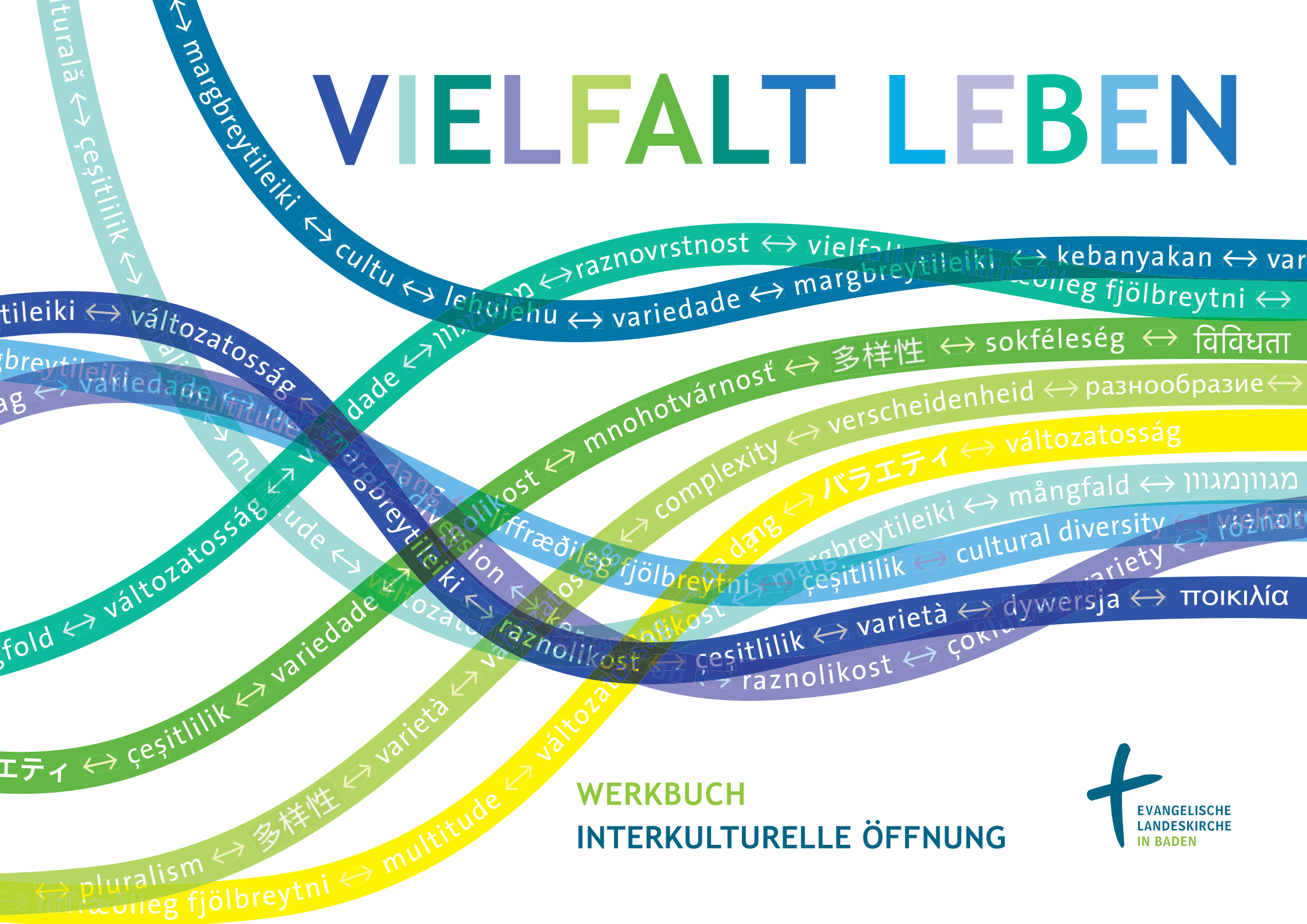


# VIELFALT LEBEN



WERKBUCH  
INTERKULTURELLE ÖFFNUNG



**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

<b>VORWORT</b>	<b>4</b>
<i>Landesbischöfin Prof. Dr. Heike Springhart</i>	
<b>1. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DER BIBEL</b>	<b>6</b>
Abraham als Ausländer, Jesus als Fremdling <i>Dr. Stefan Heinemann</i> .....	8
Interkulturalität in den ersten Gemeinden <i>Bettina Fuhrmann</i> .....	10
<b>2. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DER KULTUR</b>	<b>12</b>
Nichts für Feiglinge mit (nur) dem ersten Blick <i>Dr. Stefan Heinemann</i> .....	14
<b>3. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DER KIRCHE</b>	<b>16</b>
Anders sein und wachsen dürfen <i>Dr. Eberhard Hauschildt</i> .....	18
<b>4. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DER DIENSTGEMEINSCHAFT</b>	<b>20</b>
Evangelisches Profil als Leitgedanke und Strukturprinzip <i>Bernhard Beier-Spiegler</i> .....	22
<b>5. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DER DIAKONIE</b>	<b>26</b>
Diakonisches Leitbild und Herausforderungen im Kontext interkultureller Öffnung <i>Regine Gnegel und Jürgen Blechinger</i> .....	28
<b>6. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IM KIRCHLICHEN ARBEITSRECHT</b>	<b>34</b>
Möglichkeiten gibt es – im Gesamtkonzept mit Verkündigungsauftrag <i>Jürgen Blechinger</i> .....	36
<b>7. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG MIT GEMEINDEN ANDERER SPRACHE UND HERKUNFT</b>	<b>38</b>
Geschwister im Glauben – keine (lästigen) Gäste, sondern Partner <i>Bettina Fuhrmann</i> .....	40
<b>8. PLURALITÄTSFÄHIGKEIT UND EVANGELISCHES PROFIL – IKÖ BRAUCHT RASSISMUSKRITIK</b>	<b>44</b>
Zu einer rassismuskritischen Kirche und Diakonie <i>Regine Gnegel</i> .....	46
<b>9. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IM DIALOG MIT DEN RELIGIONEN</b>	<b>52</b>
Interreligiöser Dialog stärkt die eigene Identität <i>Dr. Beate Sträter</i> .....	54

<b>10. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN KITAS</b>	<b>58</b>
Interkulturelle und interreligiöse Bildung von Anfang an <i>Susanne Betz</i> .....	60
<b>11. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DEN STUDIENRENDENGEMEINDEN BADEN</b>	<b>62</b>
Lebensräume für deutsche und international Studierende in den Studierendengemeinden (ESGen) in Baden: Einübung in gerechtere Strukturen in einer globalisierten Welt <i>Wiebke Dornauer und Dr. Jantine Nierop</i> .....	64
<b>12. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DEN STADTTTEILEN – KIRCHE MITTEN IM LEBEN</b>	<b>68</b>
Stadtteilbezogenes Engagement von Pfarrgemeinden <i>Michelle Bogdanov</i> .....	70
<b>13. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DER EVANGELISCHEN JUGEND UND IM CVJM</b>	<b>76</b>
Bunt steht Dir! Wenn aus Fremden Freunde werden <i>Damaris Märte und Franziska Vorländer</i> .....	78
<b>14. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DER SEELSORGE</b>	<b>82</b>
Die Seele in ihrer Vielfalt streicheln, in jedem Menschen Gott begegnen <i>Kirchenrätin Sabine Kast-Streib</i> .....	84
Migration und Fluchterfahrung in der Seelsorge: Projekt „EMOJI“ <i>Ursula Bank und Regine Gnegel</i> .....	88
<b>15. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN GESPRÄCHSKREISEN UND GEMEINDEN</b>	<b>94</b>
Türen öffnen für Vielfalt <i>Bernhard Beier-Spiegler</i> .....	96
<b>16. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN GOTTESDIENSTEN</b>	<b>98</b>
Gottesdienste interkulturell öffnen <i>Ulrike Beichert</i> .....	100
<b>17. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IM JAHR 2034</b>	<b>102</b>
Woran erkennen Sie in Ihrem Alltag im Jahr 2034, dass unsere EKIBA sich interkulturell geöffnet hat?	
<b>ANHANG</b>	<b>104</b>
Fotonachweise	

# LIEBE LESER\*INNEN, LIEBE GESCHWISTER!

Als Kirche sind wir Teil der Gesellschaft, die seit Jahrzehnten durch zugewanderte Menschen immer bunter und vielfältiger geworden ist. Das Bild bei den zugewanderten Menschen ist ebenso bunt und vielfältig. Es sind Menschen aus der EU, Arbeitsmigrant\*innen aus außereuropäischen Ländern oder Menschen, die hier Schutz vor Krieg und politischer Verfolgung suchen.

Die Evangelische Landeskirche in Baden hat sich schon seit 2003 mit den Projekten „**Fit durch interkulturelles Training**“ und „**Gemeinsam Kirche gestalten**“ auf den Weg gemacht, sich diesen gesellschaftlichen Herausforderungen zu stellen. Ein Teilprojekt zielt darauf, interkulturelle Öffnungsprozesse zu gestalten. Interkulturelle Trainings für die Mitarbeitenden sowie die Förderung interkultureller Öffnung als Aufgabe und Prozess in unseren kirchlichen und diakonischen Einrichtungen kamen damit in den Blick.

Der andere Teil des Projekts widmete sich der Gestaltung interkultureller Öffnung der evangelischen Kirchengemeinden mit Blick auf internationale Gemeinden.

Die verstärkte Zuwanderung von Geflüchteten ab 2012 hat zusätzlich Prozesse innerhalb der Evangelischen Landeskirche und Diakonie angestoßen. So wurden mit dem „**Maßnahmenpaket Flüchtlinge der Evangelischen Landeskirche in Baden**“ interkulturelle Öffnung in den Kirchenbezirken, in der Jugendarbeit und in der Erwachsenenbildung unterstützt und eine referatsübergreifende Arbeit gefördert.

VIELFALT LEBEN

GEMEINSAM KIRCHE GESTALTEN

INTERKULTURELLES TRAINING

JUGENDARBEIT UND

ERWACHSENENBILDUNG UNTERSTÜTZEN

INTERKULTURELLE ÖFFNUNGSPROZESSE IN GANG SETZEN

EVANGELISCHE UND INTERNATIONALE GEMEINDEN IM DIALOG

MASSNAHMENPAKET FLÜCHTLINGE

GELINGENDE VIELFALTSGESELLSCHAFT

Das vorliegende Werkheft zeigt exemplarisch auf, welche Maßnahmen möglich und notwendig sind und wo sich Kirche bereits auf den Weg gemacht hat. Das wird sowohl in den vielen positiven Beispielen im Werkheft deutlich als auch mit Blick auf die Herausforderungen, die noch vor uns liegen.

Wir danken der Evangelischen Kirche im Rheinland dafür, dass sie die Entwicklung des Werkhefts angestoßen hat. Insbesondere danken wir für die Überlassung der Vorlage des Werkbuchs „**In Vielfalt leben**“ und seiner grafischen Gestaltung, die wir übernehmen durften.

In gleicher Weise danken wir den Autorinnen und Autoren, deren Artikel wir aus dem Werkheft der Evangelischen Kirche im Rheinland übernehmen durften, sowie allen Autorinnen und Autoren, die mit ihren eigens für dieses badische Werkheft verfassten Artikeln wichtige Beiträge geleistet haben.

Wir erhoffen uns von diesem Werkheft, dass es mit seinen Denkanstößen, Praxisbeispielen und empfohlenen Materialien ein Impulsgeber und Wegbegleiter wird für kirchliche und diakonische Einrichtungen, für Mitarbeitende und Ehrenamtliche in den Kirchengemeinden, für Pfarrer\*innen, Diakon\*innen, Kirchenälteste und jene, die Leitungsverantwortung tragen.

Möge das Werkheft eine große Resonanz und breite Aufnahme finden. So kann es ein Baustein und eine Fundgrube dafür sein, dass wir auch als Kirche und Diakonie dazu beitragen, dass die Zukunft einer Gesellschaft, die von Migration und Vielfalt geprägt ist, gelingt.



Prof. Dr. Heike Springhart,  
Landesbischöfin



# 1

## INTERKULTURALITÄT ↔ IN DEN ERSTEN GEMEINDEN

# 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

## IN DER BIBEL ABRAHAM ALS AUSLÄNDER, JESUS ALS FREMDLING

Dr. Stefan Heinemann

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

*Barmer Theologische Erklärung VI.*

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 unstillen 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 Erzvätern 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 Schlüsselerslebnis 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 mensch-

liche 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



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

*(Quelle: Statistisches  
Bundesamt, 2013)*

Jitro den Flüchtling Mose mit Jahwe bekannt (Ex 18,12)? Für Jesus erweisen sich die kanaanäische 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 weit-

räumigen 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 Erfahrungen in der weltweiten Ökumene fußte seine Promotion „Interkulturalität. Eine aktuelle Herausforderung für Kirche und Diakonie“ an der Universität Bonn 2011.



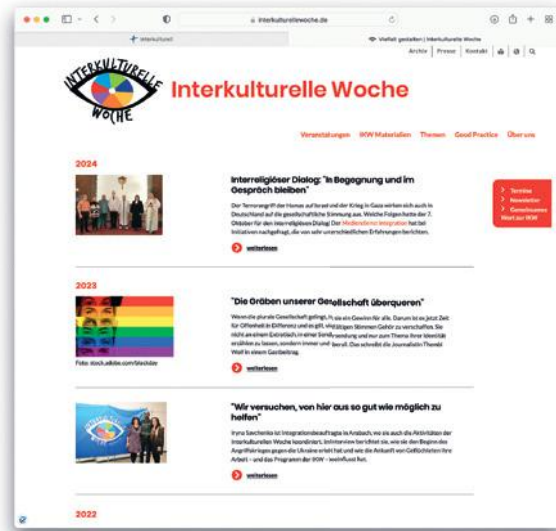
Im Dezember 2000 hat die UNO den 18. Dezember als den **Internationalen Tag der Migrantinnen und Migranten** ausgerufen:

[www.un.org/ar/events/migrantsday/](http://www.un.org/ar/events/migrantsday/)



# INTERKULTURALITÄT IN DEN ERSTEN GEMEINDEN

Bettina Fuhrmann



Die bundesweite **Interkulturelle Woche (IKW)** findet einmal jährlich in über **600** Städten und Gemeinden statt. Weitere Informationen:

👁 [www.interkulturellewoche.de](http://www.interkulturellewoche.de)

Das Matthäusevangelium endet mit dem Auftrag Jesu an seine Jünger, in alle Welt zu gehen, um alle Völker zu taufen und zu lehren. Das Pfingstwunder, von dem das zweite Kapitel der Apostelgeschichte des Lukas berichtet, bestätigt die Universalität des Heils: Menschen aller Völker und Kulturen hören die Botschaft von den großen Taten Gottes, etwa dreitausend Menschen lassen sich taufen.

Die Apostelgeschichte berichtet weiter, wie sich das Evangelium immer weiter ausbreitet, immer weiter weg von der Urgemeinde in Jerusalem in den Mittelmeerraum, über die Synagoge hinaus und über Kulturen hinweg. Im syrischen Antiochia werden die Christusgläubigen zum ersten Mal „Christen“ genannt (Apg 11,26). Die Gemeinde in dieser hellenistischen Metropole setzt sich zusammen aus Juden und griechisch sprechenden Nicht-Juden, auch ehemaligen Polytheisten (sogenannten Heiden). Sie bilden miteinander eine ganz neue Glaubens- und Lebensgemeinschaft, in der es für die Zugehörigkeit zur Gemeinde keine Rolle spielt, ob jemand Jude oder Grieche, Sklave oder Freier, männlich oder weiblich ist (Gal 3,28). Unterschiedliche Traditionen und Gebräuche dürfen beibehalten werden, weil sie nicht

heilsnotwendig sind und damit keine trennende Bedeutung haben (wie bisher die Beschneidung oder kultische Speisevorschriften). Diese neue Gemeinschaft in Christus ist die Grundlage der Mission des Paulus unter Heiden, die nicht erst Juden werden mussten, bevor sie Christen werden konnten.

Zu seiner ersten Missionsreise wird Paulus gemeinsam mit Barnabas vom interkulturellen Leitungsteam in Antiochia gesendet und gesegnet: von Manaën, der mit Herodes Antipas in Rom erzogen worden war, von Luzius aus Kyrene in Lybien und von Simeon mit dem Beinamen „Niger“, der Schwarze – also bekleiden bereits 47 n. Chr. zwei Afrikaner ein Leitungsteam in der christlichen Gemeinde! Barnabas aus Zypern und Paulus aus Tarsus in Kilikien gehörten selbst auch dem Leitungsteam an.

Für den Erfolg der christlichen Mission ist das Überschreiten von religiösen, ethnischen und kulturellen Grenzen von entscheidender Bedeutung. In den ersten Gemeinden leben Christen unterschiedlicher Herkunft und kultureller Prägung in „versöhnter Verschiedenheit“ zusammen und ziehen gerade dadurch immer mehr Menschen an.



Unsere volksskirchlichen, oft noch monoethnischen Gemeinden stehen aufgrund der globalen Migrationsbewegungen vor der Herausforderung, mit Christinnen und Christen aus anderen Kulturen gemeinsam Kirche zu sein und zu gestalten. Vom Gelingen wird abhängen, ob Kirche in unserer zunehmend säkularer und pluraler werdenden Gesellschaft weiter ihren Beitrag zu einem Miteinander in Frieden und Versöhnung leisten kann.

Die Ausstrahlungskraft der ersten Gemeinden kann uns Ansporn sein, die bestehenden Unterschiede in den Ausdrucksformen des Glaubens und in der Feier der Gottesdienste nicht als trennend oder gar ausschließend, sondern als bereichernd zu erachten, Räume und andere Ressourcen geschwisterlich zu teilen und miteinander auf Augenhöhe danach zu fragen, was Gott heute an unserem Ort von uns und mit uns will.

Vielleicht spüren wir dann in solchem Miteinander, dass wir uns verändern, durch überraschende Erfahrungen miteinander und mit Gott, dessen Geist uns mit Christinnen und Christen an jedem Ort zu jeder Zeit verbindet zur einen, heiligen, weltweiten Kirche Jesu Christi.



### BETTINA FUHRMANN

Pfarrerin und Landeskirchliche Beauftragte für Ökumene und Kirche weltweit.



### Interkulturelle Angebote der Evangelischen Landeskirche in Baden

- Interkulturelle Trainings für Ehren- und Hauptamtliche
- Interkulturelle Trainings und themenspezifische Einzelfortbildungen für Kindertageseinrichtungen
- Beratung in Organisationsentwicklungsprozessen zur interkulturellen Öffnung
- Fallberatung im interkulturellen Kontext
- Workshops und Fachtage zum Thema Diskriminierung und Rassismus
- Internationale Gemeinden – Zusammenarbeit mit Migrationsgemeinden
- Kultursensible Pflege
- InteNETZ – nachhaltige Integration im Sozialraum durch erfassen von Zugangsbarrieren und deren Bearbeitung mit der Aufnahmegesellschaft



Jesus auf Serbisch



Jesus auf Italienisch

# 2

## WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ↔ IN DER KULTUR?

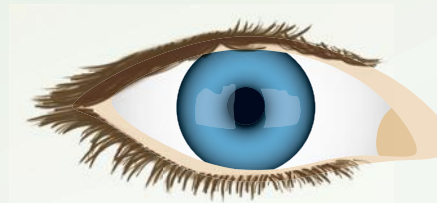
NICHTS FÜR FEIGLICHE

MIT (NUR) DEM ERSTEN BLICK



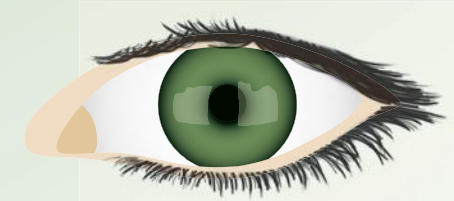
### Interkulturelles Lernen:

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.



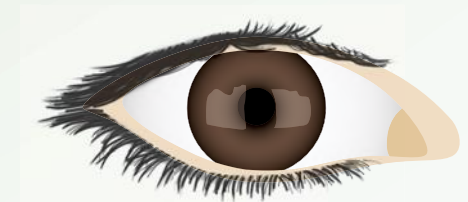
### Interkulturalität:

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



### 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.

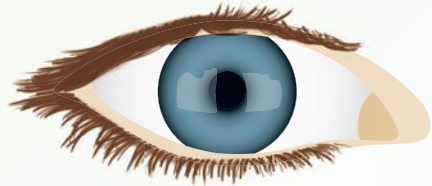


### Interkulturelle Kompetenz:

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

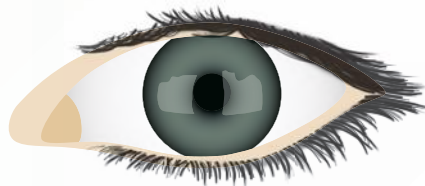
# „Seit Johann Gottfried Herder werden in Deutschland Sprache, Kultur und Glaube als untrennbare Einheit gedacht.“

EKD-Text 119, Seite 9



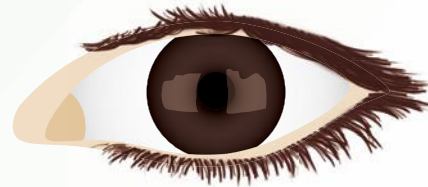
## Kulturelle Differenzen:

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.



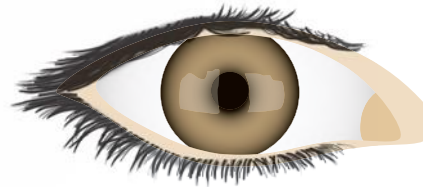
## Partizipations- und Integrationsgesetz:

Das Land Baden-Württemberg hat am 25.11.2015 eine gesetzliche Regelung getroffen, um die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens über soziale und ethnische Grenzen hinweg zu verwirklichen und auf diese Weise das friedliche Zusammenleben von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen sowie den Zusammenhalt der Gesellschaft zu sichern. Dabei wird auf die Bezeichnung von Kulturen als „fremd“ oder „anders“ verzichtet.



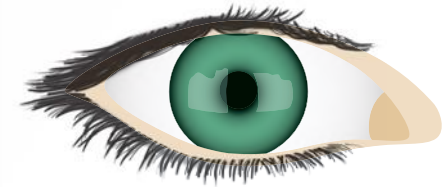
## Die eigene Kultur:

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.



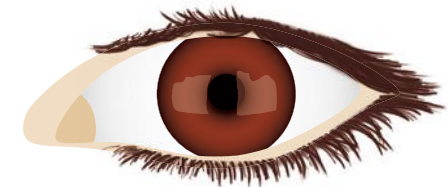
## Globales Lernen, globaler Blick:

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.



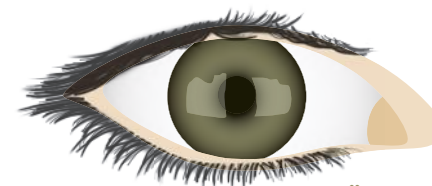
## Konvention zum Schutz der kulturellen Vielfalt:

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.

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

Dr. Stefan Heinemann

*„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).*

„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.

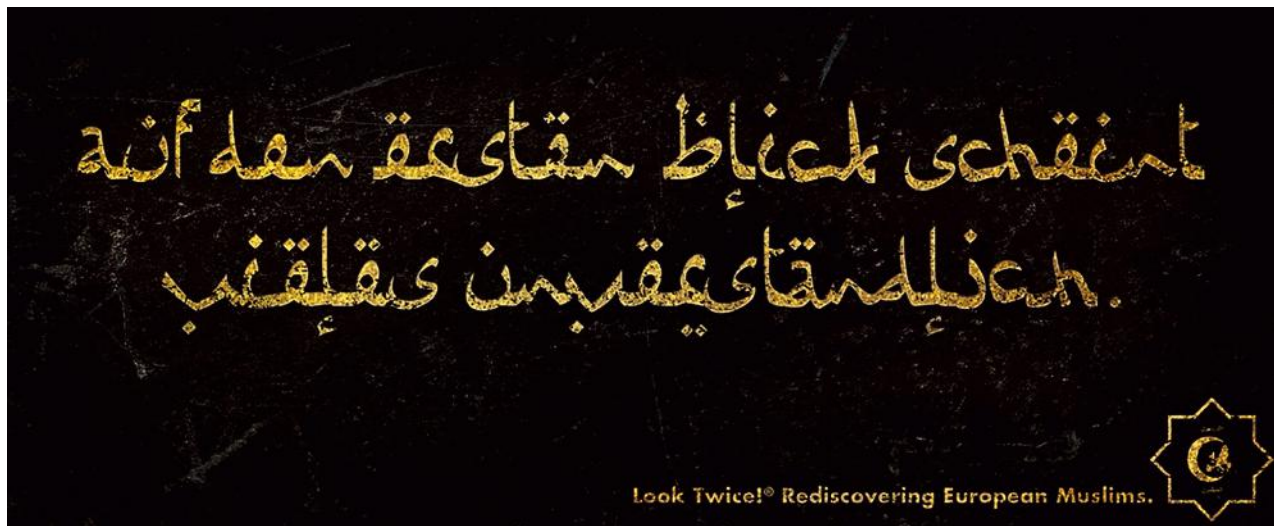
Deshalb ist interkulturelle Begegnung nichts für Feiglinge. Interkulturalität braucht Mut zu Offenheit und Selbstreflexion. Und die Bereitschaft, eigene Vorurteile zu revidieren.

### 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, Merliceck und Bergmann. Betrachten Sie einmal das Bild auf dieser Seite, das 2013 in deutschen Großstädten plakatiert wurde. Nehmen Sie sich einen Moment Zeit.

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.



„Look Twice!“ Dieses überraschende Plakat im Rahmen einer Kampagne für den Steierischen Herbst 2012 entwickelte die Wiener Werbegemeinschaft Demner, Merliceck & Bergmann.



*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: Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen.  
Weitere Informationen:

👁️ <https://recht.nrw.de>

# 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

„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

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.“

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

EKD-Text 199, Seite 26

„Das Fremde befremdet  
zunächst und weckt Irritationen,  
Ängste und Abgrenzungen.  
Diese Gefühle sind zunächst  
völlig normal.“

„Christliche Solidarität ist  
von Anfang an grenzüberschreitend.“

EKD-Text 199, Seite 22

Sohn Gottes:

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

Heidelberger Katechismus, Frage 54

## IN DER KIRCHE ANDERS SEIN UND WACHSEN DÜRFEN

Dr. Eberhard Hauschildt

*„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.

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 zum Beispiel 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\*innen zum Beispiel, auch wenn sie protestantisch sind, leben ihren Glauben meist sehr anders; Türkinnen und 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 (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 eine rein formale Kirchenzugehörigkeit: Die Organisation oder der Arbeitsbereich gewinnt auch darin evangelisches Profil, dass Sensibilität für die Kultur der Menschen, mit denen sie arbeitet, ihr auch wirklich wichtig ist. Genauer noch: Das Religiös-Sein 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 ihren 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 der anderen Kultur und der anderen Religion zu lernen.

In einer solchen Organisation evangelischer Kirche wird bei denen, mit denen man arbeitet (den

„Hilfebedürftigen“ ebenso wie den Mitarbeitenden aus einer anderen Kultur/Religion), dieses ihr Anderssein angenommen. Es wird die Balance von

- a) schöpfungsgebener 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 Zuhörerinnen und Zuhörern, seinen Nachfolgerinnen und Nachfolgern 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. EBERHARDHAUSCHILDT**

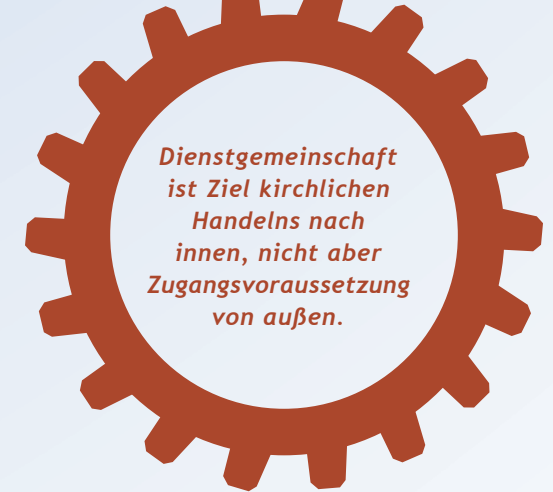
geb. 1958, ist Professor für Praktische Theologie, Evangelisch-theologische Fakultät der Universität Bonn. Er ist mit einer Äthiopierin äthiopisch-orthodoxer Konfession verheiratet. Seit 2007 ist er Mitglied im Ständigen Theologischen Ausschuss der Evangelischen Kirche im Rheinland.



**Willkommen, Vielfalt  
in der Kirche**

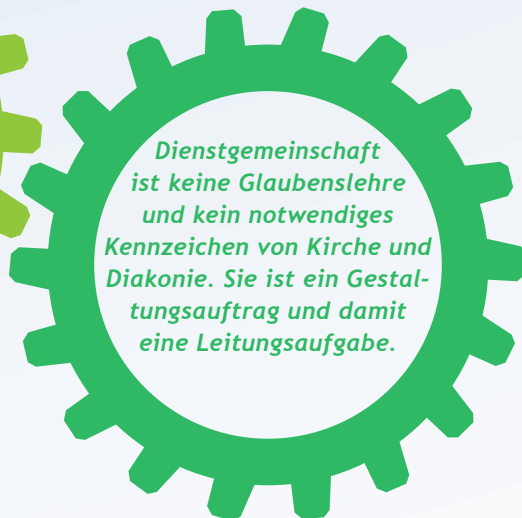
# 4

## WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ↔ IN UNSEREN DIENSTEN UND EINRICHTUNGEN?



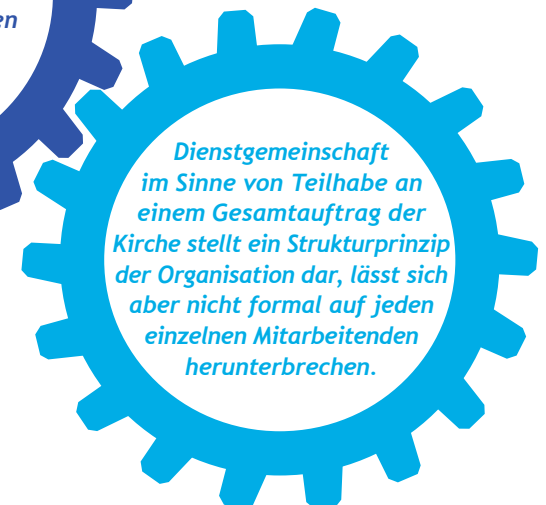
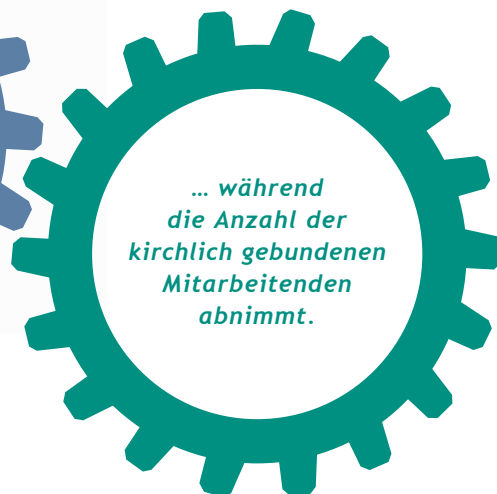
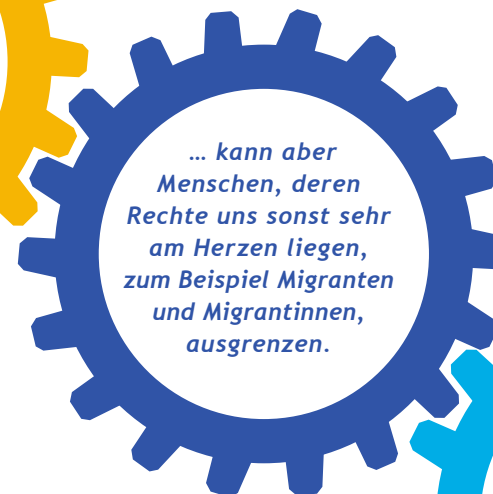
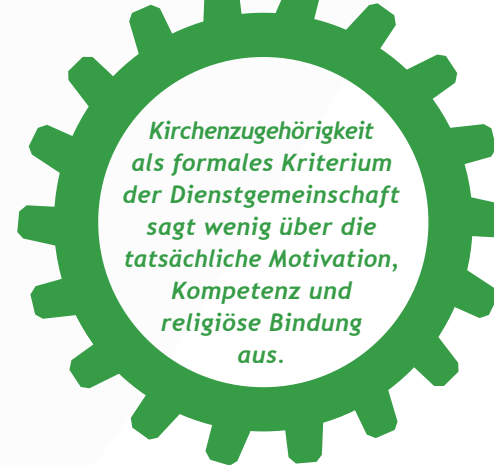
# INTERKULTURELLE ORIENTIERUNG

# ALS LEITGEDANKE UND STRUKTURPRINZIP



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





## WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN UNSEREN DIENSTEN UND EINRICHTUNGEN?

Bernhard Beier-Spiegler

„**Anerkennung** ist die Grundlage dafür, dass Gruppen und Individuen ihre jeweiligen Interessen artikulieren und vertreten können, dass alle gesellschaftlichen Gruppen eine selbstreflexive Haltung gegenüber ihrer eigenen Kultur einnehmen und dass das Verhältnis zwischen Mehrheit und Minderheit und die mit ihm verbundenen Machtasymmetrien sowie die Ungleichverteilung von Ressourcen so thematisiert werden können, dass deren Abbau zu einem generellen Ziel wird.“

(S. Handschuck / H. Schröer, Interkulturelle Orientierung und Öffnung 2022, S. 43)

Interkulturelle Orientierung und Öffnung ist die Aufforderung zur Anerkennung und Wertschätzung unterschiedlichster Lebensformen, Zugehörigkeiten, Talente, Lebensbedingungen, individueller Bedürfnisse, Wünsche und Ziele. Auf der individuellen Ebene wird die Haltung der Mitarbeitenden zum Thema Vielfalt mit dem Begriff der Interkulturellen Orientierung beschrieben. Auf der institutionellen Ebene wird die organisatorische und strukturelle Ausrichtung auf die Vielfaltsgesellschaft mit dem Begriff der Interkulturellen Öffnung beschrieben.

Die Grundlage jedes Interkulturellen Öffnungsprozesses ist jedoch die Interkulturelle Orientierung aller, die an diesem Prozess beteiligt sind. Von zentraler Bedeutung ist in diesem Kontext der Begriff der Anerkennung.

Interkulturelle Orientierung verfolgt grundlegende Prinzipien einer demokratischen Gesellschaft, in der die Würde aller in gleichberechtigter Art und Weise Anerkennung findet. Diese Normen finden in unterschiedlichen nationalen und internationalen Gesetzen und Konventionen zum Schutz der menschlichen Existenz und der Menschenwürde ihren Niederschlag. Beispielhaft sollen hier nur die UN-Menschenrechtscharta, das Grundgesetz der Bundesrepublik oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz genannt werden.

Zunehmend findet auch in Deutschland eine breite gesellschaftliche Diskussion zum Thema struktureller Ausgrenzung und Diskriminierung statt, die ihren Ausdruck u. a. in öffentlichen Demonstrationen oder in den Medien findet. Dienste, Einrichtungen und Gemeinden

müssen sich als strukturgebende Elemente in einer zunehmend heterogenen Gesellschaft hierzu verhalten. Eine Interkulturelle Orientierung und Öffnung eines Diakonischen Werks oder einer Kindertageseinrichtung, die sich zu 95 % aus öffentlichen Mitteln finanziert, muss sowohl inhaltlich wie auch strukturell anders vollzogen werden als die interkulturelle Orientierung und Öffnung einer Kirchengemeinde. Hier sind theologische Fragen, der Umgang mit Traditionen und Ritualen, der Charakter der Kirchengemeinde, die Eingebundenheit in das Gemeinwesen und vieles mehr noch stärker zu berücksichtigen, da sich nur ein kleiner Teil der Gemeinde aktiv am Prozess der interkulturellen Orientierung und Öffnung beteiligen wird.

Die Diakonie in Baden hat zur Interkulturellen Orientierung und Öffnung der Dienste und Einrichtungen eine Handreichung erstellt, in der Bezug zu Grundaussagen der Liebfrauenberg-Erklärung genommen wird („Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Diakonie 2018“).

### MENSCHEN PRÄGEN STRUKTUREN – STRUKTUREN PRÄGEN MENSCHEN

Interkulturelle Öffnung (IKÖ) ist die strategische Ausrichtung einer Organisation auf Strukturen, Prozesse und Ergebnisse in Bezug auf die gesellschaftliche Vielfalt. Das Ziel interkultureller Öffnung ist, diskriminierende, strukturelle Zugangsbarrieren abzubauen, kultursensible Strukturen zu entwickeln und somit der Individualität und Diversität von Lebenslagen organisatorisch und strukturell besser entsprechen zu können.

Um Menschen mit Migrationshintergrund gleichberechtigte Partizipationsmöglichkeiten zu sichern, müssen migrations- und kulturell bedingte Dispositionen wie auch individuell und strukturell bedingte Diskriminierungen wahrgenommen werden. Ihnen muss die gleiche Bedeutung und Aufmerksamkeit zukommen wie den Merkmalen des Alters, des Geschlechts, der Religionszugehörigkeit, der sexuellen Orientierung sowie der körperlichen und sozioökonomischen Ausstattung.

Die Interkulturelle Öffnung entspricht auch dem Artikel 3, Abs. 3 des Grundgesetzes: *„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden ...“*

Die europäischen Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung wurden 2006 mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in nationales Recht umgesetzt; in Paragraph 1 wurde das folgende Ziel definiert: *„§ 1 Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“*

Das Verbot der Diskriminierung sowie der Anspruch, die Würde eines jeden Menschen anzuerkennen und ihr in alltäglichen Lebensbezügen Geltung zu verleihen, wurde ebenso in verschiedenen Menschenrechtskonventionen, internationalen Übereinkommen oder auch an prominenter Stelle, im Artikel 1 des Grundgesetzes, verankert.

Die gesellschaftliche Realität ist jedoch in vieler Hinsicht weit davon entfernt, den hehren Idealen und Ansprüchen zu genügen. Vielmehr ist gerade auch in Deutschland eine Zunahme rassistischer, diskriminierender und chauvinistischer Einstellungen, Äußerungen und Straftaten zu verzeichnen. Terroristische Anschläge wie der antisemitische Angriff auf die Synagoge in Halle (Saale) vom 09.10.2019, oder die Erschießung von zehn Personen mit Migrationshintergrund in Hanau am 19.02.2020 aus einer rassistischen Überzeugung heraus, sowie der Mord am Kasseler Regierungspräsidenten Walter Lübke am 01.06.2019 sind leider nur die Spitze des Eisbergs. Auch in Deutschland nehmen Rassismus, Antisemitismus und die Gewalt gegen Minderheiten und Vertreter\*innen des demokratischen Rechtsstaats zu.

Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier sagte in der Diskussion über Rassismus in Deutschland am 16.06.2020 im Schloss Bellevue:

*„Wie also kommen wir – auch hier in Deutschland – voran im Kampf gegen den Rassismus? Für mich beginnt das mit einer simplen Einsicht, die aber für jeden von uns von großer Tragweite ist: Neutralität ist keine Antwort auf Rassismus. „Ich bin doch kein Rassist“ ist keine Antwort auf Rassismus und darf es nicht sein. Jedenfalls nicht für Demokratinnen und Demokraten! ‘Injustice anywhere is a threat to justice everywhere’, hat Martin Luther King aus dem Gefängnis geschrieben. Wo immer Ungerechtigkeit herrscht, ist alle Gerechtigkeit bedroht. Wo immer es Rassismus gibt, fügen wir heute hinzu, ist die Demokratie bedroht. Solange es Rassismus gibt*

*„Die Kirche und ihre Gemeinden können entscheidend dazu beitragen, ein Klima der Akzeptanz und Toleranz zu schaffen, zu erhalten und Vorurteile abzubauen. (...) Die Kirchen mit ihren Kirchengemeinden und ihrer Diakonie stehen vor der Aufgabe, sich stärker als bisher interkulturell zu öffnen und dabei kulturelle Festschreibungen zu überwinden. Aus-, Fort- und Weiterbildung erhöhen die interkulturelle Kompetenz von Mitarbeitenden. In den Einrichtungen können interkulturelle Teams zu qualifizierten Lernprozessen beitragen, Konfliktpotenziale entschärfen, zur Mediation und zum interreligiösen Dialog befähigen und gemeinsam Neues entwickeln.“*

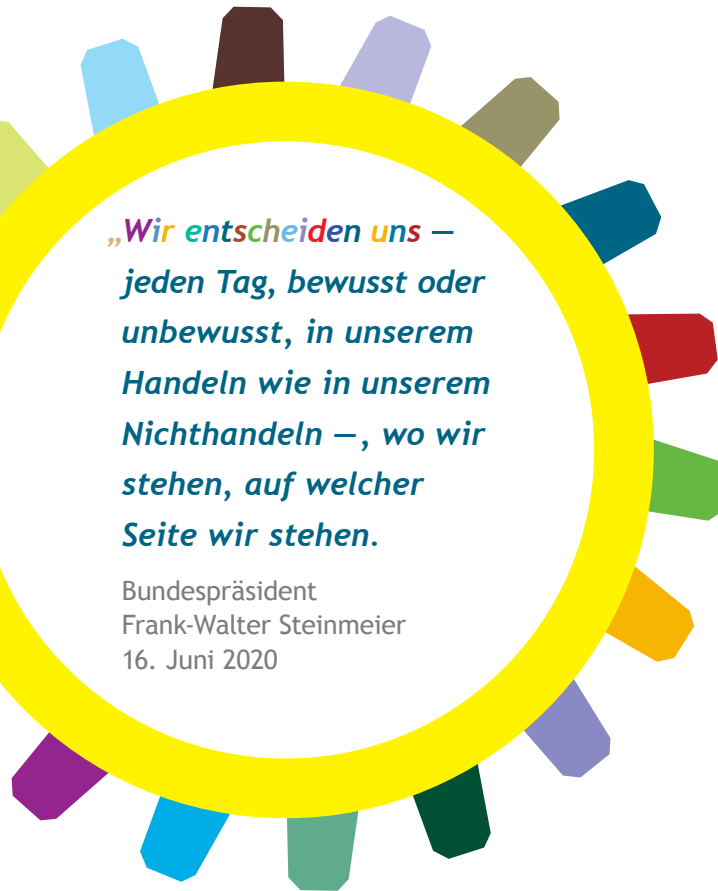
(👁️ Liebfrauenberg-Erklärung 2016, Punkte 27 und 29)



**Konsultation zu den Herausforderungen von Migration und Flucht – Liebfrauenberg-Erklärung 2017, PDF, erhältlich über:**

👁️ [www.ekiba.de/migration](http://www.ekiba.de/migration)

## „Gott hat uns nicht gegeben den Geist der Furcht, sondern



**„Wir entscheiden uns –  
jeden Tag, bewusst oder  
unbewusst, in unserem  
Handeln wie in unserem  
Nichthandeln –, wo wir  
stehen, auf welcher  
Seite wir stehen.“**

Bundespräsident  
Frank-Walter Steinmeier  
16. Juni 2020

*in unserer Gesellschaft, in unserem Umfeld, in unserer Nachbarschaft, vor allem aber in unseren eigenen Einstellungen, Vorurteilen, Denkmustern, können wir uns nicht teilnahmslos verhalten. Sondern wir entscheiden uns – jeden Tag, bewusst oder unbewusst, in unserem Handeln wie in unserem Nichthandeln –, wo wir stehen, auf welcher Seite wir stehen.“*

 [www.bundespraesident.de](http://www.bundespraesident.de)

Die Evangelische Kirche Deutschland und die verschiedenen Landeskirchen rufen ebenso zu aktivem Handeln gegen Rassismus und Diskriminierung auf. In vielfältiger Weise wird das Ringen um Gerechtigkeit, der Einsatz für eine offene und tolerante Gesellschaft zum Schutz vor Rassismus und Diskriminierung, offensiv umgesetzt. So konnte die Initiative „United 4 Rescue“ im Sommer 2020 unter maßgeblicher ideeller Unterstützung und durch einen Spendenaufruf der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) gemeinsam mit weiteren Organisationen ein Schiff erwerben und dieses zum Rettungsschiff für in Seenot geratene Flüchtlinge umbauen lassen (→ [united4rescue.de](http://united4rescue.de)).

Diese Aufforderung mag angesichts einzelner terroristischer Anschläge, die von Islamisten verübt wurden oder der systematischen Nichtbeachtung von Normen und Werten durch Einzelne, eine große Herausforderung sein. Dennoch müssen sich auch evangelische Gemeinden, Einrichtungen, Verbände und Institutionen entscheiden, auf welcher Seite sie stehen wollen, ob sie offensiv für die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen eintreten und sich damit aktiv gegen Diskriminierung und Rassismus positionieren.

Interkulturelle Öffnungsprozesse verfolgen das Ziel, eine gleichberechtigte Teilhabe aller zu gewährleisten und für unterschiedliche Bedürfnisse und Bedarfe individuelle Angebote zu entwickeln.

In einer Kultur der Anerkennung und des Willkommens lassen sich Empowerment-Prozesse unterstützen und die Kommunikation im unmittelbaren Kontakt wie auch in der Außendarstellung kultursensibel und respektvoll gestalten.

Mit der Entscheidung zur interkulturellen Öffnung wird ein starkes Signal gegen Ausgrenzung, Diskriminierung und Rassismus gesetzt, sowohl nach innen gegenüber den Mitarbeitenden wie auch nach außen, in die Breite der Netzwerke und in die Öffentlichkeit.

Prozesse der Interkulturellen Öffnung sind einerseits begleitet von Befürchtungen und Ängsten, Vorrechte zu verlieren, Positionen sowohl geistig als auch materiell in Frage zu stellen sowie Machtansprüche und Ressourcen teilen zu müssen. Andererseits liegt in ihnen die Chance, notwendige Organisationsentwicklungsprozesse auf der Grundlage anerkannter und neu zu definierender Werte- und Zieldefinitionen offensiv zu gestalten.

Hubertus Schroer beschreibt die Notwendigkeit zur interkulturellen Öffnung von Organisationen, indem er sagt: „Wer nicht interkulturell arbeitet, ist heute nicht professionell.“ Diese Öffnung betrifft nicht nur spezialisierte Angebote für Migrant\*innen wie Jugendmigrationsdienste, Migrationsberatungen oder die Beratung von Geflüchteten, vielmehr ist die gesamte

## der Kraft und der Liebe und der Besonnenheit.“ (2. Timotheus 1,7)

Einrichtung mit allen Mitarbeitenden, allen Abteilungen und Hierarchieebenen an einer interkulturellen Öffnung beteiligt. Zunehmend werden Finanzierungen und Zuschüsse von staatlicher Seite, von Stadt- und Gemeindeverwaltungen, sowie Fonds der EU vom Nachweis der interkulturellen Ausrichtung der Institution abhängig gemacht.

Auch aus dieser Notwendigkeit heraus sind strukturelle Anpassungsprozesse bei den Anbietern sozialer Dienstleistungen, in den Bereichen der Organisationsentwicklung, der Qualitätsentwicklung und Personalentwicklung angezeigt, die eine gleichberechtigte Teilhabe und Integration von Zugewanderten und ihren Familien gewährleisten. In welcher Art und Weise diese IKÖ-Prozesse stattfinden, ist individuell sehr unterschiedlich, da jede Institution und Einrichtung, wenn auch in vieler Hinsicht vergleichbar, einmalig ist. Abhängig von Funktionen im Gemeinwesen, dem Charakter der Einrichtungen sowie unterschiedlichen Zielen, Voraussetzungen, Strukturen und Möglichkeiten, sind IKÖ-Prozesse von einer Vielzahl von Faktoren bestimmt:

- IKÖ muss als Organisationsentwicklungsprozess verstanden werden, der in Anpassung auf veränderte Bedarfe auf eine längere Dauer angelegt ist.
- IKÖ muss als Querschnittsaufgabe angelegt sein und konzentriert sich nicht nur auf migrationspezifische Bereiche. Vielmehr handelt es sich um die generelle interkulturelle Ausrichtung der gesamten Einrichtung.
- IKÖ muss von der Leitungsebene gewollt und offensiv gefördert werden.

- IKÖ muss auf den Ebenen der Organisationsentwicklung, der Qualitätsentwicklung und der Personalentwicklung durchgeführt, reflektiert und fortgeschrieben werden.
- IKÖ entwickelt sich im Kontext einer interkulturell sensibilisierten Haltung, die im Rahmen von Fort- und Weiterbildung erworben werden kann.
- IKÖ sollte durch eine Prozessbegleitung von außen unterstützt und begleitet werden.
- IKÖ setzt voraus, dass alle Mitarbeiter\*innen der Einrichtung auf allen Ebenen eine interkulturell sensibilisierte Haltung einnehmen und in der jeweiligen Funktion aktiv am Prozess beteiligt sind.

Detaillierte Informationen zur praktischen Durchführung Interkultureller Öffnung sind in den Leitlinien und Handlungsempfehlungen für die Dienste und Einrichtungen der Diakonie in Baden erhältlich.

👁️ [www.diakonie-baden.de](http://www.diakonie-baden.de)



### BERNHARD BEIER-SPIEGLER

Diplom Sozialarbeiter, Systemische Beratung, Berater und Trainer für Interkulturelle Öffnung, ist im Fachbereich Migration und Flucht beim Diakonischen Werk Breisgau-Hochschwarzwald beschäftigt und im Auftrag der Evangelischen Landeskirche in Baden und des Diakonischen Werks Baden als Berater und Trainer für interkulturelle Öffnungsprozesse tätig.

„Ich kann nicht sagen,  
ob es besser wird,  
wenn es anders wird.  
Aber soviel kann ich sagen:  
Es muss anders werden,  
wenn es besser werden soll!“

Georg Christoph Lichtenberg



Interkulturelle Orientierung  
und Öffnung der Diakonie  
Herausgeber: Diakonisches Werk Baden,  
Karlsruhe, Mai 2018. PDF unter:

👁️ [www.ekiba.de/migration](http://www.ekiba.de/migration)

# 5

## INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DER DIAKONIE

### ↔ DIAKONISCHES LEITBILD UND HERAUSFORDERUNGEN IM KONTEXT INTERKULTURELLER ÖFFNUNG

# VIelfALT ALS CHANCE BEGREIFEN



*Das Kronenkreuz ist das sichtbare Zeichen der Diakonie. Diakonie leitet sich vom griechischen Wort für Dienst ab. Gemeint ist der Dienst für Hilfebedürftige und damit „tätige Nächstenliebe“. Wir nehmen den einzelnen Menschen wahr. Wir schauen Not, Leid und Schwäche als Teil des Lebens ins Gesicht. Wir wenden uns nicht ab, sondern lassen uns anrühren.*



*Die Diakonie will Kompetenz in Bezug auf ethnische, kulturelle, religiöse und soziale Vielfalt erlangen. Denn wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt zu innovativen Lösungen führt und wir damit besser die Einwanderungsgesellschaft aus diakonischer Sicht mitgestalten können.*



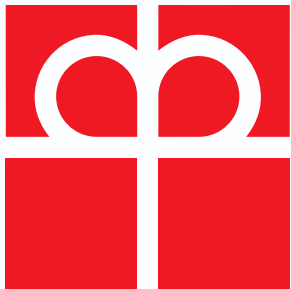
*Interkulturelle Öffnung sensibilisiert Menschen für Vielfalt in einer Organisation. Das hat mit Säkularisierung nichts zu tun. Im Gegenteil: anzuerkennen, dass alle Menschen in der Ebenbildlichkeit Gottes geschaffen und einzigartig sind, ist nicht nur Teil diakonischer Identität, sondern ein Grundstein für Interkulturelle Öffnung.*

*„Interkulturelle Öffnung ist ein strategischer Organisationsprozess, der Vielfalt als Chance begreift. Dazu gehört eine Kultur der Anerkennung.“*

Lea-Friederike Neubert, Diakonie Deutschland, Infoportal „unsere Themen“ → Interkulturelle Öffnung  
👁 [www.diakonie.de/interkulturelle-oeffnung](http://www.diakonie.de/interkulturelle-oeffnung)



- *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.*



*Interkulturelle Öffnung ist ein strategischer Prozess. Konkrete Entwicklungsschritte beziehen sich auf die Ziele, das Selbstverständnis, die Funktionsweisen und die Handlungsroutinen einer Organisation. Das heißt, alle Arbeitsbereiche einer Organisation werden weiter entwickelt.*



- *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.*

Texte der Kronenkreuze aus „In Vielfalt leben“, Werkbuch der Evangelischen Kirche im Rheinland, 2016 sowie aus [www.diakonie.de/interkulturelle-oeffnung](http://www.diakonie.de/interkulturelle-oeffnung)

## IN DER DIAKONIE – DIAKONISCHES LEITBILD UND HERAUSFORDERUNGEN IM KONTEXT INTERKULTURELLER ÖFFNUNG

Regine Gnegel und Jürgen Blechinger

„**Interkulturelle Orientierung stellt einen Entwicklungsprozess dar, in dem alle voneinander lernen.**“

Maria Loheide, Vorstand  
Sozialpolitik Diakonie Deutschland



**HerausGefordert – zur Arbeit mit Geflüchteten und Migrant\*innen**  
Diakonisches Werk Baden, 2018. PDF unter:

👁 [www.ekiba.de/migration](http://www.ekiba.de/migration)

„**Wir wollen eine Gesellschaft gestalten, die von Freiheit, Gerechtigkeit und Menschenwürde geprägt ist.**“  
Dieser umfassende Anspruch der Diakonie als Wohlfahrtsverband bezieht sich auf das Wirken der Diakonie in der Migrations- und Vielfaltsgesellschaft. In der Migrationsgesellschaft steht Diakonie vor der Herausforderung, einerseits für verschiedene Lebenslagen spezialisierte Beratungsangebote zur Verfügung zu stellen, andererseits aber ihre Regelangebote so zu gestalten, dass diese geöffnet sind für alle Ratsuchenden, unabhängig davon, ob sie einen Migrationshintergrund haben oder nicht.

In seiner Rahmenkonzeption „HerausGefordert zur Arbeit mit Geflüchteten und Migrant\*innen“ formuliert das Diakonische Werk Baden die wesentlichen Grundsätze und Ziele diakonischer Arbeit in der Migrationsgesellschaft:

- Kirche und Diakonie treten ein für eine Beseitigung der Ursachen von Flucht und Zwangsmigration.
- Sie treten ein für den Schutz der Menschenwürde, insbesondere für das Recht auf Unversehrtheit von Leib und Leben wie auch für das Recht auf Familiennachzug.
- Ihr besonderer Einsatz gilt vor allem gefährdeten und rechtlosen Menschen wie zum Beispiel Menschen ohne Aufenthaltserlaubnis, traumatisierten Menschen, Opfern von Zwangsprostitution oder unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten.
- Kirche und Diakonie treten besonders dafür ein, dass Zugewanderten möglichst schnell eine gleichberechtigte und gleichverpflichtende Teilhabe am

gesellschaftlichen, sozialen und politischen Leben ermöglicht wird, denn Hilfestellung für die Integration von Anfang an ist eine wesentliche Aufgabe von Kirchengemeinden und diakonischen Fachdiensten. Dazu gehört auch mit zunehmender Aufenthaltsdauer die Rechtssicherheit über den Aufenthaltsstatus.

- Die Angebote sind ganzheitlich auf die ganze Person des Ratsuchenden gerichtet und stärken dessen Selbsthilfefähigkeit.
- Sie dürfen sich nicht auf Einzelfallhilfe und Gruppenarbeit beschränken, sondern bedürfen der Ergänzung durch gemeinwesenorientierte Strategien. (Rahmenkonzeption „Herausgefördert zur Arbeit mit Geflüchteten und Migrant\*innen“, S. 11 ff.)

Was hier für die Arbeit mit Geflüchteten und Migrant\*innen gilt, ist Ausdruck unserer Haltung auch im Bezug auf andere Arbeitsfelder diakonischer Arbeit.

### DIAKONISCHE ZIELE IM INTERKULTURELLEN KONTEXT

Was bedeuten diese Ziele in einer vielfältig gewordenen Gesellschaft, die auch geprägt ist von Diskriminierung und Rassismus gegenüber Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, und in der auch Gendergerechtigkeit durch rechtspopulistische Stimmungsmache in Gefahr ist?

Interkulturelle Öffnung bedeutet für die Diakonie, Menschen in ihrer Vielfalt und mit ihren Unterschieden, zum Beispiel im Glauben oder in der Lebensweise, im Blick zu haben und die notwendigen Zugänge und Hilfeangebote zu schaffen.

**Wie kann Kirche mit ihrer Diakonie die interkulturelle Öffnung ihrer Einrichtungen so gestalten, dass sie diesen Zielen gerecht wird?**

Mit spezialisierten Beratungsangeboten, in denen Sozialarbeiter\*innen mit hoher Fachkompetenz Menschen beraten, gehen sie auf deren besondere Anliegen und Lebenslagen ein. So ist es notwendig, Geflüchtete und neu Zugewanderte im Rahmen der spezialisierten Migrations- und Flüchtlingsberatung auf ihrem Weg in eine für sie fremde Gesellschaft zu begleiten, sie zu bestärken, mitgebrachte Kompetenzen zu nutzen.

Neben spezialisierten Formen diakonischer Sozialarbeit (wie Schuldnerberatung, Schwangerenberatung, Flüchtlingsberatung, etc.) erhebt die Diakonie jedoch gleichzeitig den Anspruch, ihre Regeldienste und Angebote interkulturell so zu öffnen, dass alle Ratsuchenden, unabhängig von ihrer Herkunft, Nationalität, Kultur, Geschlecht, Alter und persönlichen Einschränkungen, Zugang finden können.

**INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ALS ORGANISATIONSENTWICKLUNGSPROZESS**

In diesem Sinne ist interkulturelle Öffnung ein weitreichender Organisationsentwicklungsprozess für die gesamte Diakonie.

- Wie müssen die Beratungsangebote und die Betreuungsangebote aussehen, damit sich Menschen unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft angesprochen fühlen und den Mut finden, sich mit ihren Fragen an diese Beratungsstellen zu wenden?



In der Pflege arbeiten multikulturelle Teams; in den Ausbildungsklassen zur Pflegefachkraft sind oft mehrheitlich Menschen mit Migrations- oder Fluchterfahrung. Die Diakonie ist als Arbeitgeberin gefragt, sich diversitätsbewusst und offen aufzustellen. Dies bedeutet, sowohl Lernende wie auch Praxisanleitende und Mitarbeitende im interkulturellen Umgang zu schulen, Coaching und Supervision anzubieten. Neue Mitarbeitende müssen (fach)sprachlich und sozio-kulturell eingearbeitet werden. Hierzu bedarf es einer Zielsetzung in der Organisations- und Personalentwicklung.

Unterstützung für internationale Fachkräfte und Organisationsberatung für Arbeitgeber zur nachhaltigen Fachkraftgewinnung in der Pflege bietet das Diakonische Werk Baden, Abteilung Alter - Pflege - Gesundheit in Zusammenarbeit mit der Abteilung Flucht und Migration, vor allem das Welcome-Center Sozialwirtschaft und weitere Angebote.

[www.ekiba.de/migration](http://www.ekiba.de/migration)



**Orientierung für neu Zugewanderte: Frauen im Erstorientierungskurs in der Ortenau**

- Wie müssen Angebotsflyer aussehen, damit alle Menschen, auch jene mit geringeren deutschen Sprachkenntnissen, sie gut verstehen können?
- Ist die Homepage ansprechend für Menschen unterschiedlicher Herkunft?
- Ist die Unternehmenskultur geprägt vom Respekt für Menschen in ihrer Verschiedenheit, ist sie diversitätsorientiert und sind die Mitarbeitenden interkulturell sensibel?
- Ist die Einrichtung bereit, sich immer wieder selbst zu reflektieren, neue Angebote zu schaffen und bestehende anzupassen?
- Bilden auch die Mitarbeitenden in den Beratungsstellen und Einrichtungen die Diversität in der Gesellschaft ab? Gibt es Berater\*innen mit Migrationserfahrung, nicht nur in der spezialisierten Flüchtlings- und Migrationsberatung, sondern auch in den Regelberatungsdiensten? Sind beispielsweise Pflegekräfte oder Erzieher\*innen mit Migrationshintergrund im Team der Altenpflegeeinrichtung/der KITA als gleichberechtigte Mitarbeiter\*innen anerkannt oder werden sie allein aufgrund eines ausländischen Berufsabschlusses als weniger qualifiziert betrachtet?
- Haben alle Mitarbeitenden der Einrichtung, auch Leitungen und Verwaltungskräfte, eine interkulturelle Weiterbildung durchlaufen, haben sie sich mit der kolonialen Geschichte und mit dem Thema Rassismus auseinandergesetzt?
- Wie geht die Einrichtung, wie gehen Berater\*innen mit Konflikten um und gibt es hierfür Konzepte?

(Zum Beispiel: Diskriminierung durch Berater\*innen oder andere Klient\*innen, rechte Sprüche im Wartezimmer oder bei Gruppenangeboten, Konflikte im Kontext von Geschlechterrollen in der Beratung, Diskriminierung und Rassismus im Bereich der Pflege, etc.)

- Gibt es ein einrichtungsinternes Leitbild, in dem die Themen „Interkulturelle Öffnung“ und „Diversitätsorientierung“ vorkommen?

Interkulturelle Öffnung als Organisationsentwicklungsprozess muss all diese Fragen klären, wenn diakonische Einrichtungen zukunftsfähig und attraktiv sein wollen, auch für Fachkräfte aus dem Ausland, die beispielsweise im Bereich der Pflege oder in der Kindertagesstätte dringend benötigt werden. Interkulturelle Öffnung darf jedoch nicht ausschließlich aus praktischen Erwägungen erfolgen, um beispielsweise Personal zu gewinnen, sondern es geht um den Anspruch von Kirche und Diakonie, Gerechtigkeit und Teilhabe aller in einer vielfältig gewordenen Gesellschaft zu ermöglichen. Diakonie kann mit ihren Angeboten im Sinne von Diversity die Vielfalt in vieler Hinsicht fördern, in ihren Angeboten für alle Ratsuchenden, in ihrer Mitarbeitendenstruktur. Wenn Diakonie sich öffnet, verändert sie sich insgesamt als Institution.

### **GUTE ANSÄTZE IN DER PRAXIS**

Die Evangelische Landeskirche in Baden begleitet seit vielen Jahren im Rahmen des Projekts „Gemeinsam Kirche gestalten“ Einrichtungen in Baden bei der Interkulturellen Öffnung; die Organisationsentwicklung voranzubringen ist nicht leicht, aber dennoch hat sich schon vieles positiv verändert: Es haben sich in den Diakonischen Werken multiprofessionelle Teams

gebildet, Teamwork ist gefragt. So ist es zum Beispiel selbstverständlich geworden, dass die Schwangeren- oder die Schuldnerberatung, die eine/n Geflüchtete/n berät, Kontakt aufnimmt mit der spezialisierten Flüchtlingsberatung, wenn es um eine aufenthaltsrechtliche Frage geht, die für die Beratung relevant ist.

Menschen mit Zuwanderungsgeschichte können so zunehmend mit ihren Fragen in den Regelberatungsangeboten ankommen, werden nicht ausschließlich an die spezialisierten Migrationsdienste verwiesen, sondern erleben, dass sie auch dort willkommen und angenommen sind.

Hieraus zu schließen, dass spezialisierte Beratungsstellen für Neuzuwanderer und Geflüchtete nicht mehr notwendig sind, wäre jedoch falsch, denn es besteht zumindest bis zur Aufenthaltsverfestigung wie auch in Fragen der beruflichen Integration (Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse u. a.) besonderer Beratungsbedarf, der durch die Regeldienste nicht abgedeckt ist.

Verschiedene Einrichtungen in Baden wie zum Beispiel die psychologischen Beratungsstellen in Bretten, Bruchsal und Pforzheim sind dabei, die interkulturelle Öffnung ihrer Beratungsstellen voranzubringen. So evaluiert aktuell ein landeskirchliches Projekt in Kooperation mit der Evangelischen Hochschule in Freiburg, wie geflüchtete und neu zugewanderte Kinder und ihre Eltern einen Zugang zu psychologischer Beratung finden können und wie Angebote aussehen müssen, damit sie für Neuzugewanderte und Geflüchtete passen. Konzepte der Beratung mit Dolmetschenden werden erprobt, Mitarbeitende und Dolmetschende werden geschult.

Im Bereich der Pflegeeinrichtungen und Sozialstationen werden ebenfalls seitens des Diakonischen Werks Baden interkulturelle Öffnungsprozesse durch die Abteilung Gesundheit und Pflege begleitet und durch verschiedene, von der EU geförderte Projektlinien unterstützt.

### WICHTIGE MASSNAHMEN

Interkulturelle Öffnung als Organisationsentwicklungsprozess muss systematisch angegangen werden und benötigt Zeit. Unsere Erfahrung ist, dass selbst mit kleinen Maßnahmen und ersten Schritten schon viel Wirkung zu erreichen ist.

Die wichtigsten Maßnahmen, die es zu initiieren gilt, sind folgende:

- Sensibilisierungsmaßnahmen in Form interkultureller Trainings für alle Mitarbeitenden einer Einrichtung, auch der Leitungsebene.
- Diakonische Einrichtungen sind gefordert, sich selbst zu hinterfragen: Niemand ist frei von Vorurteilen, unsere koloniale Vergangenheit verlangt auch von der Diakonie als Wohlfahrtsverband, sich mit dem Thema Rassismus und Diskriminierung auseinanderzusetzen, zum Beispiel in Form von Antirassismustrainings.
- Es ist notwendig, im Rahmen von Organisationsentwicklungsprozessen Schulungen für Verwaltungskräfte, Berater\*innen und Einrichtungsleitungen durchzuführen, damit diese sich mit eigenen Vorurteilen auseinandersetzen können im Rahmen interkultureller Sensibilisierungsmaßnahmen und Antirassismustrainings.



### Geflüchtete Frauen stärken durch Empowerment

Herausgeberin: Diakonie Deutschland  
PDF erhältlich unter:

[https://2020.fim-frauenrecht.de/wp-content/uploads/2021/03/2021\\_Best\\_Practice\\_Empowerment\\_Diakonie\\_neu.pdf](https://2020.fim-frauenrecht.de/wp-content/uploads/2021/03/2021_Best_Practice_Empowerment_Diakonie_neu.pdf)



Öffentlichkeitsarbeit des Diakonie-Teams im Rhein-Neckar Kreis während der Interkulturellen Woche: mit der Frage „Woher kommst du?“

sensibilisieren die Berater\*innen für Zuwanderung und Migration in der eigenen Familie.

→ Verständigung über strategische Ziele zur Interkulturellen Öffnung der Einrichtung sowie Verständigung über und klare Festlegung von Maßnahmen, wie man der wachsenden Vielfalt in der Gesellschaft gerecht werden will auf der Ebene aller Dienste. Sinnvoll ist die Einrichtung einer Steuerungsgruppe, an der die Arbeitsfelder der Einrichtung beteiligt sind.

→ Beschäftigung mit einem einrichtungsinternen Leitbild.

### ENGAGEMENT IN POLITIK, GESELLSCHAFT UND SOZIALRAUM

Neben den genannten Maßnahmen, die nach innen gerichtet sind, ist es genauso wichtig, dass Diakonie vor Ort nach außen in ihrem sozialpolitischen Handeln für Teilhabe in der Vielfalts- und Zuwanderungsgesellschaft eintritt, sie muss immer wieder neu entscheiden, wo sie Partei ergreift für Geflüchtete und Neuzuwanderer, sich engagiert sowohl für menschenwürdige Unterbringung und Versorgung von Geflüchteten als auch für bessere Wohnbedingungen aller Bevölkerungsgruppen.

Spezialisierte Flüchtlingsberatung, insbesondere die Asylverfahrensberatung und die kirchliche Fachberatung Flucht haben hier eine besondere Bedeutung. In einer politischen Situation, in der das Recht auf Asyl gesellschaftlich, auch auf europäischer Ebene, mehr und mehr umstritten ist, tritt diakonische Arbeit als Menschenrechtsprofession für Geflüchtete und für das Recht auf Asyl ein.

Schließlich haben Kirche und Diakonie mit ihren Mitgliedern und ehrenamtlich Engagierten ein hohes Potenzial, sich im Gemeinwesen einzubringen, damit Begegnung verschiedener Bevölkerungsgruppen möglich wird, Vertrauen und Wertschätzung wächst, Vorurteile abgebaut werden und auch eine konstruktive Auseinandersetzung mit Konflikten stattfindet. Hierbei hat diakonische Arbeit eine Beispielfunktion im Sozialraum und eine hohe Verantwortung, weil sie aufzeigen kann, dass Vielfalt im Zusammenleben möglich und wünschenswert ist, im Stadtteil wie auch in den Kirchengemeinden.



#### REGINE GNEGEL

(Dipl. Soz.-Päd./F) Referentin für Flucht und Interkulturelle Kompetenz, Evangelischer Oberkirchenrat, Referat Diakonie und Seelsorge, Abteilung Diakonie, Migration, Interkulturelle Kompetenz und Interreligiöses Gespräch.

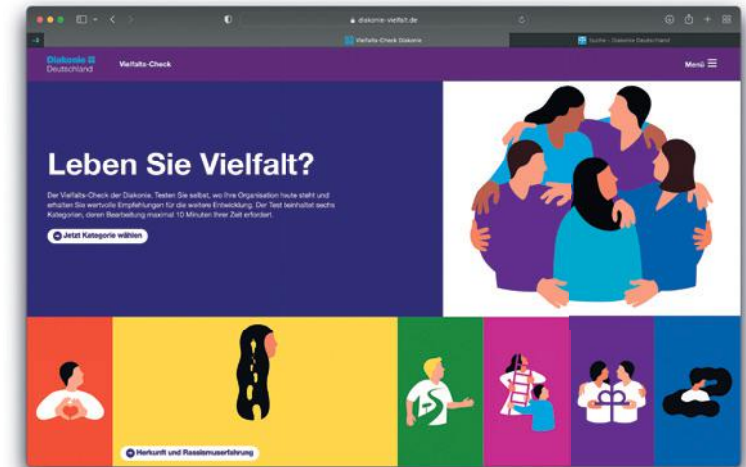


#### JÜRGEN BLECHINGER

Jurist, Leitung Bereich Flucht, Migration und Interkulturelle Kompetenz (rechtlich-sozialpolitisch), Evangelischer Oberkirchenrat Karlsruhe. Leitung Abteilung Flucht und Migration des Diakonischen Werks Baden.



Gemeinsam unterwegs für eine offene Gesellschaft: „Ein Platz für Asyl in Europa“, eine Aktion der Diakonie Württemberg: die Diakonie Baden gestaltete gemeinsam mit Geflüchteten und Ehrenamtlichen „Asylstühle“. Diese stehen symbolisch für eine humane Flüchtlingspolitik, für einen „Platz“ im Sinne von Teilhabe in unserer Gesellschaft.



### Leben Sie Vielfalt?

Ein Vielfalts-Check der Diakonie steht als Online-Test (sechs Kategorien, ca. 10 Minuten Zeitaufwand) zur Verfügung und hilft so Organisationen bei der Bestandsaufnahme und der weiteren Entwicklung ihrer Vielfalt. Die Test-Kategorien: Herkunft und Rassismuserfahrung; Alter und Generationengerechtigkeit; Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie; sexuelle und geschlechtliche Vielfalt; Beeinträchtigung, Behinderung und Barrierefreiheit; Religion und Weltanschauung.

[www.diakonie-vielfalt.de](http://www.diakonie-vielfalt.de)

# 6

## WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ↔ IM KIRCHLICHEN ARBEITSRECHT?

### MÖGLICHKEITEN GIBT ES — IM GESAMTKONZEPT MIT VERKÜNDIGUNGS-AUFTRAG



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



*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.\**

*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.\**





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

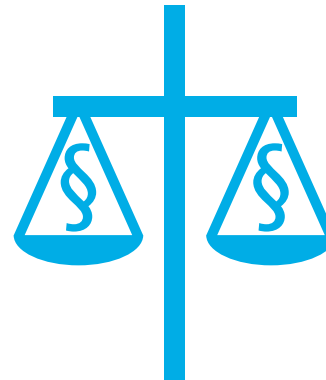
*Diese Vorschrift setzt in ihrer Anwendung zumeist an praktischen Erfordernissen, zum Beispiel der Beschäftigung einer türkischen Zweitkraft in einem Kindergarten, um die sprachliche Kommunikation in der Muttersprache der betreuten Kinder zu ermöglichen, an. Dadurch ist aber nur ein Teilbereich dessen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



- (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.\**



*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.\**



*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.\**

\* Die Gedanken zum Spannungsverhältnis zwischen interkultureller Öffnung sowie der Notwendigkeit interkulturell zusammengesetzter Teams und den Anforderungen und Möglichkeiten im kirchlichen Arbeitsrecht sind entnommen der Begründung zur Änderung des Mitarbeitenden-Ausnahmegesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland im Januar 2014 und sind auch nach dem EuGH-Urteil vom 17.04.2018 aktuell.

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

Jürgen Blechinger

Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Kirche bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Das gilt auch für diakonische Einrichtungen, in denen auch der Dienst am Nächsten zumindest implizites Zeugnis für Jesus Christus ist. Vor diesem Hintergrund verlangt und verlangt das kirchliche Arbeitsrecht zur Umsetzung eines Evangelischen Profils der Kirchengemeinden, der evangelischen Einrichtungen und Werke, dass kirchliche Mitarbeitende – zumindest für bestimmte Arbeitsfelder – in der Regel evangelisch oder einer christlichen Kirche angehören („ACK-Klausel“). 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.

Im Rahmen von notwendigen interkulturellen Öffnungsprozessen besteht in modernen Einwanderungsgesellschaften, die kulturell vielfältiger werden, die Notwendigkeit der Bildung entsprechend interkulturell zusammengesetzter Teams. Ein gezieltes Diversity Management trägt dazu bei, die Qualität kirchlicher und diakonischer Arbeit zu verbessern und wirksamer zu machen. Dies gilt vor allem für Arbeitsfelder, die überwiegend staatlich finanziert sind und der allgemeinen

öffentlichen Daseinsvorsorge dienen und sich gerade nicht ausschließlich als Zielgruppe an evangelische oder christliche Gläubige richten. Von daher gibt es schon seit vielen Jahren das Bedürfnis, sich in verantworteter Weise bewusst in Bezug auf die Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft zu öffnen und die Einstellung als Fachkräfte zum Beispiel in der Sozialen Arbeit, im pädagogischen Bereich oder in den Ehe-, Lebens- und Familienberatungsstellen nicht auf Kirchenmitglieder bzw. getaufte Christinnen und Christen zu beschränken. So kann ein/e Bewerber\*in mit einem nichtchristlichen Migrationshintergrund eingestellt werden, ohne sich zuvor taufen zu lassen, soweit sie/er das evangelische Profil der Einrichtung mitträgt.

Nach der alten Rechtslage (4 Abs. 3 der Rahmenordnung) konnten Personen, die keiner christlichen Kirche angehören, ausnahmsweise angestellt werden, wenn anders die Aufrechterhaltung des Dienstes nicht möglich oder dies zur Durchführung besonderer kirchlicher Maßnahmen erforderlich war. Voraussetzung war dabei, dass die christliche Prägung der kirchlichen Einrichtung darunter nicht leidet oder der kirchliche Auftrag zur Verkündigung des Evangeliums nicht beeinträchtigt wird. In Diensten, die der Erziehung von Kindern und Jugendlichen dienen (Kindertageseinrichtungen), war die Anstellung von Angehörigen nichtchristlicher Religionsgemeinschaften in pädagogisch begründeten besonderen

Einzelfällen zulässig. Unter Berücksichtigung der oben genannten Rechtsgrundlagen war der Einsatz von nicht-christlichen Mitarbeitenden als Fachkräfte in der Sozialen Arbeit bei den örtlichen diakonischen Werken und bei den anderen Arbeitsfeldern der Diakonie im Rahmen des angestrebten interkulturellen Öffnungsprozesses als eine besondere kirchliche Maßnahme nach einer Einzelfallprüfung ausnahmsweise möglich, soweit die Person Gewähr dafür bietet, dass sie den kirchlich-diakonischen Auftrag (das Profil der Einrichtung) mitträgt und nach außen vertreten kann. Voraussetzung war dabei stets die Übernahme und Umsetzung der „Leitlinien und Handlungsempfehlungen zur Interkulturellen Orientierung und Öffnung der Diakonie Baden“ sowie der Rahmenkonzeption „Herausgefordert zur Arbeit mit Geflüchteten und Migrant\*innen“ in Teil 7 „Interkulturelle Öffnung als Querschnittsaufgabe“.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 17.4.2018 entschieden, dass nach der EU-Richtlinie 2000/78/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Antidiskriminierungsrichtlinie) im Arbeitsverhältnis eine bestimmte Religion nur gefordert werden kann, wenn „die Religion nach Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft darstellt. Das Urteil stellt das grundsätzliche Verhältnis von Staat und Kirche in der Bundesrepublik nicht infrage. Eine wichtige Botschaft der Entscheidung ist, dass die Kirchen nach wie vor bei Mitarbeitenden die Kirchenzugehörigkeit verlangen können. Dabei müssen sie aber nachvollziehbar

begründen, warum die Religionszugehörigkeit für die konkret ausgeübte Tätigkeit wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist. Da diese Anforderungen mit dem in der landeskirchlichen Rahmenordnung (RO) statuierten Regel-Ausnahme-Prinzip nicht vereinbar sind, wurde die Anpassung des kirchlichen Arbeitsrechts nötig.

Seit Mai 2020 sind die Anstellungsveroraussetzungen nicht mehr in der Rahmenordnung und einer auf diesem Gesetz basierenden Rechtsverordnung geregelt, sondern zusammengefasst in der „Rechtsverordnung zu den Anforderungen an die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche als Voraussetzung für eine Anstellung im kirchlichen Dienst“, der „Anstellungsveroraussetzungs-RVO“. Nach § 2 dieser RVO erfolgt eine sogenannte tätigkeitsbezogene Zuordnung. Für Tätigkeiten, die nach außen der Verkündigung des Evangeliums dienen bzw. besonders „verkündigungsnah“ sind, ist es erforderlich, dass die\*der Mitarbeitende evangelisch ist oder einer christlichen Kirche angehört. Bei den Verwaltungseinrichtungen gilt dies zum Beispiel für die Leitungen und bei Tätigkeiten, die in Kirche und Diakonie inhaltlich gestaltend wirkt und/oder mit repräsentativen Aufgaben („Referent\*in“/Pressesprecher\*in) verbunden sind. Bei den sozialen Einrichtungen gilt das Erfordernis einer Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche für die Leitung (1. Ebene und ständige Stellvertretung), aber nicht für andere Fachkräfte (zum Beispiel Soziale Arbeit, psychologische Beratung, Pflege).

Bei den evangelischen Kindertageseinrichtungen galt die Anstellungsveroraussetzung Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche für die Leitungen und für die

pädagogischen Fachkräfte. Allerdings können Träger in die Konzeption einer Kindertageseinrichtung ein interreligiöses und interkulturelles Profil integrieren (vgl. „Handreichung interreligiöse und interkulturelle Erweiterung von Kita-Konzeptionen“ 2021). Die inhaltlich-pädagogischen Grundlagen sind dabei der Orientierungsplan für baden-württembergische Kindertageseinrichtungen, das „Profil Evangelischer Kindertageseinrichtungen“ die Grundlagen für eine interkulturell erfolgreiche Bildungsarbeit. Dabei werden die konkreten Aspekte und Rahmenbedingungen für die Arbeit der Einrichtung mit einbezogen (Projekte, Schwerpunktbildungen, soziales Umfeld). Diese Dimensionen der kulturellen und religiösen Vielfalt in der Gesamtkonzeption haben nicht nur pädagogisch die Zielgruppe der Kinder und der Elternarbeit im Blick, sondern stellen auch Anforderungen an die Teamzusammensetzung. Zur Umsetzung des Profils konnten zunächst gezielt Profilstellen ausgeschrieben werden. Mit der Änderung der Anstellungsveroraussetzungs-RVO 2024 gilt jetzt das Erfordernis der Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirchen nur noch für die Leitungen von Kindertageseinrichtungen.



### JÜRGEN BLECHINGER

Jurist, Leitung Bereich Flucht, Migration und Interkulturelle Kompetenz (rechtlich-sozialpolitisch), Evangelischer Oberkirchenrat Karlsruhe. Leitung Abteilung Flucht und Migration des Diakonischen Werks Baden.

# 7

## WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ↔ IN INTERNATIONALEN GEMEINDEN?

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*

**Hartelijk welkom**

かんげい

*Üdvözöllek*

**Bienvenue**

*Välkommen*

خوش آمدید

желанный

*Benarrivato*

добре дошъл

Boas-vindas

Vitajte

Mirë se erdhët

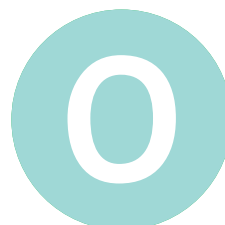
Vekömik

Te salvere iubeo

Dobrodošli

Fáilte

Soo dhawaada



καλοδεχούμενος

Hoş geldiniz

Välkommen

Bainvis

được

Mile widziany

բարի գալուստ

Witajtaj

한영합니다

In Baden  
sind Gemeinden  
aus aller Welt beheimatet,  
die ihre Gottesdienste  
in den verschiedensten  
Sprachen feiern.

Bettina Fuhrmann

### Fragen-Checkliste: Wie offen ist Ihre Gemeinde (schon)?

1. *Nehmen Menschen am Gemeindeleben teil, die oder deren Eltern im Ausland geboren sind?*
2. *Gibt es Orte oder Angebote, in denen sich Gemeindeglieder verschiedener ethnischer Herkunft wie selbstverständlich begegnen?*
3. *Werden Interessierte am Gemeindeleben im Gemeindebrief, auf der Homepage, in Social Media und Flyern in Sprachen angesprochen, die sie ausreichend verstehen?*
4. *Werden bei Veranstaltungen, Beratung und Seelsorge wenn nötig Übersetzungen angeboten?*
5. *Spricht jemand Personen an, die zum ersten Mal an Gemeindeveranstaltungen teilnehmen?*
6. *Gehören zum Leitungsorgan (Kirchengemeinderat o. ä.) Personen mit Migrationshintergrund? Spielt dies bei der Suche von Kandidaten und Kandidatinnen eine Rolle?*
7. *Arbeiten Ehren- oder Hauptamtliche mit Migrationserfahrungen in der Gemeinde? Werden diese Erfahrungen bei der Gewinnung neuer Mitarbeitender berücksichtigt?*

Schon im Gründungsdokument der Evangelischen Landeskirche in Baden, der Unionsurkunde von 1821, wird festgehalten, dass die hiesigen Christen „...**mit allen Christen in der Welt befreundet**“ sind.

Heute können wir diese Freundschaft pflegen und leben, ohne dafür in ferne Länder reisen zu müssen. Denn Christinnen und Christen aus vielen unterschiedlichen Ländern und Kulturen leben längst mit-ten unter und mit uns. Und über die Hälfte der Menschen, die nach der Flucht aus ihren Heimatländern in den letzten Jahren in Deutschland angekommen sind, gehören einer christlichen Kirche an. Oft finden sie auch in Baden Gemeinden vor, in denen sie Anschluss finden und in ihrer Muttersprache und ihrer Tradition Gottesdienst feiern können. Bis vor kurzem wurden diese „Gemeinden anderer Sprache und Herkunft“ genannt, heute heißen sie „internationale Gemeinden“. Gemeinden also, die – oft schon vor Jahrzehnten – von einem Pastor mit Migrationshintergrund gegründet wurden, deren Hauptsprache nicht Deutsch ist und in denen über 75 Prozent der Mitglieder einen Migrationshintergrund haben; viele davon sind inzwischen deutsche Staatsbürger\*innen. Internationale Gemeinden sind „international“, weil sich ihre Mitglieder in Deutschland heimisch fühlen und zugleich mit anderen Weltregionen verbunden sind. So werden sie zu Bindegliedern zwischen verschiedenen Nationalitäten und Brückenbauerinnen der weltweiten Christenheit.

Wie viele solcher internationalen Gemeinden es in Baden genau gibt, ist nicht bekannt. Schätzungen für Deutschland gehen von 2.000 bis 3.000 Gemeinden aus. Ihre Mitglieder kommen vor allem aus Europa, aus Asien und Afrika und aus dem Nahen Osten. Sie gehören der lutherischen, reformierten oder unierten Tradition an, der orthodox-orientalischen oder der orthodox-byzantinischen, der anglikanischen, den freikirchlichen oder charismatisch-pfingstlichen Traditionen.

Häufig feiern sie ihre Gottesdienste in landeskirchlichen Räumen, die sie anmieten. Die einheimische Gemeinde bekommt oft nichts mit vom Leben der Gastgemeinde in ihren Räumen – außer, wenn es Probleme gibt, weil es im Gottesdienst zu laut hergeht, weil es im Gemeindehaus nach fremden Essen riecht oder weil die Räume nicht „ordentlich“ hinterlassen werden. Andererseits sind die internationalen Gemeindeglieder bei Gemeindefesten gern gesehen mit ihren kulinarischen und musikalischen Beiträgen.

Interkulturelle Öffnung bedeutet, die internationalen Gemeinden nicht länger als „Gäste“ zu sehen und zu behandeln, sondern als „Mitbewohner“ und „Hausgenossen“, als Geschwister im Glauben. Diese Haltung ist noch nicht selbstverständlich. Es geht dabei nicht nur um das Teilen von Räumen, sondern auch um Möglichkeiten zur Teilnahme an landeskirchlichen Fort-

und Weiterbildungen sowie verbindliche Formen der Beziehungen zwischen der Landeskirche und den internationalen Gemeinden.

Bereits seit 2008 gibt es eine Zusammenarbeit der internationalen Gemeinden und der Evangelischen Landeskirche in Baden im Interkulturellen Konvent Christlicher Gemeinden (IKCG → [www.ikcg.de](http://www.ikcg.de)).

Hier begegnen sich die Gemeindeleiter\*innen der internationalen Gemeinden und die Landeskirchliche Beauftragte für die Arbeit mit den internationalen Gemeinden zur Kontaktpflege und zum Austausch, zum Teilen von Freuden und Nöten der Gemeinden und Kirchen. Dabei wachsen Verständnis füreinander, gegenseitiges Vertrauen und die Bereitschaft, miteinander Kirche zu gestalten. Der Vorstand besteht aus Vertreter\*innen aus drei Kontinenten und verschiedenen Traditionen sowie einer Person aus der Kirchenleitung als Geschäftsführer\*in. Einmal jährlich tritt die Mitgliederversammlung zusammen, ebenfalls einmal im Jahr richtet der IKCG eine Tagung aus mit aktuellen Themen, z. B. christliche Werte und Rechtspopulismus, Chancen und Möglichkeiten der Kooperation in der Kinder- und Jugendarbeit oder Altern und Sterben fern der alten Heimat. Im Rahmen der Interkulturellen Woche feiert der IKCG mit der Landeskirche gemeinsam einen interkulturellen Gottesdienst. Mittlerweile feiern viele Gemeinden vor Ort einen Gottesdienst in ihrer Region.

Um die interkulturelle Öffnung der Landeskirche und die Kooperation mit den internationalen Gemeinden weiter zu befördern, gibt es seit dem Reformationsjubiläum im Jahr 2017 die Möglichkeit, die Zusammenarbeit mehrerer Gemeinden in einer ökumenischen Rahmenvereinbarung auch auf die internationalen Gemeinden auszuweiten. Darin werden regelmäßige gemeinsame Gottesdienste zum Beispiel am Pfingstmontag oder am Weltgebetstag, gemeinsame Veranstaltungen wie Bibelwochen oder Konzerte oder gemeinsames Engagement in der Diakonie und der Öffentlichkeit verbindlich verabredet. Die erste Vereinbarung wurde am 1. Advent 2020 von den fünf Gemeinden an der Friedenskirche in Mannheim unterzeichnet: der landeskirchlichen Christus-Frieden-Gemeinde, der kamerunischen Presbyterian Church in Cameroon Mannheim, der äthiopischen Maranatha-Gemeinde, der koreanischen Agape-Gemeinde und der reformierten ungarisch-sprachigen Gemeinde.

Die engste und verbindlichste Form der Kooperation des gemeinsamen Kirche-Seins ist die Aufnahme einer internationalen Gemeinde in die Landeskirche. In Baden gibt es das bisher einmal: seit 2016 ist die Evangelische Koreanische Kirchengemeinde Heidelberg Personalgemeinde der Landeskirche. Ihre Gemeindeglieder sind zugleich Mitglieder der koreanischen Gemeinde und der Landeskirche (→ [www.ekihd.de](http://www.ekihd.de)).

**8. Besuchen Mitarbeitende Fortbildungen oder pflegen sie kollegialen Austausch zu interkulturellen Fragen?**

**9. Wenn andere Länder oder Kulturen zum Thema werden: Werden Vorurteile und rassistische Bewertungen infrage gestellt?**

**10. Wie reagiert die Gemeinde, wenn Andersgläubige zum christlichen Glauben konvertieren möchten?**

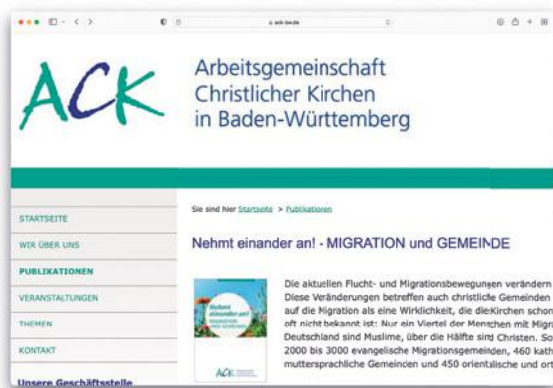
**11. Übernehmen Gläubige mit Migrationsgeschichte Aufgaben in Gottesdiensten oder Andachten?**

**12. Nehmen gottesdienstliche Inhalte, liturgische Texte oder Lieder die Erfahrungen von Zugewanderten auf?**

**13. Wie geht die Gemeinde mit unterschiedlichen Frömmigkeitsstilen und theologischen Prägungen um?**

**14. Nutzen Gemeinden anderer Sprache und Herkunft die Räume der Gemeinde? Wie begegnen sich Teilnehmende und Mitarbeitende aus verschiedenen Gemeinden?**

**BENDIX BALKE** ist ehemaliger Referent für Internationale Gemeinden im Kirchenamt der EKD



### Nehmt einander an!

Unter der Überschrift „Nehmt einander an!“ gibt es jetzt erstmals eine ökumenische Publikation zum Thema „Migration und Gemeinde“ – herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) in Baden-Württemberg. Darin berichten die verschiedenen Kirchen, in welcher Weise sie von der Realität der Migration selbst geprägt oder betroffen sind und wie sie damit umgehen. Konzepte, Einrichtungen und praktische Angebote für die kulturelle Öffnung der Gemeinden werden präsentiert. Hilfreiche Checklisten, Materialhinweise, Links und Literaturangaben runden die praktische Handreichung ab.

👁️ <https://www.ack-bw.de/publikationen/>

Grundsätzlich stehen alle haupt- und ehrenamtlichen Aufgaben in Gemeinden, Bezirken, ökumenischen und anderen landeskirchlichen Einrichtungen und Werken auch Personen aus internationalen Gemeinden offen. Tandems von landeskirchlichen Pfarrer\*innen und internationalen Gemeindeleiter\*innen, deren Gemeinden gemeinsam Räume nutzen und inhaltlich zusammenarbeiten, werden von der Landeskirche unterstützt. Gemeinsam mit den Landeskirchen in Württemberg und der Pfalz entwickeln sie eine Fortbildung mit der Möglichkeit, den Schatz der Nachbarschaft zu entdecken und als Chance zu nutzen, gemeinsame Initiativen für die gemeinsamen Herausforderungen zu gründen.

In solchen Begegnungen auf Augenhöhe, mit gegenseitiger Wertschätzung und Respekt, in denen alle Beteiligten ihre Ressourcen, Stärken und Kompetenzen einbringen und teilen, entsteht ein „dritter Raum“, in dem wir uns unabhängig von Herkunft und Kultur als Brüder und Schwestern Jesu Christi erkennen können. Dazu ist das weitere Engagement auf allen Seiten nötig. In den gegenwärtigen kirchlichen Umbruchprozessen allerdings fehlen oft Zeit und Kraft für das gegenseitige vertiefte Kennenlernen, für gemeinsam vorbereitete Gottesdienste und Veranstaltungen und das Sich-Einlassen auf die unterschiedlichen Frömmigkeitsstile.

Der Epheserbrief versteht die aus allen Völkern bestehende Gemeinde Jesu Christi als ein im Bau befindliches Haus: Begründet auf der Verkündigung der Propheten und Apostel als Fundament, zusammengehalten durch Jesus Christus als Eckstein, wächst der Bau zum wahren Tempel Gottes, in dem er selbst durch seinen Geist wohnt.

Diese Verheißung ist aller Mühen wert!



### BETTINA FUHRMANN

Pfarrerin und Landeskirchliche Beauftragte für Ökumene und Kirche weltweit.



In Baden sind Gemeinden aus aller Welt beheimatet, die ihre Gottesdienste in den verschiedensten Sprachen feiern

# 8

VON DER INTERKULTURELLEN ÖFFNUNG

↔ ZU EINER RASSISMUSKRITISCHEN KIRCHE UND DIAKONIE

PLURALITÄTSFÄHIGKEIT UND

EVANGELISCHES PROFIL —

IKÖ BRAUCHT RASSISMUSKRITIK





Zum evangelischen Selbstverständnis zählt, eine klare Position gegen jede Form von Rassismus zu beziehen.



Regine Gnegel



**Rassismus in uns?**

Die Vereinte Evangelische Mission (VEM) unterstützt einen Perspektivwechsel innerhalb der weißen Kirche in Deutschland und stellt auf ihrer Internetseite zahlreiche Informationen für die Auseinandersetzung mit dem Thema zur Verfügung.

👁 [www.vemission.org/informieren/rassismus-und-kirche](http://www.vemission.org/informieren/rassismus-und-kirche)

Buchautorin Sarah Vecera (**Wie ist Jesus weiß geworden?** Infos Seite 48) unterstützt die VEM als Koordinatorin Global Education, Schwerpunkt Rassismus und Kirche, unter anderem auch mit dem gleichnamigen Blog **Rassismus und Kirche**.

**RASSISMUS HAT VIELE GESICHTER UND VIELE DIMENSIONEN**

In den aktuellen gesellschaftlichen Debatten stellen wir zunehmend fest, dass Rassismus in unserer Gesellschaft ein gutes Zusammenleben behindert. Die demografische Entwicklung in Deutschland braucht verstärkte Zuwanderung, aber es fehlt ein gutes Gesamtkonzept für die gesellschaftliche Integration der Zugewanderten.

Während die einen das Zusammenleben von Menschen mit unterschiedlichen Lebenskonzepten, Religionen und Kulturen als selbstverständlich und bereichernd erleben, empfinden andere Verunsicherung, fürchten um ihre Privilegien, erfahren möglicherweise aufgrund der wirtschaftlichen Lage einen sozialen Abstieg. Manche sind empfänglich für rechte Parolen; Geflüchtete werden als Bedrohung der Sicherheit empfunden, obwohl sie in der Regel nach kurzer Zeit integriert sind und ihren Beitrag zum Gemeinwohl leisten als Pflegekräfte, Ärzt\*innen, Köch\*innen, Reinigungskräfte oder im Baugewerbe.

Themen wie Gleichberechtigung, gendergerechte Sprache und die Auseinandersetzung mit der Diversität der Geschlechter führen ebenfalls zu Verwerfungen, wenn rechte Parolen versuchen, mit antidemokratischen und menschenfeindlichen Parolen die Gesellschaft zu spalten.

Auch in unseren Kirchen behindert Rassismus ein gutes Zusammenleben und verhindert Willkommenskultur. Daher ist es sehr wichtig, Rassismus in seinen Dimensionen zu verstehen, damit wir erkennen, woran

unsere Gesellschaft und auch wir als Christinnen und Christen arbeiten müssen. Als Christinnen und Christen sollten wir wissen, wie wir unsere Kirche verändern können.

Es gibt in unserer Gesellschaft Gruppen von Menschen, die in besonderer Weise von Diskriminierung und Rassismus betroffen sind: Geflüchtete, Sinti und Roma, Muslime, Jüdinnen und Juden, Menschen mit nicht weißer Hautfarbe, Asiat\*innen, auch die schon lange hier lebenden Spätaussiedler\*innen. Daneben sind auch andere Gruppen wie queere Menschen oder Menschen mit Behinderung von Diskriminierung betroffen. Sie erfahren Chancenungleichheit und sind von vielen gesellschaftlichen Bereichen ausgeschlossen. Viele sind dabei von Mehrfachdiskriminierung betroffen, etwa aufgrund ihrer Nationalität und gleichzeitig ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts und ihres Alters.

**Diskriminierungsrisiken bestehen:**

- **sozial:** im zwischenmenschlichen Bereich
- **institutionell:** im Bereich von Organisationsstrukturen, die mit verschiedensten Barrieren diskriminierend wirken
- **strukturell:** auch im Bereich von Gesetzgebung, z. B. haben Geflüchtete weniger Rechte als deutsche Staatsbürger\*innen (Arbeitsverbote, gekürzte Sozialleistungen, ...)
- **medial:** in Sprache, Medien, Wortwahl, bildlichen Darstellungen

## Rassismus entsteht im Kopf. Offenheit auch.

Rassismus hat zudem eine tiefe historische Dimension, wenn wir uns beispielsweise Sklaverei, Rassenlehre und die koloniale Vergangenheit vor Augen führen. Auch Kirchengeschichte muss mit einem rassismuskritischen Blick neu betrachtet werden.

### UND WIE FUNKTIONIERT RASSISMUS?

Basis für Diskriminierung bestimmter Gruppen ist eine Gruppenkonstruktion, oft nur aufgrund von körperlichen, äußeren Merkmalen und Zuschreibungen. Diese Gruppenkonstruktion wird benutzt, um die eigene Gruppe aufzuwerten und andere Gruppen abzuwerten. Dabei werden die Normen und Werte der eigenen Gruppe positiv bewertet und stehen in der konstruierten Hierarchie ganz oben, während andere Gruppen abgewertet werden.


Rassismus ist eine Ideologie der Ungleichheit, und obwohl der Begriff Rasse nicht mehr verwendet wird, weil es keine unterschiedlichen Menschenrassen gibt, so wird er häufig ersetzt durch den Begriff Kultur, verbunden mit Aussagen, dass andere Kulturen weniger fortschrittlich oder minderwertiger seien oder angeblich nicht zur westlichen, europäischen Kultur passen. Rechte Parolen sind voll von solchen Aussagen zum Thema Kultur, und auch umstrittene Sozialdemokraten wie Thilo Sarrazin haben dazu beigetragen, dass rassistische Abwertung unter Verwendung des Kulturbegriffs in der deutschen Gesellschaft salonfähig geworden ist.

### (SELBST-)KRITISCH WEISS SEIN!

Obwohl niemand von uns von sich behaupten würde, ein Rassist oder eine Rassistin zu sein, so müssen wir dennoch erkennen, dass Diskriminierungsrisiken in vielen Bereichen unserer Gesellschaft existieren. Gleichzeitig müssen wir auch akzeptieren, dass nicht wir als weiße Menschen, die mehrheitlich die Institutionen unserer Gesellschaft prägen, die Expert\*innen sind, um über Rassismus zu sprechen. Als weiße Menschen haben wir einen völlig anderen Erfahrungshorizont, sind in vieler Hinsicht privilegiert. Bestimmte Erfahrungen machen nur „People of Color“, kurz PoC.\*

Als weiß gelesene Menschen mit deutschem Namen machen wir in der Regel nicht die Erfahrung, am Telefon zu hören, dass die Wohnung angeblich schon vergeben sei, und unsere Kinder werden in der Schule auch nicht gefragt, woher sie „eigentlich“ kommen. In den meisten unserer Bücher sind selbstverständlich wir als weiße Menschen und Vorbilder abgebildet: Jesus ist in christlichen Darstellungen „weiß geworden“, oft blond und blauäugig, obwohl er es ziemlich sicher nicht war. Unsere Kirchen als Institution mit ihrer Organisationsstruktur sind also keine Ausnahme, wenn es um Rassismus geht. Vielleicht sind für uns Geschwisterlichkeit und Nächstenliebe als Christ\*innen ein so selbstverständliches Postulat, dass wir gar nicht merken, wenn wir in der Kirche dennoch auch andere ausschließen.

**Die Stabstelle Gleichstellung und Diversity – ein wichtiger Schritt für mehr Vielfalt in der Kirche**  
Seit 2018 gibt es die Stabsstelle Gleichstellung und Diversity. Sie unterstützt und berät bei Fragen und Anliegen zu den Themen Gleichstellung, Diversity, Chancengleichheit und Diskriminierung in Kirche und Gesellschaft. Starke Rückenwind hat diese Arbeit durch den einstimmigen Beschluss zur Ergänzung der Grundordnung im April 2024 von der Landessynode erhalten mit Art. 2 (2) GO: ***Eine diskriminierende Behandlung etwa aufgrund des Geschlechts, des Lebensalters, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität, einer Behinderung, einer rassistischen Zuschreibung oder der ethnischen Herkunft ist unzulässig.*** Ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer Rassismus-freieren Kirche.

 [www.ekiba.de/infotehek/arbeitsfelder-von-a-z/gleichstellung-diversity-2/rassismus-und-kirche](http://www.ekiba.de/infotehek/arbeitsfelder-von-a-z/gleichstellung-diversity-2/rassismus-und-kirche)



### CLAUDIA BAUMANN

Pfarrerin und Landeskirchliche Beauftragte für Gleichstellung und Diversity, Leitung der Stabsstelle 2.



## Wie ist Jesus weiß geworden?

### Mein Traum von einer Kirche ohne Rassismus

Von Anfang an war die Kirche für alle Menschen gedacht. Trotzdem gibt es auch in ihr rassistische Strukturen, die weißen Menschen meistens gar nicht auffallen. Sarah Vecera, evangelische Theologin und Buchautorin, macht auf diese Strukturen aufmerksam und erklärt, wie jede\*r etwas dagegen tun kann. So will sie ermutigen, im Sinne des christlichen Glaubens eine Kirche zu gestalten, in der sich jede\*r willkommen und angenommen fühlt.

👁️ Verlagsgruppe Patmos, erschienen 2022, 4. Auflage 2024, 200 Seiten, ISBN/EAN 978-3-8436-1352-1; online: <https://shop.verlagsgruppe-patmos.de>



### „Stachel & Herz“ (Podcast)

Bildungsformat der Vereinten Evangelischen Mission (VEM) rund um die Themen Diskriminierung und Kirche, überall zu hören, wo es Podcasts gibt.

👁️ <https://unitedinmissionpodcast.podigee.io/>

Für uns als weiße Menschen ist es selbstverständlich, dass wir in wichtigen und tragenden Positionen in der Gesellschaft vertreten sind: die Mehrheit der Lehrkräfte ist noch immer weiß, auch die meisten Politiker\*innen, Minister\*innen und Staatsanwält\*innen; obwohl sich unsere Gesellschaft seit den 60er Jahren längst zu einer Migrationsgesellschaft entwickelt hat, sind PoC in gesellschaftlich entscheidenden Positionen nicht ausreichend vertreten. Als weiße Menschen müssen wir daher ehrlich sein und zugeben, dass Rassismus uns als Ideologie dazu dient, weiße Privilegien zu sichern.

In einer demokratischen Gesellschaft fällt es uns als in der Regel „weiße“ Verantwortungsträger\*innen schwer zu glauben, dass es Ungleichheit und Diskriminierung gibt. Tupoka Ogette (→ Buchtipp Seite 50) nennt Deutschland deswegen „Happyland“. „Wir sind doch alle gleich“, so sagt es doch schon allein unser Grundgesetz: Ungleichheit und Diskriminierung kann es deshalb gar nicht geben.

Auch ein Slogan unserer Kirche lautet „frei und gleich“. Als Christ\*innen mit dem Liebesgebot Jesu im Hinterkopf und der gelebten Gemeinschaft im Gottesdienst und der Gemeinde können wir uns gar nicht vorstellen, dass Kirche als Institution eine weiße Institution ist, in der Menschen mit Migrationsgeschichte schwer Zugang und Anschluss finden und eben nicht gleich sind.

Wir sind nicht sensibel, dass auch wir als Christ\*innen Menschen verletzen und zu „den anderen“ machen, wenn wir z. B. meinen, dass der schwarze Junge in der Klasse auf jeden Fall beim Sternsingen den Baltazar spielen solle. Unsere Symbolik von hell und dunkel,

von gut und böse, all das ist weißes Denken. Und wir müssen uns in einer Zuwanderungsgesellschaft fragen, ob PoC in Kirche und Diakonie ausreichend vertreten sind, nicht nur als Ratsuchende bei der Diakonie oder in der Kita, sondern auch als Beschäftigte, Kolleginnen und Kollegen, Pfarrerinnen und Pfarrer.

## DIE NOTWENDIGEN SCHRITTE GEHEN, UM EINE KIRCHE OHNE RASSISMUS ZU WERDEN

Wenn wir eine rassismuskritische Perspektive einnehmen wollen, müssen wir zunächst anerkennen, dass wir in der Regel eine weiße, privilegierte Perspektive haben – nur so können wir als Kirche aktiv gegen Rassismus werden. Und wir müssen auch sehen, dass jahrhundertlang existierender und historisch gewachsener Rassismus nicht mit ein paar Maßnahmen aus der Welt zu schaffen ist. Wir sollten einen liebevollen, verständnisvollen, aber sehr kritischen Blick auf uns selbst haben, denn wir sind geprägt, sozialisiert und mit rassistischen Bildern im Kopf aufgewachsen, haben nicht gelernt, diese zu hinterfragen. Das ist ein langer Weg; Sarah Vecera sagt in ihrem Buch „Wie ist Jesus weiß geworden?“ (→ Buchtipp auf dieser Seite), dass Antirassismus-Arbeit ist „wie ein Muskel, der regelmäßig trainiert werden muss“; oder wie „eine Ernährungsumstellung, die nie endet“ (S. 190).

## WAS KÖNNEN ERSTE SCHRITTE SEIN?

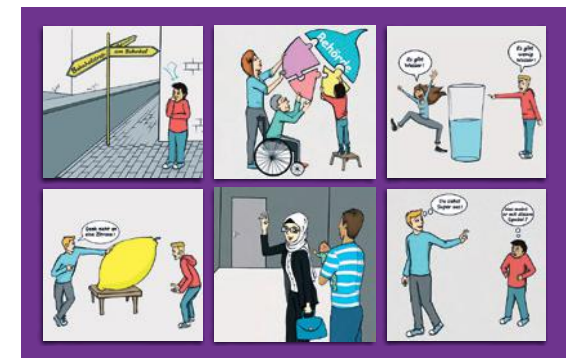
► Eine erste Maßnahme wäre, PoC Raum in Kirche und Diakonie zu geben; Raum und sichere Orte, an denen sie sich untereinander über ihre Rassismuserfahrungen und Verletzungen austauschen

und sich gegenseitig stärken können. Andererseits braucht es auch Räume für Kritik, in denen wir ihnen zuhören und in denen sie uns informieren können über ihre Erfahrungen.

- ▶ Für uns selbst als weiße Kirchenmitglieder sollte es Räume geben, uns mit Rassismus auseinanderzusetzen: Seminare, Workshops und Antirassismustrainings. In unseren Kirchen und Leseständen vor Ort könnten Bücher liegen, die uns dazu anregen, uns mit Rassismus zu beschäftigen.
- ▶ Was wir gut können in der Kirche ist einladen, Feste feiern, Gottesdienst feiern und uns begegnen. Welche Willkommenskultur wollen wir schaffen in unseren Gemeinden und im Gottesdienst? Soll unsere Homepage sprachlich und in Bildern vielfaltssensibel gestaltet sein? Haben wir ausschließlich weiße Krippenfiguren an Weihnachten in der Kirche? Sollen die Gemeindefinfos in mehreren Sprachen zur Verfügung stehen? Wollen wir für Christ\*innen anderer Herkunft muttersprachliche Gebete und Lieder selbstverständlich im Gottesdienst integrieren? Interessieren wir uns für unterschiedliche Glaubenstraditionen und Lebenserfahrungen? Lassen wir uns dadurch bereichern? Haben wir gelernt, auch mit „Anders Sein“, mit Konflikten, Widersprüchen, Unverständnis umzugehen, setzen wir uns zusammen und auch miteinander auseinander? All das will gelernt sein – die Evangelische Landeskirche in Baden bietet mit dem Programm „Gemeinsam Kirche“ schon seit vielen Jahren Interkulturelle Trainings, Antirassismushandlungsworkshops und Organisationsberatung an (→ Auflistung Seite 11, rechts). Interkulturelle Trainings sollten für

haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende in Kirche und Diakonie als verpflichtende Fortbildungsmaßnahme strukturell verankert sein, wenn wir als Kirche der Zukunft vielfaltssensibel sein wollen.

- ▶ Sollen unsere Kindertagesstätten Räume sein, in denen die Kinder Vielfalt positiv erleben können, in denen migrierte und geflüchtete Kinder sprachlich gefördert werden und Chancengleichheit hergestellt wird? Haben wir die Spielmaterialien und Kinderbücher mit einem rassismuskritischen Blick „ausortiert“? Ist Rassismus Thema in der Jugendarbeit, im Konfirmationsunterricht, in Glaubenskursen und Gesprächskreisen? Machen wir unseren kolonialen, weißen und eurozentristischen Blick dort kritisch zum Thema?
- ▶ Es ist notwendig, dass in einer Zuwanderungsgesellschaft auch in der Institution Kirche mit ihrer Diakonie das hauptamtliche Personal diese vielfältige Gesellschaft abbildet – nur so repräsentieren wir auch Christinnen und Christen anderer Sprache und Herkunft, und vielleicht fällt es Menschen leichter, sich zugehörig zu fühlen und unsere Angebote wahrzunehmen, wenn auch ihr\*e Pfarrer\*in, ihr\*e Kirchenhelfer\*in, ihr\*e Pfarramtssekretär\*in und ihr\*e Sozialarbeiter\*in PoC sind. Im Personalwesen sollte verstärkt darauf geachtet werden, Bewerber\*innen einzustellen, die Migrationserfahrung haben und PoC sind. Die Zugehörigkeit zu einer Kirche sollte nur noch dort relevant sein, wo es um die Verkündigung des christlichen Glaubens geht, und auch da sollten diese Ämter bewußt mit Menschen unterschiedlicher Herkunft und PoC besetzt werden.



### ALLES KLAR? Bilder, Sprache und Symbole 10 Schritte auf dem Weg zu einer kultursensiblen Kommunikation

Herausgegeben von den Diakonischen Werken Baden, Hamburg und Schleswig-Holstein, April 2020. Download als PDF:

[www.diakoniehamburg.de/allesklar](http://www.diakoniehamburg.de/allesklar)



### exit RACISM – rassismuskritisch denken lernen

Das Handbuch von Tupoka Ogette, um die Entstehung, Strukturen und Wirkungsweisen von Rassismus in Deutschland zu verstehen. Erschienen im Unrast Verlag, 11. Auflage 2024, ISBN: 978-3-89771-230-0. Bestellung online:

👁️ <https://unrast-verlag.de/produkt/exit-racism/>

Auch als Hörbuch verfügbar: 👁️ [extracism.de](https://extracism.de)



Buchautorin **Tupoka Ogette** hat als Trainerin und Beraterin für Rassismuskritik und Antirassismus mit ihrem Team im deutschsprachigen Raum bisher über 300 Institutionen betreut.

👁️ [tupoka.de](https://tupoka.de)

### INSTITUTIONELLE VERÄNDERUNGEN

In einer kirchlichen Institution kann das heißen, dass es Beauftragte gibt zum Thema Rassismus, die dafür sorgen, dass es Räume für Betroffene von Rassismus gibt, die Räume schaffen zur Auseinandersetzung mit Rassismus, die bei Bewerbungsgesprächen dabei sind, und die Maßnahmen umsetzen wie z. B. Antirassismustrainings für hauptamtlich Beschäftigte wie auch Ehrenamtliche. Diese Beauftragten haben zudem die Aufgabe, genau zu schauen, ob die oben genannten Schritte umgesetzt werden und eine gute Agenda zu entwickeln.

Für die Theologie einer rassismuskritischen Kirche heißt es schließlich auch, die Bibel neu zu lesen und theologische Schriften kritisch unter die Lupe zu nehmen. Welche Fehlinterpretationen gibt es beim Lesen biblischer Texte, wo gibt es antisemitische und rassistische Interpretationen? Welche Kirchenlieder müssen wir endgültig aus unserem Repertoire nehmen? Diesen Fragen müssen sich Theologinnen und Theologen, Diakoninnen und Diakone wie auch Kirchenmusiker\*innen verstärkt in der Ausbildung widmen.

Anregungen hierzu u. a. :

- ▶ **Antisemitismuskritische Bibelauslegungen**  
Evangelische Akademie zu Berlin → [eaberlin.de](https://eaberlin.de)
- ▶ **Rassismus und Rassismuskritik | Band 48**  
Evangelische Verlagsanstalt Leipzig → [eva-leipzig.de](https://eva-leipzig.de)
- ▶ **Wie können wir über Rassismus reden? Studientags-Dokumentation | PDF** → [mission-weltweit.de](https://mission-weltweit.de)
- ▶ **Alle Kinder Bibel** (Neuerscheinung, Tipp Seite 51): **Schönes Beispiel für diese theologische Auseinandersetzung** → [evangelisch-wuppertal.de](https://evangelisch-wuppertal.de)

### CHRISTINEN UND CHRISTEN WILLKOMMEN HEISSEN

Bendix Balke (→ Seiten 40–41, Fragen-Checkliste), ehemaliger Referent für Internationale Gemeinden im Kirchenamt der EKD und Gründer einer internationalen Gemeinde, sagt, es gehe zunächst darum, wahrzunehmen, dass sich in Deutschland ca. 55 Prozent der Eingewanderten und ihrer Kinder als Christ\*innen verstehen und nur etwa 25 Prozent als Muslime. Er schreibt in seinen Handlungsempfehlungen der Projektstelle „Gemeinden anderer Sprache und Herkunft“: „Die EKD, ihre Gliedkirchen, Einrichtungen und Gemeinden sollten wahrnehmen, dass ca. zehn Prozent ihrer Gemeindeglieder (ca. 2,4 Millionen Gläubige) einen Migrationshintergrund haben. Etwa 14 bis 16 % aller Personen mit Migrationshintergrund sind Mitglieder der evangelischen Landeskirchen, etwa 3 bis 4 % zählen sich zu weiteren evangelischen Kirchen (einheimische Freikirchen und Migrationsgemeinden).

Wer Eingewanderte für die Mitgliedschaft in den Landeskirchen gewinnen möchte, muss strukturelle, sprachliche und mentale Barrieren überwinden, die den Zugang zu kirchlichen Angeboten erschweren. Können wir uns auch in einfachem Deutsch oder Fremdsprachen verständigen, wenn Menschen Deutsch nur mit Einschränkung sprechen? Berücksichtigen wir eine Lebenswelt, die von rechtlicher Unsicherheit, Alltagsrassismus und interkulturellen Irritationen beeinflusst wird? Entwickeln wir ein unverkrampftes Verhältnis zu den evangelikalen und charismatisch-pfingstlerischen Glaubensformen?

Der Erwerb interkultureller Kompetenz muss zu einem verpflichtenden Bestandteil der Aus-, Fort- und Weiterbildung kirchlicher Berufe werden. Interkulturelle

Trainings, spezialisiertes Coaching und migrations-sensible Gemeindeberatung sollten in allen Landeskirchen angeboten werden.“

### PRÄSENT SEIN DURCH ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Jedes Jahr finden bundesweit im März die Internationalen Wochen gegen Rassismus statt: Kirche zeigt ihr Gesicht auf der kommunalen Ebene, wenn sie mitmacht: mit Aktionen, Filmvorführungen, Gesprächen und vielen anderen Veranstaltungsformaten. Vernetzt mit Kommunen, Gewerkschaften und anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren hier gemeinsam öffentlich präsent zu sein, ist wichtig, denn nur so zeigen wir, dass auch die Kirchen das Thema ernst nehmen (→ [www.stiftung-gegen-rassismus.de](http://www.stiftung-gegen-rassismus.de)).

Auch die Interkulturelle Woche (IKW), die jedes Jahr Ende September stattfindet, bietet hierfür einen guten Rahmen (→ Seite 10, links).

In der Öffentlichkeitsarbeit können wir uns als Kirche positionieren, aber den inneren Prozess für die Kirche, für jede Christin und jeden Christen, eine neue Haltung zu gewinnen, kritisch weiß zu sein, das müssen wir mit sehr viel Mühe systematisch angehen.

### DIE BIBLISCHE BOTSCHAFT IST KLAR

Sarah Vecera beschreibt in vielen Passage ihres Buches die Klarheit der biblischen Botschaft, beispielsweise: Die Gottesebenbildlichkeit des Menschen, das Leben Jesu, der auf gesellschaftliche Missstände hinwies und sich mit denen solidarisierte, die am Rande der Gesellschaft stehen, und sein Liebesgebot. Als Christinnen und Christen finden wir hier Orientierung in den gesellschaftlichen Debatten, nach innen und nach außen.



### REGINE GNEGEL

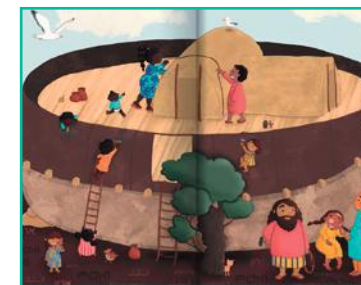
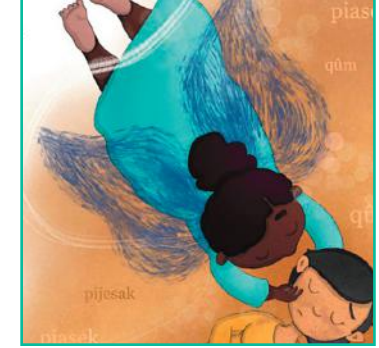
(Dipl. Soz.-Päd./F) Referentin für Flucht und Interkulturelle Kompetenz, Evangelischer Oberkirchenrat, Referat Diakonie und Seelsorge, Abteilung Diakonie, Migration, Interkulturelle Kompetenz und Interreligiöses Gespräch.



### ALLE KINDER BIBEL

Auch Kinderbibeln sind nicht frei von diskriminierenden Wörtern und Bildern. Diese neue Bibel für ältere Kita- und jüngere Grundschul Kinder erzählt in vielfaltssensiblen Worten und Bildern 21 Geschichten aus dem Ersten und Zweiten Testament. Mit Andrea Karimé (Text) und Anna Lisicki-Hehn (Illustration) haben zwei erfahrene Buchkünstlerinnen zur Umsetzung beigetragen.

👁 <https://neukirchener-verlage.de>  
Neukirchener Verlag, März 2023



# 9

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG  
↔ IM DIALOG MIT DEN RELIGIONEN?

## INTERRELIGIÖSER DIALOG

## STÄRKT DIE EIGENE IDENTITÄT





*„Die Landessynode hält die Begegnung und das Gespräch für einen wichtigen kirchlichen Auftrag. Sie ermutigt alle, die sich in Gemeinden, Kirchenbezirken und Einrichtungen in der Dialogarbeit engagieren, diese bereichernden Gespräche, Kooperationen und Modelle gemeinsamen Lebens und gemeinsamen Arbeitens fortzuführen und weiter zu entwickeln.“*

Erklärung der Synode der Evangelischen Landeskirche in Baden am 21.10.2020



## IM DIALOG MIT DEN RELIGIONEN INTERRELIGIÖSER DIALOG STÄRKT DIE EIGENE IDENTITÄT

Dr. Beate Sträter



### Meile der Religionen

Seit 2007 findet in Mannheim im Abstand von etwa zwei Jahren die „Meile der Religionen“ statt – eine bunte Tischgemeinschaft an einer langen Tafel quer durch die Innenstadt. Die Stadtgesellschaft ist eingeladen bei den Religionsgemeinschaften zu leckerem Essen, Getränken, Begegnungen und Gesprächen. Über 500 Ehrenamtliche bewirten weit mehr als 5.000 Gäste – zum Abschluss findet ein multireligiöses Friedensgebet auf dem Marktplatz statt.

👁 [www.ekma.de/wir-fuer-dich/in-deiner-stadt/meile-der-religionen/](http://www.ekma.de/wir-fuer-dich/in-deiner-stadt/meile-der-religionen/)

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 DIE 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 Men-

schen unterschiedlicher Religionen 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, 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

*Die Mehrheit der Immigranten in Deutschland gehört christlichen Bekenntnissen an: 55 % (2018).*

in Deutschland, was sich allerdings durch die Zuwanderung aus den GUS-Staaten in den letzten Jahren geändert hat.

### ISLAMISCHE VIELFALT IM MITEINANDER

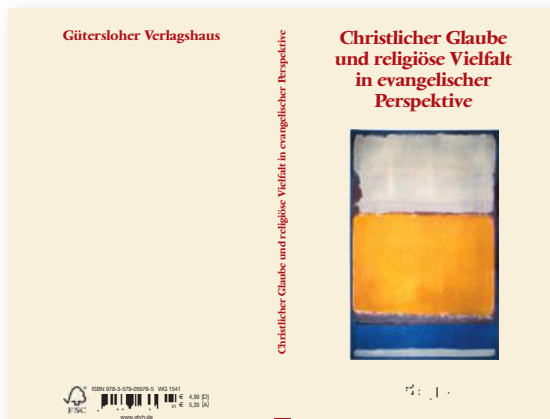
Dies ist beim Islam anders. Hier standen zu Beginn weniger theologische Fragen, sondern Fragen des Zusammenlebens mit den muslimischen Arbeitsmigranten und ihren Familien im Vordergrund. Sehr stark war der christlich-muslimische Dialog mit Fragen der Integration vermischt und hatte lange eine Stellvertreterfunktion, 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, politische Entwicklungen in muslimischen Ländern und der Nahostkonflikt spielten und spielen in diesen Dialog mit hinein.

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



Pfarrerin Dorothee Lühr mit einer Schulklasse aus Mannheim-Feudenheim im Gebetsraum der Yavuz-Sultan-Selim-Moschee in Mannheim-Jungbusch. Seit Jahren veranstaltet Talat Kamran dort interaktive Workshops als interreligiöse Lernmöglichkeit.





### Christlicher Glaube und religiöse Vielfalt in evangelischer Perspektive

Die 2015 erschienene Publikation der EKD können Sie als PDF herunterladen:

👁 [www.ekd.de/download/christlicher\\_glaube.pdf](http://www.ekd.de/download/christlicher_glaube.pdf)

### Ermutung zum Dialog

Die Synode der Badischen Landeskirche hat 2020 eine Erklärung zur Begegnung mit Muslimen und Musliminnen verabschiedet. Download (PDF) unter:

👁 [www.ekiba.de/media/download/integration/527639/ermutung-zum-dialog.pdf](http://www.ekiba.de/media/download/integration/527639/ermutung-zum-dialog.pdf)

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 Musliminnen und Muslimen 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 Theologinnen und Theologen 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.



### DR. BEATE STRÄTER

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



Eine Gruppe muslimischer und christlicher Glaubender 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 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.



[www.tagderoffenenmoschee.de](http://www.tagderoffenenmoschee.de)

Seit 1997 veranstalten die islamischen Religionsgemeinschaften jährlich am 3. Oktober bundesweit den **Tag der offenen Moschee** mit schätzungsweise 100.000 Besucherinnen und Besuchern unter je einem gemeinsamen Motto (z. B. Umwelt als Schwerpunktthema).

*In Baden-Württemberg leben 819.000 Musliminnen und Muslime, das sind 7,4 % der Bevölkerung (2018).*

# 10

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG  
↔ IN KITAS?

LEBEN IN RELIGIÖSER UND IN

WELTANSCHAULICHER VIELFALT — EIN MERKMAL

DES EVANGELISCHEN KITA-PROFILS IN BADEN




*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.



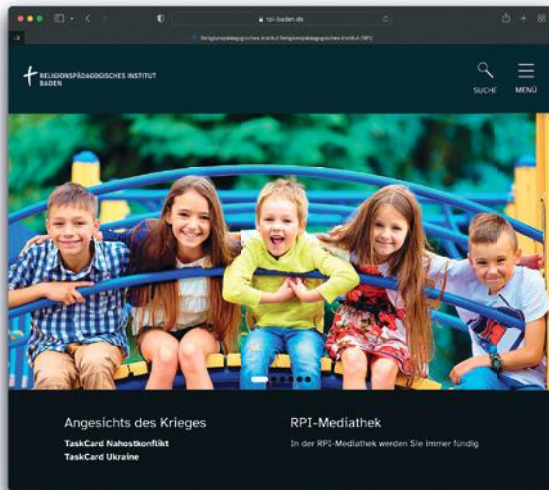
Multikulturelle Kita – multilinguale Kita  
Mehrsprachige Informationen  
für Eltern, Spielsachen, Kleiderkiste,  
Kinderbücher und Musik werden  
der kulturellen Vielfalt gerecht  
und dienen der Verständigung und  
Horizontenerweiterung aller.



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:  
Synodalbeauftragte im Kirchenkreis  
In der Evangelischen Kirche im Rheinland engagieren sich  
Synodalbeauftragte 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.



Das religionspädagogische Institut Baden

👁️ [www.rpi-baden.de](http://www.rpi-baden.de)

## LEBEN IN RELIGIÖSER UND WELTANSCHAULICHER VIELFALT – EIN MERKMAL DES EVANGELISCHEN KITA-PROFILS IN BADEN

Susanne Betz

### ES IST NORMAL VERSCHIEDEN ZU SEIN – AUCH IN KULTURELLER UND RELIGIÖSER HINSICHT

In unserer Gesellschaft leisten Kitas einen wichtigen Beitrag im Hinblick auf gelingendes Zusammenleben bei kultureller und religiöser Vielfalt. Jede Kita ist ein Ort gelebter Vielfalt. Kinder erleben die Vielfalt von Kulturen und Religionen. Diese Vielfalt ist ein selbstverständlicher Teil ihrer Lebenswelt. Kinder lernen dabei: Es ist normal verschieden zu sein – auch in religiöser Hinsicht.

Es geht aber nicht nur darum, etwas über Religionen zu wissen, sondern auch darum, diese Religionen besser zu verstehen und dabei die eigene Haltung in Bezug auf Religion und Glauben zu bedenken. Es gilt, das Eigene zu achten und gleichzeitig dem Fremden mit Respekt zu begegnen. Dazu gehört auch, das Fremde nicht als Bedrohung zu empfinden, sondern es als Bereicherung des eigenen Lebens zu erfahren und ihm neugierig und offen zu begegnen.

Kitas stehen somit nicht vor der Frage, ob interkulturell oder -religiös gelernt werden soll oder nicht. Interkulturelle bzw. -religiöse Bildung findet ständig statt, ob bewusst oder unbewusst, weil Kinder in einer Vielfalt von Kulturen und Religionen leben. Wichtig ist, dieser Vielfalt Raum zu geben und sie als Bereicherung zu entdecken und anzunehmen. Für jede Kita gilt: Alle sind selbstverständlich willkommen. Alle, das heißt, es gibt kein „wir und sie“ oder „wir und die anderen“, sondern ein gemeinsames „Wir alle unter einem Dach“.

### DAS ERLEBTE MITEINANDER IN DER KITA TRÄGT ZUR INTERRELIGIÖSEN BILDUNG BEI

Für ein solches gemeinsames „Wir alle unter einem Dach“ sind die Voraussetzungen in Kitas im Vergleich zu anderen gesellschaftlichen Orten ideal. Nirgends sonst teilen Menschen verschiedener Herkunft, Kultur- und Religionszugehörigkeit so intensiv und so selbstverständlich ihr Leben miteinander wie hier. Anders als in der Schule ist „Religion“ in Kitas kein separates Fach, sondern eine von vielen Dimensionen des Alltagslebens in der Einrichtung. In der Kita geht es aber nicht zuerst um Kulturen und Religionen, es geht um die Kinder und ihre Familien. Sie sind unter anderem durch kulturelle und religiöse Traditionen geprägt, die auch innerhalb einer Religion sehr unterschiedlich sein können.

Kinder verbindet weit mehr als sie trennt. Die Gemeinsamkeiten auf der Ebene ihrer Freundschaften und Beziehungen ermöglichen den Umgang mit Pluralität auf der Ebene der Kulturen und Religionen. Die Beziehungen zwischen den Kindern, die geteilten Erfahrungen und Gefühle in einer Freundschaft sind Grundlage für interkulturelle und interreligiöse Lernprozesse. Aus den freundschaftlichen Beziehungen und dem Zusammenleben in einer Kita erwachsen ein achtungsvolles Miteinander und Respekt voreinander.

Für die Kindertageseinrichtungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden ist „Das Profil evangelischer

Kindertageseinrichtungen in Baden“ richtungsweisend (→ Link auf dieser Seite zur Publikation). Es gewährleistet: wo evangelisch draufsteht, ist auch evangelisch drin. Das theologisch begründete und klar konturierte Profil macht sich an sechs Eckpunkten fest: Die fachliche Qualität, die Beziehungsqualität, das Angebot einer christlichen Lebensorientierung, das Leben in religiöser und weltanschaulicher Vielfalt, die Eröffnung von Teilhabegerechtigkeit und das Zusammenleben mit der Kirchengemeinde. Kurz gefasst sind evangelische Kindertageseinrichtungen fachlich gut, offen und freundlich, christlich, tolerant, solidarisch und kooperativ.

Das Leben in religiöser und weltanschaulicher Vielfalt ist Bestandteil des Evangelischen Profils (→ Textauszug, Seite 49): „Evangelische Kindertageseinrichtungen sind aufgrund ihres gesellschaftlichen Auftrages, ihrer Orientierung am sozialen Umfeld und vor allem auch ihres christlichen Selbstverständnisses offen für Kinder aller Religionen und Weltanschauungen. Sie eröffnen eine situationsgemäße Begegnung mit Formen und Inhalten von Religionen und üben dabei einen respektvollen und toleranten Umgang miteinander ein. Grenzen der Offenheit setzen das Grundgesetz, die Einhaltung der Menschenrechte und die christliche Wertorientierung. In der Begegnung mit verschiedenen Religionen geht es um eine interkulturelle und interreligiöse Bildung, die um Gemeinsamkeiten, aber auch um Differenzen weiß und diese als bedeutsam achtet.“



### SUSANNE BETZ

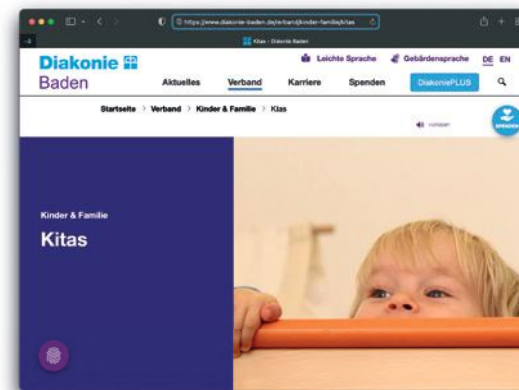
Religionspädagogin, Diakoniewissenschaftlerin, Kirchenpädagogin. Studienleiterin am Religionspädagogischen Institut, zuständig für Religiöse Bildung und für das Evangelische Profil in Kindertageseinrichtungen.



### Das Profil evangelischer Kindertageseinrichtungen in Baden

Um die pädagogischen Fachkräfte in der alltäglichen Gestaltung dieser Vielfalt gut zu unterstützen, bieten das Religionspädagogische Institut und das Bildungshaus Diakonie entsprechende Fortbildungen und Materialien für die Kitas in Baden an.

👁️ [https://www.diakonie-baden.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/Verband/Kinder\\_Familie/Kitas/DasProfil\\_Auflage2019\\_WEB.pdf](https://www.diakonie-baden.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Verband/Kinder_Familie/Kitas/DasProfil_Auflage2019_WEB.pdf)



### Diakonie Baden für Kinder, Familien, Kitas

👁️ [www.diakonie-baden.de/verband/kinder-familien/kitas](http://www.diakonie-baden.de/verband/kinder-familien/kitas)

# 11

## WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ↔ IN DEN STUDIERENDENGEMEINDEN IN BADEN?

*ESG'en  
repräsentieren  
an den Hochschulen  
kirchliche, diakonische,  
bildungs- und sozial-  
politische Ansprüche  
der Evangelischen  
Kirche Baden.*

# LEBENSÄÄUME FÜR DEUTSCHE UND INTERNATIONAL STUDIERENDE: EINÜBUNG VON GERECHTEM ZUSAMMENLEBEN

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

*Die Studenten  
und Studentinnen  
kommen aus vielen  
verschiedenen Ländern  
mit unterschiedlichen  
Kulturen und  
Religionen.*

*„Gemeinsam unter einem Dach“:  
interkulturelles  
Zusammenleben  
in den evangelischen  
Wohnheimen.*

*Notfonds  
für ausländische  
Studierende, Nothilfe-  
fonds für deutsche  
Studierende, Eintreten  
für bezahlbaren  
Wohnraum.*

*Die Hochschulen  
internationalisieren  
sich zunehmend – allen  
Hochschulangehörigen  
sind multikulturelle  
Begegnungen  
offen.*

*Beratungsarbeit  
ausländischer  
Studierender  
und diakonische  
Unterstützung.*





Evangelische Studierendengemeinden sind Gemeinden auf Zeit und am anderen Ort – bereits seit 1968 stehen Sie im Zeichen des Hahns für Gerechtigkeit, Frieden und die Bewahrung der Schöpfung.

👁 [www.bundes-esg.de](http://www.bundes-esg.de)

👁 [www.esg-karlsruhe.de](http://www.esg-karlsruhe.de)

## LEBENSRAÜME FÜR DEUTSCHE UND INTERNATIONAL STUDIERENDE IN DEN STUDIERENDENGEMEINDEN (ESGen) IN BADEN: EINÜBUNG VON GERECHTEM ZUSAMMENLEBEN IN EINER GLOBALISIERTEN WELT

### Sensibilisierung – Horizonterweiterung – Praxis der emphatischen Begegnung auf Augenhöhe – Einübung in gerechtere Strukturen in einer globalisierten Welt

*Wiebke Dornauer und Dr. Jantine Nierop*

#### THEMEN UND HERAUSFORDERUNGEN:

Das interkulturelle Zusammenleben ist Teil unserer heutigen gesamtgesellschaftlichen Situation. Die zunehmende Internationalisierung der Hochschulen, ihre multikulturelle Zusammensetzung prägt auch die Begegnungen in den Studierendengemeinden in unterschiedlicher Weise:

Evangelische Studierendengemeinden bieten spirituelle Räume auf Zeit; sie sind Räume zum Durchatmen angesichts herausfordernder Studienanforderungen mit ihren zeitintensiven Wochenplänen, der Nach- und Vorbereitung von Seminaren und Prüfungen. Oft kommt noch ein Nebenjob zur Deckung der Lebenshaltungskosten belastend hinzu. Letzteres betrifft insbesondere international Studierende aus dem globalen Süden und Nahen Osten, da – bedingt durch Kriege, politische Instabilität und ökonomisch schwierige Situationen der Familien in der Heimat – die Unterstützungsleistung von ihren Familien nicht

selten (vor allem verstärkt in den letzten Jahren) mitten im Studium abbricht. Verschärfend kommen für die international Studierenden speziell in Baden-Württemberg noch Studiengebühren hinzu, die additiv zum Lebensunterhalt nebenher zu erwirtschaften sind.

Die Evangelischen Studierendengemeinden greifen die wesentlichen Themen der jungen Erwachsenengeneration auf. Eine besondere Rolle spielt die Gestaltung der globalen Zukunft im Blick auf soziale Gerechtigkeit: Die Sensibilität im Blick auf rassistische und koloniale Strukturen in Vergangenheit und Gegenwart ist hoch. Ähnliches gilt für ökologische Fragen und das Engagement für die Bewahrung der Schöpfung. Diese Themen verbinden die junge Generation über Ländergrenzen hinweg.

Religiöse Offenheit, selbstverständliche ökumenische Zusammenarbeit sowie Raum für interkulturelle Begegnung sind Teil des Selbstverständnisses der jungen akademischen Generation. Sie wird in den ESGen gelebt.

### GENDERFRAGEN SPIELEN EBENFALLS BEI DEN JUNGEN ERWACHSENEN EINE WICHTIGE ROLLE

Interkulturalität bedeutet hier, nicht nur westliche Konzepte von Gendergerechtigkeit einzubringen, sondern auch den (radikaleren) Feminismus des globalen Südens zu berücksichtigen: Einerseits die „Frauenfrage“ als eine globale Frage zu betrachten im Sinne von Rechts- und Chancengleichheit sowie Schutz vor Gewalt, andererseits aber die Lebensrealität der Frauen im globalen Süden und deren Forderungen im Kontext von Entkolonialisierung differenziert und auch im Unterschied zur Realität der Frauen des globalen Nordens zu sehen, ist Teil der Auseinandersetzung mit Feminismus in den ESGen.

### BEGEGNUNG VON MENSCH ZU MENSCH, VON HERZ ZU HERZ

Studierendengemeinden sind Räume des Wachstums in der Begegnung jenseits von Leistungs- und Bewertungskategorien. Sie adressieren das verbindende Mensch-Sein. Sie sensibilisieren für kulturelle Identitäten und für die wechselseitige Wahrnehmung auch im Hinblick auf das Leben in Deutschland: Was für in Deutschland aufgewachsene Studierende oft eine Selbstverständlichkeit ist (Leben in Freiheit und Sicherheit), ist für manche international Studierende, deren Leben im Heimatland von wirtschaftlicher Not und politischer Instabilität geprägt war, eine neue und gute Erfahrung. Gerade in diskursiven Gesprächen zu aktuellen politischen und gesellschaftlichen Themen werden die Unterschiedlichkeit





der Perspektiven und Erfahrungen deutlich und fordern eine Bewegung aller Beteiligten und von allen Seiten, damit Begegnung und Austausch gelingt.

Wahrgenommene Unterschiede, fremde religiöse oder weltanschauliche Prägungen öffnen neuen Raum für Begegnungen und erfordern eine bewusste Distanzierung von Vorurteilen und Etikettierungen. Der Mensch mit all seinen inneren Realitäten steht im Vordergrund des Zusammenseins. So sind ESGen bis heute eine beheimatende Gemeinschaft auf Zeit und Orte des Von-Einander Lernens. Sie bieten die Möglichkeit gegenseitiger Wahrnehmung unter globalen Gerechtigkeits- und Ungerechtigkeitsstrukturen. Dies bezieht auch soziale und ökologische Aspekte mit ein. Gelebte emphatische Solidarität auf Augenhöhe ist dabei eine stete Herausforderung und ein Lernfeld insbesondere für die deutschen Studierenden.

### EVANGELISCHE RELIGIOSITÄT IM INTERKULTURELLEN KONTEXT

In existenziell belastenden Zeiten (Krisenerfahrungen, Sterben und Tod) wird von den internationalen Studierenden gerne auch Seelsorge und Beratung in den ESGen wahrgenommen. Grundhaltung ist die Gastfreundschaft: Sie bietet Raum, Verbindendes und Trennendes zu teilen, ohne dabei aus dem Kontakt zu gehen. Zweisprachigkeit ist im persönlichen Gespräch sehr hilfreich und in gemischten Gruppen eine Selbstverständlichkeit.

Spiritualität wird evangelisch gelebt mit einladendem Charakter für Andersgläubige. Interreligiöse Begegnungen finden eher in Workshop-Formaten statt.

## NOTFOND UND STIPENDIEN

ESGen sind Anlaufstelle für ökonomische und soziale Notsituationen von deutschen, vor allem aber internationalen Studierenden. ESGen sind institutionelle Partnerinnen von Brot für die Welt. Sie sind Antragsteller für Überbrückungsgelder (Notfond) bei Krankheit, Geburten, Prüfungssituationen – insbesondere in der Studienabschlussphase. Außerdem unterstützen sie bei Stipendienanträgen. Begleitet wird die Inanspruchnahme von Fördergeldern von Seminaren zu globalen Themen und der Berufseinstieg in ihren Heimatländern.



### WIEBKE DORNAUER

ist seit 2016 Hochschulpfarrerin in der Evangelischen Studierendengemeinde Freiburg und als Pastoral-Psychologin, Gemeinde- und Organisationsberaterin sowie Mediatorin in der badischen Landeskirche tätig.



### DR. JANTINE NIEROP

war von 2019 bis 2022 Pfarrerin bei der ESG Heidelberg. Momentan ist sie im Kirchenbezirk Mannheim tätig und lehrt Praktische Theologie an der Universität Heidelberg.

ESGen sind eingebettet in ein unterstützendes Netzwerk von Studierendenwerken, International Office, Diakonie, Caritas, Stiftungen und können so als begleitende Institution helfen Wege zu bahnen, ein Studium auch in schwierigen Lebenssituationen zum Abschluss zu bringen.

Der Raum, den ESGen öffnen und gestalten, wird von den international Studierenden mit großer Dankbarkeit beantwortet und ist ein großer Reichtum an Begegnung, vertrauensvoller Nähe und geteilter Lebensfreude.



### „Sprechen wir die gleiche Sprache?“

Mit dieser Frage und einer vielsprachigen Grafik lädt die ESG in Baden zu einem ihrer ökumenischen Gottesdienste ein.

[www.esg-karlsruhe.de/gottesdienste/](http://www.esg-karlsruhe.de/gottesdienste/)



### ESG Heidelberg – Semesterprogramm

Beispielhafte Vielfalt an Begegnungs- und Teilhabe-Möglichkeiten für international Studierende in ESGen: das Semesterprogramm der ESG Heidelberg.

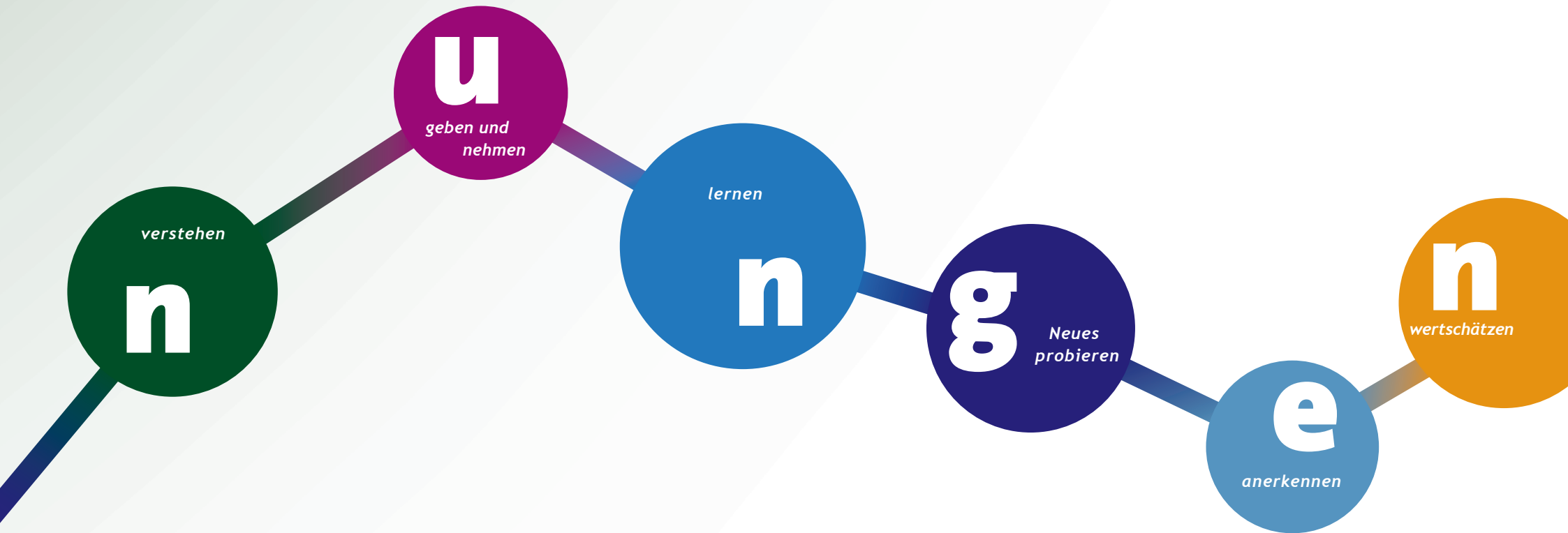
[esg-heidelberg.de](http://esg-heidelberg.de)

# 12

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG  
↔ VON KIRCHENGEMEINDEN IM STADTTTEIL?

## KIRCHE MITTEN IM LEBEN





„Der Gott aber der Geduld und des Trostes gebe euch,  
dass ihr einträchtig gesinnt seid untereinander,  
wie es Jesus Christus entspricht.“

*Aus dem Brief an die Römer Kapitel 15, Vers 5*

Michelle Bogdanov

„Suchet der Stadt Bestes,  
dahin ich euch habe  
wegführen lassen,  
und betet für sie  
zum Herrn; denn  
wenn's ihr wohlgeht,  
so geht's auch  
euch wohl. (...)"

Jeremia 29, 1.4-7.10-14

**b**

gemeinsam  
Heimat schaffen

Akteur sein

**a**

**u**

Räume  
schaffen

**ALS PFARRGEMEINDE IM STADTTEIL ENGAGIERT**

Im Zentrum vieler Städte und Gemeinden steht eine Kirche, ein von Weitem sichtbares Gebäude in dem sie umgebenden Sozialraum, der dessen Silhouette bis heute prägt.

Kirchengemeinden spielen seit Jahrhunderten eine wichtige Rolle in der Gesellschaft. In Städten und Gemeinden waren sie bedeutsame Versammlungs- und Begegnungsorte für die Menschen in ihrem Umfeld. Als Orte des Gottesdienstes, der Besinnung und der Vermittlung christlicher Werte hatten sie eine identitätsstiftende Rolle für das Individuum und für die Gemeinschaft. Als wichtige Akteure förderten sie die Bildung eines Gemeinschaftsgefühls.

Kirchliche Verbände spielen heute im Austausch mit Politik und in den Medien eine wichtige Rolle in gesellschaftlichen Diskussionsprozessen. In den letzten Jahrzehnten ist die gesellschaftliche Entwicklung geprägt von zunehmender Individualisierung bei gleichzeitiger Globalisierung, Mobilität, Zuwanderung, Digitalisierung von Kommunikation und dem Rückgang der traditionellen Nutzung von Sozialräumen. Diese

Entwicklung ist bei den Kirchengemeinden angekommen. Die Zahl der Kirchenmitglieder sinkt und mit ihr die Bedeutung von Evangelischer Kirche und ihren Gemeinden als Akteurinnen in einer vielfältigen und von Säkularisierung geprägten Gesellschaft.

Die Veränderungen führen vielleicht dazu, sich als Pfarrgemeinde auf sich selbst zurückzuziehen. Oder sie dienen als Anstoß, sich wieder vermehrt der Rolle als wichtige Akteurin im Gemeinwesen zuzuwenden und sie mit neuem Leben zu füllen. Dieses erfordert eine erweiterte Sicht auf gemeindliches Wirken – für und mit Menschen aus dem Umfeld, in ihrer Vielfaltigkeit, unabhängig von ihrer formalen Zugehörigkeit zu einer Pfarrgemeinde. Viele haben keinen Bezug zur Evangelischen Kirche, oder haben ihn verloren. Andere sind vielleicht auf der Suche nach einer spirituellen und sozialen Beheimatung. Um sie zu erreichen, müssen Angebote niederschwellig sein und ihre Bedürfnisse an Gemeinschaft und Teilhabe am Gemeinwesen aufgreifen. Die folgenden Ausführungen und Beispiele möchten einladen, sich auf einen solchen Weg zu machen.

## DREI SCHRITTE STEHEN AM ANFANG EINES SOLCHEN VORHABENS

### **Schritt 1:** Die Diskussion und Einigung innerhalb der Pfarrgemeinde über die gemeinsame Grundhaltung zu interkulturell orientierter Gemeinwesenarbeit.

Innerhalb einer Pfarrgemeinde gibt es vielfältige Gruppen, und gleichzeitig ist jedes Gemeindemitglied ein Individuum. Bei jeder Gruppenbildung gibt es die Tendenz, sich gegen neue Einflüsse und Personen abzugrenzen. Dies dient der Identitätsfindung und der Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls. Damit Menschen, die nicht zur Kerngruppe gehören, zu Angeboten kommen und auch bleiben wollen, müssen sie sich willkommen fühlen. Die wichtigste Grundlage hierfür ist eine freundliche und aufgeschlossene Haltung in der zwischenmenschlichen Begegnung, mit dem Blick auf die Einzigartigkeit eines jeden Menschen.

*Wir sind als Kirchengemeinde ein Teil des Gemeinwesens und wollen für die Menschen da sein. Sie sind in unseren Angeboten willkommen – auch wenn sie nicht Mitglieder der Kirchengemeinde oder keine Christ\*innen sind. Mit unseren geistlichen und gemeinwesenorientierten Angeboten werden wir als Christ\*innen in unserem Tun sichtbar. Wir möchten dadurch zu einem gelingenden Zusammenleben beitragen.*

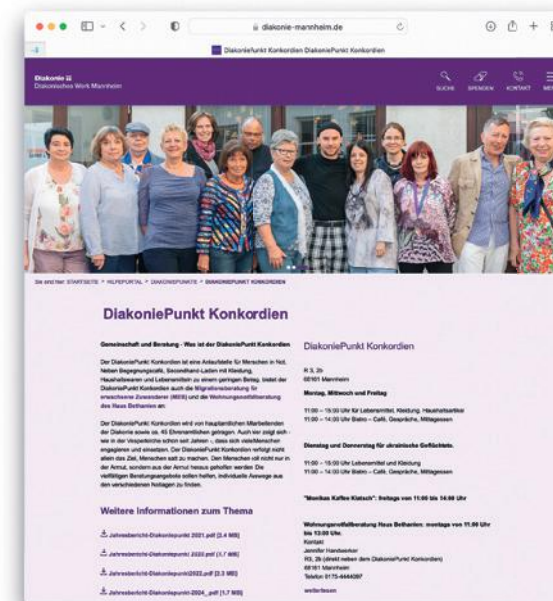
**Schritt 2:** Die verschiedenen Bedürfnisse und die Wünsche der Menschen im Sozialraum erfassen. Erfolgreiche Angebote sind auf die Bedürfnisse der Menschen abgestimmt. Manche erfolgreichen Projekte in Städten sind vielleicht nicht die richtigen für die

ländlichen Gebieten, und umgekehrt. Was in dem einen Zusammenhang nicht funktionierte, kann in einem anderen das Richtige sein. Angebote nicht für eine Zielgruppe planen, sondern gemeinsam mit ihr.

Fehlt im Sozialraum ein Ort des unverbindlichen Austauschs? Ein Lebensmittelladen? Ein Treffpunkt mit Kinderbetreuung für junge Mütter und Väter? Für Senior\*innen? Für neu Hinzugezogene mit und ohne Migrationserfahrung? Fehlen Angebote mit internationalen Gemeinden? Für und mit Christ\*innen anderer Sprache und Herkunft? **Genauso wichtig ist es, Zugangsbarrieren abzubauen, um Teilhabe zu ermöglichen.**

Die folgenden Tipps und Anregungen sollen dazu beitragen, Öffentlichkeitsarbeit, Angebote und Veranstaltungen diversitätssensibel zu gestalten und so die Teilhabe der unterschiedlichsten Menschen zu erleichtern:

- ▶ Räume müssen möglichst in Hinblick auf vielfältige Bedürfnisse barrierefrei und einladend gestaltet werden: Kann man mit dem Kinderwagen oder mit dem Rollstuhl in den dritten Stock kommen? Sind Räume leicht verständlich ausgeschildert, zum Beispiel auch mit Hilfe von gut sichtbaren und verständlichen Piktogrammen?
- ▶ Werden unbekannte Besucher\*innen freundlich begrüßt und eingebunden?
- ▶ Wird in verständlicher einfacher Sprache geschrieben und gesprochen? Sind Texte in Schriftart und Kontrasten gut lesbar für Menschen, die schlecht sehen, oder deren Muttersprache nicht Deutsch ist?



### Angebote mit gemeinwesen-diakonischer Ausrichtung: „DiakoniePunkte Mannheim“

Evangelische Kirche und ihr Wirken sichtbar in der Mitte der Gesellschaft – und zentral in Mannheim:

- ▶ **Diakoniekirche Luther**  
(Lutherstraße 2, Neckarstadt West)
- ▶ **DiakoniePunkt Konkordien**  
Vesperkirche (R3,3)
- ▶ **DiakoniePunkt Rheinauer Mittagstisch**  
Versöhnungskirche (Schwabenheimer Str. 2–6)

Jahresbericht 2024 (PDF) des DiakoniePunkt Konkordien, Vesperkirche

👁️ [https://diakonie-mannheim.de/media/download/variant/383804/jahresbericht-diakoniepunkt-2024\\_.pdf?stichwortsuche=Diakoniepunkt,DiakoniePunkt,Konkordien](https://diakonie-mannheim.de/media/download/variant/383804/jahresbericht-diakoniepunkt-2024_.pdf?stichwortsuche=Diakoniepunkt,DiakoniePunkt,Konkordien)

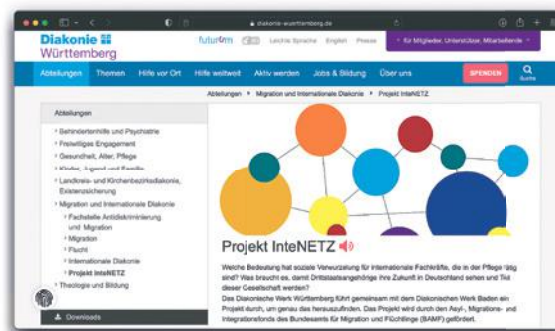


## Doing Diversity

Ein Praxisleitfaden zur interkulturellen Öffnung des Gemeinwesens, herausgegeben von den Diakonischen Werken Hamburg, Schleswig-Holstein und Baden im Rahmen ihres Projekts **Türen öffnen – Vielfalt leben vor Ort**

👁️ [https://www.diakonie-hamburg.de/export/sites/diakonie/.galleries/downloads/Fachbereiche/ME/Praxisleitfaden\\_Doing-Diversity.pdf](https://www.diakonie-hamburg.de/export/sites/diakonie/.galleries/downloads/Fachbereiche/ME/Praxisleitfaden_Doing-Diversity.pdf)

- ▶ Die sprachliche Vielfalt und die Bedürfnisse von Menschen, die schlecht hören, müssen Berücksichtigung finden. Stehen in Veranstaltungen bei Bedarf Sprachmittler\*innen oder „Flüsterer\*innen“ zur Verfügung? Werden Sprechtempo und Lautstärke angepasst?
- ▶ Die vielfältigen Vorstellungen von Ernährung aus religiösen, gesundheitlichen oder weltanschaulichen Gründen sollten berücksichtigt und die Zusammensetzung sowie relevante Bestandteile wie Allergene grundsätzlich gut lesbar aufgeführt werden.
- ▶ Die Vielfalt aller Besucher\*innen muss „Raum“ haben und sichtbar werden können. Sind zum Beispiel die unterschiedlichen Kalender bekannt, insbesondere die religiösen Feiertage und Feste?
- ▶ Kulturelle und traditionelle Eigenheiten und Bräuche, etwa das Ausziehen von Schuhen in geschlossenen (Wohn-)Räumen/Fasnacht/Halloween, etc. sollten stets neu erforscht und einbezogen werden.



**Projekt InteNETZ: Wissenschaftliche Befragung Drittstaatsangehöriger im Pflegebereich durch die Diakonie Baden und Württemberg, Ergebnisse 2025.**

👁️ <https://www.diakonie-wuerttemberg.de/abteilungen/migration-und-internationale-diakonie/projekt-intenetz>

**Schritt 3: Die verschiedenen Ressourcen der Pfarrgemeinde identifizieren.** Jede Gemeinde verfügt über Ressourcen und steht gleichzeitig vor Hürden und Herausforderungen, wenn es an die Verwirklichung von gemeinwesenorientierten Angeboten geht. Eine genaue Erfassung hilft, Fehlschläge und Frustrationen zu vermeiden und öffnet zuweilen den Blick auf Neues.

**Mögliche Hürden:** wenig hauptamtliches Personal; wenig bis keine Fachkompetenz in BWL und Steuerrecht; wenig Finanzmittel; Ängste vor Überforderung, Fremde, Veränderung; zu wenig Zeit; Image als „verknöchert“ und nicht offen, „missionarisch, nur für Mitglieder“.

**Mögliche Ressourcen:** Lage häufig zentral; nutzbare Räume, Gelände; Image seriös und vertrauenswürdig; mit moralischen Grundsätzen und Werten; Hauptamtliche und ehrenamtlich Engagierte; unterschiedliche Fähigkeiten und Ressourcen der Gemeindemitglieder; Spendenbereitschaft; etablierter Ort für bürgerschaftliches Engagement; Angebote für Gruppen und für Hilfesuchende; Partnerschaft mit internationalen Gemeinden; Kooperationspartner\*innen und Netzwerke.

## WELCHE MÖGLICHKEITEN GIBT ES FÜR EINE PFARRGEMEINDE, ANGEBOTE, DIE IN DAS GEMEINWESEN HINEINWIRKEN, ZU REALISIEREN?

**Es gibt drei verschiedene Wege, Angebote zu verwirklichen.** Eine individuelle Bestandsaufnahme bildet die Grundlage, welcher Weg zur Umsetzung von Vorhaben geeignet ist und beschränkt werden kann:

**1. Angebot:** Einen professionell agierenden Träger in den Räumen der Gemeinde ansiedeln: zum Beispiel die Diakonie zur Umsetzung größerer Projekte wie etwa ein Secondhand-Laden oder einen Cafébetrieb. Notwendige Voraussetzungen: betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Personalplanung, ausreichende Anzahl an Mitarbeiter\*innen, bauliche und hygienische Voraussetzungen (ausreichende Räumlichkeiten, Waschmaschinen, Toiletten für Personal, Brandschutz, etc.) Wichtig: Mitarbeit aller, sichtbare inhaltliche Akzente.

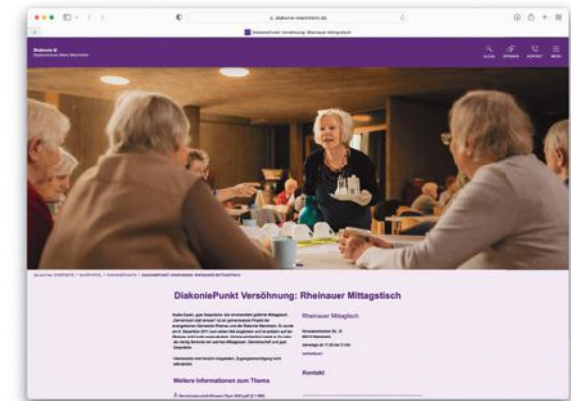
**2. Angebot:** Aus den eigenen Ressourcen heraus stemmen: zum Beispiel ein Treffpunkt oder Bücherschrank. Realisierung und Belebung durch bürgerschaftliches Engagement von Gemeindemitgliedern und Pfarrer\*in. Einbindung von Interessengruppen (zum Beispiel auch nicht christlichen) aus dem Stadtteil.

**3. Angebot:** Mit einer Einrichtung im Stadtteil kooperieren: zum Beispiel mit einer Kita oder mit einem Seniorenheim gemeinsame regelmäßige Aktionen für die Zielgruppen durchführen: Lesestunden, Picknick, kleine Konzerte, Feste im Stadtteil.

Es kann helfen, sich an erfolgreichen Angeboten anderer Pfarrgemeinden zu orientieren. Das „Rad muss nicht immer neu erfunden werden“ – aber die Angebote müssen zu den Menschen und Gegebenheiten vor Ort passen. Zur Nutzung von Ressourcen und zum Ausgleich von fehlenden Voraussetzungen bietet sich in manchen Regionen auch eine Kooperation zwischen zwei oder mehreren Pfarrgemeinden an.

Die folgende Zusammenstellung einiger Beispiele gemeinwesenorientierter Angebote kann eine erste Orientierung bieten:

- ▶ Nachbarschaftsgarten für alteingesessene und neu hinzugezogene Menschen
- ▶ Guten-Morgen-Telefonkette
- ▶ Einkaufs-Begleitservice
- ▶ interkulturelle Rucksack-Bibliothek mit mehrsprachigen Bilderbüchern
- ▶ Chor zur Welt
- ▶ Mittagstisch
- ▶ öffentlicher Bücherschrank
- ▶ Flüchtlingscafé
- ▶ Krabbelgruppe für junge Eltern
- ▶ Repaircafé
- ▶ Kaffee und Kuchen auf dem Friedhof
- ▶ Secondhand-Laden
- ▶ Dorfladen
- ▶ Vorlese-Treff für junge, alte, alteingesessene und neu hinzugezogene Menschen
- ▶ Friseur gegen Spende
- ▶ Kirchenladen
- ▶ Nachbarschaftstreff



**Rheinauer Mittagstisch (DiakoniePunkt)**  
Unter dem Motto „Gemeinsam statt einsam“ lädt das Diakonische Werk Mannheim in Kooperation mit der evangelischen Gemeinde Rheinau immer dienstags zum Mittagstisch in die Versöhnungskirche Mannheim ein. Ehrenamtliche kochen jede Woche ein Mittagessen und sorgen für Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft und Wohlfühlatmosphäre.

👁️ [diakonie-mannheim.de](http://diakonie-mannheim.de)  
> DiakoniePunkt Versöhnung



# B

innovativ



**Standards zur verantwortungsvollen Gewinnung von internationalen Fachkräften in der Sozialwirtschaft**  
Eine Publikation des Welcome Center Sozialwirtschaft und der Diakonie Baden und Württemberg, als PDF zum Download:

👁 <https://www.wcs-bw.de/media/download/variant/278271/standards-fuer-eine-verantwortungsvolle-gewinnung-von-internationalen-fachkraeften-in-der-sozialwirtschaft.pdf>

## ABSCHLIESSENDE GEDANKEN

- ▶ Sobald Vielfalt zugelassen oder gefördert wird, treten zwangsläufig auch mehr Unterschiede oder sogar Gegensätze und Konflikte auf. Das ist der „Normalfall“, der in der weiteren Bearbeitung große Chancen zum Lernen für alle beinhaltet. Konflikte werden von vielen aber auch als Belastung wahrgenommen, was ernstzunehmen ist. Frühzeitig an Regelungen zum Umgang mit Konflikten denken!
- ▶ Struktureller Rassismus und Diskriminierung wird durch eine interkulturelle Öffnung der Pfarrgemeinde allein nicht beseitigt. Man kann es nicht oft genug sagen: hierfür muss man zur interkulturellen Öffnung des Gemeinwesens lokalpolitisch agieren.
- ▶ Das Schaffen von Netzwerken und die kontinuierliche Suche nach finanziellen und personellen Ressourcen sind zentrale Aufgaben, die man nicht aus den Augen verlieren sollte.

- ▶ Impulse zur interkulturellen Öffnung werden nicht immer begeistert aufgenommen. Häufig gibt es Widerstand, welcher völlig normal und notwendig ist. Es ist mühsam und oft genug wenig erfolgreich, sich allein an großen Widerständen abzuarbeiten – hier ist es ratsam, sich Verbündete zu suchen, und zunächst mit denen gemeinsam weiterzuarbeiten, die ähnliche Ziele haben.
- ▶ Alle Aktivitäten in Richtung interkultureller Öffnung brauchen meist viel mehr Zeit, als die Beteiligten je erwartet hatten. Oft sind Fortschritte kaum wahrnehmbar, aber manchmal kommen sie in Blitzesschnelle! Fazit: Ausdauer und Durchhaltevermögen sind unbedingt erforderlich.

## TROTZ ALLER MÖGLICHEN STOLPERSTEINE: DER WEG LOHNT SICH!

Die Planung und erfolgreiche Durchführung eines Angebots mit den Menschen im umgebenden Sozialraum einer Pfarrgemeinde kann eine Bereicherung für das ganze Gemeinwesen werden. Die im Planungsprozess und für die Durchführung erforderlichen Diskussionen und der Austausch innerhalb der Pfarrgemeinde können das Gemeindeleben stärken, beleben und reicher machen. Zusammen tragen sie dazu bei, dass Evangelische Kirche und ihr Wirken – wie der Kirchturm in der Ortsmitte – in der Mitte der Gesellschaft sichtbar sind.

# r

multikulturell

generationen-  
übergreifend

# ü

# C

interreligiös

## VON ANFANG AN DEN UMGANG MIT KONFLIKTEN DENKEN

Zum Nachdenken: Wer nichts macht, macht keine Fehler; aber wer sichtbar wird, bietet eine Fläche für Lob oder Angriff. Wo Menschen aufeinandertreffen, bietet sich zwar die Chance zur Zusammenarbeit, aber auch die Möglichkeit von Konflikten.

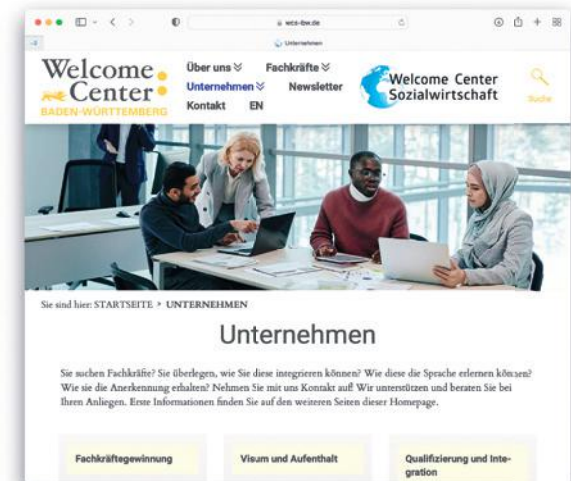
- ▶ Es muss Zeit und Raum für Selbstreflexion und Beschäftigung mit dem Thema interkulturelle Öffnung geben: Wie sind die eigenen Werte?
- ▶ Die entsprechenden Instrumente und Methoden sollten genutzt werden, also zum Beispiel Fortbildungen, Teamentwicklung, Supervision oder kollegiale Beratung.
- ▶ Interkulturelle Konflikte und/oder vermeintlich interkulturelle Konflikte müssen wahrgenommen und formuliert werden. Erst, wenn die tatsächlichen Hintergründe eines Konflikts bewusst sind, können Lösungsansätze gefunden werden. Dabei müssen nicht nur die Möglichkeiten der Konfliktlösung bewusst sein, sondern auch ihre Grenzen.
- ▶ Auch „störende“ Personen oder Gruppen gehören zum Gemeinwesen. Der Umgang ist immer wieder schwierig und kann nur im Einzelfall geklärt werden. Die Grenzen der Konfliktlösung sind jedoch mit nicht friedlichen Akteur\*innen erreicht.

- ▶ Bei eventuellen Ausschlüssen von bestimmten Gruppen oder Personen muss ein Gremium aus interessierten Parteien und Anspruchsberechtigten (Stakeholdern) entscheiden.
- ▶ Wissen und Handlungskompetenzen im Umgang mit Vorurteilen, Rassismus und Diskriminierungserfahrungen müssen erworben oder erweitert und sich verändernden Gegebenheiten angepasst werden.



### MICHELLE BOGDANOV

M. A. Sozialmanagement, Dipl.-Soz. Arb. (FH) und Systemische Therapeutin (SG), ist langjährige Beschäftigte des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Mannheim. Als Referentin, Beraterin und Trainerin für interkulturelle Öffnungsprozesse ist sie in verschiedenen Projekten der Evangelischen Landeskirche in Baden und des Diakonischen Werks Baden seit 2010 tätig.



### Das Welcome-Center Sozialwirtschaft der Diakonie Baden und Württemberg

Viele soziale Unternehmen und Einrichtungen suchen nach Fachleuten – das Welcome Center Sozialwirtschaft unterstützt sie, diese Fachkräfte zu finden und kooperiert dabei mit zahlreichen Landesverbänden (AWO, Caritas, DRK, Parität, IRG). Es wird beauftragt und finanziert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg und die Diakonie.

[wcs-bw.de](http://wcs-bw.de)

divers

k

e

solidarisch

sozial

n

# 13

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG  
↔ IN DER EVANGELISCHEN JUGEND UND IM CVJM?



CHANCENGERECHTIGKEIT



DIALOG



PARTIZIPATION

BUNT STEHT DIR!

WENN AUS FREMDEN FREUNDE WERDEN



BEGEGNUNG



RASSISMUSKRITIK



BILDUNG



EMPOWERMENT

S A B I N E

A B D U L

F

I

Y A S S I R

S I L K E

E

T

S E R T A N

O

B

I

M A R G R E T

U S

E L E O N O R A

A M E L I E

T

J A N I S

E

S

S U L E I K A

I

C

S I N A N

L

S E Y F I

L

A C O R N E L I A

I S I L S M

M E L I S A

A D Y Y R

N E I

A

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

## BUNT STEHT DIR! WENN AUS FREMDEN FREUNDE WERDEN IN DER EVANGELISCHEN JUGEND UND IM CVJM

Damaris Märte und Franziska Vorländer



„Bunt steht dir!“, Handbuch interkulturelle Öffnung der Evangelischen Jugend in Baden  
Herausgeber: Evangelisches Kinder- und Jugendwerk Baden. 1. Auflage im September 2019, 152 Seiten. Download (PDF):

 <https://ejuba.de/media/download/variant/378078/handbuch-buntstehtdir.pdf?stichwortsuche=Buntstehtdir.pdf,Bunt,steht,Buntstehtdir>

„Bunt steht dir!“ – der Name ist Programm. Er steht für das Bekenntnis zu einer vielfältigen, weltoffenen und bunten Gesellschaft. Dafür treten die Evangelische Kirche und in ihr die Evangelische Jugend ein. Sie antworten damit auf deutliche soziale Veränderungen. Die zunehmende Pluralisierung der Gesellschaften entwickelt eine Vielfalt an Kulturen und stellt die europäischen Gesellschaften vor die Herausforderung eines friedlichen Zusammenlebens.

Dank der badischen Landessynode konnten bei der Evangelischen Jugend in Baden und beim Christlichen Verein Junger Menschen (CVJM) in Baden zwischen 2016 und 2021 gleich zwei Projekte stattfinden, in denen Angebote für Geflüchtete entwickelt werden konnten: „Bunt steht dir!“ und das CVJM-Projekt „Damit aus Fremden Freunde werden“. Mit diesen Projekten zielten die Evangelische Jugend und der CVJM auf wechselseitige Begegnungen zwischen badischen Jugendlichen und jungen Menschen, die als Geflüchtete hier Schutz und neue Einwurzelung suchen. Beispielhaft konnten junge Menschen unterschiedlicher Herkunft und mit sehr verschiedenen biografischen Erfahrungen voneinander erfahren, was ihnen wichtig ist und wie sie sich ihr Leben vorstellen, was sie hoffen und wovon sie träumen.

Dabei ist die gleichnamige Arbeitshilfe entstanden, in der gelungene Beispiele, methodische Anregungen und Hintergrundinformationen zusammengestellt wurden. Die folgenden Abschnitte geben einen Überblick.

### SCHLÜSSELFRAGEN

Schlüsselfragen für das Projekt waren folgende: In was für einer Gesellschaft wollen wir leben? Wie können wir die Teilhabe aller Kinder und Jugendlichen innerhalb der Gesellschaft und in unseren Angeboten der Jugendverbandsarbeit gewährleisten? Um diese Fragen gemeinsam in der Bildungsarbeit mit Kindern und Jugendlichen zu beantworten, ist es notwendig, dass wir sie in die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft von Migration, Rassismus und Partizipation einbetten.

Ziel ist es, die gewohnten Perspektiven und Strukturen zu hinterfragen, in denen wir unsere Angebote gestalten. Wir müssen uns fragen, in welchen Verhältnissen von Privilegierung und Deprivilegierung wir uns bewegen: Wer darf teilhaben und wer wird ausgeschlossen? Die Auseinandersetzung mit diesen Fragen gelingt am besten über Begegnungen und führt zu Kritik an Rassismus, zu Forderungen nach Chancengerechtigkeit, Partizipation und Empowerment.

### RASSISMUSKRITISCHE BILDUNGSARBEIT

Eine rassismuskritische Bildungsarbeit innerhalb der Jugendverbandsarbeit ist unabdingbar. Unabhängig von Begegnungsangeboten und der Vernetzung ist daher die Sensibilisierung im Bereich Rassismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sicherzustellen. Mit diesen Zielsetzungen ist es möglich, festgefahrene Strukturen zu durchbrechen und die interkulturelle Öffnung voranzubringen.

„Die Begegnungen mit Menschen aus anderen Ländern finde ich immer wieder spannend, sie verändern meinen Blickwinkel und machen mir einfach Spaß.“ *Karo*

### CHANCENGERECHTIGKEIT

Im Zentrum steht die Frage, welchen Beitrag wir in der außerschulischen Bildungsarbeit für eine chancengerechte Teilhabe leisten können. Unser Ziel ist es, Toleranz und Offenheit zu stärken und die Teilhabe aller Kinder und Jugendlichen zu fördern. Wir erkennen, dass wir in unserer Arbeit nicht alle Milieus erreichen und legen dadurch einen großen Wert auf die Öffnung unserer Strukturen, um Zugangsbarrieren zu verringern.

### PARTIZIPATION

Als Interessensvertretung aller Kinder und Jugendlichen erkennt die Evangelische Jugend Partizipation und Selbstorganisation in der Kinder- und Jugendarbeit als ihre Grundprinzipien an. Vor allem für Kinder und Jugendliche, deren Stimmen in der Gesellschaft überhört werden, möchte die Jugendarbeit ein Sprachrohr bieten. Teilhabe und Partizipation sind die Grundlage für ein gleichberechtigtes Leben, in dem der Mensch das Vertrauen erlangt, selbst Teil an der Ausrichtung seines Lebens zu haben. Unser Ziel ist es, Jugendliche marginalisierter Gruppen in ihrer Selbstwirksamkeit zu stärken, indem wir sie darin fördern, ihre Meinungen ins Geschehen mit einzubringen. Es geht darum, strukturelle Zugangsbarrieren abzubauen und den Jugendlichen Raum zu bieten, um gesellschaftspolitisch und eigenverantwortlich mitzuwirken.

### EMPOWERMENT

Ein anderes Stichwort für gelingende Teilhabe ist Empowerment. Wenn schon in der Planung die Vielfalt miteinbezogen wird, dann können auch die Stärken und die Talente der Jugendlichen berücksichtigt werden. Das führt zu einem Gefühl von Sicherheit und Selbstbewusstsein. Dieses Selbstbewusstsein kann in der Folge auch genutzt werden, um in anderen Momenten die eigenen Rechte zu verteidigen.

### BEGEGNUNG

Beide Projekte setzten auf Begegnung: das bedeutete, Neues kennenzulernen und zu wagen, Gewohntes zu verlassen. Wir möchten durch solche Projekte die gesellschaftliche Pluralität wahrnehmen und in unseren Verbandsstrukturen sichtbar machen. Um das zu erreichen, kooperieren wir mit den Vereinen junger Migrant\*innen (VJM). Ca. 2200 Kinder- und Jugendliche nahmen an unterschiedlichen Aktionen und Events teil, die auf eine interkulturelle Begegnung abzielten.


Zum Beispiel:

- ▶ Konzerte
- ▶ Freizeiten
- ▶ Outdooraktivitäten
- ▶ Escape Room
- ▶ Filmabende
- ▶ Aktionstage mit Theater sowie erlebnis- und tanzpädagogischen Angeboten



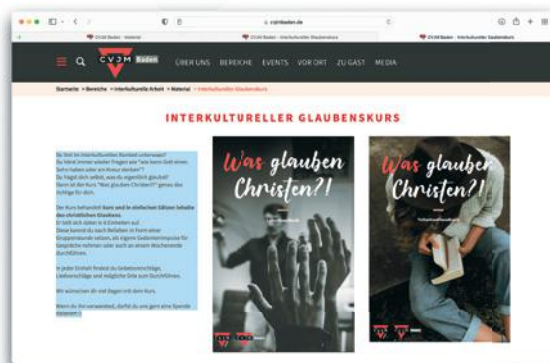
### EKJB – die Evangelische Kinder- und Jugendarbeit Baden online

Die EKJB bündelt auf Ihrer Internetpräsenz aktuelle Termine, Standorte, Kontakte, Hintergrundwissen und Veranstaltungen sowie Medien (PDF) zum Download.

 <https://ejuba.de/engagement/leitbild-der-evangelischen-kinder-und-jugendarbeit-in-baden/>

„Im CVJM sind viele Leute,  
mit denen man spielen  
und Spaß haben kann.“

Ali



**CVJM Baden – interkulturelle Arbeit digital**  
„Was glauben Christen?“ – ein sechsteiliger  
Online-Kurs vermittelt in kurzen, einfachen  
Sätzen allen Interessenten die Inhalte des  
christlichen Glaubens.

Leiterhandbuch:

[https://www.cvjm.de/resources/ecics\\_339.pdf](https://www.cvjm.de/resources/ecics_339.pdf)

Teilnehmerhandbuch:

[https://www.cvjm.de/resources/ecics\\_340.pdf](https://www.cvjm.de/resources/ecics_340.pdf)



Ca. 450 haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende der Evangelischen Jugend wurden durch Multiplikator\* innen-Schulungen in folgenden Themenbereichen sensibilisiert und geschult.

### GLAUBENSKURSE UND INTERRELIGIÖSER DIALOG

Im CVJM Baden besteht zudem die Möglichkeit für verschiedene Glaubenskurse, für Menschen muslimischen Hintergrunds, die mehr über den christlichen Glauben wissen möchten sowie für Ehrenamtliche in Vereinen. Ziel ist es, gemeinsam den Wurzeln des eigenen Glaubens auf die Spur zu kommen, um in verschiedenen interreligiösen Bezügen sprachfähig zu werden.

Etwa 40 CVJM in Baden sind auf verschiedenste Weisen im Namen der interkulturellen und der interreligiösen Begegnung unterwegs: Angebote in Kooperation mit lokalen Partnern, offene Angebote für Geflüchtete, Patenschaften, Sportangebote und ein Bewusstsein für den interkulturellen Themenbereich gehören zum Tagesablauf. Andere CVJM sind offen

für das Thema, aber zurzeit noch auf Spurensuche, wie dies bei ihnen vor Ort Gestalt gewinnen kann. Durch das Projekt wurden bislang insgesamt rund 35 CVJM in Baden erreicht. Mit dieser Multiplikationskraft der dortigen Ehrenamtsstrukturen werden ungefähr 500 bis 750 Menschen angesprochen. Hinzu kommen vereinsübergreifende Veranstaltungen mit insgesamt mehr als 900 Menschen.

Inhalte, Themenschwerpunkte, Methoden und Anregungen der Projekte „Bunt steht dir“ und „Damit aus Fremden Freunde werden“ finden sich auf den Webseiten der EKJB (→ Links Seiten 76–77) und des CVJM unter „Interkulturelle Arbeit“ (→ Links diese Seiten).

Verantwortlich für „Bunt steht dir“ (Projekt und-Handbuch der Evangelischen Jugend): Jugendpfarrerin Ulrike Bruinings und Landesjugendreferentin Franziska Vorländer. Verantwortlich für das CVJM-Projekt: Generalsekretär Matthias Kerschbaum und die CVJM-Sekretärinnen für Baden Marieke Rahn und Damaris Märte.



### DAMARIS MÄRTE

Sekretärin bei der CVJM für das Projekt „Damit aus Fremden Freunde werden“.



[www.cvjmbaden.de/website/de/cb/gemeinschaft/fluechtlinge](http://www.cvjmbaden.de/website/de/cb/gemeinschaft/fluechtlinge)



### FRANZISKA VORLÄNDER

Landesjugendreferentin beim Projekt „Bunt steht Dir!“.



[www.ejuba.de/media/download/variant/378078/handbuch-buntstehtdir.pdf](http://www.ejuba.de/media/download/variant/378078/handbuch-buntstehtdir.pdf)

„Wenn wir in den CVJM kommen, haben wir immer eine gute Zeit und können uns mit anderen Leuten unterhalten.“

Mohamad, Mulham und Mjehed



### Willkommenskultur in arabischer Sprache

Der CVJM Baden bietet seine Internetinhalte wie etwa „Wir über uns“, „Bereiche“, „Unsere Aktivitäten“ und „Kontakt“ auch arabischsprachig an.

👁️ [cvjmbaden.de](http://cvjmbaden.de) > arabisch



Vielfalt und Zusammenhalt: Die Evangelische Jugend in Baden.

# 14

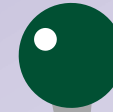
## WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ↔ IN DER SEELSORGE?



\* Seelsorge in der Schule:  
Werte des Zusammenlebens



\* Seelsorge Inklusion:  
Für alle da



\* Seelsorge in der Gemeinde:  
Von Lebensbeginn bis Lebensende

## DIE SEELE IN IHRER VIELFALT STREICHELN



\* Seelsorge bei der psychologischen Beratung:  
Krisen bewältigen



\* Seelsorge am Arbeitsplatz:  
Offen für alle



\* Seelsorge im Alter:  
Älterwerden ist bunt und vielfältig



\* Seelsorge beim Militär:  
Seelsorge in Krisenregionen



\* Seelsorge im Urlaub:  
Auszeit – Zeit für die Seele



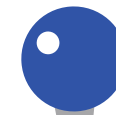
\* Seelsorge bei der Kur und der Rehabilitation:  
Genesen und Orientierung finden



\* Seelsorge in der Klinik:  
Begleitung bei Krankheit und in Krisen



\* Seelsorge als App und telefonisch:  
TelefonSeelsorge – ein Gespräch kann helfen



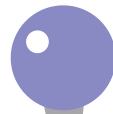
\* Seelsorge bei der Polizei:  
Begleitung an sensibler Schnittstelle



\* Seelsorge im Notfall:  
Erste Hilfe für die Seele in der akuten Krise



\* Seelsorge im Gefängnis:  
Bedingungslose Annahme Gottes



\* Seelsorge in der Hochschule:  
Studierendenpfarrer\*innen begleiten

## IN DER SEELSORGE: DIE SEELE IN IHRER VIELFALT STREICHELN, IN JEDEM MENSCHEN GOTT BEGEGNEN

Sabine Kast-Streib



Taschenbuch,  
280 Seiten, 24,80 €,  
ISBN: 978-3-946426-30-1  
Artikel-Nr.: Sitma 24

### Aspekte von Seelsorge: christlich, muslimisch, interreligiös. Eine Zwischenbilanz

Sönke Lorberg-Fehring (Autor, Herausgeber) benennt Herausforderungen, die sich aus der neuen Vielgestaltigkeit für die Seelsorge ergeben und stellt unterschiedliche Ausbildungs- und Kooperationsmöglichkeiten vor. Speziell aus muslimischer Perspektive gibt er Einblicke in die Themen Seelsorge und LGBTQIA+, Tod und Trauer und die Bedeutung psychischer Gesundheit. In einem Gespräch zwischen einer christlichen Seelsorgerin und einem muslimischen Seelsorger lässt er unterschiedliche Positionen über Seelsorge aus christlicher und muslimischer Perspektive zu Wort kommen.

👁 [www.demh.de/interkulturelle-theologie-sitma/aspekte-von-seelsorge-christlich,-muslimisch,-interreligioes.html](http://www.demh.de/interkulturelle-theologie-sitma/aspekte-von-seelsorge-christlich,-muslimisch,-interreligioes.html)

**Auszüge aus einem Interview mit Kirchenrätin Sabine Kast-Streib, Leiterin der Abteilung Seelsorge und geschäftsführende Direktorin des Zentrums für Seelsorge in der Evangelischen Landeskirche in Baden.**

**Sabine Kast-Streib ist seit Beginn ihrer Tätigkeit als Gemeindepfarrerin leidenschaftliche Seelsorgerin. Die Begegnung mit Menschen bei Hausbesuchen, Beerdigungsgesprächen, Kasualien und bei Seelsorgegesprächen haben sie berührt. Seelsorge ist für sie ein lebensbegleitendes Geschehen und ein lebenslanges Lernen.**

**Die hier gedruckten Auszüge aus einem Interview mit ihr, dem islamischen Theologen Cemil Sahinöz und Autor Sönke Lorberg-Fehring sind als Volltext nachzulesen in dem 2022 erschienenen Band „Aspekte von Seelsorge: christlich, muslimisch, interreligiös. Eine Zwischenbilanz“ (auf den Seiten 258–279; → Buchtipps auf dieser Seite).**

### WIE IST IHRE PERSÖNLICH-RELIGIÖSE VERANKERUNG VON SEELSORGE, IST SIE VIELLEICHT MIT EINER BESONDEREN STELLE IN KORAN UND BIBEL, KIRCHENGESCHICHTE ODER IN DER SUNNA VERBUNDEN?

An erster Stelle möchte ich das Wort von Hagar nennen, der Sklavin Abrahams: „**Du bist ein Gott, der mich sieht**“ (Gen 16,13). Ansehen und (an)gesehen werden ist für mich eine wesentliche Basis von Seelsorge. Als Seelsorgerin möchte ich in den Spuren Gottes

gehen, der uns Menschen sieht, und andere sehen in dem, was bei ihnen obenauf liegt. Das kann Not sein, Freude oder Alltag. Ebenso freue ich mich, gesehen zu werden. (...)

Wichtig ist mir auch die Aufforderung Jesu: „**Seid barmherzig, wie euer Vater barmherzig ist**“ (Lk 6,36), gerade weil der Barmherzigkeitsbegriff so vielschichtig ist. Im Ersten Testament ist **Barmherzigkeit eine der herausragenden Eigenschaften Gottes**. Das hebräische Wort dafür ist **rachamím** (רחמים). Genau genommen bezeichnet es die Gebärmutter. Ich sehe darin das Bild eines tröstenden Gottes, der uns wie eine Mutter mit seiner Liebe ganz einhüllt und Geborgenheit schenkt. Das altgriechische Wort dafür ist **éleos** (ἔλεος). Es betont die Emotion „sich anrühren lassen“ im Sinne von „Mitleid haben“ – und zwar mit mir selbst und mit anderen. Diese Empathie ist ganz wichtig in der Seelsorge. Als drittes möchte ich das Psalmwort „**Du stellst meine Füße auf weiten Raum**“ (Psalm 31,9) nennen, weil der weite Raum uns alle umfasst, die wir uns in der Seelsorge begegnen. Genauso umfasst er verschiedene Religionen und Weltanschauungen. **Christliche Seelsorge zielt für mich auf eine Haltung ab, die offen ist für alle Menschen, weil sie Raum gibt und Freiheit schafft**. Eine solche Seelsorge ist ergebnisoffen, weil sie mich nicht von vornherein darauf festlegt, mit meinem Gegenüber bestimmte Ziele zu erreichen.

erzählen beten glauben weinen begegnen  
lachen trauern vertrauen berühren



zeigen feiern segnen

### IST SEELSORGE PSYCHOTHERAPIE IM KIRCHLICHEN KONTEXT?

Ein wichtiger Aspekt religiöser Konnotation ist meines Erachtens die – in unserem Fall kirchliche – Beauftragung zur Seelsorge. Hier kann, muss aber Religiöses nicht explizit zum Thema werden. Das macht einen deutlichen Unterschied. Auch, wenn Seelsorge mit psychotherapeutischen Methoden arbeitet und Seelsorgeausbildung sich an psychotherapeutischen Ansätzen orientiert, zielt eine Seelsorgeausbildung nicht darauf ab, Therapeut\*in zu werden, sondern Seelsorger\*in. Eine theologisch fundierte und praxisorientierte Seelsorgeausbildung leitet die Teilnehmenden dazu an, psychotherapeutische Konzepte kritisch zu reflektieren, etwa die unterschiedlichen zugrundeliegenden Menschenbilder. Darüber hinaus arbeitet Psychotherapie – grob gesagt – meist mit dem Grundparadigma ‚krank und gesund‘. Ihr Thema ist Heilung. In der Seelsorge kann es um Heilung gehen – muss aber nicht. Ich muss mein Gegenüber nicht diagnostizieren oder auf ein Ziel hinarbeiten. Ich darf als Seelsorgerin das aufgreifen, was gerade obenauf liegt...

Theologisch gesprochen ist Seelsorge Verkündigung. Nach Römer 10 kommt der Glaube aus der Predigt, also ursprünglich aus dem verkündigten Wort. Das gilt klassisch auch für die Seelsorge. In der Seelsorge zählt dabei nicht nur das gesprochene Wort, sondern auch die Beziehung und die nonverbale Kommunikation. Seelsorge zielt nicht auf Mission oder Bekehrung. Indem christliche Seelsorge aber darauf vertraut,

dass der Heilige Geist durch die hier geschehende Kommunikation wirkt, ist sie offen dafür, dass in ihr Verkündigung geschieht. **Das muss nicht ein-dimensionale von mir zu meinem Gegenüber geschehen. Es muss nicht einmal zwingend zwischen Christ\*innen geschehen. Auch Musliminnen und Muslime können mir im Seelsorgegespräch etwas verkünden, jeder Mensch kann das.** Mein Kollege und Seelsorgelehrer Wolfgang Drechsel hat einmal sinngemäß gesagt: „Wenn ich in eine Seelsorgebegegnung gehe, muss ich immer damit rechnen, dass mir im anderen Gott begegnet. Gott mein Schöpfer, Richter, Erlöser und Tröster.“ Von daher ist Verkündigung für mich als wirksames Wort Gottes immer gegenseitig.

**GERADE VON SÄKULARER SEITE WIRD – VÖLLIG ZU RECHT, WIE ICH FINDE – OFT KRITISCH GEFRAGT, OB DIE SEHR INTIME SEELSORGESITUATION NICHT DAZU BENUTZT WERDEN KANN, UM MISSION IM SINNE VON ÜBERZEUGUNGSARBEIT FÜR DIE EIGENE RELIGIÖSE SACHE ZU LEISTEN.**

Das ist in der Tat ein heikles Thema. Die Befürchtung begegnet mir ganz real in Krankenhäusern in der Frage, ob die Seelsorgenden die Situation ausnutzen könnten für Überzeugungsmission. Davon sind wir – jedenfalls in den großen Kirchen – weit entfernt. Allerdings gibt es Strömungen innerhalb des Christentums, die das anders sehen. Davon distanzieren wir uns ausdrücklich. Und doch ist die Seelsorgebegegnung auch eine Verkündigungssituation.

### Jugendseelsorge: einfach mal reden können!

Jugendseelsorge möchte die psychische Gesundheit junger Menschen stärken und ist kulturprägend für die Arbeit in der Kirche. Die Begegnung mit jungen Menschen bedarf der strukturellen Verankerung, um Raum für seelsorgliche Begleitung zu schaffen. Beispielsweise tragen Mitarbeiter\*innen unterschiedlichen Alters bei der sogenannten „Peer to peer-Seelsorge“ zur Jugendseelsorge bei. Weitere Infos:

[www.ekiba.de/infothek/arbeitsfelder-von-a-z/seelsorge-beratung/seelsorge-3/seelsorge-mit-jugendlichen/](http://www.ekiba.de/infothek/arbeitsfelder-von-a-z/seelsorge-beratung/seelsorge-3/seelsorge-mit-jugendlichen/)

„In der Seelsorgepraxis und Seelsorgeausbildung wie auch in den Fortbildungen des Zentrums für Seelsorge wird Seelsorge integrativ-pastoralpsychologisch und theologisch fundiert eingeübt.“



### Seelsorgegesamtkonzeption der EKIBA

In der Gemeinde, im Krankenhaus, bei der Telefonseelsorge, im Altenheim: In vielen Bereichen der Landeskirche und ihrer Diakonie wird „seelsorglich“ gearbeitet. Erstmals werden hier alle kirchlichen Seelsorgefelder in ihrer Gesamtheit dargestellt. Die Landessynode hat diese Gesamtkonzeption verabschiedet (erschieden 2013, 140 Seiten, PDF verfügbar).

Redaktion: Geschäftsführende Direktorin ZfS Kirchenrätin Sabine Kast-Streib

👁 [www.ekiba.de/themen/beratung-seelsorge-diakonie/](http://www.ekiba.de/themen/beratung-seelsorge-diakonie/)

Zentrum für Seelsorge  
Hauptstraße 240 • 69117 Heidelberg  
zfs@ekiba.de • Telefon 06221 543894

Zur Unterscheidung arbeite ich hier mit dem Begriff der ‚Kommunikation des Evangeliums‘ von Ernst Lange, der damit die dialogische Struktur von Botschaft und Hörenden, Bibel und Kultur sowie christlicher Gemeinde und Gesellschaft entfaltet.<sup>1</sup> Ich kann hilfreiche Worte und Rituale mit ins Spiel bringen, die unter Umständen Menschen etwas sagen, auch wenn sie mit Bibel oder Glauben nichts anfangen können. Aber es ist ein No-Go, in der Seelsorge in irgendeiner Weise bekehrend wirken zu wollen. Deswegen ist die Frage der Verkündigung zunächst eine Anfrage an die eigene seelsorgliche Haltung: Ich weiß um das, was mich trägt und ich weiß um das, was ich sagen und tun kann, auch in Situationen, in denen mir als Mensch die Worte versagen – und wo ich trotzdem von Gott her vielleicht noch Trost anbieten kann.

Von Gott her dem Gegenüber Trost anbieten, auch wenn dieses nicht im christlichen Glauben verwurzelt ist und sich dabei selbst von Gott getragen fühlen als Seelsorger\*in – das ist Teil der professionellen Haltung, an der haupt- und ehrenamtlich Seelsorgende kontinuierlich arbeiten. In der Seelsorgepraxis und -ausbildung wie auch in den Fortbildungen des Zentrums für Seelsorge (ZfS) wird Seelsorge integrativ-pastoralpsychologisch und theologisch fundiert eingeübt – wissenschaftlich begleitet im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung mit der Universität Heidelberg. Seelsorge geschieht nicht allein in bilateralen Gesprächen, sondern auch in Gruppen und Sorge-

gemeinschaften im Sozialraum („Caring Communities“). Eine qualifizierte seelsorgliche Haltung und Kommunikation fördert Vernetzung und Transformationsprozesse. Seelsorge hat dabei immer eine interkulturelle Dimension, auch dort, wo Interkulturalität und Interreligiosität nicht explizit zum Thema werden. Eng verwandt sind die Dimensionen der Diversitätssensibilität und auch der Traumasensibilität, exemplarisch in der Arbeit mit Geflüchteten und migrierten Menschen und ihren Nöten. In allen speziellen Seelsorgefeldern wird ökumenisch und interreligiös gearbeitet, so zum Beispiel in den Systemen der Notfall-, der Klinik-, der Gefängnis- und der Hochschulseelsorge. Dabei spielt neben der Ausbildung auch die Gestaltung multireligiöser Räume eine wesentliche Rolle.



### SABINE KAST-STREIB

Kirchenrätin Sabine Kast-Streib, Pfarrerin und Pastoralpsychologische Beraterin DGfP (GOS), leitet die Abteilung Seelsorge im Evangelischen Oberkirchenrat und das Zentrum für Seelsorge der Evangelischen Landeskirche in Baden.

Sie ist stellvertretende Referatsleitung im Referat Diakonie und Seelsorge, Mitglied im Kuratorium des Kompetenzzentrums Seelsorge der EKD sowie im Beirat des CAS-Kurses an der EH Freiburg zur Interreligiösen Seelsorge im Justizvollzug.

<sup>1</sup> Vgl. Christian Grethlein: **Kommunikation des Evangeliums** (erstellt: Febr. 2021), in: WiReLex. Das Wissenschaftlich-Religionspädagogische Lexikon im Internet, hier zitiert nach: <https://www.bibelwissenschaft.de/stichwort/200852/8>



\* Mit dem **Seelsorge-Espresso** bietet das ZfS Interessierten einen regelmäßigen Online-Austausch zu allen Themen evangelischer Seelsorge an.

**Selbststeuerung**  
**Rollen- und Berufsbild**  
**Pastorale**  
**Selbstfürsorge**  
**Stress- und Burnoutprophylaxe**

**Medizinische Ethik**  
**Gendersensible Seelsorge**  
**Trauma**  
**Seelsorge gemeinschaftlich denken**  
**Digitale Seelsorge**  
**Spiritualität und Glaube**  
**Spezifische Themen**  
**Schuld und Vergebung**  
**Sterben, Tod und Trauer**

**Kollegiale Beratung**  
**Supervision**  
**Beratung**

**Balintgruppen**

**Thematische Arbeit des Zentrums für Seelsorge der Evangelischen Kirche in Baden**

**Kommunikationstheorie**

**Haltungen**

**Seelsorgliche Grundsatzthemen**  
**Psychosoziale Bedürfnisse**

**Systemische Ansätze**  
**GfK**  
**KSA-Ansätze**  
**TZI**  
**Integrative Seelsorge**

**Tiefenpsychologische Ansätze (Jung)**

**Integration gesellschaftlicher Megatrends**

**Rollenklärung**  
**Professionelle Nähe**

**Seelsorglich predigen**

**Verkündigung und Lebensbegleitung**

**Biografiearbeit**

**Rituale** **Kasualien**

# PROJEKT „EMOJI“

KÄLTE

NEID

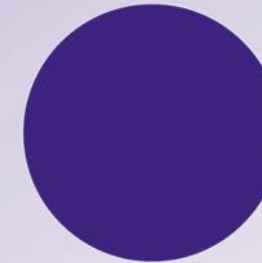
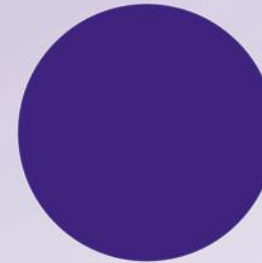
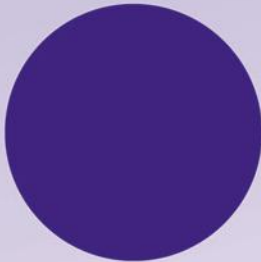
FREUDE

FREMDE

NOT

ZORN

FÜHLEN



NÄHE



LÄCHELN



HASS

HEIMAT



ANGST



SORGE



MUT



LIEBE

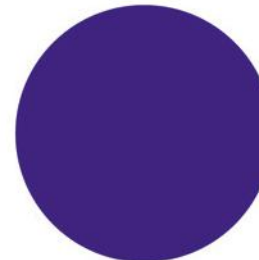


TRAUER

DISTANZ



HEIMWEH



FRAGEN

© Emoji-Grafiken:

Mit freundlicher Unterstützung durch die emoji company GmbH. All rights reserved

## PROJEKT „EMOJI“ – KINDER UND ELTERN MIT MIGRATIONS- UND FLUCHTERFAHRUNG FINDEN ZUGANG ZU PSYCHOLOGISCHER BERATUNG UND ERFAHREN BEDARFSGERECHTE UNTERSTÜTZUNG

Ursula Bank und Regine Gnegel



### Projekt „EMOJI“ – Migrationsfamilien stärken

Ein Werkheft, herausgegeben von der Evangelischen Landeskirche in Baden und der Diakonie Baden, fasst das von 10-2019 bis 9-2023 umgesetzte Projekt EMOJI als PDF zusammen, verfügbar als Download:

👁 [www.ekiba.de/media/download/variant/346556/emoji-projekt-werkheft.pdf](http://www.ekiba.de/media/download/variant/346556/emoji-projekt-werkheft.pdf)

### Psychologische Beratung der EKIBA:

👁 [www.ekiba.de/infothek/arbeitsfelder-von-a-z/seelsorge-beratung/psychologische-beratung-2/themen\\_nachrichten](http://www.ekiba.de/infothek/arbeitsfelder-von-a-z/seelsorge-beratung/psychologische-beratung-2/themen_nachrichten)

**Projekt „EMOJI“: Integration durch modellhafte Zusammenarbeit von psychologischer Beratung und Flucht- und Migrationsdiensten an den Standorten Bretten und Pforzheim.**

### HOHE INTEGRATIONSANFORDERUNGEN AN GEFLÜCHTETE FAMILIEN

An geflüchtete Familien werden in Deutschland hohe Integrationsanforderungen gestellt. Dabei werden ihre persönlichen Lebenssituationen oft nicht berücksichtigt, die von extremen und vielfältigen Belastungen geprägt sind: Oft leben die Familien in Sammelunterkünften, die weder familien- noch kindgerecht sind, sie sind alleingelassen mit teils traumatischen Erlebnissen aufgrund von Bürgerkrieg und Flucht. Sie leben in der Sorge um weitere Familienangehörige im Heimatland, müssen mit den verschiedensten Verlusterfahrungen umgehen und sorgen sich um ihre Zukunft. Unbearbeitete traumatische Erlebnisse geraten in den Hintergrund, können jedoch zu psychischen Erkrankungen oder zu Rückzug und Isolation führen. Kinder stehen dabei meist nicht im Fokus, sind die Eltern doch selbst stark mit ihrer Integration, dem Spracherwerb, der Wohnungssuche und ihrem ungeklärtem Asylverfahren beschäftigt.

Hier setzte das Projekt „EMOJI“ an: Mit verschiedenen Maßnahmen wurde ein niederschwelliger Zugang zu psychologischer Beratung ermöglicht, wobei die

Zusammenarbeit der psychologischen Beratungsstellen mit der Flüchtlings- und Migrationsberatung eine wesentliche Rolle gespielt hat. Im geschützten Rahmen wurden Probleme bei der Orientierung im fremden Land Deutschland, unter anderem Erfahrungen von Diskriminierung, bearbeitet mit dem Ziel, die Ressourcen der Kinder und ihrer Eltern einzubeziehen und zu stärken.

Zunächst mussten die beiden Beratungsstellen ihre Angebote und Methoden auf die Zielgruppe anpassen und weiterentwickeln. Hierbei spielten Maßnahmen zum niederschweligen Zugang eine wesentliche Rolle. Das Projekt wurde zum Modell für die interkulturelle Öffnung von Regeldiensten, indem es neue Zugänge und adäquate bedarfsgerechte Unterstützungsangebote implementiert hat. Das Projekt „EMOJI“ ist in einem Werkheft umfassend dokumentiert (→ Hinweis zur Publikation auf dieser Seite).



## EMOJIS – EINE MÖGLICHKEIT, GEFÜHLE NONVERBAL AUSZUDRÜCKEN

Im Rahmen der Methodenwahl entstand auch die Idee für den Namen „Projekt EMOJI“ – unter diesem Namen ist es nun unter migrierten und geflüchteten Familien in der Region bekannt.

## BERATUNGSPROZESSE GESTALTEN

Zeit zu haben und eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen waren das A und O, um in einen erfolgreichen Beratungsprozess zu finden. Probleme und Schwierigkeiten wurden am Anfang des Beratungsprozesses noch nicht thematisiert.

Sofern für die Beratung eine Sprachmittlung benötigt wurde, war es wichtig, sich bewusst zu machen, dass die Sprachmittlung nicht eins zu eins alles vermitteln kann; zum Beispiel kann der Effekt von Mimik und Gestik nicht transportiert werden.

Durch Emojis lernten die Berater\*innen, besonders flexibel und kreativ zu denken. Neue und außergewöhnliche Angebote wie eine Frauensportgruppe, eine Entspannungsgruppe oder die Kinderkonferenz ermöglichten es, einen Zugang zu den Klient\*innen zu finden. Dadurch gelang es indirekt, einen vertrauensvollen Kontakt herzustellen und die Psychologische Beratungsstelle mit ihren Angeboten bei den Familien bekannt zu machen.

Der klassische Ablauf und die Erwartungen an ein Beratungsgespräch mussten grundlegend überdacht werden, um mit mehr Geduld und mehr Offenheit den Familien zu begegnen. Auch kleine Veränderungen und der Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung wurden geschätzt. Es bewährte sich der Perspektivwechsel zwischen dem defizitorientierten Blick auf Schwierigkeiten, die Flucht und Migration mit sich bringen, einerseits und dem ressourcenorientierten Blick auf die großen Herausforderungen, die bereits gemeistert wurden, andererseits.

Kommunikation in einfacher Sprache sowie Bilder, Symbole und Anschauungsmaterial unterstützten die Verständigung und waren ebenfalls wichtige Elemente in der Praxis.

## LERNERFAHRUNGEN DER PROJEKTMITARBEITENDEN

Wesentlich beim Projekt „EMOJI“ waren die Prozesse der interkulturellen Öffnung, die in den Teams der psychologischen Beratungsstellen und der Migrations- und Flüchtlingsberatung in Gang gesetzt wurden.

Die Mitarbeitenden der Psychologischen Beratungsstelle lernten, die Beratungsstelle und ihr Angebot aus der Perspektive der Migrierten wahrzunehmen und welche Zugangsschwellen zunächst überwunden werden müssen.





# FriedeZornHoffnungKriegLiebeFluchtGeborgenheitFremde

Die Berater\*innen nahmen stärker in den Blick, welche Folgen die Verortung zwischen zwei Kulturen für die Klient\*innen hat. Dies kann sowohl eine Ressource als auch eine Erschwernis für die Klient\*innen bedeuten.

Besonders bei Jugendlichen zeigte es sich oft als Herausforderung für ihre Identitätsbildung, dass sie sowohl in Deutschland als auch in ihrem Herkunftsland als Ausländer gesehen werden, und sich in keinem Land wirklich zuhause fühlen. Das Projekt „EMOJI“ führte dazu, dass Fachkräfte sensibler bezüglich Rassismus und Diskriminierung wurden.

Durch die Perspektivenübernahme aus der Sicht der migrierten Klient\*innen gelang es zudem, Barrieren zu identifizieren – beispielsweise die Anmeldung per Telefon ohne Deutschkenntnisse – und neue, niedrigschwellige Zugänge zu ermöglichen – etwa Angebote ohne Anmeldung direkt in der Flüchtlingsunterkunft.



## INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IST EINE FRAGE DER HALTUNG

Auch in der Haltung der Fachkräfte hat sich viel verändert, sie berücksichtigen den kulturellen Hintergrund bei der Interaktion und Vermittlung der Beratungsinhalte. Wesentlich war, sich mit eigenen rassistischen Vorurteilen auseinanderzusetzen und sich selbst als Berater\*in regelmäßig im Beratungsprozess dahingehend zu reflektieren. Dies bedeutete auch, offen und interessiert für die Werte und Einstellungen der Klient\*innen zu bleiben und ihre unterschiedliche Sichtweisen und Haltungen anzuerkennen und zu würdigen.



## STRUKTUREN DER BERATUNGSSTELLE VERÄNDERN

Veränderungen wurden auch darin vorgenommen, wie Beratungsstellen sich nach außen präsentieren. So wurde die Homepage mehrsprachig gestaltet, es wurden ein selbst gestaltetes Willkommensschild, Flyer in verschiedenen Sprachen und Flyer in einfacher Sprache entwickelt. Neue Arbeitsmaterialien für Spieltherapiezimmer, Beratungsräume und für Wartebereiche wie Puppen, Bücher und Playmobilfiguren wurden ergänzt, um die Diversität in der Gesellschaft abzubilden.

Eine große Veränderung in den Strukturen der Beratungsstellen war die regelmäßige Nutzung von Sprachmittlung und der Aufbau und die Nutzung von Sprachmittlerpools.

Neben einer „Komm-Struktur“ wurde eine „Geh-Struktur“ ermöglicht, nämlich aktiv an die Orte der Migrierten zu gehen, an denen sie sich aufhalten, und niedrigschwellige Angebote zu etablieren.

## EIN NEUES UND ANDERES TEAM

Das gesamte Team der Beratungsstelle bildete sich im Rahmen des Projekts „EMOJI“ zu relevanten Themen wie „Kinder und Trauma“ oder „Interkulturelle Kompetenzen“ fort. Publikationen und mediale Angebote zu den Themen Kultur, Flucht und Migration wurden vermehrt wahrgenommen, untereinander ausgetauscht, diskutiert. Hilfreich war die Begleitung der Projektfachkräfte über die gesamte Projektlaufzeit (Oktober 2019 bis September 2023) durch eine rassismuskritische, kultur- und traumasensible Supervisorin.

# KraftSchicksalsschlagLebensfreudeWutBesonnenheitTrauerRespekt

# Offenheit Distanz Verzweiflung Freundlichkeit Einsamkeit Glaube

Es zeigte sich der Bedarf an Mitarbeitenden mit eigener Migrationserfahrung. Wenn Mitarbeitende mit Migrationserfahrung in der Beratungsstelle sichtbar sind, erleichtert dies den Zugang für die Zielgruppen, zudem wird die Auseinandersetzung mit Diversität im Team gefördert.

## EIN LANGER, ABER ERFOLGREICHER WEG

Vier Jahre haben die beiden Beratungsstellen neue Wege gesucht, sich für geflüchtete und migrierte Familien zu öffnen. Sie wurden begleitet von der Evangelischen Hochschule Freiburg mit einer Evaluation (→ Hinweis zur Publikation auf dieser Seite).



### URSULA BANK

Landeskirchliche Beauftragte für Psychologische Beratung – Paar- und Lebensberatung, Familien- und Erziehungsberatung, Evangelischer Oberkirchenrat, Referat Diakonie und Seelsorge Abteilung Diakonie, Migration, Interreligiöses Gespräch.

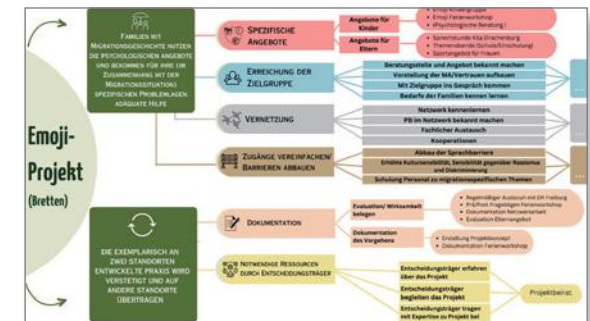


### REGINE GNEGEL

(Dipl. Soz.-Päd./F) Referentin für Flucht und Interkulturelle Kompetenz, Evangelischer Oberkirchenrat, Referat Diakonie und Seelsorge, Abteilung Diakonie, Migration, Interkulturelle Kompetenz und Interreligiöses Gespräch.

Das Projekt „EMOJI“ will Mut machen, Neues zu etablieren. Denn erfolgreiche Integration hängt auch daran, wie Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung mit ihren Sorgen angenommen und gestärkt werden.

Das Thema Flucht und Migration wird als gesellschaftliches Thema auch in den psychologischen Beratungsstellen in seiner Präsenz nicht nachlassen, das hat der Krieg in der Ukraine mit der Aufnahme von mehr als einer Million Geflüchteten gezeigt. Kinder von Geflüchteten werden Zukunft in Deutschland mitgestalten, sie hierfür zu stärken ist psychologischen Beratungsstellen ein wichtiges Anliegen.



## Projekt EMOJI: Evaluation und Abschlussbericht der Evangelischen Hochschule Freiburg

Leitung des Evaluationsprojektes:

Prof. in Dr. in Gesa Köbberling

Prof. Dr. Fabian Frank

Evangelische Hochschule Freiburg

Abschlussbericht 27.9.2023 verfügbar als PDF

👁️ [www.ekiba.de](http://www.ekiba.de)

# Geben Not Hilfsbreitschaft Neid Nächstenliebe Leid Mitgefühl Geiz Teilhabe

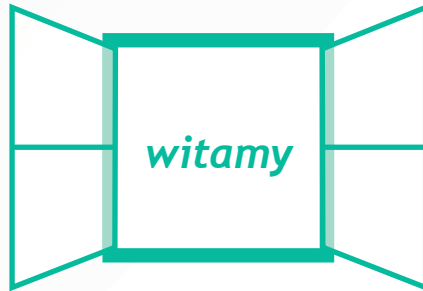
# 15

## WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ↔ IN GESPRÄCHSKREISEN UND GEMEINDEGRUPPEN?



**TÜREN ÖFFNEN FÜR VIELFALT!**





## IN GESPRÄCHSKREISEN UND GEMEINDEN: TÜREN ÖFFNEN FÜR VIELFALT

Bernhard Beier-Spiegler

### INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN GESPRÄCHSKREISEN UND GEMEINDEGRUPPEN

Die Aufforderung zu einer interkulturellen Öffnung wird in den Geboten zur Gastfreundschaft gegenüber den Fremden in den Büchern des Alten und Neuen Testaments explizit hervorgehoben.

In der Liebfrauenberg-Erklärung, die von der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen am Rhein und der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa gemeinsam herausgegeben wurde, wird die biblische Botschaft und die sich daraus ergebende kirchliche Verantwortung gegenüber Zugewanderten präzisiert.

*„In besonders herausgehobener Weise ruft die biblische Botschaft die Kirchen in die Verantwortung für Flüchtlinge, Migrantinnen und Migranten. Die Fremdenliebe und die daraus folgende Ethik sind Wesensmerkmale des Gottesvolkes in der Welt. Unter den biblischen Geboten gibt es nur wenige, die dem Schutzgebot gegenüber Fremden an Gewicht und Eindeutigkeit gleichkommen.“* (aus: Liebfrauenberg-Erklärung zu den Herausforderungen von Flucht und Migration, 2017).

Eine interkulturelle Öffnung bedarf jedoch einiger Überlegungen und konkreter Maßnahmen der Veränderung bezüglich des Selbstverständnisses der Gemeinde. So stellt sich nicht die Frage, ob es in den Gemeinden überhaupt Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gibt, die einen christlichen Glauben haben.

Vielmehr kamen innerhalb der vergangenen dreißig Jahre über 2,5 Millionen Aussiedler\*innen aus der ehemaligen Sowjetunion, aus Polen und aus Rumänien nach Deutschland, die zum größten Teil einen christlichen Glauben haben. Die Frage ist, wie die zugewanderten Aussiedler\*innen, Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten und die aus Gründen von Krieg, ethnischer Vertreibung und des Klimawandels zu uns geflüchteten Menschen Zugänge zu den Gemeinden finden. Welche Ausstrahlung sollten Gesprächskreise und Gemeindegruppen haben, damit sie auch für Zuwanderer\*innen und Geflüchtete attraktiv sind? Welche strukturellen und konzeptionellen Veränderungen sind notwendig, damit zunächst fremde Teilnehmende sich beteiligen und aktiv mitgestalten können?

Vielfach braucht es ein Ereignis, das zum Anlass genommen wird, sich auf den Weg zu einer interkulturellen Öffnung zu machen. In den vergangenen Jahren war dies die Zuwanderung von Geflüchteten, die in unseren Kommunen Asyl beantragt haben.

Innerhalb der Badischen Landeskirche wurde in vorbildlicher Weise auf die Notlage der Geflüchteten reagiert. Mit der Bereitstellung finanzieller Mittel konnte eine professionelle Begleitung geflüchteter Kinder, Jugendlicher und Erwachsener durch diakonische und sozialpädagogische Fachkräfte ermöglicht werden. Viele Kirchengemeinden öffneten ihre Türen für unterschiedlichste Angebote des Zusammenkommens: zum Eine-Welt-Café, Kochtreff,



„Gemeinde in Vielfalt“ ist ein Angebot des Projekts „Gemeinsam Kirche gestalten“ der Evangelischen Landeskirche in Baden.

Sprachunterricht, Spielenachmittag, der Begleitung zu Ämtern, Anwälten und vieles mehr; Angebote, mit denen ein „Willkommen“ in den unterschiedlichsten Formen der Öffnung und Gastfreundschaft kommuniziert wurde.

Mit welcher Energie und Offenheit eine Gemeinde dem Prozess der interkulturellen Öffnung begegnet und dies in Form von Leitbildern, Konzeptionen, Projekten und Angeboten konkret verfolgt und wozu sie sich entwickeln kann, ist von vielfältigen Faktoren abhängig.

Mit dem Ziel, die Gemeinden auf dem Weg der interkulturellen Öffnung tatkräftig zu unterstützen, wurden durch die zuständigen Abteilungen im Evangelischen Oberkirchenrat und der Diakonie Baden die Projekte „Gemeinsam Kirche gestalten – mit Christinnen und Christen anderer Sprache und Herkunft“ sowie das Projekt „Fit durch interkulturelles Training“ geschaffen.

Mit diesen Projekten erhalten die Gemeinden individuelle Unterstützungsangebote wie beispielsweise:

→ Die Begleitung der Gemeinde in Fragen der interkulturellen Öffnung in Form von Reflexion über die Gemeindesituation, mit der Definition von Bedürfnissen, Wünschen und Bedarfen, bis hin zu der Planung und Durchführung geeigneter Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung.

→ Workshops zu den Themen Diskriminierung und Rassismus, der Reflexion des christlichen Menschenbildes und den Fragen nach einer gerechten Teilhabe von Minderheiten in den unterschiedlichen Lebensbereichen wie Bildung, Ausbildung, Arbeit, Wohnen, soziale Kontakte und Partizipationsmöglichkeiten im Gemeinwesen.

→ Fortbildungsangebote zur Vermittlung interkultureller Kompetenzen und interkultureller Sensibilisierung.



### BERNHARD BEIER-SPIEGLER

Diplom Sozialarbeiter, Systemische Beratung, Berater und Trainer für interkulturelle Öffnung, ist im Fachbereich Migration und Flucht beim Diakonischen Werk Breisgau-Hochschwarzwald beschäftigt und im Auftrag der Evangelischen Landeskirche in Baden und des Diakonischen Werks Baden als Berater und Trainer für interkulturelle Öffnungsprozesse tätig.



### Gemeinsam Kirche gestalten – Fit durch interkulturelles Training

Interkulturelle Trainings beschäftigen sich mit Themen wie z. B. Wahrnehmung und Kommunikation; Werte und Kultur; Umgang mit Verschiedenheit; Vorurteile, Rassismus, Diskriminierung; Grundlagen einer erfolgreichen interkulturellen Kommunikation. Es wird mit verschiedenen abwechslungsreichen Methoden gearbeitet, u. a. mit Selbsterfahrungsübungen, Theorie-Inputs, Praxisreflexionen, kollegialer Beratung und Kleingruppenarbeit.

→ Kontakt:

Abteilung Flucht und Migration der Diakonie Baden

Ansprechpartnerin „Gemeinsam Kirche - Fit durch interkulturelles Training“:

Maria Scrinzi

Mail: [maria.scrinzi@ekiba.de](mailto:maria.scrinzi@ekiba.de)

Telefon: +49 (0)721 9175525

[www.ekiba.de/flucht-migration](http://www.ekiba.de/flucht-migration)

# 16

WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG  
↔ IN GOTTESDIENSTEN?

## HINWEISE ZUR PLANUNG UND DURCHFÜHRUNG VON INTERKULTURELLEN GOTTESDIENSTEN



Gleichgewicht zwischen Planungssicherheit



und der Freiheit des Geistes

Ulrike Beichert



## Bibel und Migration

Dieses Materialheft bietet Impulse und Anregungen für Gottesdienste zum Thema Migration und Flucht. Die Predigtideen, Gebete und Texte unter dem Titel „Hoffnung und Schutz auf dem Weg“ befassen sich mit geflüchteten Menschen, die hierzulande einen Neuanfang wagen.

👁 [www.interkulturellewoche.de/googpractice/fuer-gottesdienste/2021/neues-materialheft-bibel-und-migration-ist-erschienen](http://www.interkulturellewoche.de/googpractice/fuer-gottesdienste/2021/neues-materialheft-bibel-und-migration-ist-erschienen)

Den sonntäglichen Gottesdienst so feiern, dass Menschen unterschiedlicher Sprachen, Konfessionen, Erfahrungen und Gewohnheiten sich dort willkommen fühlen – das hat eine lange Tradition: Schon die ersten Christ\*innen standen vor der Herausforderung, die kulturellen Mauern zwischen Christ\*innen jüdischer und nichtjüdischer Herkunft zu überwinden. Wäre das nicht gelungen, wäre keine christliche Kirche entstanden. Die interkulturelle Öffnung des Gottesdienstes liegt in der DNA des Christentums!

Diese Herausforderung sieht für heutige Gemeinden sehr unterschiedlich aus:

- Christ\*innen, die mit einer anderen Form evangelischen Christentums aufgewachsen sind, nehmen als Konfirmand\*innen oder Kindergarteneltern am Gemeindeleben teil.
- Eine Gruppe von Christ\*innen anderer Sprache und Herkunft benutzt Kirche und Räume der Gemeinde.
- Eine Gemeinde gewinnt durch ihr sozialdiakonisches Engagement Kontakt zu Geflüchteten anderer religiöser Traditionen, die Christ\*innen werden und sich taufen lassen möchten.
- Eine Gemeinde hat auf ihrem Gebiet eine Flüchtlingsunterkunft, die Menschen mit weiteren christlichen Konfessionen beherbergt.

- Im Gemeindegebiet leben, arbeiten und studieren Christ\*innen aus anderen Ländern.
- In der Gemeinde leben Deutsche aus Russland.

Die Öffnung des Gottesdienstes für alle wird deshalb unterschiedlich aussehen. Geht es um einen besonderen interkulturellen Gottesdienst zu einem bestimmten Anlass oder um den allsonntäglichen agendarischen Gottesdienst? Wichtig ist in jedem Fall eine Haltung der Offenheit und des Willkommens: Wer im Gottesdienst vermeintlich am Handy spielt, liest vielleicht den Predigttext online mit! Deswegen ist es hilfreich, Gelegenheiten des Kennenlernens zu schaffen, damit Beziehungen entstehen und Vertrauen wächst, bevor mehrere Gemeindegruppen einen besonderen interkulturellen Gottesdienst vorbereiten. Im sonntäglichen Gottesdienst können zum Beispiel in einem Begrüßungsritual Menschen als Antwort auf Fragen gebeten werden, entsprechend aufzustehen (wobei die Frage nach der Herkunft nicht die einzige sein sollte, sodass sich Überschneidungen ergeben). Weitere Begegnungen sind nach dem Gottesdienst möglich: gesellige Mahlzeiten wie ein Kirchen-Kaffee oder ein Eintopf-Essen.

Der Gottesdienst ist nicht mit dem Segen zu Ende!

Eine besondere Herausforderung ist die Frage der Sprache(n). Nicht immer wird es gelingen, sich allen in ihrer Muttersprache verständlich zu machen. Das ist auch nicht nötig. Vieles spricht für Deutsch in einfacher Sprache und mit kurzen Sätzen. Eine Lesung und einzelne Fürbitten können durchaus in anderen Sprachen von Muttersprachlern gehalten werden. Das Vaterunser können alle in der je eigenen Muttersprache beten. Wenn eine größere Gruppe dieselbe Sprache spricht, können Gottesdienstprogramme mit zweisprachigen Texten und Liedern hilfreich sein.

Große Chancen bietet die Musik als universelle Sprache, die auch über kulturelle Grenzen hinweg verstanden wird, weil sie mit „Herzen, Mund und Händen“ ausgeübt wird. Wenn Lieder oder Musikstücke unterschiedlicher Tradition in einem Gottesdienst vorkommen, berührt das alle.

Interkulturelle Kompetenz wächst in einem Team aus Menschen mit verschiedenen Begabungen und unterschiedlicher Herkunft: Dann plant man nicht für, sondern mit den Menschen!



#### ULRIKE BEICHERT

Pfarrerin in der Evangelischen Landeskirche in Baden und seit 2012 Leiterin der Arbeitsstelle Gottesdienst im Evangelischen Oberkirchenrat Karlsruhe.



[www.interkulturellewoche.de](http://www.interkulturellewoche.de)

#### Was ist die Interkulturelle Woche?

Die bundesweit jährlich stattfindende Interkulturelle Woche (IKW) ist eine Initiative der Deutschen Bischofskonferenz (DBK), der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und der Griechisch-Orthodoxen Metropolie. Sie findet seit 1975 Ende September statt und wird von Kirchen, Kommunen, Wohlfahrtsverbänden, Gewerkschaften, Integrationsbeiräten und -beauftragten, Migrantenorganisationen, Religionsgemeinschaften und Initiativgruppen unterstützt und mitgetragen. In mehr als 500 Städten und Gemeinden werden rund 5.000 Veranstaltungen durchgeführt. Der „Tag des Flüchtlings“ ist fester Bestandteil der IKW (immer am Freitag der Aktionswoche).

# 17

## WAS IST INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ↔ IN DER EKIBA IM JAHR 2034?

### **Woran erkennen Sie in Ihrem Alltag im Jahr 2034, dass unsere EKIBA sich interkulturell geöffnet hat?**

*„Im persönlichen wie kirchlichen Alltag freue ich mich, im Gespräch sein zu können mit Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kulturen, wie sie etwa in den Kreisen für die Flüchtlingshilfe oder auch in unserer Jugendarbeit sich einbringen. Das gibt uns selbst immer wieder neue Impulse, verhilft uns zum Nachdenken und trägt dazu bei, dass sich unsere Gesellschaft Neuem öffnet und bereit ist, sich mit Ungewohntem vorurteilsfrei auseinanderzusetzen.“*

Axel Wermke  
Präsident der Landessynode

*„Ich merke, dass sich die EKIBA interkulturell geöffnet hat, da es viel mehr ausländische Hauptamtliche gibt. Darüber hinaus finden ökumenische Gottesdienste regelmäßig statt und Gemeindefeste werden mit unterschiedlichen Kulturvereinen gefeiert. Es gibt Feste, die gemeinsam von allen Religionen und Kulturen gefeiert werden. Hierbei ist das Hauptaugenmerk darauf gerichtet, dass die Menschen die Möglichkeit haben, die jeweils andere Religion, Kultur und Gemeinsamkeiten kennen zu lernen. Ich wünsche mir, dass wir im Alltag die Unterschiedlichkeiten nicht mehr als Unterschiede wahrnehmen, sondern als Normalität.“*

Kyoung Hi Zell  
Diakonin in der evangelischen Kirchengemeinde Rheinfeldern  
Mitarbeiterin für Ökumene und Kirche weltweit

*„Ich erkenne das daran, dass es uns selbstverständlich ist, auch für Menschen dazusein, deren Asylverfahren Probleme bereiten, zum Beispiel durch mutige Entscheidungen für Kirchenasyle.“*

Claudia Roloff  
Pfarrerin, Landessynodale der Evangelischen Kirche in Baden  
Leiterin der Evangelischen Erwachsenenbildung Ortenau

*„Ich bin ein lebendiges Zeichen dafür, dass sich die EKIBA heute interkulturell geöffnet hat.“*

In Jung  
Badischer Pfarrer aus Südkorea

*„Wenn ich im Jahr 2034 an einem X-beliebigen Sonntag, in einer X-beliebigen Gemeinde im Landkreis Karlsruhe im Gottesdienst sitze und die Menschen um mich herum halb so vielfältig sind, wie jetzt in meinem Arbeitsalltag als kirchlich-diakonische Fachberaterin und mit Geflüchteten und ehrenamtlich Engagierten: dann haben wir es als EKIBA geschafft!!!“*

Andrea Baisch-Herrmann  
Kirchlich-diakonische Fachberaterin Flucht,  
Diakonisches Werk Landkreis Karlsruhe

*„Wenn wir eine Landesbischöfin mit Migrationshintergrund haben.“*

Christian Lepper  
Badischer Pfarrer, ca. 10 Jahre Dienst  
in der UEPAL Frankreich

*„Ich hoffe, dass es in jedem Kirchenbezirk eine (landeskirchliche) Gemeinde gibt, die ihre Gebäude zur Verfügung stellen kann (auch gerne Miete). Dass sie und verschiedene internationale Gemeinden zusammen Gottesdienste feiern und ihre Gebäude als Standorte für Kooperation in unterschiedlichen Bereichen der EKIBA und der internationalen Gemeinden dienen (Jugendarbeit, Alle Achtung Schulung... usw.)“*

Minhua Jing  
Badische Vikarin aus China

*„Dass im Gottesdienst auch immer wieder andere Sprachen neben dem Deutschen benutzt werden. Dass es liturgische Elemente im Gottesdienst gibt, die aus anderen liturgischen und kulturellen Kontexten stammen als aus dem badischen. Dass es bei Gemeindefesten nicht nur gegrillte Würstchen, Kartoffelsalat und Kuchen gibt, sondern auch Gerichte aus anderen Regionen der Welt. Dass der Satz rar geworden ist: „Bei uns in Baden geht so etwas doch nicht.“*

Dorothee Mack  
Badische Pfarrerin, ca. 20 Jahre Dienst in der Chiesa Valdese Italien

## ANHANG

### ↔ FOTONACHWEISE

Seite 5:	<a href="http://www.keskin-arts.com">www.keskin-arts.com</a>	Seite 56:	Evangelische Kirche in Deutschland (EKD)/ekd.de (Autorin) privat/ekir.de
Seite 8:	Michel Andre Schier	Seite 57:	(Taufbecken Wittenberg) epd-bild/Rolf Zöllner 2012
Seite 9:	privat/www.2ekir.de	Seite 61:	Diakonie Baden; Autorinnenfoto: ekiba.de
Seite 11:	ekiba.de (Bettina Fuhrmann)	Seite 63:	(Foto Knete-Weltkugel) ©ChristArt   Fotolia
	Wimmelbild-Postkarte: <a href="http://www.interkulturellewoche.de">www.interkulturellewoche.de</a> , freier IKW Downloadbereich	Seiten 65 und 66:	ESG Freiburg/esg-fr.de
Seite 15:	Werbegemeinschaft Demner, Merliceck & Bergmann, Wien 2012 <a href="http://www.dmb.at">www.dmb.at</a>	Seite 67:	(Autorin W. Dornauer) ESG Freiburg/esg-fr.de (Autorin J. Nierop) privat oder Uni Heidelberg ekiba.de
Seite 19:	privat/www.2ekir.de	Seite 75:	Evangelisches Kinder- und Jugendwerk Baden ejuba.de
Seite 25:	ekiba.de	Seite 78:	(Autorinnenfotos) ekiba.de
Seite 29:	Christian Könemann, DW Baden	Seite 80:	(Händefoto) Zur Verfügung gestellt aus dem Projekt „Bunt steht dir!“
Seite 30:	ekiba.de	Seite 81:	Deutsche Evangelische Missionshilfe (DEMH) demh.de
Seite 32:	(Teamfoto) Diakonie Rhein-Neckar Kreis (Autorenfotos) ekiba.de	Seite 84:	(Teaserbildchen Jugendseelsorge) ekiba.de
Seite 33:	Diakonie Baden/ekiba.de	Seite 85:	(Publikationsabbildungen) Zentrum für Seelsorge (ZFS) (Autorinnenfoto) privat/ekiba.de
Seiten 37, 42, 47	ekiba.de	Seite 86:	Deutsche Evangelische Missionshilfe (DEMH)
Seite 48:	(Buchttipp) verlagsgruppe-patmos.de (Podcast) Vereinten Evangelischen Mission (VEM)	Seite 84:	Emoji-Grafiken: emoji company GmbH/emoji.com
Seite 49:	Diakonisches Werk Baden/ekiba.de	Seite 90:	ekiba.de
Seite 50:	(Buchttipp) unrast-verlag.de (unten) tupoka.de	Seiten 91, 92, 93:	(Fotos Projekt EMOJI und Autorinnen) alle ekiba.de
Seite 51:	(Autorin) ekiba.de (Alle Kinder Bibel) Neukirchener Verlag	Seiten 96 und 97:	ekiba.de
Seiten 55 und 57:	Yavuz-Sultan-Selim-Moschee Mannheim ditib-ma.de	Seiten 100 und 101:	ekiba.de

*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.*

*Für eine Kirche der Sensibilität*

*Für eine Kirche der Zukunft*

*Kirche des Dialogs*

*Kirche, die bunt bleibt*

Redaktion: Regine Gnegel, Dr. Elisabeth Hartlieb

Gestaltung: Michel Andre Schier

Evangelische Landeskirche in Baden  
Evangelischer Oberkirchenrat Karlsruhe  
Abteilung Diakonie, Migration und Interreligiöses Gespräch • Abteilung Ökumene und Kirche weltweit

Kontakt:

Blumenstraße 1–7 • 76133 Karlsruhe

Telefon: 0721 9175-525 • Fax: 0721 9175-25560

E-Mail: eok-migration@ekiba.de • [www.ekiba.de/migration](http://www.ekiba.de/migration)

[www.ekiba.de/facebook](http://www.ekiba.de/facebook) • [www.twitter.com/ekiba](http://www.twitter.com/ekiba) • [www.ekiba.tv](http://www.ekiba.tv)

Download dieser Broschüre als PDF:

<https://www.ekiba.de/infothek/arbeitsfelder-von-a-z/flucht-migration-6/interkulturell/>

Spendenportal der EKIBA:

[gutes-spenden.de](http://gutes-spenden.de)

