Teilbereich dessen erfasst, was unter „interkultureller Öffnung“ skizziert wurde.“

Auszug aus der Begründung zur Änderung des Mitarbeitenden-Ausnahmegesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland, Januar 2014



Kommentieren Sie diesen Beitrag online unter:
<http://interkulturell.ekir.de/?p=69>



„Sprint Wuppertal“, ein Service der Wuppertaler Diakonie, vermittelt für Sprach- und Integrationsmittler als Brückenbauer zwischen den Kulturen. Die Frauen und Männer mit Migrationshintergrund, die eine spezielle Ausbildung durchlaufen haben, dolmetschen nicht nur bei den Gesprächen, die sie in Sozialbehörden, Kliniken, Beratungsstellen oder auch Schulen begleiten. Meist klären sie auch über kulturelle Unterschiede auf.
www.sprint-wuppertal.de

IM KIRCHLICHEN ARBEITSRECHT MÖGLICHKEITEN GIBT ES – IM GESAMTKONZEPT MIT VERKÜNDIGUNGS-AUFTRAG

Dr. Götz Klostermann

Das Mitarbeitenden-Ausnahme-Gesetz (MitAusnG) ist die Vorschrift, die bis jetzt gewährleistet, dass kirchliche Mitarbeitende in der Regel evangelisch sind. Dem liegt der Gedanke der Auftragsgemeinschaft zugrunde, der in der traditionellen Sichtweise bedingt, dass die kirchlichen Aufgaben von Kirchengliedern wahrgenommen werden. Staatskirchenrechtlich dient dies der Ausgestaltung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gemäß Art. 140 GG/137 Abs. 3 WRV und Art. 4 Abs. 2 GG.

Demnach können nicht evangelische Mitarbeitende nur dann eingestellt werden, wenn es keine geeigneten evangelischen Bewerberinnen oder Bewerber gibt. Diese müssen Mitglied einer Kirche sein, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angehört oder deren Gastmitglied ist oder die dem Internationalen Kirchenkonvent (Rheinland Westfalen) angehört, § 3 Abs. 1 MitAusnG.

Für bestimmte Tätigkeiten, insbesondere im Dienst der Verkündigung – dazu gehört die Arbeit mit Jugendlichen und anderen Zielgruppen – und in der Seelsorge, in der Leitung kirchlicher Einrichtungen sowie in der Aus-, Fort- und Weiterbildung ist die Beschäftigung nicht evangelischer Mitarbeitender grundsätzlich nicht möglich.

AUSNAHMEN UND ÖFFNUNGSKLAUSEL

Davon gibt es bis jetzt nur zwei Ausnahmen: Neben der Tätigkeit in Heilberufen, § 5 MitAusnG, besteht die Möglichkeit der Beschäftigung – auch von Menschen, die keiner ACK-Kirche angehören – in Einrichtungen, in denen in einem erheblichen Umfang Personen betreut werden, die keiner christlichen Kirche angehören. Gedacht ist insbesondere an Kindertagesstätten in Gebieten mit überwiegend muslimischer Bevölkerung. Es gibt allerdings hier die – erhebliche – Einschränkung, dass diese Menschen nicht mit Leitungsaufgaben – auch im weitesten Sinne (z. B. Gruppenleitung im Kindergarten) – beauftragt werden dürfen. Diese Regelungen haben vielfach auch zur Folge, dass die Beschäftigung von Menschen mit einem anderen kulturellen Hintergrund nur in sehr beschränkter Weise möglich ist. So ist beispielsweise eine Beschäftigung im Bereich der Jugendarbeit, selbst in der offenen Jugendarbeit, wegen deren Zuordnung zum Verkündigungsdienst nicht möglich. Und auch sonstige Maßnahmen der Interkulturellen Öffnung würden kaum Erfolg versprechen, wenn Menschen mit anderem kulturellen und damit häufig auch religiösen Hintergrund nur in untergeordneten Funktionen daran beteiligt werden, zumal gegenwärtig die weitgehende Beschränkung aufgrund der ACK-Klausel hinzukommt.

„Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die ausnahmsweise Einstellung von Mitarbeitenden, die nicht der evangelischen Kirche angehören (Mitarbeitenden-Ausnahme-Gesetz – MitarbAusnG)“ zum Download als PDF:
<http://bit.ly/1K4nH3g>

„Interkulturelle Öffnung macht Arbeit.“

Nikolaus Immer, Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe

Deshalb bedürfte es für viele Schritte im Zuge der Interkulturellen Öffnung auch einer Änderung des MitAusnG. Da Kirchenrecht jedoch dienendes Recht ist, können solche Änderungen immer nur die Folge theologischer und ekklesiologischer Überlegungen – und damit auch des Prozesses „Interkulturelle Öffnung“ sein.

Um gleichwohl diese Überlegungen in der Praxis einüben zu können, hat die Landessynode 2014 eine zunächst bis Ende 2017 befristete Öffnung des MitAusnG für Erprobungsmaßnahmen zur Interkulturellen Öffnung, § 6 MitAusnG, beschlossen.

Die Öffnungsklausel ist in den Voraussetzungen für die Beschäftigung bewusst weit gefasst und differenziert auch nicht nach den Aufgabengebieten. Insbesondere wird so eine Beschäftigung für die Arbeit mit Jugendlichen und anderen Zielgruppen konfessionell geöffnet, zudem gilt hier die ACK-Klausel nicht. Die Möglichkeit von Tätigkeiten wie der Gruppenleitung im Kindergarten wird eröffnet, nicht aber die zur Leitung einer Einrichtung.

Um aber den Kontext zu den ekklesiologischen Voraussetzungen zu sichern, ist es auch in diesen Fällen erforderlich, dass ein Gesamtkonzept vorliegt, das den

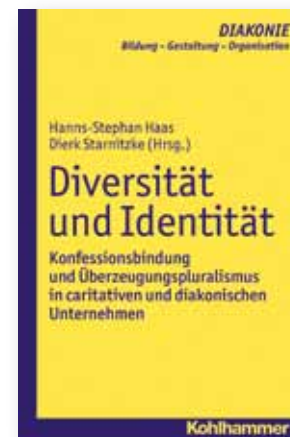
Verkündigungsauftrag der Kirche gewährleistet. Dabei kann selbstverständlich die „Interkulturelle Öffnung“ ein wesentlicher Bestandteil dieses Gesamtkonzepts sein. Das Gesamtkonzept ist dem Genehmigungsantrag, § 1 Abs. 2 MitAusnG, beizufügen.

Wegen des Erprobungscharakters werden allerdings nur befristete Beschäftigungsverhältnisse ermöglicht, die spätestens am 31. Dezember 2018 auslaufen.



DR. GÖTZ KLOSTERMANN

geb. 1966, Doktorarbeit: „Der Öffentlichkeitsauftrag der Kirchen – Rechtsgrundlagen im kirchlichen und staatlichen Recht“. Seit 1998 juristischer Dezernent im Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im Rheinland in Düsseldorf, ab 2001 zuständig für das kirchliche Arbeitsrecht, seit 2013 auch für die Generalia im Dienstrecht. Seit 2004 Richter am Kirchengericht der EKD, Kammer für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, ab 2006 Lehrauftrag an der Universität zu Köln für „Evangelisches Kirchenrecht“.



Durch die fortschreitende Pluralisierung und Säkularisierung der Gesellschaft stellt sich für konfessionell gebundene Unternehmen die Frage, wie sie ihre christliche Identität bewahren und auf dieser Basis einen bereits begonnenen Wandlungsprozess im

Bereich der Personalentwicklung aktiv weiter gestalten können. Die Gewinnung von Fachkräften ist insbesondere für Unternehmen aus Diakonie und Caritas eine zunehmende Herausforderung, da die Rekrutierung von qualifiziertem Personal mit der Kirchenmitgliedschaft an zusätzliche Bedingungen geknüpft ist. Die Thesen des Brüsseler Kreises stellen hier einen neuen Ansatz vor, der im vorliegenden Band entfaltet wird. Kernpunkt der Argumentation ist die Überzeugung, dass die konfessionelle Profilierung eine unternehmerische Aufgabe ist und keine individuelle Bedingung der Mitarbeitenden. Namhafte Vertreter aus anderen Religionen und Fachwissenschaftler bereichern die Diskussion dieser Position mit wegweisenden Kommentierungen. Der Brüsseler Kreis ist ein Zusammenschluss von 13 gemeinnützigen sozial- und gesundheitswirtschaftlichen Unternehmen aus Diakonie und Caritas.

Hanns-Stephan Haas, Dierk Starnitzke (Hrsg.), *Diversität und Identität. Konfessionsbindung und Überzeugungspluralismus in caritativen und diakonischen Unternehmen*, 2015.

Partizipation am Arbeitsmarkt ist einer der wichtigsten Indikatoren für gesellschaftliche Teilhabe.

7

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG

↔ MIT GEMEINDEN ANDERER SPRACHE UND HERKUNFT?

Szívesen látott

Velkominn

Welcome

أهلا وسهلا

歡迎

Karibuni

ברוך הבא

Binevenit

Vítaný

E Kaabo

GESCHWISTER IM GLAUBEN –

KEINE (LÄSTIGEN) GÄSTE, SONDERN PARTNER

Sànnu dà zuwà

かんげい

Hartelijk welkom

Üdvözöllek

Bienvenue

Välkommen

خوش آمدید

желанный

Benarrivato

добре дошъл

Boas-vindas

Vitajte

Mirë se erdhët

Vekömik

Te salvere iubeo

Dobrodošli

Fáilte

Soo dhawaada

W

I

N

L

E

L

M

K

M

O

καλοδεχούμενος

Hoş geldiniz

Välkommen

Bainvis

được

Mile widziany

բարի գալուստ

Witajtaj

한영합니다

Im Rheinland und
in Nordrhein-Westfalen sind
600 Gemeinden anderer Sprache
und Herkunft beheimatet, die
jeden Sonntag Gottesdienst
in insgesamt 42 Sprachen
feiern.



Kommentieren Sie diesen Beitrag online unter:
<http://interkulturell.ekir.de/?p=71>

„Wenn einer aus Indien oder dem Morgenland oder sonst woher käme, und sagte: „Ich glaube an Christus“, so würde ich sagen: „so glaube ich auch und so werde auch ich selig.“

Martin Luther, WA 47, Seite 235



Ökumenischer Gottesdienst zum Schöpfungstag mit orthodoxer Wasserzeremonie

MIT GEMEINDEN ANDERER SPRACHE UND HERKUNFT GESCHWISTER IM GLAUBEN – KEINE (LÄSTIGEN) GÄSTE, SONDERN PARTNER

Markus Schaefer

Interkulturelle Öffnung – vielen, die dieses Stichwort hören, kommt spontan das Bild einer verschleierte Muslima und der Gedanke, dass sie nach einer Interkulturellen Öffnung als Erzieherin in einer evangelischen Kirchengemeinde arbeitet. Medien suggerieren einen gesellschaftlichen Wandel, der darin bestehe, dass Millionen muslimischer Menschen nach Deutschland strömten und die deutsche Kultur „überfremden“. Selbst aufgeklärte Zeitgenossen engen das Bild der Interkulturellen Öffnung gerne auf Menschen muslimischen Glaubens ein. Dass der Anteil der Muslime an der deutschen Bevölkerung in den vergangenen Jahrzehnten gestiegen ist, ist richtig. Ebenso richtig ist, dass die Verständigung und das friedliche Zusammenleben von Menschen unterschiedlichen – und keinen – Glaubens ein wichtiges Anliegen der evangelischen Kirche ist. In einer pluralistischen und multireligiösen Gesellschaft kann sie nicht länger unter Verweis auf historische Privilegien eine Sonderstellung beanspruchen. Ihr Auftrag besteht vielmehr darin, ihren Glauben auch durch den Einsatz für eine gewaltfreie und dialogbereite Gesellschaft zu bezeugen.

Viel zu wenig wahrgenommen wird allerdings auch die Tatsache, dass nach staatlichen Angaben etwa zwei Drittel der Immigranten nach Deutschland Christinnen und Christen sind. Ob Arbeitsuchende aus Bulgarien, Facharbeiter aus Spanien, Asylbewerber aus Syrien oder Flüchtlinge aus Zentralafrika: Die Mehrheit gehört einer christlichen Kirche an. Nur wenige von ihnen geben als

Konfession „evangelisch“ an. Innerhalb einer Religion sind viele Kulturen zu Hause, und umgekehrt kann es innerhalb einer Kultur Angehörige verschiedener Religionen geben. Spätaussiedelnde aus der früheren Sowjetunion pflegen als „gut evangelische“ Christen eine andere Kultur; zu den Muslimen in Deutschland gehören viele, die sich kulturell als deutsch bezeichnen.

INTERKULTURELLE BEGEGNUNG IST ANSTRENGEND

Im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Evangelischen Kirche von Westfalen gibt es inzwischen über 600 Gemeinden anderer Sprache und Herkunft. Sie bilden längst die konfessionelle Vielfalt der Kirche Jesu Christi in der Welt ab: In 42 Sprachen wird jeden Sonntag Gottesdienst gefeiert. Das Spektrum reicht von den vielen römisch-katholischen Missionen über die rasch wachsenden orthodoxen Gemeinden aus Osteuropa und orientalischen Kirchen wie die Kopten und syrisch-orthodoxen Gemeinden bis hin zu den vielen unterschiedlichen Gemeinden, die aus der Reformation erwachsen sind. Unter diesen sind nach Mitgliedern die europäischen Auslandsgemeinden, reformierte Ungarn und lutherische Finnen, die größten; zahlenmäßig sind charismatische und pfingstlerische Gemeinden, die oft nur 30 bis 40 Mitglieder umfassen, am stärksten vertreten. Als exotische Gäste bei Gemeindefesten, als Farbtupfer bei Synoden oder als musikalisches Kontrastprogramm mit Trommeln in Gottesdiensten sind sie willkommen, als wirkliche Partner, als Geschwister dagegen nur selten anerkannt. Denn

wenn die Gemeindeküche ständig nach koreanischem Kimschi riecht, Synodale afrikanischer Herkunft unseren Umgang mit dem Geld kritisieren und Schlagzeug und E-Gitarre der Orgel wirklich Konkurrenz machen, wird die Veränderung der ökumenischen Landschaft sinnfällig und die Interkulturelle Begegnung mit anderen Christinnen und Christen anstrengend. Und sie ist es! Der Gottesdienst von Gemeinden anderer Sprache und Herkunft ist uns oft fremd. Lautes, gemeinschaftliches Gebet, laute Musik, lange Predigten, sogar Prophetie oder gar Exorzismen gehören nicht in unsere Gottesdienstordnung. Schauen wir genau hin, sind es oft weniger die theologischen Differenzen – denn schon die akademische Feststellung von Glaubenssätzen ist eine europäische Eigenheit – als vielmehr kulturelle Einstellungen, die auch das Gottesdienstleben von Gemeinden anderer Sprache und Herkunft prägen.

Keine Angst! Niemand soll demnächst nach der Predigt in einer evangelischen Kirchengemeinde in Zungen reden. Doch Interkulturelle Öffnung beginnt unter Christen. Zu einer Willkommenskultur gehört auch, die Geschwister im Glauben nicht länger als (lästige) Gäste zu begreifen, sondern wirklich Partnerschaft und Austausch zu pflegen, zu teilen. Da empfiehlt es sich, beim Gemeinsamen anzufangen. Bewährt hat sich das Bibel-Teilen (Bible sharing), eine einfache, aus Südafrika stammende Methode, einander über Sprach- und Kulturgrenzen hinweg Erfahrungen mit biblischen Texten (und aus dem Alltag) mitzuteilen.

IM NETZWERK UNABHÄNGIG BLEIBEN

Auf dem Weg zu einer besseren Zusammenarbeit haben sich im Rheinland und in Westfalen 140 der Gemeinden anderer Sprache und Herkunft und die beiden Landeskirchen zum Netzwerk „Internationaler Kirchenkonvent IKK“ zusammengeschlossen: <http://ikk.ekir.de>. Der IKK ist 2012 aus dem so genannten „Listenprozess“ erwachsen, der 1999 als Programm der Vereinten Evangelischen Mission (VEM) startete. Partnerschaftlichkeit und Verbindlichkeit kennzeichnen die Zusammenarbeit: Die Mitgliedsgemeinden behalten ihre organisatorische und theologische Unabhängigkeit, stimmen aber den folgenden fünf Kriterien zu:

1. Die Gemeinde bekennt sich zur Glaubensbasis des Ökumenischen Rates der Kirchen.
2. Die Gemeinde verpflichtet sich zur ökumenischen Zusammenarbeit mit deutsch- und anderssprachigen Kirchen auf der biblischen Basis von Johannes 15,12; 17,21.
3. Die Gemeinde ist organisatorisch stabil. Sie hat sich als eingetragener Verein (e.V.) konstituiert oder verfügt seit mindestens drei Jahren über eine feste Organisationsstruktur. Mindestens eine Leitungsperson muss deutsch sprechen.
4. Mitarbeitende der Gemeinde müssen grundsätzlich bereit sein, an Fortbildungsveranstaltungen der evangelischen Landeskirchen in Deutschland teilzunehmen.



Die Handreichung „GEMEINDEN ANDERER SPRACHE UND HERKUNFT“, herausgegeben von der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Evangelischen Kirche im Rheinland im Juni 2015, als PDF zum Download: <http://bit.ly/1PoyRyF>



Griechisch-orthodoxe Kirche, Duisburg

Es stehen zahlreiche Informationen, Tipps und Checklisten für die Kooperation mit Gemeinden anderer Sprache und Herkunft zur Verfügung, die Sie hier finden:
www.ekir.de/www/ueber-uns/materialien-links-16900.php.

„Multikulturalität“ meint nicht, dass Vielfalt Konflikte zwischen Kulturen ausschließt, sondern betont, dass verschiedene kulturelle Orientierungen gleichen Wert und gleiche Rechte haben.

Die größte Gruppe der neuen Zuwanderer sind meistens Christen aus Mittel- und Osteuropa, allen voran katholische Polen.

Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung

5. Die Gemeinde legt zwei schriftliche Empfehlungsbriefe der deutschen Gastbergemeinde und/oder von einem Netzwerk oder Rat fremdsprachiger Gemeinden vor, die bestätigen, dass die empfohlene Gemeinde die Kriterien erfüllt.

Die Mitgliedsgemeinden des IKK bringen zum Dienst an der sichtbaren Einheit der Kirche Jesu Christi und am gemeinsamen Zeugnis von der liebevollen Zuwendung Gottes zur Welt in Jesus Christus ihre Frömmigkeit, ihre Tradition und ihre kulturelle Identität ein. Sie profitieren von den Erfahrungen der anderen Mitgliedskirchen und in gleicher Weise von den Landeskirchen, die für sie eintreten. Die Arbeit des IKK wird von einem Komitee geleistet, in dem paritätisch Vertreter und Vertreterinnen aus drei Kontinenten und verschiedenen Traditionen mitarbeiten. Seine Mitglieder werden von der Vollversammlung des IKK bestätigt, die einmal jährlich zusammentritt.

ÖKUMENISCHE ZUSAMMENARBEIT IM NETZWERK

Die Vorteile der Mitgliedschaft im Internationalen Kirchenkonvent (Rheinland Westfalen) sind:

- Teilnahme an den Veranstaltungen des Netzwerks wie der jährlichen Vollversammlung;
- Einladung zu Fortbildungen der Landeskirchen wie dem KikK-Kurs („Kirche im interkulturellen Kontext“), zu Fortbildungen von Mitarbeitenden im Kindergottesdienst und Fachtagungen;
- Einladungen zu Veranstaltungen der Landeskirchen, ihrer Werke und Einrichtungen wie dem Missionale-Treffen, Gospel-Kirchentagen und Kirchentagen (DEKT);
- Empfehlungsbriege für Seelsorgerinnen und Seelsorger

- für Besuche in Krankenhäusern und Gefängnissen;
- Empfehlungen an die Ausländerbehörden, Botschaften und Konsulate bei der Erteilung von Visa für Besucherinnen und Besucher aus den Herkunftsländern und in Aufenthaltsrechtsfragen;
- Ausnahmsweise Einstellung in Beschäftigungsverhältnisse in der Evangelischen Kirche im Rheinland (analog zu Mitgliedern von ACK-Kirchen);
- Möglichkeit zum Verkauf von kirchlichen Gebäuden an Gemeinden des Internationalen Kirchenkonvents (Rheinland Westfalen);
- Auf Antrag und gegen Verwendungsnachweis: finanzielle Unterstützung von Gemeindeprojekten;
- Veröffentlichung der Gemeinden und ihrer Gottesdienstorte und -zeiten im Internet über die Seiten der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Evangelischen Kirche von Westfalen;
- Hilfe bei administrativen und praktischen Problemen und bei der Raumsuche;
- Möglichkeit zur gastweisen Berufung in Fachausschüsse der deutschen Kirchengemeinden und Kirchenkreise der Evangelischen Kirche im Rheinland.



MARKUS SCHAEFFER

geb. 1966, ist Landespfarrer für die Gemeinden anderer Sprache und Herkunft in der Evangelischen Kirche im Rheinland und in der Evangelischen Kirche von Westfalen und Mitglied der Steuerungsgruppe zur Interkulturellen Öffnung in der EKIR.



Internationale ökumenische Gemeinschaft im Rheinland. Die „Gemeinden anderer Sprache und Herkunft“ arbeiten im Internationalen Kirchenkonvent zusammen: <http://ikk.ekir.de>
Ökumene auf ekir.de: www.ekir.de/www/ueber-uns/gemeinden-anderer-sprache-und-herkunft-16423.php

8

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG

↔ IM DIALOG MIT ANDERS- UND NICHTGLÄUBIGEN MENSCHEN?

PLURALITÄTSFÄHIGKEIT

UND EVANGELISCHES PROFIL IN

DER PÄDAGOGISCHEN ARBEIT





„Authentizität bezeichnet eine Identität, die nicht primär aus der Abgrenzung lebt, sondern aus der Überzeugungskraft dessen, was sie ausmacht.“

*Heinrich Bedford-Strohm, EKD-Ratsvorsitzender,
Deutsches Pfarrerberblatt 6/2015, Seite 334*





Kommentieren Sie diesen Beitrag online unter:
<http://interkulturell.ekir.de/?p=73>



Die gelernte Innenarchitektin Regina Alferts-Behrens betreut in einer Jugendeinrichtung in Wuppertal den aus dem Iran stammenden Behzad (17) als ehrenamtlicher Vormund. Behzad kommt aus Afghanistan, ist aber im Iran aufgewachsen und von dort 2013 nach Deutschland geflohen. Heute besucht er ein Gymnasium und spricht schon sehr gut Deutsch. Geflohen vor Krieg, Hunger und Misshandlung: Kinder und Jugendliche sind oft traumatisiert, wenn sie in Deutschland ankommen. Im Projekt „Do it!“ in Wuppertal werden sie von ehrenamtlichen Vormündern unterstützt. Initiiert wurde das Projekt vor sieben Jahren vom Diakonischen Werk Wuppertal. Inzwischen hat es zahlreiche Auszeichnungen erhalten, zuletzt den WDR-Kinderrechtspreis.

Mehr zum Projekt „Do it!“ im Internet:
www.do-it-transfer.de

IM DIALOG MIT ANDERS- UND NICHT GLÄUBIGEN MENSCHEN PLURALITÄTSFÄHIGKEIT UND EVANGELISCHES PROFIL IN DER PÄDAGOGISCHEN ARBEIT

Dr. Beate Sträter

Die Frage nach dem evangelischen Profil einer Einrichtung oder eines kirchlichen Arbeitsbereiches ist nicht formal zu beantworten. Sie ist inhaltlich zu füllen und nicht mit einer äußeren Anforderung abzudecken, wonach alle Mitarbeitenden der evangelischen Kirche angehören müssen. Manchmal kann es sogar sein, dass Mitarbeitende mit einer anderen religiösen Zugehörigkeit in besonderer Weise geeignet sind, das evangelische Profil eines Angebotes deutlich zu machen und zu verwirklichen.

Gerade in den religionspädagogischen und diakonischen Arbeitsfeldern von Kirchengemeinden, Ämtern und Werken nimmt die Kirche ihren Auftrag wahr, durch ihr Handeln die Liebe Gottes für alle Menschen spürbar werden zu lassen. Dabei geht es nicht allein um Hilfe in Not oder Begleitung in schwierigen Lebenslagen, vor allem in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen liegt ein wichtiger Beitrag für die Zukunft unserer Gesellschaft. Eine Gesellschaft, die unter den Voraussetzungen von Globalisierung und Migration eine fortschreitende religiöse und kulturelle Pluralität aufweist, stellt auch die Kirche vor die Herausforderung, zu einem friedlichen Zusammenleben, der Verwirklichung von Gerechtigkeit und Partizipation beizutragen. Dies umso mehr, als wir auch erleben, dass Pluralität bei vielen Menschen Ängste schürt und Vorbehalte weckt oder verstärkt, die die Offenheit und demokratische Ausrichtung unserer Gesellschaft bedrohen. Vom christlichen Standpunkt

aus sind diese Positionen nicht mit dem christlichen Menschenbild und der Botschaft vom Reich Gottes, der Versöhnung und der Befreiung des Menschen zu vereinbaren. In kirchlichen Einrichtungen sollen Menschen erfahren können, dass der Glaube Orientierung vermittelt und Identität stiftet. Sie können neue Perspektiven gewinnen und Gestaltungsspielräume entdecken, die von der Hoffnung auf eine Gesellschaft getragen sind, in der alle in ihrer Verschiedenheit einen Platz haben. Von da aus ist es naheliegend, dass sich diese Pluralität, wo es sich anbietet, auch bei den Mitarbeitenden abbildet. Es ist theologisch nicht zu begründen, warum sich die Liebe und Zuwendung Gottes zu allen Menschen nur durch Mitglieder der evangelischen Kirche zeigen soll. Vielmehr kann die Kirche auch in ihrer eigenen Arbeit deutlich werden lassen, dass diese Vielfalt lebbar ist und einen konstruktiven und hoffnungsvollen Beitrag zum Wohle aller leistet.

WAS BEDEUTET DAS „EVANGELISCHE“ – FÜR MICH?

Menschen anderer Religion, die daran mitwirken wollen, sei es in der Diakonie, im Kindergarten, in der Flüchtlingsarbeit oder in der Jugendarbeit, sollte klar sein, mit welchem Auftrag und welchem Selbstverständnis diese Arbeit getan wird, was das „Evangelische“ daran ist. Dies setzt möglicherweise auch bei den anderen Mitarbeitenden eine Verständigung darüber in Gang, was für sie das evangelische Profil ihrer Arbeit bedeutet, was ihr eigener Beitrag dazu und der eines nicht christlichen Kollegen

oder einer Kollegin sein kann. Es geht gerade nicht darum, dass die Religionszugehörigkeit unwichtig ist, sondern der bewusste Umgang mit ihr ist im Prozess interkultureller Öffnung gefordert, allerdings nicht in einem exklusiven, sondern in einem inklusiven Verständnis.

Im Jahr 2013 veröffentlichte der Rheinische Verband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder unter dem Titel „Hoffnung leben – evangelische Anstöße zur Qualitätsentwicklung“ eine Arbeitshilfe, in der nicht nur interkulturelle, sondern explizit interreligiöse Kompetenzen als durchgehendes Qualitätsmerkmal einer evangelischen Kindertagesstätte benannt werden. Auf der Ebene des Trägers wird hier deutlich formuliert, dass auf der Grundlage einer detaillierten Funktionsbeschreibung die Einstellung von Mitarbeitenden anderer Religionen einen wichtigen Beitrag zu Qualitätsentwicklung darstellt. Die vielfältigen praktischen Erfahrungen aus der Arbeit mit Kindern und ihren Eltern führen gerade in dieser Veröffentlichung zu einem evangelisch begründeten Begriff von Qualität, der aus der theologischen Reflexion heraus die interreligiöse Kompetenz benennt.

INTERRELIGIÖSE KOOPERATION MIT DER EIGENEN IDENTITÄT UND DEM RELIGIÖS ANDEREN

Was das Arbeitsfeld Schule und Religionsunterricht betrifft, so sieht die EKD-Denkschrift „Religiöse Orientierung gewinnen – Evangelischer Religionsunterricht als Beitrag zu einer pluralitätsfähigen Schule“ gerade in der Entwicklung von Pluralitätsfähigkeit eine zentrale Aufgabe des Religionsunterrichts. Zwar geht es hier nicht darum, andersgläubige Lehrkräfte für den evangelischen Religionsunterricht einzustellen, doch der evangelische Religionsunterricht als solcher wird als der Ort benannt, wo Pluralitätsfähigkeit entwickelt und in das Schulleben eingetragen werden kann. Dabei wird bewusst auf den interreligiösen Aspekt abgehoben und damit einer Tendenz begegnet, die alles Religiöse aus der Schule verbannen und sich ausschließlich auf ethische oder interkulturelle Aspekte beschränken will. Religion gehört für viele Menschen, egal welchen Alters, zu ihrer Identität und ihrem Selbstverständnis. Dies wahrzunehmen, und nicht auszublenden, ermöglicht es, einen Umgang mit der eigenen Identität gegenüber dem religiös Anderen zu gewinnen.

*„Gott ist schlau, uns unterschiedlich zu machen,
damit wir erkennen, dass wir einander brauchen.“*

Desmond Mpilo Tutu (* 7. Oktober 1931 in Klerksdorp, Südafrika),
ehemaliger anglikanischer Erzbischof sowie Friedensnobelpreisträger.

Die EKD-Denkschrift „Religiöse Orientierung gewinnen – Evangelischer Religionsunterricht als Beitrag zu einer pluralitätsfähigen Schule“ können Sie hier als PDF herunterladen:
<http://bit.ly/1e0cEtB>





Die siebenjährige Belsem liest in der Kita Am Domhof in Bonn Kindergartenkindern vor. Jede Woche kommen Schüler aus der benachbarten Grundschule zum Vorlesen in die Kita. Die Initiative gehört zum Modellprogramm „Bildung braucht Sprache“, das die Sprachentwicklung von kleinen Kindern im Alltag fördern soll. In vier Modellregionen werden bis zum Jahr 2016 neue Wege der Sprachförderung erprobt, neben Bonn in Herten, Mülheim und im Kreis Warendorf.



Bericht eines Modellversuchs: In der Johannes-Löh-Gesamtschule, Burscheid (in Trägerschaft der Evangelischen Kirche im Rheinland) gibt es ab dem Schuljahr 2015 phasenweise einen kooperativen evangelisch-katholisch-muslimischen Religionsunterricht.
<http://www.ekir.de/www/service/religionsunterricht-19144.php>

Lehrer Bernd Ridwan Bauknecht hält im August 2012 in der Andreasschule in Bonn eine Unterrichtsstunde in islamischem Religionsunterricht. Der 46-Jährige ist konvertierter Muslim und hat nach einer Zusatzqualifikation seit acht Jahren den Schulversuch Islamkunde an drei Bonner Grundschulen sowie an einer Hauptschule aufgebaut. Die aktuelle Aufwertung der Arbeit als ordentliches deutschsprachiges Fach in NRW empfindet das Mitglied der Deutschen Islamkonferenz als längst überfällig. Der islamische Religionsunterricht in deutscher Sprache, unter deutscher Schulaufsicht und mit in Deutschland ausgebildeten Lehrkräften wird als bundesweite Premiere derzeit in NRW schrittweise eingeführt. Begonnen wird an 44 Grundschulen, an denen es bereits ein Fach Islamkunde gab oder an denen sich ein Islamkundelehrer bereit erklärt hat, den Unterricht zu erteilen. In Nordrhein-Westfalen leben knapp 1,5 Millionen Muslime, darunter mehr als 320.000 Schüler.



Interreligiöse Kooperation, und damit verbunden der beständige Wechsel zwischen Innen- und Außenperspektive, kann gelingen, wo es Kolleginnen und Kollegen gibt, die z.B. islamischen Religionsunterricht erteilen. Auch im Religionsunterricht, so kann man zusammenfassend sagen, ist der Erwerb interreligiöser Kompetenz ein wichtiges Ziel. Wo dies gemeinsam mit andersgläubigen Schülerinnen und Schülern und Lehrkräften gelingen kann, bieten sich vielfältige Lernchancen. Die Frage, inwieweit Schulen in evangelischer Trägerschaft z.B. auch islamischen Religionsunterricht anbieten können, ist in der Diskussion und wird sich besonders dort als sinnvoll erweisen, wo das Umfeld der Schule und damit der nicht evangelische Anteil der Schülerschaft dies nahelegt.

Was hier für das evangelische Profil der pädagogischen Arbeit exemplarisch dargestellt wurde, kann in ähnlicher Weise auch für viele andere kirchliche und diakonische Arbeitsbereiche der Kirche entwickelt werden. Festzuhalten ist, dass ein evangelisches Profil sich nicht losgelöst von der gesellschaftlichen Realität formulieren lässt. Vielmehr muss immer wieder die Frage gestellt werden, was unser christlicher Glaube und der Auftrag der Kirche in dieser Welt aktuell von uns fordert und was er uns zu bedenken gibt.

Eine theologische Auseinandersetzung mit diesen Herausforderungen wird immer zuallererst eine inhaltliche Verortung vornehmen und von dort aus zu einer formalen und rechtlichen Ordnung kommen, in der ein evangelisches Profil Gestalt gewinnt.



DR. BEATE STRÄTER

Schulreferentin in Bonn, Pastorin i.E. und Politikwissenschaftlerin. Seit vielen Jahren im christlich-muslimischen und christlich-jüdischen Gespräch engagiert, Synodalbeauftragte des Kirchenkreises Bonn für das christlich-muslimische Gespräch, Vorsitzende des Arbeitskreises Christen und Muslime in der EKIR und Mitglied in der Konferenz für Islamfragen der EKD.

„Evangelische Anstöße zur Qualitätsentwicklung“

Herausgeber: Rheinischer Verband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V.

Paperback, 16 x 24 cm, 120 Seiten, mit zahlreichen Abbildungen, durchgehend farbig, 1. Aufl. 2012, Düsseldorf.

In vielen öffentlichen Anleitungen zu Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement im Bereich Tageseinrichtungen für Kinder werden in der Regel religiöse Bezüge ausgeklammert. „Hoffnung leben“ hat diese Entwicklung bereits im Jahr 2002 ausdrücklich thematisiert und ist ein Markenzeichen bzw. Meilenstein des Rheinischen Verbandes e.V. geworden. „Hoffnung leben“ wird von den Trägern und Tageseinrichtungen als Grundbaustein verwendet, um eine genaue Beschreibung des evangelischen Profils einer Tageseinrichtung zu erhalten. Dieses Buch bietet einen Überblick über alle Aspekte von Religiosität in der Kindertagesstätte, es hat einen sensiblen Blick für die Bedürfnisse von Kindern und deren Sinnfragen, wie „Was macht eigentlich eine evangelische Kindertagesstätte im alltäglichen Leben und Erleben aus, und was unterscheidet sie von anderen trägerspezifischen Kindertagesstätten?“



9

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ↔ IM DIALOG MIT DEN RELIGIONEN?

INTERRELIGIÖSER DIALOG STÄRKT DIE EIGENE IDENTITÄT





*„Kann Kirche ihre Identität nur wahren, wenn sie sich
anderen Religionen gegenüber abgrenzt? Oder kann sie
darin einen Reichtum sehen, der ihre Identität stärkt?“*

Heinrich Bedford-Strohm, EKD-Ratsvorsitzender, Deutsches Pfarrerberblatt 6/2015, Seite 332





Kommentieren Sie diesen Beitrag online unter:
<http://interkulturell.ekir.de/?p=75>



Jugendliche aus ganz Europa, die sich als Gäste für einige Tage oder auch Wochen bei der Ordensgemeinschaft von Taizé in Frankreich aufhalten, diskutieren in Arbeitsgruppen über ihren Glauben.

IM DIALOG MIT DEN RELIGIONEN INTERRELIGIÖSER DIALOG STÄRKT DIE EIGENE IDENTITÄT

Dr. Beate Sträter

Interkulturelle Öffnung von kirchlichen und gemeindlichen Arbeitsfeldern schafft Chancen des interreligiösen Dialogs und des interreligiösen Lernens in unterschiedlichen Zusammenhängen: Dies kann in dem Arbeitsfeld selbst stattfinden, wie z.B. in einem Kindergarten oder in der Jugendarbeit, kann aber auch in einer Kirchengemeinde das Interesse wecken, generell etwas mehr über die Religion des nicht christlichen Mitarbeitenden zu erfahren. Sie kann, wo es noch nicht geschieht, den Anstoß geben, einen Dialog zu beginnen oder ihn auch fortzusetzen und – um neue Fragestellungen zu erweitern – die Wahrnehmung für nicht christliche religiöse Gemeinschaften in der Nachbarschaft zu schärfen.

INTERRELIGIÖSER DIALOG STÄRKT EIGENE CHRISTLICHE IDENTITÄT

Der interreligiöse Dialog findet auf verschiedenen Ebenen statt: Neben dem im engeren Sinne theologischen Dialog, der sich mit zentralen Fragen des Glaubens beschäftigt und der häufig in Erwachsenenbildungsveranstaltungen oder auf akademischer Ebene stattfindet, gibt es auch den so genannten „Dialog des Lebens“. Dieser lebt aus den Begegnungen mit Menschen anderen Glaubens im Alltag und hat häufig Fragen des Zusammenlebens zum Thema.

Dabei wäre eine zu scharfe Trennung beider Bereiche irreführend. Je intensiver und selbstverständlicher die Begegnung von Menschen unterschiedlicher Religion wird, umso mehr werden auch Fragen des Glaubens, des Gottesbildes und der religiösen Praxis in den Blick kommen.

In Deutschland findet der interreligiöse Dialog hauptsächlich mit dem Judentum und dem Islam statt, weil es in erster Linie jüdische und muslimische Menschen sind, mit denen wir hier zusammenleben. In anderen Ländern, wie z.B. England oder den USA, wo auch Hindus, Sikhs und Buddhisten leben, sind auch diese Religionen mehr im Fokus. Hinzu kommt: Jeder interreligiöse Dialog findet nicht im neutralen Raum statt, sondern ist durch historische, gesellschaftliche, soziale und aktuelle politische Zusammenhänge bestimmt. Dies wird in Deutschland besonders an den Unterschieden deutlich, die sich am Dialog mit dem Judentum und dem Islam zeigen. So ging das christlich-jüdische Gespräch nach dem Zweiten Weltkrieg sehr stark von der Erfahrung des Holocaust aus.

Hinzu kommen die engen theologischen Verbindungen zwischen Christentum und Judentum, die durch die gemeinsame Heilige Schrift bestimmt sind,

Die Mehrheit der Immigranten nach Deutschland gehört christlichen Bekenntnissen an: 57 %.

aber auch durch die Tatsache, dass Jesus selbst Jude war und das Christentum sich aus dem Judentum entwickelte. Auch die christliche Theologie musste sich mit einer langen Schuldgeschichte und ihrem Anteil bei der Entstehung des Antisemitismus auseinandersetzen. Über lange Zeit lebten zudem nur sehr wenige Menschen jüdischen Glaubens in Deutschland, was sich allerdings durch die Zuwanderung aus den GUS-Staaten in den letzten Jahren geändert hat.

ISLAMISCHE VIELFALT IM MITEINANDER

Dies ist beim Islam anders. Hier standen zu Beginn weniger theologische Fragen, sondern Fragen des Zusammenlebens mit den muslimischen Arbeitsmigranten und ihren Familien im Vordergrund. Sehr stark war der christlich-muslimische Dialog mit Fragen der Integration vermischt und hatte lange eine Stellvertreterfunktion, da die Kirchen die ersten und lange auch die einzigen Akteure waren, die sich mit der Religion der Zugewanderten auseinandersetzten. Auch aktuelle politische Entwicklungen wie eine häufig mit Ausländerfeindlichkeit vermischte Islamfeindlichkeit, die Diskussion um religiös begründeten Extremismus, die politischen Entwicklungen in muslimischen Ländern und der Nahostkonflikt spielten und spielen in diesen Dialog mit hinein.

„In Nordrhein-Westfalen leben 1,5 Millionen Musliminnen und Muslime, 8 % der Bevölkerung.“



Tag der offenen Moschee: Seit 1997 veranstalten die islamischen Religionsgemeinschaften den bundesweiten Tag der offenen Moschee mit einem gemeinsamen Motto (zum Beispiel mit dem Schwerpunktthema Umwelt). Das Angebot am 3. Oktober wird jährlich bundesweit von schätzungsweise rund 100.000 Besuchern wahrgenommen. Foto: Nura Ibrahim von der Begegnungsstätte der DITIB-Merkez-Moschee in Duisburg-Marxloh (vorne) erklärt Besuchern die Moschee.



www.tagderoffenenmoschee.de

Die 2015 erschienene EKD-Publikation „Christlicher Glaube und religiöse Vielfalt in evangelischer Perspektive“ können Sie hier als PDF herunterladen:
www.ekd.de/download/christlicher_glaube.pdf



Der im engeren Sinne theologische Dialog mit dem Islam macht sich häufig an Fragen einer gemeinsamen Praxis fest: Kann es gemeinsame Gebete oder Gottesdienste geben? Glauben wir an den gleichen Gott? Welches Verständnis vom Menschen und von der Schöpfung haben wir? Wenn es eine islamische Begleitung in Notfällen und Krisen oder im Krankenhaus gibt, passen dann christliche Seelsorgekonzepte oder hat der Islam einen eigenen Umgang mit Leiderfahrungen, mit Krankheit und Tod? Welches Konzept von Kindheit, Jugend und Familie gibt es, und wie sollen wir in der Schule, im Kindergarten, in der Jugendarbeit mit solchen Unterschieden umgehen? Wie ist das Geschlechterverhältnis religiös begründet, wie die Vorstellungen von Sexualität und Lebensformen?

Die Liste ließe sich noch weiter fortsetzen, es zeigt sich aber, dass es häufig Fragen des konkreten Miteinanders sind, die hier zu einer theologischen Auseinandersetzung führen. Dabei wird auch deutlich, dass es bei vielen Fragen neben einem muslimischen Grundkonsens eine Vielfalt von möglichen Antworten und Sichtweisen unter Muslimen und Musliminnen gibt. Ein weiterer Aspekt ist die nötige Unterscheidung von Traditionen, die kulturell geprägt sind, und religiösen Glaubensinhalten. Islamische Theologie ist vielfältig und vielgestaltig und keine statische Größe. Seit es auch an deutschen Hochschulen das Fach Islamische Theologie gibt, wird diese Vielfalt zunehmend

sichtbar. Denn oftmals war und ist es für eine Kirchengemeinde nicht leicht, muslimische Gesprächspartner in den örtlichen Moscheegemeinden zu finden. Mit dem Heranwachsen einer jüngeren Generation, deren Muttersprache Deutsch ist und in der es zunehmend auch religiös gebildete oder sogar akademisch ausgebildete Theologen und Theologinnen gibt, sowie mit der Einrichtung islamischen Religionsunterrichts wird dies in Zukunft sicher einfacher.

Die Erfahrungen mit dem interreligiösen Dialog in der Vergangenheit zeigen, dass die Beschäftigung mit der anderen Religion immer auch ein vertieftes Verständnis der eigenen Religion ermöglicht. Wenn Kirchengemeinden und Einrichtungen durch die Interkulturelle Öffnung ermutigt werden, sich auch in ein interreligiöses Gespräch zu begeben, so wird dies die religiöse Sprachfähigkeit fördern und die eigene christliche Identität stärken.

Die Wahrnehmung des Anderen als gläubigen Menschen ermöglicht die Entwicklung von Empathie und Einfühlung. Der interreligiöse Dialog kann enge Beziehungen zwischen Menschen unterschiedlichen Glaubens, zwischen Kirchengemeinden, Synagogen und Moscheevereinen befördern. Dies wirkt sich auf das Zusammenleben in der Gemeinde und im Stadtteil aus und kann zu einem friedlichen Miteinander beitragen.



Eine Gruppe von Muslimen und Christen aus dem Nahen und Mittleren Osten scharte sich im April 2012 um das Taufbecken in der Wittenberger Stadtkirche, der bevorzugten Predigtkirche von Martin Luther. Es war das erste Mal, dass eine Delegation aus dem Nahen und Mittleren Osten eingeladen wurde, sich auf eine Reise zu den Stätten der Reformation zu machen, erklärte der damalige EKD-Auslandsbischof und Reisebegleiter Martin Schindehütte. Die Männer und Frauen aus Ägypten, dem Libanon, dem Iran, Saudi-Arabien und der Türkei besuchten Nürnberg, Dresden und Halle an der Saale, Wittenberg und Berlin. Gastgeber waren das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und die Evangelische Akademie zu Berlin.

Seit über sieben Jahren besteht eine Kooperation zwischen der Evangelischen Kirchengemeinde Düsseldorf-Eller und dem Verein Mosaik, einem Zentrum zur Förderung des interkulturellen Dialogs in Düsseldorf und Umgebung: Beispielsweise durch den Besuch von muslimischen Frauen im Seniorenkreis, die monatlichen Cafés, Themenabende und Feste im Gemeindezentrum an der Schlossallee in Düsseldorf-Eller. Als Zeichen der Vielfalt im Stadtteil, aber auch als Willkommensfest für Flüchtlinge, fand im August 2015 erstmals ein gemeinsames interkulturelles Sommerfest statt.

www.mosaik-ev.de

www.evangelisch-in-eller.de



MEINE RELIGION – DEINE RELIGION:
BEGEGNUNGEN ERMÖGLICHEN
ACHTSAMES MITEINANDER



Inklusion in der Kita:
Das Zusammenleben von vornherein
als Gemeinschaft der Verschiedenen
denken und leben.



Willkommenskultur in der Kita:
Mit ihren unterschiedlichen kulturellen
und religiösen Biografien sollen sich alle
in der Kita gut aufgehoben fühlen.

„Lasst die Kinder zu mir kommen und wehret ihnen nicht;
denn ihnen gehört das Reich Gottes.“

Markus 10,14



Kita-Mitarbeitende anderer Kulturen und Religionen:
Ansprechpartner für Eltern,
Mittler in Konfliktsituationen,
Impulsgeber für das Team



Vielfalt willkommen in der Kita:
Alle Kitas sind dazu aufgerufen,
mit Einladungen und Besuchen
Begegnungen mit unterschiedlich
gelebter Religiosität zu ermöglichen.



Multikulturelle Kita – multilinguale Kita
Mehrsprachige Informationen
für Eltern, Spielsachen, Kleiderkiste,
Kinderbücher und Musik werden
der kulturellen Vielfalt gerecht
und dienen der Verständigung und
Horizontenerweiterung aller.



Voneinander lernen im
multireligiösen Kita-Alltag:
Der kleine „Pascha“ muss lernen,
dass Aufräumen nicht nur Aufgabe
der Mädchen ist; das Mädchen
kann spielerisch Worte in
seiner Sprache kennenlernen.



Für die Kinder, für die Kitas:
Synodalbeauftragung im Kirchenkreis
Die Synodalbeauftragten engagieren sich in vermittelnder Position
beispielsweise als „Anwälte“ für die Arbeit in Kitas mit Kindern und
ihren Familien, stärken das evangelische Profil der Tageseinrichtungen,
kooperieren mit verschiedenen Trägerformen, begleiten Visitationen
im Kirchenkreis, sind „spirituelle Lobby“ für Kita-Mitarbeitende
und behalten die „Seelsorge“ im Blick.



Kommentieren Sie diesen Beitrag online unter:
<http://interkulturell.ekir.de/?p=77>



„Evangelische Kitas sind für alle da“ auf www.ekir.de:
www.ekir.de/www/service/kitas-18180.php

IN DER KITA. MEINE RELIGION – DEINE RELIGION: BEGEGNUNGEN ERMÖGLICHEN ACHTSAMES MITEINANDER

Dr. Frieder Harz

In den meisten Kindertagesstätten gehen Kinder und Eltern aus unterschiedlichen Ländern, Kulturen und Religionen ein und aus. Erzieherinnen und Erzieher sammeln Erfahrungen im Umgang mit kultureller und religiöser Vielfalt, entwickeln konzeptionelle Ideen, treffen Entscheidungen, werden von ihren Trägervertretern dabei begleitet oder im Stich gelassen. Die interkulturelle Vielfalt könnte noch viel mehr für die Gemeinden eine Chance sein, ihren Horizont zu erweitern und über den Tellerrand kirchlicher Binnenkultur hinauszublicken.

IM MITEINANDER ACHTSAM DIE VIelfALT LEBEN

Waren in den zurückliegenden Jahrzehnten Konzepte der Integration leitend, so ist heute an deren Stelle das der Inklusion getreten. Integration bedeutet Eingliederung des vielfältig anderen und Neuen in das Bestehende. Verändern mussten sich dabei nur die Hinzugekommenen. Inklusion meint dagegen, das Zusammenleben in der Kita von vornherein als Gemeinschaft der Verschiedenen zu denken und zu leben. Alle haben sich aufeinander einzustellen, voneinander zu lernen: die Mädchen und Jungen, die Eltern und die Teammitglieder, die Träger.

Eine Willkommenskultur soll dazu beitragen, dass sich alle mit ihren unterschiedlichen kulturellen und religiösen Biografien in der Kita gut aufgehoben fühlen: mit mehrsprachigen Informationen für die Eltern, Spielsachen, Kleiderkiste, Kinderbücher, Musik etc., in denen sich die Vielfalt spiegelt. Besonders in der Krippe ist

es wichtig, dass den Kleinsten der Übergang von ihrer Familienwelt in die der Kita erleichtert wird: mit dem vertrauten Klang ihres Namens, mit gewohnten Koseworten, Reimen und Fingerspielen in der Muttersprache. Erziehende mit eigenem Migrationshintergrund können sich dabei als unentbehrlich erweisen.

Vielfalt braucht auch Verbindliches für alle: die zu fördernde Verständigung in der deutschen Sprache, Orientierung an Regeln des Miteinanders, die für alle bindend sind – so wie sie von der UN-Kinderkonvention über die in allen Bundesländern entstandenen Bildungspläne für den Elementarbereich bis zu den Konzeptionen der je einzelnen Einrichtung festgelegt sind. Da kann es auch mal zu Konflikten kommen, wenn der „Pascha“ lernen muss, dass Aufräumen nicht nur Aufgabe der Mädchen ist; dass eine Geburtstagsfeier im Sinne einer Förderung des Selbstwertgefühls jedes Kindes unverzichtbar im pädagogischen Konzept der Einrichtung verankert ist – auch wenn das in anderen Kulturen und religiösen Traditionen nicht vorgesehen ist. Religiös begründete Speisegebote müssen nicht zu vereinheitlichenden Ge- und Verboten für alle führen, mit unterschiedlicher Geltung kann die Verantwortung jedes Einzelnen für seinen Umgang mit der Nahrung gefördert und gestärkt werden.

Für die immer wieder neu auszutarierende Balance zwischen Elementen der Willkommenskultur mit Rücksichtnahme auf unterschiedliche Familientraditionen und dem orientierenden Rahmen für alle ist viel Sensi-

bilität im Wahrnehmen und Verstehen der Erscheinungsweisen kultureller Vielfalt in der Kita gefordert. Dazu könnten Mitarbeitende aus anderen Kulturen und Religionen viel beitragen: indem sie als Ansprechpartner für Eltern, als Mittler in Konfliktsituationen, als Impulsgeber für das Team an der Willkommenskultur genauso wie an der Klarheit und Transparenz des gleichermaßen für alle Verbindlichen arbeiten.

UMGANG MIT RELIGIÖSER VIELFALT BRAUCHT KLARE KONZEPTE

Kulturelle und religiöse Traditionen sind eng miteinander verflochten. Religiöse Bindungen mit ihren Lebensregeln verlangen sorgfältige Beachtung. So gilt es auch, die vertraute christliche Religionspädagogik angesichts der gegebenen religiösen Vielfalt mit dem Inklusionsgebot konzeptionell neu zu bestimmen. Diese Vielfalt in der Kita spiegelt die gesellschaftliche religiöse Pluralität: Viele Eltern aus traditionell christlichen Familien fühlen sich mit der religiösen Erziehung überfordert und vertrauen diese gerne der Kita an. Andere stellen es ihren Kindern frei, eigene religiöse Wurzeln zu finden oder auch nicht. Manche lehnen religiöse Bildung dezidiert ab. Eltern aus anderen Religionen vertrauen ihr Kind der evangelischen Kita an und wünschen, dass es der evangelischen Kita an und wünschen, dass es der eigenen Religion nicht entfremdet wird. Die einen möchten ihr Kind vor christlicher Beeinflussung schützen, andere haben bei dessen Teilnahme an christlichen Traditionen keine Bedenken. Wie ist mit dieser Vielfalt umzugehen?

Dem Integrationskonzept bleibt die Trägerforderung verhaftet, mit dem Thematisieren anderer religiöser Traditionen so lange zu warten, bis die christlichen Kinder in der Einrichtung in den christlichen Traditionen gut verwurzelt sind, um Verwirrung zu vermeiden. Das ignoriert aber die gegebene religiöse Vielfalt als Bildungsaufgabe und -chance. Auch das Ausklammern aller religiösen Differenzen oder die Suche nach dem kleinsten gemeinsamen Nenner wird gegebener Vielfalt nicht gerecht, sondern macht sie unsichtbar. Wie kann dann mit religiöser Pluralität so umgegangen werden, dass sie niemanden in seinen eigenen religiösen Bindungen behindert, verunsichert oder gar verletzt?

Ein Konzept zielt auf einfühlsames Wahrnehmen unterschiedlicher Religiosität. Bei ihm bleibt es aber in der Distanz des Schauens auf unterschiedliche religiöse Phänomene. Das macht religiöse Vielfalt durchaus sichtbar. Es tut nicht christlichen Familien gut, wenn ihre religiösen Fest- und Gedenktage wahrgenommen werden. Aber religiöse Praxis wie z.B. gemeinsames Beten und Feiern ist hier nicht vorgesehen, um das Recht auf Religionsfreiheit nicht zu verletzen bzw. dabei entstehende Konflikte zu vermeiden. Dieser Verzicht klammert jedoch gerade das aus, was Religion ausmacht, nämlich das Leben in einer persönlichen Beziehung zu und mit ihr. Um solche Erfahrungen muss es auch in der interreligiösen Religionspädagogik gehen.

Weiter führt nur gemeinsames Erleben und Reflektieren gelebter Religiosität in verschiedenen Rollen, die Ausdruck



LESETIPP:

„Die Multi-Kulti-Kita“, Reportage über eine evangelische Kita, in der sich Mädchen und Jungen aus acht verschiedenen Religionen treffen.

In: Zehn14 – Das evangelische Elternmagazin, Ausgabe 02, Frühling 2014

Herausgegeben von der Evangelische Kirche im Rheinland und dem Evangelischen Presseverband für Westfalen und Lippe e.V.



Alle Infos über Zehn14 auf ekir.de:

www.ekir.de/www/handeln/zehn14-17579.php



Kinder der evangelischen Kindertagesstätte Vogelnest in Essen proben für ein Weihnachtstück. Weihnachten und Advent werden in der Einrichtung ebenso gefeiert wie das Zuckerfest am Ende des islamischen Fastenmonats Ramadan. Rund die Hälfte der 63 Kinder der Kita haben einen Migrationshintergrund, die meisten sind Muslime aus dem Libanon und der Türkei. Multireligiosität ist hier Alltag. Die Einrichtung legt Wert darauf, dass alle Kinder alle Feste feiern und so die Religion der anderen kennenlernen. Dabei soll nichts vermischt werden. Den Kindern sei klar, ob ein christliches oder muslimisches Gebet gesprochen werde, beobachten die Erzieherinnen und Erzieher.



unterschiedlicher religiöser Zugehörigkeit sind. Die eine ist die von den Eltern akzeptierte oder auch gewollte Beteiligung an dem, was auch das Eigene werden könnte oder soll. Die andere ist die einer distanzierteren Begegnung mit dem anderen und Fremden, die gerade nicht dazu auffordert, zum Eigenen zu werden. Dazwischen gibt es mancherlei Spielräume des Kennenlernens, Erfahrens und Erprobens. Solche anzubahnende Rollensicherheit ermöglicht es, im gemeinsamen Miteinander sowohl das Überzeugende einer persönlichen Bindung an eine bestimmte Religion als auch den Schutz vor manipulierender Vereinnahmung zu erleben und zu praktizieren. Kinder in solchen unterschiedlichen Rollen zu begleiten, ist damit die zentrale pädagogische Aufgabe.

Alle Kitas sind dazu aufgerufen, mit Einladungen und Besuchen Begegnungen mit unterschiedlich gelebter Religiosität zu ermöglichen, die Jungen und Mädchen in ihren verschiedenen Rollen miterleben und mitgestalten können. In einer evangelischen Einrichtung ist es zugleich deren Aufgabe, mit den gegebenen Möglichkeiten, die sich aus der Einbindung in die Gemeinde ergeben, in exemplarischer Weise gelebte christliche Religiosität in Erzählungen und Gesprächen, im Singen und Beten, im Feiern des Festkreises erfahrbar zu machen – unter sorgfältigem Achten auf die Differenzierung „Meine Religion – deine Religion“, die das achtsame Miteinander ermöglicht.

In solchem Sinne lädt die evangelische Kita alle dazu ein, einen dialogfähigen christlichen Glauben mitzuerleben, der auf persönlicher Überzeugung und Position gründet. Sie pflegt eine Kultur der Begegnung auch mit

Repräsentanten anderer Religionen und gibt so den ihnen zugehörigen Kindern die Chance, auch die Rolle der Beteiligung am Eigenen zu erproben. Das hilft allen, in Nähe und Distanz, in der Vergewisserung der eigenen Traditionen wie in der Suche nach der persönlichen religiösen Bindung, weiterzukommen. Menschen mit Vorurteilen allem Religiösen gegenüber sollen einen sensiblen Umgang mit religiöser Vielfalt in der Gleichzeitigkeit von Position im Eigenen und Offenheit für anderes kennenlernen können. Ziel ist es, dass alle, Kinder und Erwachsene, durch Begegnung mit Vertrautem wie mit Neuem und anderem in der eigenen religiösen Biografie in Bewegung bleiben.



DR. FRIEDER HARZ

geb. 1943, Pfarrer, bis 2009 Professor für Religionspädagogik an der Evangelischen Fachhochschule Nürnberg. Seit vielen Jahren in der Fortbildung und mit Veröffentlichungen zu Fragen der religiösen Erziehung und Bildung in den ersten Lebensjahren engagiert. Mitwirkung beim Rheinischen Verband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder, Hoffnung Leben. Evangelische Anstöße zur Qualitätsentwicklung (2013).

LITERATUREMPFEHLUNG:

Frieder Harz: Interreligiöse Erziehung und Bildung in den Kitas, Göttingen 2014

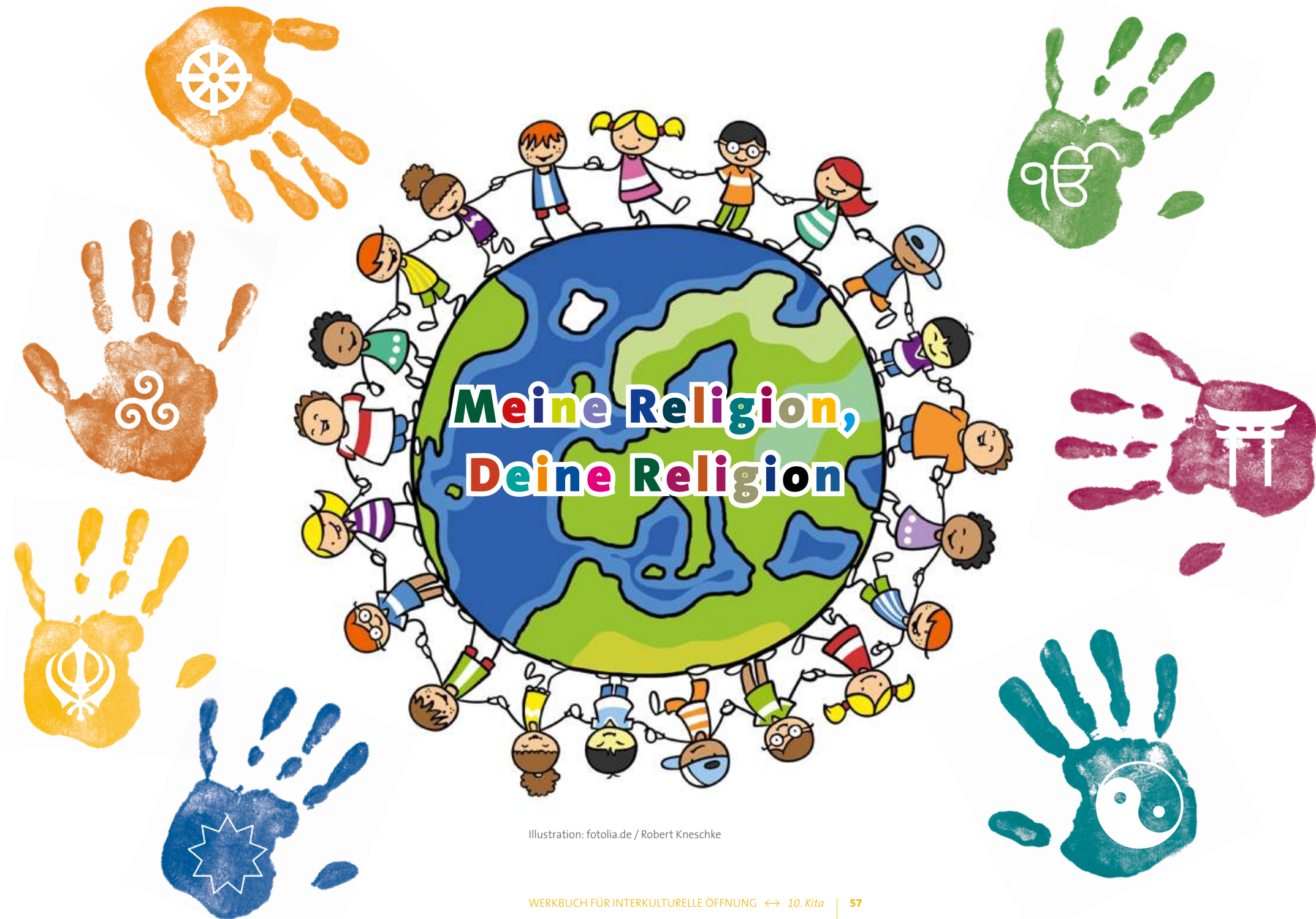


Illustration: fotolia.de / Robert Kneschke

11

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ↔ IN STUDIERENDENGEMEINDEN?

SPIRITUELLE HEIMAT AUF ZEIT

*ESG'en
repräsentieren
an den Hochschulen
kirchliche, diakonische,
bildungs- und sozialpoli-
tische Ansprüche der
Evangelischen Kirche
im Rheinland.*

*In den Studierenden-
gemeinden findet bei
Alltagsbegegnungen,
auf Seminaren und
in Gesprächskreisen ein
reflektierender Austausch
zur Interkulturellen
Öffnung statt.*

*Die Studentenschaft
kommt aus vielen
verschiedenen Ländern
und unterschiedlichen
Kulturen.*



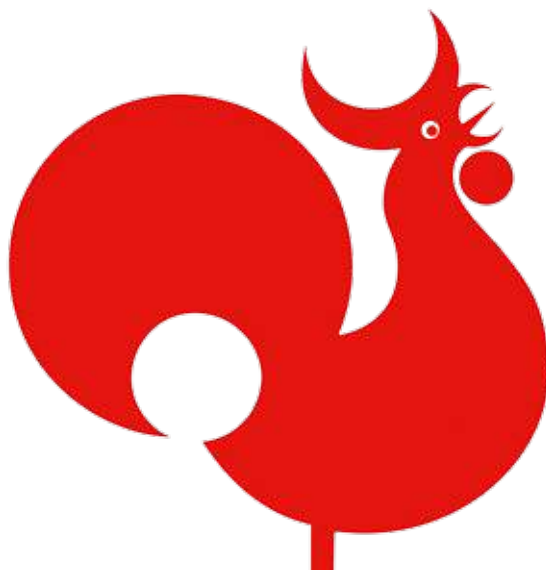


Kommentieren Sie diesen Beitrag online unter:
<http://interkulturell.ekir.de/?p=79>

*Von den nach Deutschland
Eingewanderten stammen
die meisten aus Europa:
Rund 70 Prozent aus
europäischen Ländern
(inklusive Türkei), knapp
37 Prozent davon aus
EU-Mitgliedsstaaten.*

**„Sich nicht nach dem Wind zu drehen und
seinen Idealen treu bleiben“: Seit 1968
tritt die Evangelische Studierendengemeinde
im Zeichen des Hahns ein für Gerechtigkeit,
Frieden und die Bewahrung der Schöpfung.**

www.esg-due.de



IN STUDIERENDENGEMEINDEN SPIRITUELLE HEIMAT AUF ZEIT

Prof. Dr. Andreas Mühling

Die Evangelischen Studierendengemeinden im Rheinland ESG'en haben in den vergangenen Jahrzehnten einen starken inhaltlichen wie strukturellen Wandel vollzogen. Gab es im Rheinland Vorläufer der Studierendengemeinden bereits in der Zeit der Weimarer Republik, kam es seit den Fünfzigerjahren zur Gründung von Studierendengemeinden, die an den Universitäten und neu gegründeten Fachhochschulen meist Bibelstunden, Andachten und Freizeitveranstaltungen anboten.

Seit Mitte der Sechzigerjahre hingegen verstanden sich die ESG'en als Sprachrohr der protestierenden Jugendbewegung. Dies hatte inhaltliche Konsequenzen für die Arbeit in den Studierendengemeinden: Wirtschaftliche Sachzwänge wie vermeintlich undemokratische Strukturen wurden nun ebenso heftig kritisiert wie eine nur halbherzig betriebene Auseinandersetzung mit den politischen Verstrickungen von Kirche und Gesellschaft in der Zeit des Nationalsozialismus. Zugleich weitete sich der Blick auf andere Kulturen und Religionen, das sozialpolitische Engagement wurde dezidiert als Ausdrucksform diakonischen Handelns verstanden.

Seit dieser Zeit hat sich vieles geändert, nicht nur in den ESG'en. Die Einführung der neuen Studienreformen und die von den Universitäten und Fachhochschulen forcierte Internationalität der Studentinnen und Studenten haben den Studienalltag radikal geändert. Der Anteil ausländischer Studentinnen und Studenten, häufig aus außereuropäischen Ländern, hat sich deutlich erhöht. 30-Stunden-Wochenpläne, dazu die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen sowie

ein zum Leben notwendiger Nebenjob – das Leben an den Hochschulen veränderte sich in den letzten Jahren für die Studierenden, gleich welcher Nationalität, auf dramatische Weise.

Diese Situation stellt die Studierendengemeinden tagtäglich vor große Herausforderungen: Sie wissen um ihre beiden Traditionsstränge und vertreten selbstbewusst als Repräsentantinnen der Evangelischen Kirche im Rheinland an den Hochschulen ihre kirchlichen, diakonischen, bildungs-, aber auch sozialpolitischen Ansprüche. Um es auf den Punkt zu bringen – die Studierendengemeinden sind der entscheidende Ort an den Hochschulen, an dem die Evangelische Kirche im Rheinland Menschen begegnet. Diese Menschen an den Hochschulen stammen mittlerweile aus vielen verschiedenen Ländern und unterschiedlichen Kulturen. Und darauf haben sich die ESG'en konzeptionell erfolgreich eingestellt, indem sie zugleich ein im Hochschulleben beachteter Ort interkultureller und ökumenischer Begegnung und Erfahrung geworden sind.

WELTWEITE ÖKUMENE IST BEREICHERUNG

Diese Interkulturelle Öffnung resultiert also aus der zunehmenden Internationalisierung der Hochschulen und ihrer multikulturellen Zusammensetzung der Hochschulangehörigen. Interkulturalität, Ökumene und interreligiöser Dialog sind heute mittlerweile zu einem entscheidenden Kennzeichen evangelischer Studierendengemeinden geworden. In Alltagsbegegnungen, Seminaren und Gesprächskreisen findet ein reflektieren-der Austausch zur Interkulturellen Öffnung statt.

„Der Engel der Kulturen ist ein Symbol für die europäische Idee, wie es kein besseres geben könnte. Die Skulptur transportiert die Aussage von Respekt und Humanität (...). Besser kann man kaum darstellen, wie die Menschen trotz unterschiedlicher Religionen und kultureller Prägungen miteinander verbunden sind (...).“

EU-Parlamentspräsident Martin Schulz

Besonders intensive Erfahrungen des interkulturellen Zusammenlebens werden in den evangelischen Wohnheimen ermöglicht. Studierende verschiedener Länder, Kulturen und Religionen leben, arbeiten und studieren gemeinsam unter einem Dach, fühlen sich für „ihr“ Wohnheim verantwortlich und beteiligen sich auch inhaltlich an den Veranstaltungsangeboten der Studierendengemeinden. In den STUBE-Seminaren stehen entwicklungspolitische Angebote im Vordergrund. Einen hohen Stellenwert hat auch die Beratungsarbeit ausländischer Studierender: In den ESG'en erfahren zahlreiche Menschen diakonische Unterstützung. Durch ihre Programme – der Notfonds für ausländische Studierende, aber auch der Nothilfefonds für deutsche Studierende und das Eintreten für bezahlbaren Wohnraum – helfen sie Studierenden in schweren Notlagen, die zugleich für die jungen Menschen auch immer seelsorgerliche Krisen sind.

Diese Angebote der rheinischen ESG'en tragen also entscheidend dazu bei, dass Hochschulangehörige die weltweite Ökumene und Interkulturelle Öffnung als Bereicherung wahrnehmen. Durch diese gemeinsame ökumenische und interkulturelle Erfahrung wird zugleich die Verantwortung für Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung übernommen.

ESG'EN SIND BESONDERE ORTE

Deutlich ist: Eine Interkulturelle Öffnung eröffnet neue Chancen des Gesprächs. Denn das interkulturelle Leben der ESG'en wird durch viele Faktoren geprägt. Als Ort,

an dem die Bibel zur Sprache kommt, religiöse Bildung ermöglicht wird, Studierende seelsorglich begleitet werden, aber auch Spiritualität entdeckt und gelebt wird, haben es die Studierendengemeinden doch stets mit Menschen zu tun, die aufgrund ihrer Reflexionsfähigkeit ihr Leben in größere Zusammenhänge stellen, gleich, aus welcher Kultur und Religion sie stammen.

Viele von ihnen suchen nach einer „spirituellen Heimat“ auf Zeit und nach Möglichkeiten, sich mit den ethischen und persönlichen Implikationen ihres eingeschlagenen Weges auseinanderzusetzen. Fragen der Interkulturalität und des interreligiösen Dialoges nehmen in den ESG'en ganz konsequent eine zentrale Bedeutung ein. Sie leisten daher mit ihren Angeboten einen wichtigen Beitrag – nicht zuletzt zur Persönlichkeitsbildung der Studierenden. Und sind an ihren jeweiligen Standorten zu wichtigen Ansprechpartnerinnen für Hochschulangehörige in religiösen und interkulturellen Fragen geworden.



PROF. DR. ANDREAS MÜHLING

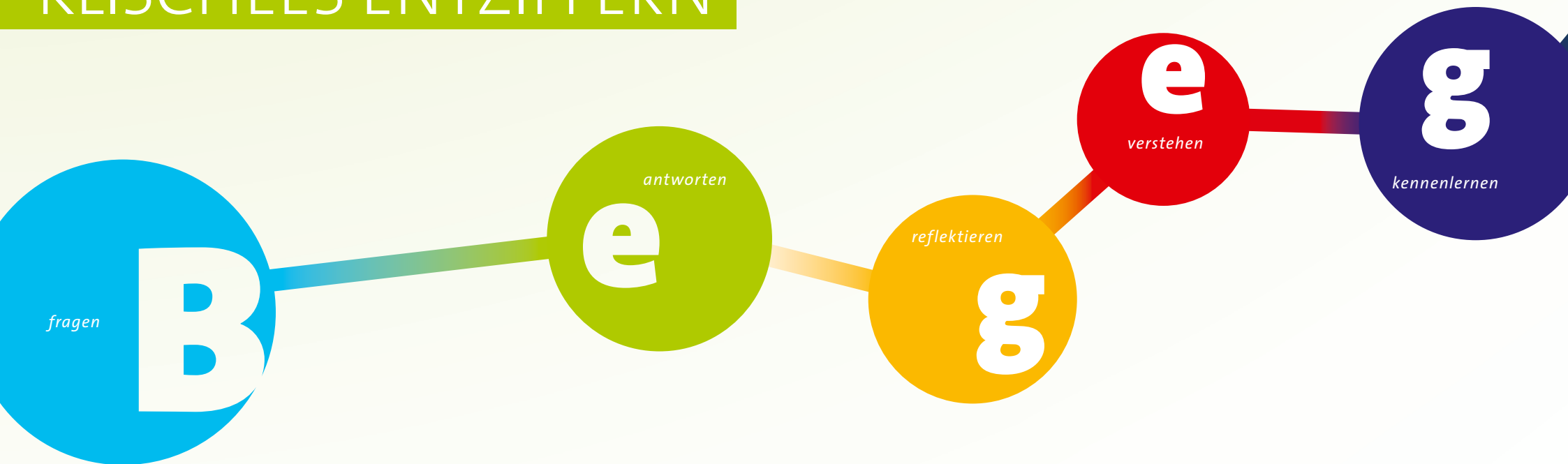
geb. 1961, ist Studierendenpfarrer der Evangelischen Studierendengemeinde Trier und leitet das Ökumenische Institut für interreligiösen Dialog an der Universität Trier. Als Hochschullehrer vertritt er an der Trierer Universität im Fachbereich Geschichte die evangelische Kirchengeschichte.



Mit dem „Tag der religiös-kulturellen Vielfalt“, den Prof. Dr. Ute Klammer als Vertreterin des Rektorats und ESG-Pfarrer Max Strecker gemeinsam im Mai 2015 initiierten, haben über 100 Hochschulangehörige gezeigt, dass ihnen religiöse Vielfalt und kulturelle Toleranz wichtig sind. Der Tag hatte zwei Teile, den Campusspaziergang mit dem „Engel der Kulturen“ und den Vortrag des Religionswissenschaftlers und Theologen Prof. Dr. Perry Schmidt-Leukel aus Münster über „die Herausforderung religiöser Vielfalt“. Darüber hinaus gab es viel Zeit für Gespräch und Austausch bei Kaffee und Kuchen und einem „interkulturellen Buffet“.

www.engel-der-kulturen.de

DIE SPRACHE DES GEGENÜBERS SPRECHEN – KLISCHEES ENTZIFFERN





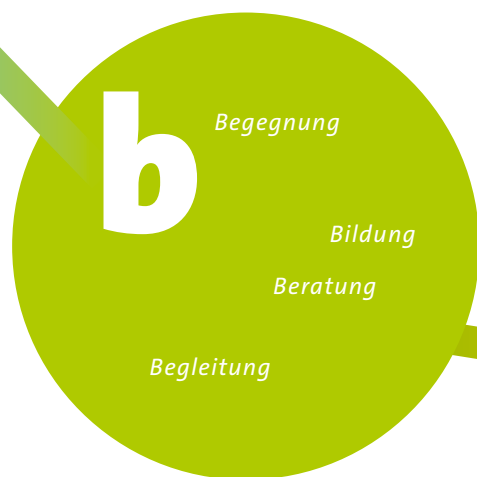
„Du hast vereint aus allen Zonen uns,
die du liebest je und je.“

EG 609,1



Kommentieren Sie diesen Beitrag online unter:
<http://interkulturell.ekir.de/?p=81>

¹ In den frühen Achtzigerjahren wurde weitgehend unreflektiert von „Ausländern“ gesprochen, unabhängig von Geburtsort oder Staatsangehörigkeit. Erst allmählich setzten sich Begriffe wie Migrant/Migrantin, Person mit Migrationsgeschichte oder -hintergrund, Zuwanderer oder Person nicht deutscher Herkunft durch. Auf die Problematik, dass auch mit diesen Begrifflichkeiten ein Anderssein konstruiert, zugeschrieben und zementiert wird, kann im Rahmen des Schwerpunktes dieses Artikels nicht weiter eingegangen werden.



IN STADTTEILBEZOGENER DIAKONIE DIE SPRACHE DES GEGENÜBERS SPRECHEN – KLISCHEES ENTZIFFERN

Christel Powileit

Die Diakonie Düsseldorf erhielt zu Beginn der Achtzigerjahre vom Jugendamt der Landeshauptstadt den Auftrag, ausländischen Schülerinnen und Schülern¹ einer Grund- und Hauptschule im Stadtteil Flingern-Süd Unterstützung in ihrer schulischen und persönlichen Entwicklung zu geben. Der Stadtteilladen Flingern wurde 1982 gegründet. Das Quartier galt schon damals als sozial belastet aufgrund hoher Arbeitslosigkeit, Armut und einem hohen Ausländeranteil von 30 Prozent. Die Kinder der zugewanderten Familien zeigten sprachliche Verständigungsprobleme und Auffälligkeiten in der Schule.

Die interkulturelle Schwerpunktsetzung des Stadtteillaadens Flingern erfolgte – wie vielfach in der Sozialarbeit und pädagogischen Arbeit dieser Jahre – aus einer schlichten Notwendigkeit heraus. Um Kindern und Jugendlichen tatsächlich hilfreich zur Seite stehen zu können, war es unumgänglich, mit den Eltern in Kontakt zu kommen, damit sie gemeinsam mit Jugendhilfe und Schule Verantwortung für die Erziehung und Begleitung ihrer Kinder wahrnehmen konnten. Meist

war jedoch die sprachliche Verständigung äußerst schwierig, wenn nicht gar unmöglich, da viele der so genannten ersten Generation von Zuwanderern nicht nur als „Gastarbeiter“ angesehen wurden, sondern selbst tatsächlich den Aufenthalt in Deutschland als vorübergehend betrachteten und insofern keine Dringlichkeit darin sahen, Deutsch zu lernen. Zudem waren die angebotenen Kurse nicht sehr zahlreich und meist aus Sicht der potenziell Lernenden zu teuer. So blieb oft zunächst nichts anderes übrig, als im Beratungsgespräch mit Dolmetscherinnen und Dolmetschern zu arbeiten. Aus heutiger Sicht waren sie frühe Sprach- und Kulturmittlerinnen und -mittler. Sie erklärten Erziehungsvorstellungen, Traditionen und kulturbedingte Besonderheiten zu beiden Seiten hin.

ES GEHT NICHT NUR UM SPRACHE

Schon sehr früh unternahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Stadtteillaadens Flingern erste Versuche, Türkisch oder Arabisch zu lernen. Zwar wurde dies sehr erfreut von Schülern, Eltern und Ratsuchenden mit Migrationshintergrund wahrgenommen und als



besonderes Interesse und vertrauensbildend gewertet, doch reichte es nicht für eine Beratungsqualität, die erforderlich gewesen wäre. Der Umstand, mit wechselnden Honorarkräften oder Ehrenamtlichen aus der jeweiligen Community arbeiten zu müssen, war zwar durchaus im oben beschriebenen Sinne bereichernd, zugleich aber auch aus mehreren Gründen unbefriedigend. Auch wenn die meisten freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft über einen langen Zeitraum zur Verfügung standen, war doch eine Beziehungskontinuität und Verlässlichkeit nicht garantiert. Zudem wünschten sich viele von ihnen in Wirklichkeit eine feste Anstellung und waren nicht freiwillig freie Mitarbeiter. Dieses Wissen und das Gefühl, eine besondere Zwangslage – dass jemand trotz guter Qualifikation keine Anstellung fand – auszunutzen, verstärkte sich spätestens mit der Teilnahme an Fortbildungen zu interkultureller Kompetenz, der sich alle im Team des Stadtteilladens unterzogen.

Die Erkenntnis, dass die Sprache des Gegenübers zu sprechen mehr bedeutet als Türkisch, Arabisch oder Tamazight zu beherrschen, nämlich seine Vorstellungen

über Religion, Kunst und Erziehung zu verstehen, seine Klischees entziffern zu können, und dass die Deutung eines kulturellen Kontextes – ohne dabei in die Falle des Kulturalismus zu tappen – einen ständigen Kommunikationsprozess, eine ständige Rückversicherung und ein Betrachten aus mehreren Perspektiven erfordert, setzte sich zunehmend durch.

Als der Stadtteilladen Flingern Ende der Neunzigerahre ein dreijähriges Antidiskriminierungsprojekt² durchführte, konnte die erste muslimische Mitarbeiterin mit türkisch-deutschen Wurzeln dank einer Ausnahme-genehmigung als Beraterin in Diskriminierungsfällen eingestellt werden.

BEGEGNUNGEN BAUEN BRÜCKEN

Seit sechs Jahren arbeitet eine Sozialarbeiterin marokkanischer Herkunft mit 0,5 VB im Stadtteilladen Flingern (bei insgesamt 2,25 VB), seit einem Jahr in unbefristeter Anstellung. Der Anteil von Ratsuchenden marokkanischer oder arabisch geprägter Herkunft ist seitdem stetig angewachsen³. Noch immer gehört

² Das Projekt wurde von 1997 bis 2000 durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales gefördert.

³ Zahlen, Bilder, Beispiele: <http://www.diakonie-duesseldorf.de/stadtteilladen-flingern.49.0.html>

Gemeinde – aktiv im Stadtteil „Alles wirkliche Leben ist Begegnung“, schreibt Martin Buber und weist auf die unendlichen Schätze hin, die in der Begegnung mit dem Anderen liegen. Gemeinde lebt dort, wo Menschen im Stadtteil spüren, dass sie nicht allein sind. Wo Fremde zu Freunden werden. „Dass Gemeinde lebendig ist, erkenne ich dann vielleicht weniger an der Zahl der Gottesdienstbesucherinnen und -besucher als vielmehr am Lebensmut, der in der Gemeinde und durch sie im Stadtteil wächst.“ So beschreiben Volker König und Karen Sommer-Loeffen, die Herausgebenden des Zukunftswissen-Bands „Gemeinde – aktiv im Stadtteil“, ihre Vision einer lebendigen Gemeinde. Was möglich ist, wird an Einzelbeispielen unterschiedlicher Gemeinden dargestellt. Volker König, Karen Sommer-Loeffen (Hrsg.): **Gemeinde aktiv im Stadtteil: Die Vielfalt entdecken.** Düsseldorf, 2011.



B*Flingerner,
Generationen und
Kulturen***r***Türkisch-deutsche
Familiengruppe**Deutschkurse für
ausländische Mütter***ü****C***Mehrgenera-
tionenräume
interkulturelle
Gesprächsrunden**Sprachcafé**Sozialberatung,
auch auf
Türkisch***k****e***Mutter-Kind-Café**Literaturcafé*

Flingern-Süd zu den Stadtteilen mit der ärmsten und zugleich jüngsten Bevölkerung der Stadt. Den Ausschlag geben Familien nicht deutscher Herkunft. Sie brauchen jedoch keinerlei Berührungsängste zu haben, wenn sie Beratung, Hilfe oder einfach nur Begegnung suchen und dazu in die Diakonie kommen, die mitten im Stadtteil liegt. Sie haben Vertrauen und kommen mit allen Sorgen des Alltags, gestalten Feste mit und engagieren sich als Stadtteilmütter oder in eigenen Gruppen. Viele empfinden die Diakonie, den Stadteilladen Flingern, als „ihren“ Laden.

Damit die autochthone Nachbarschaft sich nicht ihrerseits abgehängt fühlen muss, werden immer wieder Anlässe zur Begegnung geschaffen, bei gemeinsamen Singfesten, Sommerfesten oder in interreligiösen Gesprächskreisen. Es gibt gemeinsam gestaltete Gottesdienste, Gebete der Religionen, Workshops und gemeinsames Fastenbrechen.

Schwierig bleibt es, Menschen in langjährigem Leistungsbezug, die vielfach ihre Hoffnung auf gesellschaftliche Veränderung und Gestaltungsmöglichkeit aufgegeben haben, und Migranten in Kontakt zu

bringen. Menschen nicht deutscher Herkunft werden als Konkurrenz im Ringen um den geringen Wohlstand, der zur Verteilung ansteht, betrachtet und gemieden. Schnell wird ihnen die Schuld für Vermüllung und Verwahrlosung von Häusern und Straßenzügen zugeschoben. Ein Muster, allzu bekannt, das jedoch keineswegs ignoriert werden darf, will man sozialen Sprengstoff vermeiden. Auch hier können Mitarbeitende mit einer anderen kulturellen Prägung als der deutschen wunderbare Brücken bauen. In kleinen Schritten, bei – so banal, so wahr – Festen, beim Picknick im Freien, in der Zusammenarbeit mit Kindertagesstätten und Schulen, wo nun alle einmal zusammenkommen, ist vieles möglich. Das gilt besonders für überschaubare Sozialräume.

**CHRISTEL POWILEIT**

geb. 1953, Studium Germanistik, Philosophie, Erziehungswissenschaften, Lehramt am Gymnasium für die Fächer Deutsch und Philosophie, Systemische Beraterin, seit 1992 Leiterin des „Stadteilladens Flingern“.



Stadteilladen
Flingern: für alle
Generationen
und Kulturen
geöffnet

13

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG
↔ IN DER JUGENDARBEIT?

JUGENDVERBÄNDE

MIT MIGRATIONSHINTERGRUND –

NEU IM NETZWERK



„Identität ist ein Wirbel in
der gesellschaftlichen Strömung.“

George Herbert Mead, Identität und Gesellschaft
aus der Sicht des Sozialbehaviorismus, Seite 225



Weiblicher arabischer
Vorname mit der Bedeutung:
„Gott ist mein Licht“.



Kommentieren Sie diesen Beitrag online unter:
<http://interkulturell.ekir.de/?p=83>



„jung.vielfältig.engagiert. – Wie die Interkulturelle Öffnung von Kinder- und Jugend(verbands)arbeit gelingt“
 Publikation der Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Deutschland e.V. (aej) (Hrsg.), 1. Auflage 2015, 68 Seiten.
<http://bit.ly/1OcDh1Y>

IN DER JUGENDARBEIT JUGENDVERBÄNDE MIT MIGRATIONSHINTERGRUND – NEU IM NETZWERK

Dr. Wilfried Drews

Unter dem Titel „Kinder- und Jugendliche mit Migrationshintergrund – Chance und Bereicherung für die Evangelische Jugend“ hat sich die Evangelische Jugend im Rheinland auf ihrer Delegiertenkonferenz bereits 2007 mit der Frage der Interkulturellen Öffnung des Jugendverbands auseinandergesetzt.

Dabei wurden die folgenden Ziele verabschiedet:

- die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen aus Migrationsfamilien auf allen Ebenen der Jugendverbandsarbeit und in allen Angebotsbereichen zu ermöglichen;
- die gesellschaftspolitische Teilhabe von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu fördern, um einen Dialog auf Augenhöhe führen zu können;
- den Kontakt und die Kooperation mit bestehenden Migrantenjugendverbänden und -selbstorganisationen aufzunehmen und zu etablieren, um Netzwerkstrukturen aufzubauen;
- interkulturelles Lernen als Querschnittsaufgabe in der Evangelischen Jugend im Rheinland zu etablieren, d.h. in der jugendpolitischen Arbeit, in Angeboten und Fortbildungen, in Konzeptionen, in Personalentwicklung und Leitbild.

Acht Jahre nach diesem Beschluss ist zu reflektieren, wie es um die Interkulturelle Öffnung der Evangelischen Jugendarbeit im Rheinland steht. Zunächst ist festzustellen, dass es sich bei den Zielformulierungen um qualitative und nicht um quantitative Aussagen handelt. Folglich sind die Jugendeinrichtungen nach ihrem Prozess zu befragen, wie sie den Beschluss umsetzen und sich der Interkulturellen Öffnung stellen. Kritisch könnte man Erhebungen anstellen, in welchen Einrichtungen der Beschluss überhaupt angekommen ist, bevor Untersuchungen unternommen werden, wie er umgesetzt wurde.

OFFENE TÜREN MIT KOMM- UND GEHSTRUKTUR

Das Bewusstsein einer Interkulturellen Öffnung der Einrichtungen ist sehr unterschiedlich weit vorangeschritten, schließlich scheint es bisher keinen Legitimationsdruck zu geben, sich der Herausforderung zu stellen. Diese ergibt sich in der Praxis der Jugendarbeit weniger aus theologischen Überzeugungen, beispielsweise der Gottesebenenbildlichkeit oder der Fülle von biblischen Geschichten über Flüchtlinge. Sie folgt auch nicht aus der Frage nach dem guten Leben oder in welcher Gesellschaft man zukünftig leben will. Sie stellt sich oftmals pragmatisch, wenn es in Jugendeinrichtungen niederschwellige Angebote gibt. Offene Türen mit einer zunächst unverbindlichen Komm- und Gehstruktur bieten solche Möglichkeiten und sind in großstädtischen Ballungsgebieten wie Essen oder Köln

zu finden. In fest installierten Kinder- und Jugendgruppen, in Mitarbeiterkreisen und Jugendausschüssen sind Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Familien mit Migrationsgeschichte eher wenig bis sehr selten vertreten. Grob holzschnittartig könnte man sagen, dass hier Jugendliche aus evangelischen, gut situierten, bildungsbürgerlichen Elternhäusern vielfach unter sich bleiben. Die Tür für andere gesellschaftliche Gruppen scheint allenfalls einen Spalt weit offen zu stehen.

Hier ergeben sich die Fragen:

- Was sind die Hemmnisse, die einem breiten Einlass und einer Durchlässigkeit im Wege stehen?
- Sind es die Arbeitsbelastungen der Jugendleiterinnen und -leiter, die das Gefühl haben, noch eine weitere Aufgabe zusätzlich aufgeladen zu bekommen?
- Sind es Befürchtungen, Vertrautes aufzugeben?
- Fehlt es an Ideen oder an Einsicht, mit nicht christlichen Jugendlichen in Kontakt zu kommen?
- Fehlt es an eigenen Kompetenzen und an Sensibilität gegenüber Kindern und Jugendlichen mit anderem familiärem Hintergrund und anderer Herkunft?

Nachfolgend werden zwei Schlaglichter um das Bemühen einer Interkulturellen Öffnung vorgestellt. Dies kann lediglich beispielhaft und bruchstückhaft geschehen, im Wissen, dass es Einrichtungen gibt, die sich der Aufgabe mit Engagement widmen. Ein Schlaglicht kommt von der Evangelischen Jugend im Kirchenkreis Essen. Sie war vor dem Hintergrund einer multiethnischen Bevölkerung in der Stadt Essen früh herausgefordert, sich interkulturell zu öffnen. Für 22 offene Kinder- und Jugendeinrichtungen initiierte die Evangelische Jugend Essen Fachtagungen und Arbeitskreise, um sich in diesem Themenfeld zu engagieren. Auch konnten Migrationsorganisationen gewonnen werden, in einer Arbeitsgruppe mitzuwirken. Zwei junge Migrantenselbstorganisationen unterstützte die Evangelische Jugend Essen dabei, ein anerkannter Jugendverband zu werden. Mit der Alevitischen Jugend Essen schloss sie eine Kooperationsvereinbarung, mit dem Ziel, die konkrete Zusammenarbeit wie die jugendpolitische Vertretung abzusichern. Gemeinsame Aktivitäten wie Grillfeste und internationale Begegnungen nach Mersin, Türkei wurden bereits durchgeführt. Eine gemeinsame Berlinreise stand im Herbst 2014 auf dem Programm.

INTERRELIGIÖSE PROJEKTE UND NETZWERKARBEIT

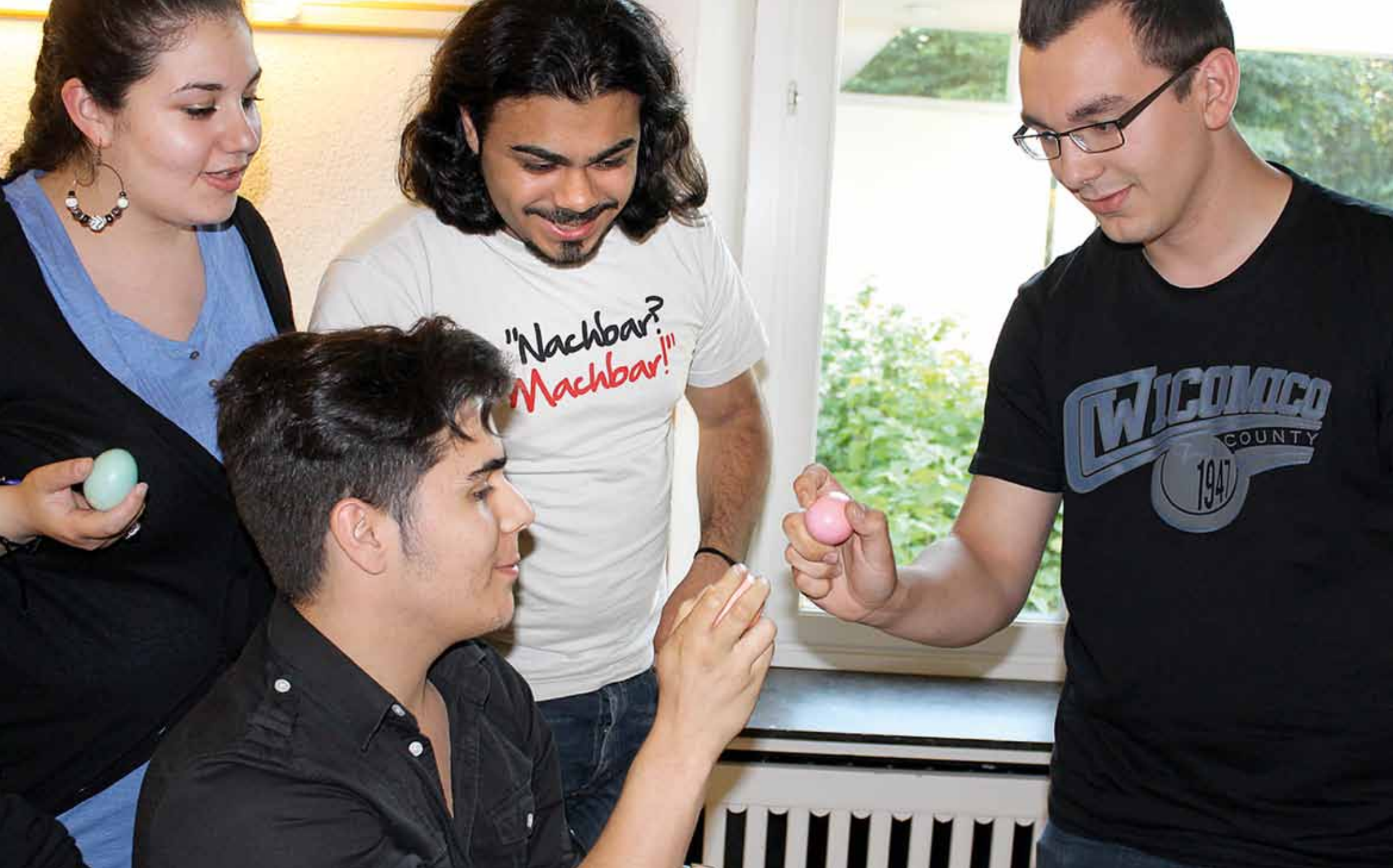
Ein zweites Schlaglicht kommt von der Evangelischen Jugendbildungsstätte Hackhauser Hof. Unter der Maßgabe der Förderung gesellschaftlicher Teilhabe wie



Die Internetseite der Evangelischen Jugendbildungsstätte Hackhauser Hof:
www.hackhauser-hof.de

Evangelische Jugendarbeit in der multikulturellen Gesellschaft:
Arbeitshilfe „Alle anders – alle gleich“ zum Download als PDF:
<http://bit.ly/1Smyght>





Zur Praxis in der Jugendarbeit gehören auch Übungen, beispielsweise die „Nachbarn-Übung“.

des Dialogs auf Augenhöhe führt sie in Zusammenarbeit mit dem Verband Islamischer Kulturzentren (VIKZ) Jugendleiterschulungen (Juleica) durch. An den Maßnahmen nehmen Jugendliche des muslimischen Verbands wie Ehrenamtliche aus der Evangelischen Jugend zu gleicher Anzahl teil. Seit 2006 ist die Juleica-Grundschulung Diversity auf landeskirchlicher Ebene als festes Angebot etabliert. Unter den Aspekten Unterschiedlichkeit und Partizipation werden hier nicht nur Basisqualifikationen zur Anleitung von Gruppen vermittelt. Gemäß der Maßgabe, dass Interkulturelle Öffnung keine Einbahnstraße ist, geht es auch um den Austausch über Wertvorstellungen, um Anerkennungspraxen und Erfahrungen gesellschaftlicher Ausschlüsse. Junge Menschen werden dafür sensibilisiert, wie sie ihre Gruppen für Kinder mit unterschiedlichem familiären Hintergrund öffnen und einladend gestalten können.

Im „Interreligiösen Projekt“ bringt die Jugendbildungsstätte die örtliche DITIB-Merkez-Moscheegemeinde mit dem Kirchenkreis Solingen zusammen. Den Auftakt bildet das Seminar „Feste feiern“. Religiöse Feste werden zum Anlass genommen, um Glaubenspraxen und religiöse Gebräuche der jeweils anderen Religion kennenzulernen. Weitere Projektstationen des dreijährigen Programms sind Juleica-Schulungen, eine Kinderferienwoche, ein Theaterprojekt sowie eine gemeinsam durchgeführte Freizeitmaßnahme. Mit dem Ziel, langfristige Kooperationen zu etablieren und Netzwerke aufzubauen, ist eine Fortsetzung der Zusammenarbeit bereits in Planung.

Um Netzwerkarbeit sowie um die Förderung der Selbstorganisation von neuen Jugendverbänden mit Migrationshintergrund zu entwickeln, werden am Hackhauser Hof gemeinsame Vorstandsklausuren von kleineren christlichen Jugendverbänden durchgeführt. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Koptischen, der Vietnamesischen und der Finnischen Jugend wie für den Orthodoxen Jugendbund gibt es zudem einmal im Jahr eine Qualifizierungsmaßnahme zum Thema „Gruppen leiten lernen“. Um dieses als Querschnittsaufgabe in der Evangelischen Jugend zu etablieren, finden Ehrenamtliche aus Ortsgemeinden unter dem Titel „Forum Courage“ regelmäßige Angebote des interkulturellen Lernens. Für hauptamtliche Fachkräfte werden eigene Fortbildungen zum Thema „Diversity“ angeboten. Als Einrichtung ist sie personell in unterschiedlichen kirchlichen und außerkirchlichen Gremien und Facharbeitsgruppen vertreten, um bei der Netzwerkarbeit mitzuwirken.



DR. WILFRIED DREWS

geb. 1959, Diplom-Pädagoge, Diplom-Religionspädagoge, Mediator, ist seit 1996 bei der Evangelischen Jugendbildungsstätte Hackhauser Hof e.V. beschäftigt und arbeitet in der Außerschulischen Jugendbildung zu den Schwerpunkten Rassismuskritische Bildung, Reflektierende Diversität, Konfliktbearbeitung und Friedenspädagogik.



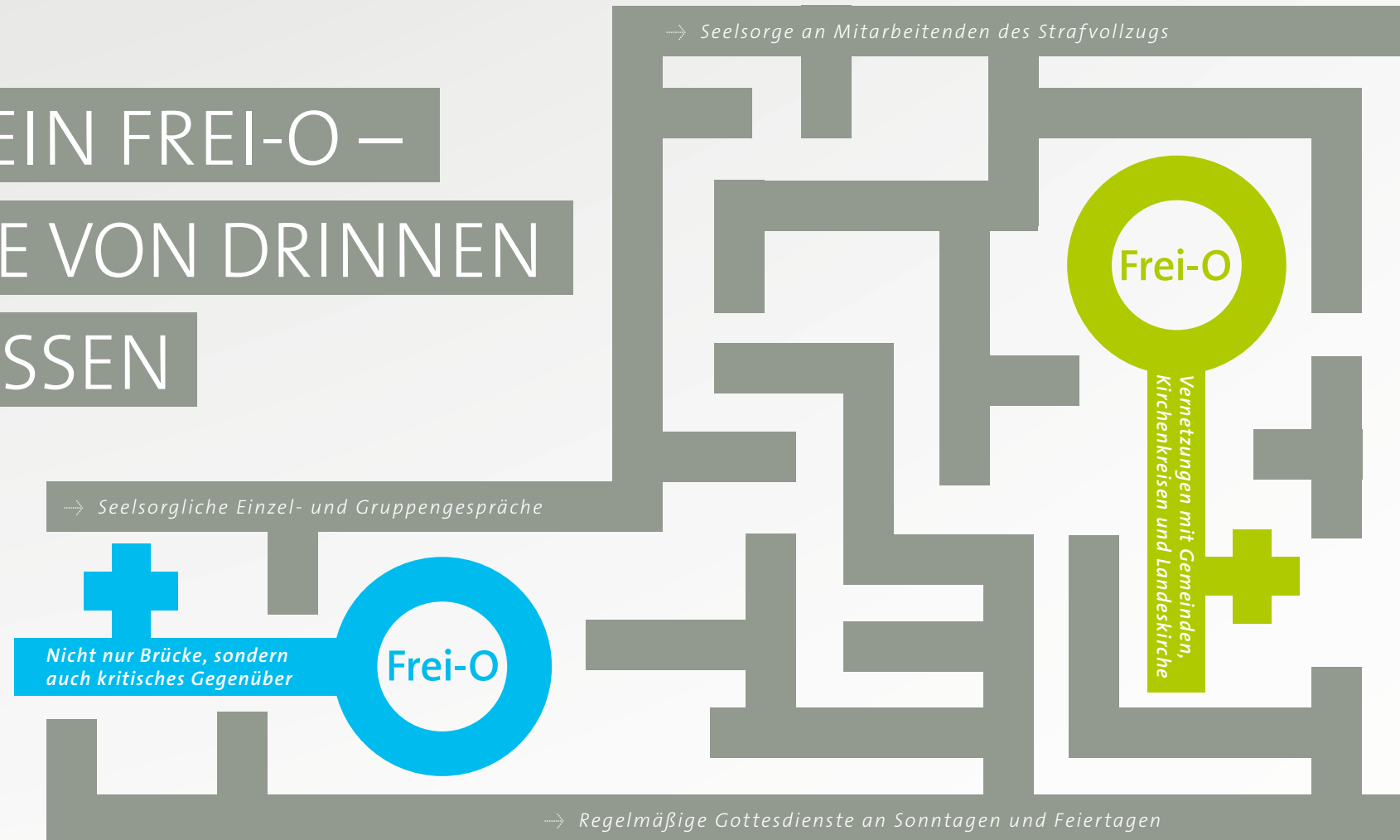
IDA-NRW – Das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit in Nordrhein-Westfalen arbeitet zu den Themen Rechtsextremismus, Rassismuskritik und Migrationspädagogik. Die Website bietet Hintergrundinformationen, Hinweise zur pädagogischen Arbeit sowie weiterführende Literatur/Materialien und Links in diesen Themenfeldern. Sie richtet sich an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Jugendsozial- und -bildungsarbeit, Lehrerinnen und Lehrer sowie andere Interessierte.
www.ida-nrw.de

14

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG

↔ IN DER SEELSORGE IN JUSTIZVOLLZUGSANSTALTEN?

KIRCHE IST EIN FREI-O –
EINE BRÜCKE VON DRINNEN
NACH DRAUSSEN



→ Seelsorglicher Beistand für die Gefangenen und deren Angehörigen in Partnerschafts-, Ehe- und Familienangelegenheiten

→ Vermittlung sozialer Hilfe



Offen für alle Menschen, unabhängig von ihrer Konfession oder Religion

→ Religionsunterricht bzw. religiöse Gespräche



Orte der Stille und des Gebets



Ort, um Kraft zu schöpfen für einen Neubeginn

→ Regelmäßige Besuche

→ Unterstützung ehrenamtlicher Betreuerinnen und Betreuer



Der Sakralraum: Jeder Mensch kann sich der Liebe Gottes vergewissern.

→ Kontaktaufnahme mit Angehörigen der Gefangenen und deren Kirchengemeinden



Kommentieren Sie diesen Beitrag online unter:
<http://interkulturell.ekir.de/?p=85>



Ein Inhaftierter in der JVA Köln hält ein kleines Holzkreuz in der Hand, das ihm die Gefängnis-seelsorgerin Claudia Malzahn geschenkt hat.

⁵ „Ich war im Gefängnis und ihr seid zu mir gekommen.“ Leitlinien für die Evangelische Gefängnis-seelsorge in Deutschland. Hannover 2009; Seite 33. Die Leitlinien als PDF-Download: www.gefaengnis-seelsorge.de/357.html

IN DER SEELSORGE IN JUSTIZVOLLZUGSANSTALTEN KIRCHE IST EIN FREI-O – EINE BRÜCKE VON DRINNEN NACH DRAUSSEN

Claudia Malzahn

Ein „Frei-o“ ist der Ort beim Fangenspielen, an dem man nicht abgeschlagen werden kann. Als wir vor vielen Jahren ein Konzept unserer Gottesdienste im Gefängnis in Köln erarbeiteten, bekam es diese Überschrift. Denn im Gefängnis, in der Enge der Zelle, in der Zwangsgemeinschaft hinter Gittern, im Hafthaus, aus dem alle so schnell wie möglich wieder weg wollen, ist ein Sakralraum mit regelmäßigem Gottesdienst für alle, die teilnehmen möchten, tatsächlich ein besonderer Ort. Hier wird Gott verkündigt, der jedem Menschen Würde und Wert zuspricht. Im Gottesdienst können sich Frauen und Männer der Liebe Gottes vergewissern. Hier hören wir von der Vergebung der Sünden und der Chance des Neubeginns. Das Evangelium verheißt uns Befreiung.

Unsere evangelischen und katholischen Gottesdienste in der JVA Köln sind offen für alle Menschen, unabhängig von ihrer jeweiligen Konfession oder Religion. Eine Gottesdienstvorbereitungsgruppe bereitet die Gottesdienste vor, zu der die Seelsorgenden und Gefangenen unterschiedlichen Glaubens und Herkunft gehören. Jedem Gottesdienst geht ein intensiver Diskussionsprozess voraus. In der Kirchengruppe wird ein Thema festgelegt, eine Szene inszeniert und gespielt oder es werden eigene Texte verfasst. Im Gottesdienst lesen wir den Bibeltext in verschiedenen Muttersprachen. Deutsche, türkische, englische, russische Bibeln und Bibeln in vielen anderen Sprachen liegen auf dem Altar dafür bereit. Immer wieder sind auch Atheisten oder Muslime in

der Kirchengruppe mit dabei. Teilnahmevoraussetzung ist, dass sie sich am Nachdenken über biblische Texte und Themen aktiv beteiligen und dass sie im Gottesdienst aktiv mitwirken. Menschen, die „draußen“ aktive Gemeindeglieder waren, sind die Ausnahme. Gemeinsam entstehen Gottesdienste, die die Wirklichkeit der bunt zusammengesetzten Gottesdienstgemeinde im Gefängnis gut aufnehmen und glaubwürdig von Glaube, Liebe und Hoffnung sprechen.

INTERRELIGIÖSE KOMPETENZ IST GEFRAGT

Eine muslimische Gefängnis-seelsorge – wie sie z.B. in den Niederlanden oder in Großbritannien als Teil einer „Multifaith Prison Chaplaincy“ schon lange institutionalisiert ist und finanziert wird – gibt es in Deutschland bislang nur ehrenamtlich. Wie im Bereich Schule wird sich gewiss auch im Gefängnis in Zukunft mit den Absolventen der islamischen Fakultäten etwas bewegen. Die Gefängnisneubauten haben schon jetzt muslimische Gebetsräume mit Waschgelegenheiten. Aktuell finden Freitagsgebet und religiöse Unterweisung an meinem Arbeitsort in respektvoller Absprache in der Kirche statt.

Die große Kirche, die im Zentrum der aktuellen Kölner Haftanstalt liegt und mit einem Kreuzgang und Kirchengarten ausgestattet ist, wurde von evangelischer wie katholischer Kirche eingerichtet. Sie wird gemeinsam genutzt. Waren Kirchen in Gefängnissen von alters her als Orte der Umkehr und der Befreiung vorgesehen

„Nach einer Studie des Bundesjustizministeriums begehen 68,6 Prozent der Straftäter, die zu einer Jugendstrafe ohne Bewährung verurteilt wurden, innerhalb von drei Jahren erneut eine Straftat.“

Aus einer Meldung von [chrismon.de](http://bit.ly/1CDgQvq), Das evangelische Onlinemagazin. Nachzulesen unter <http://bit.ly/1CDgQvq>

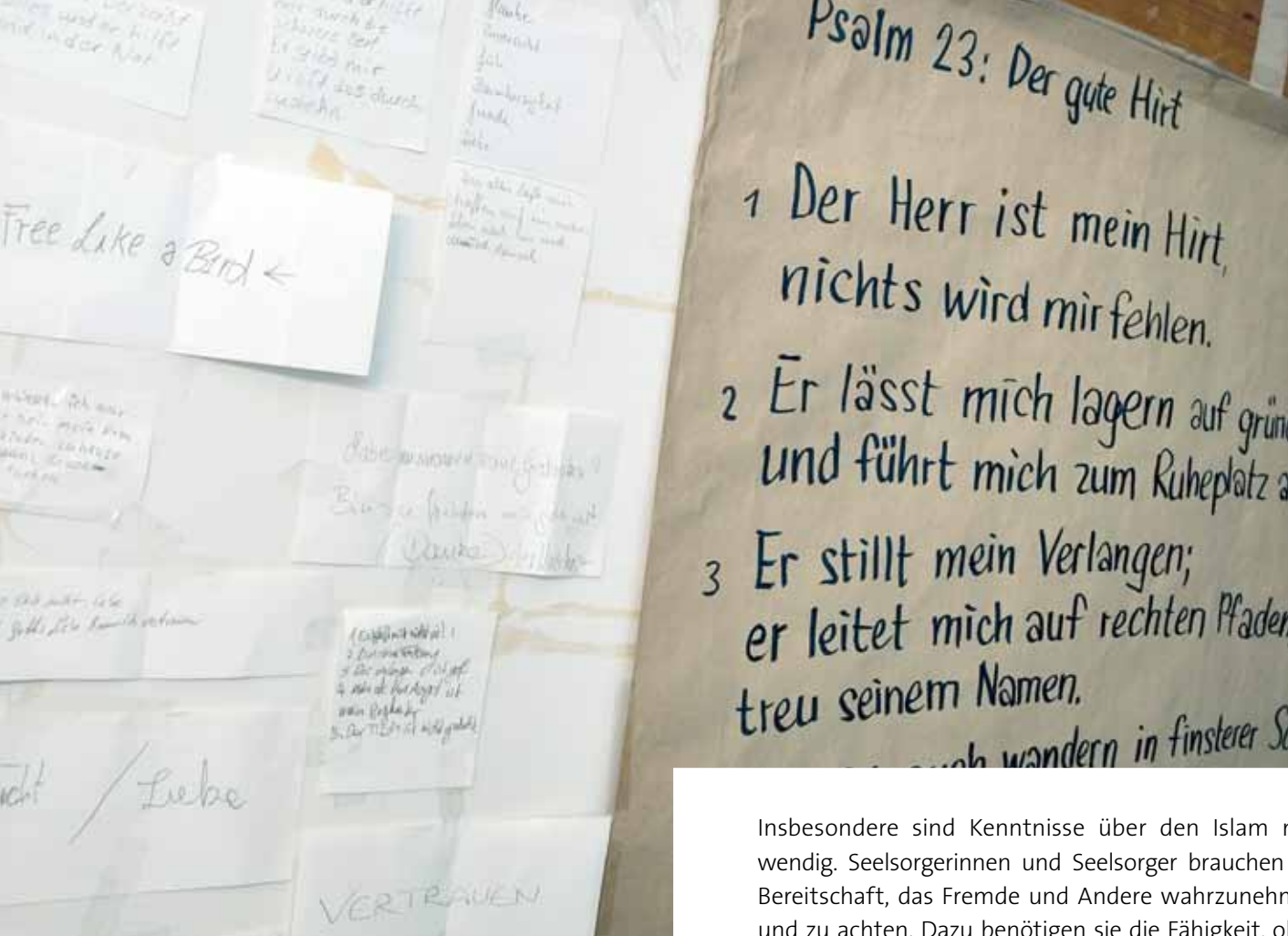
und somit auch Geistliche als Personal erwünscht, ist das im 21. Jahrhundert nicht mehr selbstverständlich. Bei Gesprächen um die aktuellen Baukonzepte von Gefängnissen wirbt die Gefängnisseelsorge für eigenständige Kirchen, die sowohl als Orte der Stille und des Gebets als auch als Gottesdienstraum von unschätzbarem Wert sind. „In der Regel lädt die Gefängnisseelsorge alle Gefangenen zu Gottesdiensten und anderen religiösen Veranstaltungen ein und bietet allen Gefangenen seelsorgliche Begleitung an.“⁵

Im Einzelgespräch ist die seelsorgliche Verschwiegenheit und das unverbrüchliche Beichtgeheimnis in der totalen Institution Gefängnis von besonderem Wert und ein gesetzlich geschütztes Gut. Auch bei diakonischer Unterstützung oder Angeboten für Angehörige von Gefangenen ist die Konfessionszugehörigkeit kein Zugangskriterium.

Die Leitlinien der Gefängnisseelsorge beschreiben die interreligiöse und interkulturelle Kompetenz, die im Gefängnis geboten ist: „Im Umgang mit Menschen unterschiedlicher Nationalität und Sprache, (sub-)kultureller Prägung und Religionszugehörigkeit benötigen Seelsorgerinnen und Seelsorger Kenntnisse über kulturelle Zugehörigkeit, über Wert- und Moralvorstellungen, über die religiöse Beheimatung mit ihrer Tradition und ihren Ritualen und über die spezifische religiöse Haltung und Ausdrucksform eines Menschen anderer Herkunft.



Der Großteil der inhaftierten Jugendlichen und Heranwachsenden hat einen Migrationshintergrund, daher liegen auf dem Altar in der Gefängniskirche der Justizvollzugsanstalt Köln Bibeln in vielen Muttersprachen bereit.



Handschriftliche Anmerkungen von Gefangenen vor der Gefängniskirche in der Justizvollzugsanstalt Köln zu Psalm 23

⁶ Aus den „Leitlinien für die Evangelische Gefängnisseelsorge in Deutschland“. Hannover 2009, Seite 46; PDF-Download: <http://bit.ly/1CSi0Di>

Richtungen – viele sind evangelikal geprägt – haben die Gefängnisseelsorge als Kontaktperson. Die Anstaltsleitung kann von der Seelsorge Beratung und Information erwarten, wenn Vertreter von Religionsgemeinschaften um Zutritt bitten oder Gefangene mit speziellen religiösen Anliegen (z.B. koscheres Essen) anfragen. In der Gemeinschaft aller, die im Gefängnis arbeiten, sind die Seelsorgenden in ihrer Funktion als Seelsorgerin und Seelsorger ansprechbar und gleichzeitig kooperieren sie mit den unterschiedlichen Diensten. Seelsorge ist zwar Teil des Systems, letztendlich ist aber die Kirche die Dienstgeberin und bestimmt so das Verhältnis, auch als ein kritisches Gegenüber. Evangelische Seelsorge im interkulturellen Ort Gefängnis verkündigt die Freiheit, zu der uns Christus befreit. Sie macht das Angebot, in der Kirche einen Ort zu finden, wo Menschen willkommen sind. Kirche ist ein Frei-o.



CLAUDIA MALZAHN

arbeitet seit 1991 als Seelsorgerin in der JVA Köln, dem größten Gefängnis von NRW mit mehr als 1.000 Haftplätzen. Männer, Frauen und jugendliche Frauen sind hier untergebracht in Untersuchungshaft, Strafhaft, Hochsicherheit und offenem Vollzug. Seit 2012 ist sie Rheinische Sprecherin der Evangelischen Konferenz für Gefängnisseelsorge in NRW.

Gefängnisseelsorge bildet eine Brücke zwischen „drinnen“ und „draußen“. Wertvoll sind Vernetzungen mit Gemeinden, Kirchenkreisen und Landeskirche. Kontakte zur Diakonie und zu anderen Trägern der Straffälligenhilfe sowie zu kirchlichen Beratungsstellen werden auch von Sozialdienst und Psychologen als Kooperationspartner genutzt. Ehrenamtliche verschiedenster theologischer



Pfarrerin und Gefängnisseelsorgerin Claudia Malzahn im Gruppengespräch mit Inhaftierten der JVA Köln



In der JVA Köln können die Jugendlichen in der „Antirassismusgruppe“ lernen, mit anderen über ihre Gedanken und Gefühle zu sprechen. Artikel zum Thema auf evangelisch.de: <http://bit.ly/1Dyi45Q>



Evangelische Konferenz für Gefängnisseelsorge in Deutschland: www.gefaengnisseelsorge.de

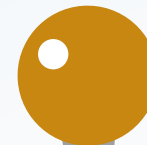
MIT PERSÖNLICHER POSITIONIERUNG ZUR VERÄNDERUNG – NOCH UNGEWOHNT



Die Interkulturelle Öffnung in der Gemeinde ist ein Prozess, dessen Bearbeitung Zeit verlangt.



Welche bereits gemachten Erfahrungen mit Interkultureller Öffnung sind uns zugänglich? Kennen wir Einrichtungen oder gibt es Berichte aus anderen Gemeinden?



Die rechtlichen und theologischen Grundlagen für die Interkulturelle Öffnung müssen bekannt sein.



Wie kann eine gemeinsame Fragestellung lauten, die auf die Interkulturelle Öffnung unserer Gemeinde abzielt?



„Von der Kirche für andere zu der Kirche mit anderen“ – zu welchen neuen Positionen kann die in diesem Werkbuch formulierte Perspektive konkret in unserer Gemeinde führen?



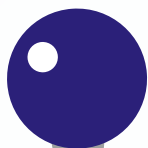
Wie bereiten wir Presbyteriumsmitglieder auf das Thema Interkulturelle Öffnung vor und wie kommunizieren wir es in der Gemeinde?



Welche Vorbehalte, Ängste oder Verunsicherungen habe ich beim Thema Interkulturelle Öffnung?



Wie begleiten wir den Prozess der Interkulturellen Öffnung und wie werten wir Erfahrungen auf dem Weg aus?



Was muss sich in unserer Gemeinde ändern, um von einer Kirche für andere zu einer Kirche mit anderen zu werden? Was können wir ändern? Was wollen wir ändern?



In welchen Arbeitsbereichen der Gemeinde können wir uns eine Interkulturelle Öffnung besonders gut vorstellen?



Kommentieren Sie diesen Beitrag online unter:
<http://interkulturell.ekir.de/?p=89>

*„Integration ist ein Prozess
 gemeinsamen Handelns
 von Gesellschaft und
 gesellschaftlichen
 Institutionen, die Chancen
 zur Teilhabe zu eröffnen,
 sowie von Menschen mit
 Zuwanderungsgeschichte,
 die diese Chancen
 aufgreifen und nutzen.“*

*Interkulturelle Öffnung als
 Diakonische Qualität, Seite 71*

IM PRESBYTERIUM MIT PERSÖNLICHER POSITIONIERUNG ZUR VERÄNDERUNG – NOCH UNGEWOHNT

Dr. Beate Sträter

Wenn eine Gemeinde sich auf den Weg der Interkulturellen Öffnung begibt, so ist das Presbyterium das entscheidende Gremium, diesen Schritt sorgfältig zu beraten und zu verabschieden, und zwar in Kooperation mit dem Arbeitsbereich, der für Kommunikation und Begleitung zuständig ist. Besonders wichtig: Die Thematik erfordert Zeit – für Presbyteriumsnachmittage, -wochenenden oder -klausuren.

Es wird sicher zu unterscheiden sein, ob es sich um eine Grundsatzentscheidung handelt oder ob bereits ein konkretes Projekt in Planung ist. Ebenfalls entscheidend ist es, ob es um die Anstellung eines christlichen oder nicht christlichen Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin geht. Presbyterien müssen die rechtlichen und theologischen Grundlagen kennen. Davon ausgehend kann dann eine für die Gemeinde spezifische und passende Projektbeschreibung vorgenommen werden. Die folgenden Anregungen sind als Vorschläge zu verstehen, aus denen je nach verfügbarem Zeitbudget eine Auswahl zu treffen ist.

PERSÖNLICHE POSITIONIERUNG

Vermutlich gibt es in jedem Presbyterium Vorbehalte, Ängste oder Verunsicherung, wenn es um die Interkulturelle Öffnung unter den Mitarbeitenden geht. Dies wird besonders dann der Fall sein, wenn ein nicht christlicher Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin eingestellt werden soll. Wichtig ist es, dass es buchstäblich

einen „Raum“ gibt, in dem auch mögliche Vorbehalte ausgesprochen werden können. Auf der anderen Seite ist auch eine unreflektierte Zustimmung wenig tragfähig und erfordert eine theologische Auseinandersetzung. Hier sind Methoden zu wählen, die das Gespräch eröffnen, ohne sofort zu argumentieren und zu bewerten. Die Bereitschaft von Presbyterien, sich auf solche Methoden einzulassen, wird sicher unterschiedlich sein und auch von den zeitlichen Rahmenbedingungen abhängen. Es ist deshalb wichtig, Presbyterinnen und Presbyter zu ermutigen, solche möglicherweise ungewohnten Zugänge auszuprobieren. Das Ziel muss transparent sein: Es geht darum, dass jeder und jede sich über die eigene Position klar wird und diese ins Gespräch einbringt. Zugleich wird auf diese Weise die Vielfalt unterschiedlicher Positionen und Wahrnehmungen deutlich. Sehr zu empfehlen ist es, dafür eine externe Moderation in Anspruch zu nehmen, damit auch die Leitenden die Chance haben, sich ebenso einzubringen wie alle anderen.

Eine geeignete Methode zum Einstieg bietet z.B. eine Punkteabfrage (verschiedene unterschiedlich positionierte Äußerungen werden mit Klebepunkten gewichtet). Alternativ dazu kann eine Skala mit unterschiedlichen Positionen am Anfang und am Ende erstellt werden. Oder alle stellen sich im Raum zu bestimmten Aussagen auf und Einzelne werden befragt, warum sie sich so positioniert haben.

Ein Vier-Ecken-Gespräch befördert einen noch stärkeren Austausch: Jede Ecke des Raums erhält eine These, zu der sich eine Kleingruppe mündlich oder in einem Schreibgespräch austauscht, z.B.:

- In einer evangelischen Gemeinde sollten nur Evangelische mitarbeiten, weil ...
- Muslimische Mitarbeitende bieten für unsere Gemeinde eine Chance, weil ...
- Ich bin mir unsicher, weil ...
- Ich sehe besondere Hindernisse, weil ...

Nach einigen Minuten wechseln die Gruppen die Position, auch die Gruppenzusammensetzung kann sich verändern. Die Formulierungen der Thesen sollten dabei möglichst persönlich und weniger fachlich-formal gehalten werden. Es kommt darauf an, unterschiedliche Positionen erst einmal ehrlich zu benennen, ohne sie zu bewerten. Auch Widerstände dürfen zur Sprache kommen, sie sollten nicht zu schnell „argumentativ“ aus dem Weg geräumt werden.

Die persönliche Positionierung kann methodisch ergänzt werden, z.B. die lacemat-Methode, Fishbowl oder Kugellager als Diskussionsformen, um einen möglichst breiten Austausch zu ermöglichen (siehe „Methodenpool“ am Ende dieses Beitrags).

BIBLISCHE UND THEOLOGISCHE GRUNDLEGUNG

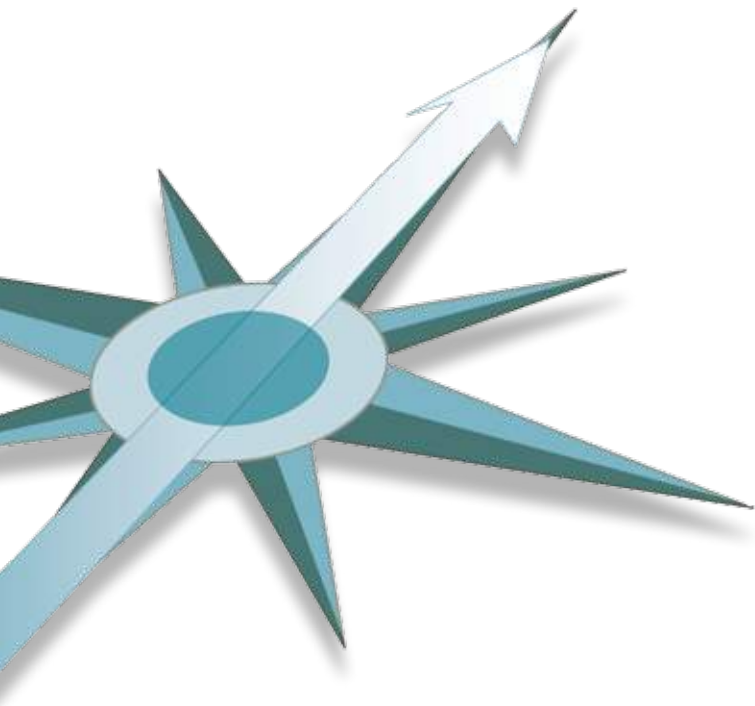
„Von der Kirche für andere zu der Kirche mit anderen“ – diese Perspektive wird in diesem Werkbuch formuliert. Damit das nicht nur ein Slogan bleibt, ist eine biblische und systematisch-theologische Fundierung notwendig. Im Beitrag von Stefan Heinemann (Seite 8 ff. in diesem Buch) werden verschiedene biblische Erzählungen benannt, bei denen Menschen, die nicht zum Volk Israel gehören, eine wichtige Rolle in Gottes Geschichte mit seinem Volk und den Menschen haben. Es bietet sich an, sich mit einer oder mehreren dieser Geschichten in Kleingruppenarbeit auseinanderzusetzen. Dabei können kreative Methoden der Bibelarbeit zum Einsatz kommen, mit der die verschiedenen Ebenen der biblischen Texte erschlossen werden (s. Beispiele im Anhang, Seite 85). Eine gemeinsame Fragestellung, die auf die Interkulturelle Öffnung der Gemeinde abzielt, sollte für alle Gruppen gefunden werden (z.B.: Welche neue Perspektive eröffnet diese Erzählung für unsere Gemeinde?/Welche Fragen bleiben offen?).

Ein kreativer Ansatz, die ekklesiologischen Fragestellungen aufzugreifen, könnte z.B. darin bestehen, eine Kirche für andere und eine Kirche mit anderen zu visualisieren (z.B. mit bildlicher oder gestalterischer Darstellung, Collagen, Standbild, szenische Darstellung). Eine Impulsfrage zur Auswertung könnte z.B. lauten: Was muss sich in unserer Gemeinde ändern, um von einer Kirche *für* andere zu einer Kirche *mit* anderen zu werden?



Altenpflegerin Simona Winckler kümmert sich um die Essensgäste beim Abendessen im Altenheim der Diakonie am Kaiserswerther Markt in Düsseldorf.

Welche Zielformulierung können wir für die Interkulturelle Öffnung in unserer Gemeinde erarbeiten?



Als relativ unproblematisch wird häufig eine Interkulturelle Öffnung in Arbeitsbereichen angesehen, die in der Wahrnehmung der Gemeinde eher am Rande stehen, wie z.B. in diakonischen Arbeitsbereichen, Kindertagesstätten oder der offenen Jugendarbeit. Hier stellt sich auch die Frage, wie die Erfahrungen dieser Arbeitsbereiche stärker ins Zentrum rücken können und was dies für das vermeintliche „Kerngeschäft“ wie Gottesdienste und Kasualien oder auch die Konfirmandenarbeit bedeutet.

INFORMATION: RECHTLICHE VORAUSSETZUNGEN/ERFAHRUNGEN

Ein wichtiger Teil der Beratungen ist die Information über die bisherigen und veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen. Dafür bietet dieses Werkbuch eine gute Grundlage (vgl. Seite 30 ff.). Auch hier können verschiedene Aspekte in Kleingruppenarbeit vorbereitet und präsentiert werden – wenn dies die Zeit erlaubt. Sonst ist auch ein kurzer Impuls mit entsprechendem Thesenpapier eine Möglichkeit. Einen ergänzenden Zugang bietet z.B. ein Bericht aus einer Gemeinde/Einrichtung, die bereits Erfahrungen mit Interkultureller Öffnung gesammelt hat.

PRAKTISCHE UMSETZUNG

Entsprechend dem Ansatz im Mitarbeitenden-Ausnahmegesetz, aber auch als generelle Arbeitsgrundlage, eine Interkulturelle Öffnung umzusetzen, ist eine klare Projektbeschreibung nötig. Auch wenn eine Ausformulierung sicher nicht in der Presbyteriumssitzung geschehen kann, sollten hier Stichpunkte für einen Entwurf gesammelt werden. Dazu gehören neben

der Beschreibung von Voraussetzungen und Rahmenbedingungen eine Zielformulierung und die Festlegung von Arbeitsschritten. Hilfreich ist auch die Überprüfung der Gemeindekonzeption, möglicher Anknüpfungspunkte und notwendiger Veränderungen. Dies bezieht sich auf einzelne Arbeitsbereiche (z.B. in Kindertagesstätten, Jugendarbeit, Diakonie). Gleichwohl ist Interkulturelle Öffnung auch als Querschnittsaufgabe wahrzunehmen und zumindest probeweise für verschiedene Arbeitsbereiche zu formulieren.

Ebenfalls zu planen ist die Kommunikation in die Gemeinde hinein. Sind die Presbyteriumsmitglieder darauf ausreichend vorbereitet? Es ist damit zu rechnen, dass es auch dort ablehnende oder irritierte Reaktionen geben kann. Wie wird damit umgegangen? Sprachfähigkeit und eine größtmögliche Transparenz sind hier gefragt.

PROJEKTBEGLEITUNG/EVALUIERUNG

Da es nicht allein darum geht, Mitarbeitende anderer Kultur oder Religion einzustellen, sondern vielmehr einen Prozess einzuleiten, der auch die Gemeinde verändert, ist eine aufmerksame und kontinuierliche Begleitung besonders wichtig. Das Presbyterium muss festlegen, wie und durch wen dies geschieht, und sich regelmäßig Zeit für Bericht und Beratung nehmen. Entsprechend dem Mitarbeitenden-Ausnahmegesetz ist das Projekt, nicht christliche Mitarbeitende zu beschäftigen, vorerst zeitlich begrenzt. Auch für die Frage einer weiteren Perspektive ist die Evaluierung und Auswertung der bisherigen Erfahrungen unverzichtbar.

FEEDBACK

Zum Abschluss der Arbeit ist eine Feedbackrunde zu empfehlen, bei der sich alle noch einmal äußern können, ohne dass die Beiträge kommentiert oder diskutiert werden. So kann wahrgenommen werden, wo die Gruppe im Prozess steht, was sich verändert hat und was für die Weiterarbeit wichtig bzw. noch offen ist.

ANHANG

- Methoden zur Arbeit mit Bibeltexten
- Dialogisieren/Weiterschreiben
- Die Geschichte/den Text laut vorlesen
- Sich mit einer Person/Figur identifizieren und die Geschichte/den Text neu hören (perspektivisches Hören)
- Personen/Figuren der Geschichte/des Textes melden sich zu Wort/nehmen das Wort.
- Ein dialogischer Text entsteht.

DAS STANDBILD/DENKMAL

- Die Geschichten/den Text laut vorlesen und die Verben notieren, die das Standbild/Denkmal bestimmen könnten.
- Gemeinsam überlegen, welche Szene/Situation besonders wichtig ist und welche sich für ein Standbild/Denkmal eignet.

- Kleingruppen erproben einzelne Szenen/Situationen als realistisches oder abstraktes Standbild/Denkmal (entweder die Gruppe arbeitet gemeinsam oder ein „Künstler“ formt die anderen als „Material“ zu einem Standbild/Denkmal.
- Die Standbilder/Denkmäler werden präsentiert. Die Zuschauenden können Veränderungen vornehmen.

TEXTSOZIOGRAMM

- Die Geschichte lesen. Die Personen/Figuren benennen und notieren in der Reihenfolge ihres Vorkommens.
- Auf eine Ellipse auftragen.
- Die Geschichte Satz für Satz durchgehen; die Aktionen/Interaktionen der Personen/Figuren als Verbindungslinien auf der Ellipse eintragen. Ein Beziehungsgeflecht entsteht.
- Die Anzahl der Verbindungslinien „auszählen“. Den Schwerpunkt für die Gewichtung der Geschichte entdecken.
- Der Geschichte eine treffende Überschrift geben. Mit anderen Überschriften, z. B. in der Bibel, vergleichen. Übereinstimmungen/Unterschiede entdecken.

Methoden zu Einstiegsübungen und Austausch für den Prozess Interkulturelle Öffnung:

Punkteabfrage, Fishbowl, Kugellager u.a. finden Sie hier:

<http://methodenpool.uni-koeln.de/techniken/unterricht.html>

Sie können die Texte und Übungen auch komplett als PDF herunterladen:

<http://methodenpool.uni-koeln.de/download/techniken.pdf>



Texte, Download-PDF und weiterführende Links zur Placemat-Methode:

<http://methodenpool.uni-koeln.de/download/placemat.pdf>

16,5 Millionen der 81 Millionen Einwohner Deutschlands (über 20%) hatten laut Bundesregierung 2015 einen Migrationshintergrund.

16

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG
↔ IM GOTTESDIENST?

HINWEISE ZUR PLANUNG UND DURCHFÜHRUNG INTERKULTURELLER GOTTESDIENSTE





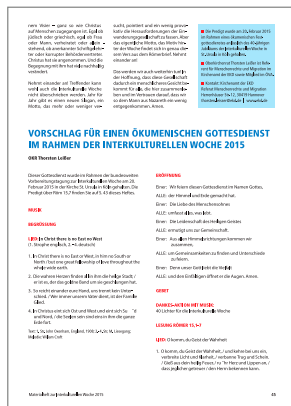


Kommentieren Sie diesen Beitrag online unter:
<http://interkulturell.ekir.de/?p=91>

Dokumentation der Tagung „Kirche in der interkulturellen Gesellschaft“ als PDF unter:
<http://bit.ly/1gtcXPT>



Einen Vorschlag für die Gestaltung eines ökumenischen Gottesdienstes finden Sie im Materialheft zur Interkulturellen Woche 2015, Seite 45: <http://bit.ly/1TCOWno>



IM GOTTESDIENST HINWEISE ZUR PLANUNG UND DURCHFÜHRUNG INTERKULTURELLER GOTTESDIENSTE

Markus Schaefer

Es gibt nicht den interkulturellen Gottesdienst. Je nach Teilnehmerinnen und Teilnehmern, Ort, beteiligten Gemeinden und Stand des Vertrauens sind verschiedene Formen und Stile sinnvoll. Aufgrund reicher Erfahrung mancherorts (z.B. Essen, internationaler Gospelgottesdienst in Hamburg mit über 100 Gottesdiensten in den letzten Jahren) kann man aber folgende Empfehlungen geben:

FREMDHEIT WAHRNEHMEN, ÖKUMENISCHE VIELFALT AKZEPTIEREN

Bevor man Gottesdienste zusammen feiert, hilft es, zunächst in kleinen Gruppen den (normalen) Gottesdienst anderer Gemeinden zu besuchen, um Verständnis für verschiedene Traditionen zu entwickeln.

VERTRAUEN

wachsen lassen. Es ist schwer, wenn Menschen verschiedener Kulturen einander erst unter dem Druck, eine Veranstaltung planen zu müssen, kennenlernen.

GLEICHGEWICHT ZWISCHEN PLANUNGSSICHERHEIT UND DER FREIHEIT DES GEISTES

Es gilt der Spruch: „Auch Spontaneität will wohl überlegt sein“. Ein afrikanischer Pastor formuliert seine Predigt nicht vorher aus, ein deutscher Küster will aber wissen, wann der Gottesdienst zu Ende ist. Der unterschiedliche kulturelle Zugang zu Fragen der Organisation sollte bewusst gemacht und humorvoll ausgeglichen werden.

SICHERHEIT BIETEN

durch ein aktives Team, das den Gottesdienst anleitet, und durch ein schriftliches (zweisprachiges) Programm mit dem Ablauf und wichtigen Texten, das am Eingang von freundlichen Menschen verteilt wird oder an den Plätzen ausliegt.

WILLKOMMENSKULTUR

Zu interkulturellen Gottesdiensten gehört noch mehr als zu „normalen“ Gottesdiensten eine Willkommenskultur, dazu der Vorschlag: Nach der Begrüßung treten alle aus ihren Bänken und schreiten gegenläufig im Mittelgang aneinander vorbei, um sich zu begrüßen und die Hand zu schütteln.

BETEILIGUNG

ermöglichen (z.B. durch ein 5- bis 10-minütiges Bibelgespräch in Kleingruppen in den Bänken zum Predigttext; gerne kurzes Sammeln (keine erneuten Predigten!) von drei oder vier Zeugnissen oder Statements für alle. Dazu ist ein tragbares, möglichst drahtloses Mikrofon nützlich.

VERTRAUTE SPRACHE

Interkulturelle Gottesdienste sind keine Inszenierung der babylonischen Sprachverwirrung: Man sollte sich daher grundsätzlich auf eine oder zwei Sprachen einigen (zum Beispiel Deutsch und Englisch), in denen gelesen, gesungen, gepredigt und gebetet wird und in

denen die Programme erscheinen. Gleichwohl tut es allen Beteiligten gut, wenn sie ihre Muttersprache mindestens einmal im Gottesdienst hören (in der Begrüßung, bei einer Lesung – die anderen Sprachen können dann im Programm abgedruckt sein –, beim Gebet).

UNSIHERHEITEN REDUZIEREN

durch kurze Erklärungen zu den Stücken im Gottesdienst und durch den Verzicht auf allzu Fremdes. Dazu ist eine gute, vertrauensvolle Vorbereitung im Team notwendig.

MUSIK

Musik ist eine universelle Sprache, die die Atmosphäre des Gottesdienstes maßgeblich bestimmt. Sie sollte gut vorbereitet und gut dargeboten werden. Liedtexte lassen sich besser an die Wand projizieren, ein Chor oder ein Band sorgen für gute Stimmung und Sicherheit bei (neuen) Liedern.

PREDIGT

in einer, höchstens zwei Sprachen, nicht zu lang, Dialogpredigten haben sich bewährt, da im Zentrum des Gottesdienstes die Predigerinnen/Prediger der beteiligten Gruppen vorkommen und nicht eine die andere dominiert.

BEGEGNUNGEN

am oder nach dem Schluss des Gottesdienstes bei einer Tasse Tee oder einem Essen sind sehr wichtig, um sich

noch besser kennenzulernen und Feedback über den Gottesdienst zu erhalten. Erkunden Sie dazu vorher die räumlichen, technischen und personellen Möglichkeiten. Oft besteht die Gastbergemeinde (nicht zu Unrecht) darauf, nichts selbst organisieren zu müssen.

FESTES ORGANISATIONSTEAM

mit klaren Aufgaben benennen; organisatorische und technische Details beachten; Pannen und Kompetenzwirrwarrr können ansonsten gut vorbereitete Gottesdienste verderben.

GUTE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

sollte man darin erfahrenen Mitarbeitenden (z.B. Öffentlichkeitsarbeit der Kirchenkreise) übertragen und bestehende Kanäle (Verteiler, Pressekontakte, Internet) nutzen.

Die liturgische Konferenz der EKD wird sich im Februar 2016 mit dem Thema „Interkulturelle Gottesdienste“ befassen. Vom 20.–21. Mai 2016 findet im Rahmen des Reformationsdekade-Jahres „Reformation und die Eine Welt“ im Michaeliskloster Hildesheim ein Workshop zum Thema „Interkultureller Gottesdienst“ statt. www.michaeliskloster.de

Die Interkulturelle Woche 2015 findet vom 27. September bis 3. Oktober unter dem Motto „Vielfalt. Das Beste gegen Einfalt.“ statt. Ein Materialheft bietet thematische und inhaltliche Anregungen zur Planung in Städten und Gemeinden.

www.interkulturellewoche.de

Materialheft als PDF zum Download:

<http://bit.ly/1K7OnJl>



Ökumenischer Gottesdienst zum Auftakt der Interkulturellen Woche 2015: Sonntag, 27. September, im Hohen Dom zu Mainz

Weitere Informationen:

<http://bit.ly/112Uzsw>

17

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG
↔ IN GESPRÄCHSKREISEN?

MACHT EUCH (NICHT NUR)
EIN BILD!

„Fremd

ist der

nur in

Fremde

der
Fremde.“

Karl Valentin



Kommentieren Sie diesen Beitrag online unter:
<http://interkulturell.ekir.de/?p=93>

IN GESPRÄCHSKREISEN MACHT EUCH (NICHT NUR) EIN BILD!

Markus Schaefer

Eine erste Annäherung zum Thema „Interkulturelle Öffnung“ und zur Wahrnehmung anderer Kulturen im Presbyterium, in einem Gemeindekreis, einer Konfigruppe oder einem Mitarbeitendenteam kann die Spielszene „Besuch aus der Südsee“ sein. In der Literatur und im Internet gibt es verschiedene Versionen dieser Übung, sie kann je nach Personenzahl und schauspielerischem Talent der Beteiligten auch variiert werden.

Zwei Freiwillige, eine Frau und ein Mann, werden vorher eingewiesen und über den Hintergrund informiert und tragen dann die folgende stumme Szene vor. Die Gruppe schaut im Kreis zu und wird gebeten, die Szene genau zu beobachten und anschließend zu schildern.

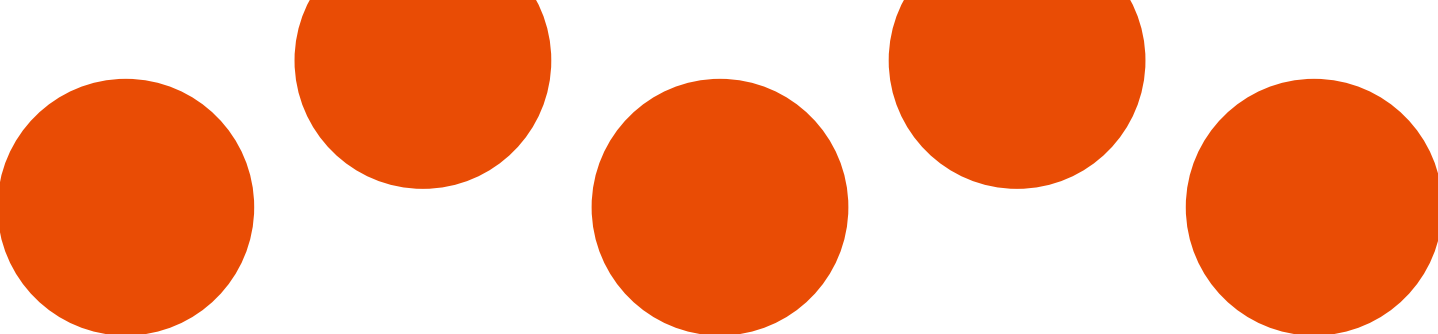
MACHT EUCH (NICHT NUR) EIN BILD

Eine Frau folgt beim Hereinkommen auf etwa zwei Schritten einem Mann und trägt dabei eine Schale mit Erdnüssen. Der Mann nimmt auf einem im Raum stehenden Stuhl Platz. Die Frau setzt sich zu seinen Füßen auf den Boden und stellt die Schale ab. Die Frau verneigt sich und nimmt dann die Schale mit den Erdnüssen auf und reicht sie dem Mann. Der Mann blickt die Frau nicht an, nimmt sich eine Handvoll Erdnüsse und isst sie. Die Frau stellt sie wieder auf den Boden und nimmt erst dann von den Erdnüssen, wenn der Mann aufgegessen hat. Damit endet die Szene, die Schauspieler kehren ohne Kommentare in den Stuhlkreis zurück.

Nach der nun folgenden Schilderung durch die Gruppe ergibt sich erfahrungsgemäß folgendes Bild: Der Mann sei der Frau übergeordnet: Er gehe voraus, dürfe auf dem Stuhl sitzen, werde von der Frau bedient, die erst essen dürfe, wenn der Mann aufgegessen habe. Die Frau sei also in jeder Hinsicht unterdrückt.

Wenn gewünscht, können die Beobachtungen und Deutungen auch stichwortartig auf einer Tafel oder einem Flipchart festgehalten werden.

Erst jetzt erläutert die Moderatorin/der Moderator den kulturellen Hintergrund, wie er tatsächlich in manchen Gegenden der Welt, etwa in der Südsee, gültig ist: Die Frau ist dort die übergeordnete, privilegierte Person! Der Mann muss ihr den Weg bahnen und sie vor Gefahren, etwa Schlangen, schützen. Nur die Frau hat direkten Kontakt zur Erde, aus der die Menschen Kraft und Sicherheit beziehen. Das Sitzen auf einem Stuhl signalisiert keine gesellschaftliche Höherstellung, sondern im Gegenteil die Distanz zu den lebensspendenden Kräften der Erde. Die Frau erst stellt den spirituellen Kontakt zu den Naturkräften her. Dem entsprechend ist sie die Empfängerin von Früchten und Speisen. Nur durch ihre Vermittlung erhält der Mann das Essen, dessen Qualität er gleichsam als Vorkoster prüfen muss, bevor die Frau isst. Der Mann darf keinen direkten Blickkontakt mit der Frau suchen, sie darf ihn dagegen direkt ansehen.



Anschließend wird eventuell anhand der Aufzeichnungen an dem Flipchart/der Tafel über diese kulturell interne Deutung diskutiert. Nicht selten beharren Teilnehmende auf ihrer europäischen Interpretation als der einzig „richtigen“. Sie ist aber in Wahrheit durch spezifische Rollenerwartungen und kulturelle Übungen in Deutschland geprägt.

Das Anspiel hat folgende Vorteile:

- Es setzt bei dem Moment der Befremdung an und ruft unwillkürlich kulturelle Voreinstellungen ab.
- Zeitbedarf und Aufwand sind gering.
- Es zeigt, dass „Kultur“ weit mehr ist als Literatur und Bildung, und aus kleinen, alltäglichen Gesten, Verhaltensweisen und Rollenzuweisungen besteht.
- Es zeigt, wie sehr kulturelle Übereinkommen und Werte mit religiösen und weltanschaulichen Faktoren verschränkt sind.
- Es zeigt, wie sehr Menschen, die nach Deutschland kommen, mit für sie unbekannten Konventionen konfrontiert werden und wie rasch sie „in Fallen tappen“, wie sehr aber auch Deutsche zu kulturellen Fehlinterpretationen von Migranten neigen.

Am letzten Gedanken anknüpfend kann die Diskussion dadurch weitergeführt werden, dass man gezielt nach Situationen fragt, in denen Missverständnisse wie die verschiedenen Interpretationen der Szene bei uns in Deutschland im Zusammentreffen von Menschen aus verschiedenen Kulturen auftreten.

Schließlich kann der Gesprächsleiter/die Gesprächsleiterin abschließend ins Gespräch einbringen, welche Wahrnehmung und welche Fragen hilfreich sein könnten, um solche Missverständnisse zu identifizieren und ihnen kreativ und großzügig zu begegnen.

18

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ↔ IN DER ZUKUNFT?



Komentieren Sie diesen Beitrag online unter:
<http://interkulturell.ekir.de/?p=95>

*„Interkulturelle Öffnung“ war von vorn-
herein ein biblisches Projekt: Unsere
Kirche besann sich eigentlich auf ihre
Wurzeln: die Vielfalt, die am Anfang
des Evangeliums stand. Ich meine, sie
hat deshalb auch bei der geistlichen
Neuorientierung geholfen.“*

EIN FIKTIVER AUSBLICK IN DAS JAHR 2040

Markus Schaefer

Keiner weiß, wie der Prozess „Interkulturelle Öffnung“ verlaufen wird. Keiner hat die Gabe, in die Zukunft zu sehen. Doch manchmal motivieren Zukunftsvisionen auch. Wie oft wünschen wir uns, eine Art Zeit-Fernglas zu haben, um die Wirkungen unseres Tuns (oder Lassens) besser abschätzen zu können. Die Szenarien von heute sind die Rückblicke von morgen.

Lassen wir einige Rückblicke aus dem Jahre 2040 auf uns wirken.

„2015 begann – zunächst kaum wahrgenommen – eine der wichtigsten Veränderungen in unserer Kirche: Heute sind schon die Gesichter im Gottesdienst vielfarbig. Der Einfluss aus anderen Ländern auf die Lieder, Gesten und die Liturgie sind unverkennbar.“

„Interkulturelle Öffnung hat uns die Augen (und Herzen) dafür geöffnet, dass unsere Kirche von einer bestimmten Kultur geprägt ist. Es hat uns gutgetan, das Evangelium von dieser Kultur unterscheiden zu lernen und offen zu sein für Menschen aus anderen Kulturen und ihre Ideen von Kirche und Glauben.“

„Um 2015 begann die Migration nach Deutschland erst richtig. Ich weiß noch: Plötzlich kamen Hunderttausende Flüchtlinge übers Mittelmeer. Das hat unsere Gesellschaft und unsere Kirche ganz schön durchgeschüttelt. Gut, dass mit der „Interkulturellen Öffnung“ rechtzeitig begonnen wurde, auf diese Entwicklung zu reagieren.“

„Interkulturelle Öffnung – war ja ein netter Versuch. Aber die Aussicht, Kirche mit Migranten und sogar Nicht- und Andersgläubigen gestalten zu sollen, hat eher zum Gegenteil geführt: Gemeinden haben sich in ihre Traditionen und Gewohnheiten zurückgezogen.“

„Die Inkulturation des Evangeliums in Mitteleuropa über Jahrhunderte ist so stark, dass sich eine Öffnung für andere Formen, Kulturen und Sprachen als Illusion erwiesen hat.“

„Interkulturelle Öffnung, das war schon was: Anders, als es sich die Initiatoren gedacht haben, aber mit vielen guten, ungeahnten Folgen.“

„Der Prozess der Interkulturellen Öffnung ist leider gescheitert: Deutsche, deren Eltern aus anderen Teilen der Welt stammen, haben sich – wenn überhaupt – in Freikirchen und ethnozentrischen Gemeindegruppen organisiert. Die Landeskirche ist heute immer noch eine weiße, kultur-deutsche.“

„Natürlich arbeiten heute auch Muslime und selbst Atheisten in der Kirche mit; nicht in den Leitungsgremien, in Lehre und Verkündigung. Wohl aber in Gruppen, Kreisen, der Verwaltung und Diakonie. Warum sollten nur Christen am Reich Gottes mitarbeiten?“

„Interkulturelle was? Ach, das war doch einer dieser unzähligen Reformprozesse in den ersten 20 Jahren des Jahrhunderts. Gut, dass das vorbei ist.“

„Heute gibt es in der Evangelischen Kirche im Rheinland fünf internationale Gemeinden: ein Drittel der Pfarrerrinnen und Pfarrer haben Eltern, die im Ausland geboren wurden, zu meiner Ortsgemeinde gehören drei verschiedene muttersprachliche Gruppen. Wir feiern gemeinsam, aber auch getrennt, nach verschiedenen Traditionen Gottesdienst. Alle Gruppen sind im Presbyterium vertreten.“

[illegible]

ANHANG

FOTONACHWEISE:

Seite 5: ekir.de / Uwe Schinkel
Seite 8: ekir.de / Michel Schier
Seite 13: Werbeagentur Demner, Merlicek & Bergmann / 2012
Seite 26: epd-bild / Uwe Möller, 2014
Seite 27: epd-bild / Fritz Stark, 2015
Seite 28: epd-bild / Norbert Neetz, 2015
Seite 36: epd-bild / Rolf Zöllner
Seite 37: Dietrich Hackenberg
Seite 39: Gabi Sieg-Ewe / IKK-Konvent 2012
Seite 42: epd-bild / Uwe Möller
Seite 44: (oben) epd-bild / Meike Böschemeyer, 2014
Seite 44: (unten) epd-bild / Barbara Frommann, 2012
Seite 48: epd-bild / Hanno Gutmann
Seite 49: epd-bild / Stefan Arend, 2013
Seite 51: epd-bild / Rolf Zöllner, 2012
Seite 56: epd-bild / epd West / Bertold Fernkorn, 2006
Seite 61: www.esg-due.de / Bilder & Berichte vom 21.5.2015
Seite 67: Stadtteilladen Flingern / Christel Powileit
Seite 72: W. Drews, Evangelische Jugendbildungsstätte Hackhauser Hof e.V.
Seite 76, 77, 78, 79: epd-bild / Guido Schiefer, alle 2010
Seite 83: epd-bild / Stefan Arend

*Für den Abdruck der in diesem Werkbuch verwendeten Materialien liegt die Zustimmung der Urheber vor.
Berechtigten Urheberinteressen, die übersehen wurden, wird nachträglich durch den Herausgeber entsprochen.*

interkulturell.ekir.de



ekir.de

Evangelischen Kirche im Rheinland
Abteilung III „Ökumene, Mission und Weltverantwortung“
Hans-Böckler-Straße 7
40476 Düsseldorf
Telefon 0211 4562-404
Fax 0211 4562-561
E-Mail tina.nahnsen@ekir-lka.de

Download dieser Broschüre als PDF:
<http://www.ekir.de/url/Ekk>

