

**Interkulturelle &
interreligiöse Er-
weiterungen von
Kita-Konzeptio-
nen**

**Eine
Handreichung**



GEMEINSAM IN VIELFALT

Interkulturell und interreligiös geöffnete evangelische Kitas. Handreichung zum Workflow für eine Erweiterung des konzeptionellen Profils

Religiöse und weltanschauliche Pluralität ist der Alltag in den meisten Evangelischen Kitas in Baden. In ihnen bildet sich ab, was für die gesamte Gesellschaft gilt: Im Zuge der Pluralisierung der Gesellschaft lösen sich einheitliche Milieus auf und finden sich die verschiedensten gesellschaftlichen Gruppen wieder in den öffentlichen Einrichtungen wie in Kitas.

Die neue Situation ist ein großer Schatz, aber auch eine Herausforderung. Denn die kulturelle und religiöse Vielfalt der Kinder und Familien, aber auch der Fachkräfte will bearbeitet sein. Nur so kann sie produktiv genutzt werden, um sie als Ausgangspunkt von Sensibilisierungsprozessen zu verwenden.

In dieser Handreichung wollen wir schlaglichtartig zeigen, was unter Interkulturalität und Interreligiosität verstanden werden kann. In einem zweiten Schritt geben wir Hinweise, wie interkulturelle und interreligiöse Öffnungsprozesse von Kitas gestaltet werden können. Weiter stellen wir den rechtlichen Rahmen vor, in dem diese Prozesse innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Baden geschehen können. Ein vierter Abschnitt enthält Beispielkonzeptionen, Materialhinweise, Ansprechpersonen.

Die Handreichung soll Ihnen vor Ort konkret helfen, Ihrer Trägerverantwortung inhaltlich und rechtlich gerecht zu werden. Wir freuen uns, wenn die Kitas der Evangelischen Kirche in Baden Orte sind, an denen kultur- und religionssensibel gearbeitet wird.

Karlsruhe, 6. Juli 2021

Dienstgruppe Kitas im Evangelischen Oberkirchenrat

1) Gemeinsam in Vielfalt: Interkulturell und interreligiös geöffnete Kitas in evangelischer Trägerschaft und mit evangelischem Profil

Für die Frage nach der Erstellung einer Kita-Trägerkonzeption mit „einem expliziten Profil mit spezifischer Anforderung einer **interreligiösen und interkulturellen Kompetenz**“ ist zuerst folgende Unterscheidung zentral:

1) **Interreligiös und interkulturell geöffnete Kita in evangelischer Trägerschaft mit evangelischem Profil:**

Die Kita ist in der Trägerschaft einer evangelischen Kirchengemeinde. Sie arbeitet damit im Rahmen der landesrechtlichen Bestimmungen des Landes Baden-Württemberg und der kirchenrechtlichen Bestimmungen der EKiBa. Zu diesen gehören u.a. die jeweils gültigen Anstellungsvoraussetzungen für Fachkräfte.¹

Inhaltlich ist die Kita an den Rahmen gebunden, der im Orientierungsplan des Landes Baden-Württemberg und in der Broschüre „Das Profil Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Baden“ (aktuelle Version von 2019) dargestellt ist. In beiden Texten wird das Recht jedes Kinder auf Religion benannt. Daraus ergibt sich für evangelische Kitas die prinzipielle Öffnung des Kita-Alltags für die positiven Religionen aller Kinder und Familien.

2) **Interreligiöse Kita:**

Die Kita ist in der Trägerschaft eines Vereins oder einer GmbH, deren Mitglieder, bzw. Gesellschafter verschiedene Religionsgemeinschaften (z.B. Evangelische Kirche, Katholische Kirche, Moscheegemeinde, Synagogengemeinde, Alevitische Gemeinde) sein können. Diese geben sich nach den gemeinsam vereinbarten Leitlinien eine gemeinsame Konzeption, die Grundlage für den Betrieb der Kita ist. Alle vertraglich beteiligten Religionsgemeinschaften haben auf dieser Grundlage ein Mitspracherecht. Ein Beispiel einer solchen Kita ist die Kita Irenicus in Pforzheim.

Interkulturelle Kompetenz und interreligiöse Offenheit bzw. interreligiöse Kompetenz sind nicht identisch, auch wenn die Begriffe sich ähneln und es inhaltliche Berührungspunkte und Überschneidungen gibt. Als Faustregel gilt:

Nicht jede interkulturelle Begegnung ist auch eine interreligiöse Begegnung. Aber jede interreligiöse Begegnung ist immer auch eine interkulturelle Begegnung.

Denn jede Religion bildet in der Kultur, in der sie sich eingewurzelt hat und beheimatet ist, kulturelle Ausdrucksformen und Gestalten aus, die den Alltag prägen (z.B. Festbräuche, Redewendungen, Essgewohnheiten/bestimmte Speisen etc.). Außerdem haben interkulturelle und interreligiöse Kompetenz bestimmte Grundhaltungen gemeinsam wie Offenheit und Anerkennung der Anderen (ohne dass damit eine unkritische Zustimmung zu allem gemeint ist). Insofern erfordert interreligiöse Kompetenz immer auch interkulturelle Kompetenz. Aber interkulturelle Kompetenz umfasst nicht selbstverständlich auch interreligiöse Kompetenz im o.g. Sinn.

¹ Vgl. Anstellungsvoraussetzungs-RVO §2 Abs. 3: „Für Stellen Pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen, die im Rahmen eines expliziten Profils mit spezifischer Anforderung einer interreligiösen und interkulturellen Kompetenz zur Umsetzung eines entsprechenden Konzepts der Einrichtung errichtet und ausgeschrieben werden, besteht keine besondere Anstellungsvoraussetzung der Zugehörigkeit zur Landeskirche oder zu einer anderen christlichen Kirche.“

Was ist ein interkulturelles Profil?

Der Begriff „interkulturell“ bezieht sich auf kulturelle Verschiedenheit und den Umgang damit. Meistens sind damit migrationsbedingte Unterschiede oder die Differenz von National- und Regionalkulturen gemeint. Kulturelle Unterschiede und Vielfalt sollen wahrgenommen werden und Wertschätzung erfahren. Das Ziel ist eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen unabhängig von Herkunft, Geschlecht, kultureller Tradition und religiöser Überzeugung in unserer Gesellschaft.²

Sie nehmen als Trägervertreter*in wahr, dass in Ihrer Kita viele Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund kommen. Diese bringen ihre Familiensprache und kulturellen Werte mit. Die daraus entstehende Mehrsprachigkeit und kulturelle Vielfalt soll sich im Kita-Alltag zeigen dürfen und wird wertgeschätzt.

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, mit Individuen und Gruppen anderer Kulturen erfolgreich und angemessen zu interagieren, im engeren Sinne die Fähigkeit zum beidseitig zufriedenstellenden Umgang mit Menschen unterschiedlicher kultureller Orientierung.³

Was ist ein interreligiöses Profil?

Der Begriff „interreligiös“ bezeichnet das, was zwischen Religionen stattfindet und wird meist im Zusammenhang mit dem Ausdruck „interreligiöser Dialog“ verwendet. Dabei geht es um Begegnung und Zusammenarbeit zwischen Angehörigen verschiedener Religionen - im Alltag wie in der Theologie. Das Ziel ist ein gleichberechtigter und respektvoller Umgang mit unterschiedlichen religiösen Prägungen und Glaubensüberzeugungen.⁴

Sie haben in Ihrer Kita viele Familien mit einem nicht-christlich religiösen, in Baden dann meist mit einem muslimischen Hintergrund. Deren religiöse Lebensformen sollen Raum bekommen im Kita-Alltag.

Interreligiöse Kompetenz umfasst:

- grundlegende Kenntnisse in Bezug auf verschiedene Religionen (einschließlich der eigenen Religion)
- die Fähigkeit zur Perspektivenübernahme
- Handlungsfähigkeit in multireligiösen Kontexten
- grundsätzliche Haltungen wie Toleranz, Offenheit und Anerkennung der Anderen.⁵

Jede Religion benötigt Menschen, die sie gut vorleben. Deshalb kann es sinnvoll sein, als Träger solche Personen in der Kita einzustellen, die ein bestimmtes kulturelles oder religiöses Leben führen und damit das interkulturelle oder interreligiöse Profil der Einrichtung mit Leben füllen.

² Vgl. Huxel „Interkulturell“ (http://www.inklusion-lexikon.de/Interkulturell_Huxel.php).

³ https://de.wikipedia.org/wiki/Interkulturelle_Kompetenz#:~:text=Interkulturelle%20Kompetenz%20ist%20die%20F%C3%A4higkeit,mit%20Menschen%20unterschiedlicher%20kultureller%20Orientierung.

⁴ Vgl. https://de.wikipedia.org/wiki/Interreligi%C3%B6ser_Dialog.

⁵ Diese Auflistung lehnt sich an Friedrich Schweitzer an, vgl. auch <https://www.kphvie.ac.at/inter-religiositaet/interreligioese-kompetenzen-in-der-lehrerinnenausbildung.html>.

2) Das Verfahren zur Erweiterung einer bestehenden Kita-Konzeption um ein explizit interkulturelles und interreligiöses Profil

Sie stellen als Kita-Träger zusammen mit der Kita-Leitung einen spezifischen interkulturellen bzw. interreligiösen Bedarf fest (z.B. soziale Struktur des Kita-Einzugsgebiets, pädagogische Bedarfe bei den Kindern, spezifische Anfragen seitens der Eltern, Erwartungen der Kommune u.a.m.). Aufgrund dieser Bedarfe klären Sie als Träger-Verantwortliche, ob Sie für den Kita-Betrieb vorrangig eine spezifische interkulturelle Kompetenz oder eine spezifisch interreligiöse Kompetenz samt entsprechendem Profil benötigen.

Im Folgenden ergänzen bzw. erweitern Sie die bestehende Gesamtkonzeption um das spezifisch interkulturelle bzw. interreligiöse Profil in Zusammenarbeit der Beteiligten (Kita-Leitung - Trägerverantwortliche - VSA) entsprechend den örtlichen Bedarfen.

- Folgende Hinweise helfen Ihnen bei der Erstellung des interkulturellen bzw. interreligiösen Profils als Erweiterung der Kita-Konzeption: Sie erstellen keine neue Konzeption, sondern ergänzen die vorhandene Gesamtkonzeption durch ein spezifisches konzeptionelles Profil.
- Sie können die Konzeptionserweiterung knapphalten.
- Die Konzeptionserweiterung basiert inhaltlich-pädagogisch auf der Grundlage des Orientierungsplans und des Evangelische Profils.
- Die Erweiterung bezieht sich auf konkrete Aspekte und Rahmenbedingungen für die Arbeit der Einrichtung (Projekte, Schwerpunktbildungen, soziales Umfeld).
- Die Dimensionen der kulturellen und religiösen Vielfalt nimmt nicht nur die Zielgruppe der Kinder und der Eltern pädagogisch in den Blick, sondern auch die Kompetenz im Team. Wichtige Aspekte sind die Umsetzung und Qualitätssicherung besonders in folgenden Bereichen:
 - Sprachförderung als Grundlage von Bildungsgerechtigkeit;
 - Sprachkenntnisse in den Migrantensprachen (entsprechend der Zusammensetzung der Kinder) als wichtiges Element pädagogischer Arbeit und zur Vertrauensbildung in der Elternarbeit;
 - Grundkenntnisse in (islamischer) Frömmigkeit und Alltagspraxis als eine Komponente interreligiöser Kompetenz.
- Zur Umsetzung des interkulturellen oder interreligiösen Profils können Sie eine begrenzte Zahl von Fachkraftstellen mit Fachkräften besetzen, die diese Kompetenzen mitbringen. Dennoch muss das Profil immer vom ganzen Team getragen werden. Dies wird auch in gemeinsamen Fortbildungen sichtbar.
- Die Zahl der Fachkräfte mit dem entsprechenden Profil muss in der Konzeption konkretisiert werden. Diese muss in Relation zur Größe des Gesamtteams der Einrichtung stehen.
- Wenn Sie die Konzeptionserweiterung vor Ort erarbeitet und beschlossen haben, schicken Sie diese an den EOK. Dieser nimmt sie zur Kenntnis. Ein Genehmigungsvorbehalt besteht nicht.
- Die Konzeption wird gemeinsam mit dem VSA bearbeitet. Dieses bearbeitet Personalanstellungen auf der Grundlage der gültigen Konzeption. Dabei verlangt es von Angestellten regelmäßig eine Loyalitätserklärung gemäß § 9 Rahmenordnung (RO).

3) Rechtliche Hinweise zur Anstellung pädagogischer Fachkräfte mit einer spezifischen interkulturellen bzw. interreligiösen Kompetenz

Durch das Urteil des EuGHs vom 17.04.2018 wurde eine Anpassung der kirchlichen Gesetze und Regelungen zu den Anstellungsvoraussetzungen nötig. Der Landeskirchenrat hat am 23. April 2020 deshalb das Vorläufige Kirchliche Gesetz zur Änderung der Rahmenordnung beschlossen (am 21. Oktober 2020 durch die Landessynode bestätigt) und auf dieser Grundlage am 20. Mai 2020 die „Rechtsverordnung zu den Anforderungen an die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche als Voraussetzung für eine Anstellung im kirchlichen Dienst“ (Anstellungsvoraussetzungs-RVO) erlassen, die am 1. Juli 2020 in Kraft trat.

Seither gilt als neues Anstellungskriterium für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen mit kirchlicher Trägerschaft ausnahmslos die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche:

„(1) Für bestimmte Tätigkeiten ergibt sich die besondere Anstellungsvoraussetzung der Zugehörigkeit zur Landeskirche oder zu einer anderen christlichen Kirche aus der abschließenden Zuordnungsübersicht in Absatz 2. Soweit in anderen Bestimmungen für weitere Tätigkeiten eine Anforderung an die Zugehörigkeit zur Landeskirche oder zu einer christlichen Kirche vorausgesetzt wird, bleibt dies unberührt.“ (§ 2 Abs. 1 Anstellungsvoraussetzungs-RVO).

Aus der Zuordnungsübersicht in § 2 Abs.2 ergibt sich, dass die Anstellungsvoraussetzung der Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche für die Leitungen und für die pädagogischen Fachkräfte einer Kindertageseinrichtung in evangelischer Trägerschaft gilt.⁶

Eine Besonderheit stellt die „spezifische Anforderung einer interreligiösen und interkulturellen Kompetenz“ dar, die bei der Umsetzung eines entsprechenden expliziten Profils gegeben ist. Dann entfällt für eine dafür vorgesehene und entsprechend ausgeschriebenen Stelle diese Anstellungsvoraussetzung:

„Für Stellen Pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen, die im Rahmen eines expliziten Profils mit spezifischer Anforderung einer interreligiösen und interkulturellen Kompetenz zur Umsetzung eines entsprechenden Konzepts der Einrichtung errichtet und ausgeschrieben werden, besteht keine besondere Anstellungsvoraussetzung der Zugehörigkeit zur Landeskirche oder zu einer anderen christlichen Kirche.“ (§ 2 Abs. 3 Anstellungsvoraussetzungs-RVO).

Die dem EOK vorgelegte Einrichtungskonzeption, die einen Abschnitt zur interkulturellen oder interreligiösen Arbeit in der Kita enthält, gilt als Berechtigung, in dem dort festgelegten Maße nicht-christliche Fachkräfte zur Umsetzung des Profils anzustellen. Voraussetzung für die Anstellung ist die Kompetenz, die Konzeption profilkonform umzusetzen. Diese liegt in der Regel dann vor, wenn eine Person in der jeweiligen Religion persönlich beheimatet ist und sie lebt. Damit die Personalakquise reibungslos funktioniert, wird die Konzeption auch im VSA hinterlegt.

⁶ Vgl. Anstellungsvoraussetzungs-RVO §2 (2): (Zuordnungsübersicht):

2.1.1. Leitung und ständige Stellvertretung in Kindertageseinrichtungen: christliche Kirche

2.2.1. Pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen: christliche Kirche.

4) Beispielkonzeption, Materialhinweise, Ansprechpersonen

4.1. Beispielkonzeption

Das folgende Textbeispiel können Sie in die Einrichtungskonzeption Ihrer Kita integrieren. Die hier vorgeschlagenen Formulierungen stellen eine rechtssichere Form zur Einführung einer interreligiösen und interkulturellen Konzeption in Ihrer Einrichtung dar.

Das besondere interreligiöse und interkulturelle Profil unserer Kindertageseinrichtung

Der religionspädagogische Ansatz

Wir verstehen uns als Teil der Ev. Kirchengemeinde N.N. und haben selbstverständlich im Gemeindeleben unseren festen Platz. Leitend für unsere religionspädagogische Arbeit ist „Das Profil der evangelischen Kindertageseinrichtungen in Baden“ ([Link](#)).

Religiöse Bildung und christliche Erziehung bedeuten für uns, dass Kinder ihren Glauben entwickeln und leben dürfen. Sie gewinnen dadurch eine positive Haltung zum Leben. Wir sind bestrebt, dies den Kindern durch eigenes Vorleben zu vermitteln. Wir schaffen einen Raum der persönlichen Akzeptanz und Verlässlichkeit.

In unserer Einrichtung begegnen sich zunehmend Kinder und Erwachsene unterschiedlicher kultureller und nationaler Herkunft, Weltanschauungen, Religionen und Konfessionen. Das Profil Evangelischer Kindertageseinrichtungen beschreibt dies als „Leben in religiöser und weltanschaulicher Vielfalt“ und formuliert dazu in Kapitel 5.4. (S.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.“

Uns sind Gemeinschaft, Gebet, Feier, Symbole und Rituale, die dem christlichen Leben Tiefe verleihen, wichtig. Grundfragen nach Gott und Jesus werden auch mittels biblischer Auslegungen beantwortet. Alltagserfahrungen mit ihren Ängsten, Hoffnungen und Herausforderungen nehmen wir als Aufgabe ernst und wissen sie eingebettet in Gottes Hand. Im Sinne der Vielfalt von Religionen und Weltanschauungen in der Kita werden auch Feste, Symbole und Rituale aus der Lebenswelt nicht-christlicher Kinder und Familien im Alltag der Kita thematisiert.

Durch unsere christliche Erziehung erfahren die Kinder, dass sie nicht allein sind. Die Liebe Gottes bewahrt und beschützt jede/n ganz individuell. Dadurch gestärkt, können wir Verantwortung für unser Handeln und Tun und letztlich für unser Leben übernehmen, was wiederum zu einem respektvollen Umgang mit anderen Menschen und Gottes Schöpfung führt.

Die Kita als Teil der Kirchengemeinde

*Bitte konkretisieren Sie diesen Abschnitt vor Ort mit Angaben z. B. zur Anzahl und Art von Gottesdiensten, Verwaltungsabläufen usw. Vgl. hierzu die Handreichung „Pfarrer*innen und Diakon*innen in den Evangelischen Kitas in Baden“.*

Das Leben der Kita in religiöser und kultureller Vielfalt

Bitte konkretisieren Sie vor Ort Ihre Kontakte zu anderen christlichen und nicht-christlichen Religionsgemeinschaften und die Aufnahme von nicht-christlichen Geschichten, Festen und Ritualen im Kita-Alltag z.B.:

- *Maßnahmen zur Einbindung religiöser Feste der Familien/Kinder in den Kitaalltag,*
- *Ausgestaltung der Räume mit Bildern, Büchern, Spielzeug und weiteren Ausstattungsgegenständen unterschiedlicher Kulturen und Religionen,*
- *Systematische Berücksichtigung religions- und ggfs. migrationsbezogener Fragestellungen bei der Anmeldung eines Kindes sowie die Erläuterung des Interreligiös-interkulturellen Profils der Einrichtung,*
- *Spezifische Angebote der Elternbildung, bei Elternabenden oder bei besonderen Veranstaltungen,*
- *Kontakte/Einladungen zu/von Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Religionsgemeinschaften im Umfeld zur Vernetzung der Einrichtung im Gemeinwesen.*

Die besondere interreligiöse und interkulturelle Ausrichtung

Im Sozialraum unserer Kindertageseinrichtung leben viele Familien, in denen Deutsch nicht die erste Sprache ist und die nicht-christlichen Religionsgemeinschaften angehören. *Bitte konkretisieren Sie vor Ort mit Angaben zu den Herkunftsländern.*

Aufgrund der Vielfalt unterschiedlicher religiöser und kultureller Herkunft unserer Kinder richten wir unsere Arbeit interreligiös und interkulturell aus. Damit tragen wir zur Erfüllung des allgemeinen pädagogischen Auftrages im Hinblick auf die konkrete Ausgangslage unserer Kita bei. Ein besonderes Gewicht liegt auf der Pluralitätskompetenz, der Förderung der Sprachkompetenz, einer erfolgreichen Elternarbeit durch die besonderen Religions-, Kultur- und Sprachkompetenzen unserer Fachkräfte und den Abbau von Zugangsbarrieren. Deshalb ist unser Team interreligiös und interkulturell zusammengesetzt. Mitarbeitende mit eigener Migrationserfahrung oder einem Migrationshintergrund können, wenn diese eigenen Erfahrungen gut reflektiert wurden, eine besondere interreligiöse und interkulturelle Kompetenz entwickeln, die das interreligiöse und interkulturelle Profil der Einrichtung schärft.

Interreligiöse und interkulturelle Kompetenz der Fachkräfte

Um das Evangelische Profil gut umsetzen zu können, benötigen pädagogische Fachkräfte im interreligiösen und interkulturellen Bereich folgende Kompetenzen:

- Sprachfähigkeit im eigenen Glauben,
- ein Grundwissen in der christlichen Religion,
- Kenntnis der grundlegenden biblischen Geschichten und der Inhalte der christlichen Feste,
- Grundkenntnisse in der religiösen Entwicklung von Kindern,
- Befähigung, die verschiedenen religiösen und kulturellen Perspektiven anderer Personen einzunehmen,
- Wissen über Sozialisationsbedingungen und -prozesse von Kindern mit Zuwanderungsgeschichte,
- Grundwissen zu Mechanismen von Diskriminierung.

Im Hinblick auf die Umsetzung der interreligiösen und interkulturellen Konzeption unserer Einrichtung benötigen die Fachkräfte auf den Profilstellen zusätzliche spezielle Kompetenzen wie:

- Kompetenzen und Erfahrungen im Umgang mit religiösen und kulturellen Konflikten in der Kita sowie zur Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Rassismus,
- praktische Erfahrung in der Partnerschaft mit Eltern mit Migrationsgeschichte und/oder unterschiedlicher Religionszugehörigkeit,
- hohe persönliche, interkulturelle und interreligiöse Kompetenz,
- interreligiöse und interkulturelle Erfahrungen / eigene Migrationserfahrungen, die in die Entwicklung einer entsprechenden Fachkompetenz eingeflossen sind.

Unsere Kita besuchen viele Kinder, die und deren Familien der n.n. Religion angehören. Um die religiösen Fragen und Lebensformen dieser Kinder und Familien gut aufnehmen zu können, benötigt die Fachkraft zur Stärkung des interreligiösen und interkulturellen Profils zusätzliche Kompetenzen wie:

- ein Grundwissen in der n.n. Religion,
- ein Wissen der grundlegenden Geschichten der n.n. Religion und der Inhalte ihrer Feste,
- ggf. Grundkenntnisse in einer Sprache des Kulturraums der n.n. Religion

Die Zahl der Fachkräfte mit dem entsprechenden Profil steht in Relation zur Größe des Gesamtteams der Einrichtung. **Für je zwei Gruppen** kann deshalb **eine pädagogische Fachkraft** angestellt werden, die die oben genannten zusätzlichen Kompetenzen erfüllt.

4.2. Beispielformulierungen für Stellenanzeigen interreligiös-interkulturelle Profilstellen in einer evangelischen Kita betreffend

Stellenanzeigen müssen **benachteiligungsfrei** ausgeschrieben werden!

Dies betrifft auch Stellen zur Umsetzung eines interreligiösen und interkulturellen Profils. Bei diesen entfällt allerdings die Forderung nach der Mitgliedschaft in einer Kirche oder der Christlichkeit. Stattdessen wird eine spezifische interreligiöse und interkulturelle Kompetenz gefordert.

Wir empfehlen, die Begriffe aus der Einrichtungskonzeptionen in Stellenanzeigen zu verwenden. Diese zwei Komponenten der interreligiösen und der interkulturellen Kompetenz können bei Bewerber*innen mit und ohne Migrationsgeschichte sehr unterschiedlich ausgeprägt bzw. unabhängig voneinander vorhanden sein und müssen daher gesondert erfragt werden.

Zu interreligiösem Wissen zählen u.a. Kenntnisse über:

- die religiöse Entwicklung von Kindern sowie die Bedeutung von Religion für persönliche Entwicklung und Identität,
- zentrale Inhalte, Symbole, Rituale, Feste der in der jeweiligen Kita vorwiegend vertretenen Religionen bzw. religiösen Traditionen,
- die Vielfalt von Religionen und ihre Verbindung zur jeweiligen Kultur,
- spezifische Lebenswelten und Milieuzugehörigkeiten von Angehörigen bestimmter Religionen und Glaubensgemeinschaften der in der jeweiligen Kita vorwiegend vertretenen Religionen bzw. religiösen Traditionen.

Zu interkulturellem Wissen zählen u.a. Kenntnisse über:

- die verschiedenen Aspekte und Veränderlichkeit von Kultur,
- die Vielfalt von Kulturen und Weltanschauungen,
- Lebenswelten und Milieuzugehörigkeiten von Migrantinnen und Migranten,
- sowie Sprachkenntnisse.

Beispieltext für eine Stellenanzeige:

Die Kita N.N. in Trägerschaft der Evangelische Kirchengemeinde N.N. der Stadt N.N. hat eine interreligiöse und interkulturelle Profilstelle zu besetzen und sucht dafür eine pädagogische Fachkraft.

Wir suchen ... (m/w/d)

und bieten ... (eine befristete/unbefristete Stelle mit einem Entgelt der Entgeltgruppe...)

Ihre Aufgaben ...

Ihre Qualifikation

- Pädagogische Ausbildung usw.
- fundierte Fachkenntnisse über Konzepte der Frühpädagogik und aktuelle Entwicklungen im Elementarbereich (insbesondere: religiöse Entwicklung von Kindern, Elternarbeit, Sprachförderung, interkulturelle Erziehung in KTE und Beobachtung / Dokumentation, interreligiöse frühkindliche Pädagogik),
- solides Wissen über Sozialisationsbedingungen und -prozesse von Kindern mit Zuwanderungsgeschichte (Soziale Situation von Migrantenfamilien, kulturspezifische Erziehungsstile, Identitätsbildung zwischen den Kulturen usw.),
- solide Kenntnisse über verschiedene Religionen und religiöse Traditionen entsprechend unserem Profil insbesondere der n.n. Religion,
- hohe persönliche, interreligiöse und interkulturelle Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Belastbarkeit,
- Grundkenntnisse zu Entstehung und Folgen von Diskriminierung, die Bedeutung von Fremdheit und Heimatlosigkeit sowie die Gründe und Folgen von Migration,
- Erfahrung in der Umsetzung von interreligiösen und interkulturellen Inhalten in den Praxisalltag,
- praktische Erfahrung in der Partnerschaft mit Eltern mit Migrationsgeschichte und unterschiedlicher Religionszugehörigkeit,
- Mehrsprachigkeit (z.B. Türkisch und / oder Russisch etc.),
- (...)

Wir erwarten die uneingeschränkte Bereitschaft, die Grundsätze des evangelischen Bekenntnisses zu respektieren und sich loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten.

4.3. Checkliste zum Erfassen von Hinweisen auf interreligiöse und interkulturelle Kompetenzen bei der Sichtung von Bewerber*innenunterlagen in der Vorauswahl

Beruflicher Werdegang

- Hat sich die Person während ihrer Ausbildung/ beruflichen Tätigkeit mit entsprechenden Themen beschäftigt (z.B. Mitarbeit an entsprechenden Projekten)?
- Lassen Seminarnachweise oder Zusatzqualifikationen auf die interreligiöse / interkulturelle Kompetenz schließen?

Arbeitserfahrungen

- Hat die Person bereits Erfahrungen in der Arbeit mit Kindern und Eltern mit Migrationserfahrung und unterschiedlichen Religionszugehörigkeit?
- Wie war die Zusammensetzung ihres Teams bei der vorherigen Arbeitsstelle? Multiethnisch? Multireligiös?
- Lassen bisherige Arbeitsschwerpunkte auf interreligiöse / interkulturelle Kompetenzen schließen?

Sprachkenntnisse

- Spricht die Person mehrere Sprachen?
- Falls ja, auf welchem Niveau?
- Wie wurden diese erworben?

Auslandserfahrungen / Migrationserfahrung

- Liegen eigene Migrationserfahrungen vor? Welche?
- Welcher ethnischer (und religiöser) Hintergrund liegt vor?

Freizeitgestaltung

- Ist die Person ehrenamtlich engagiert? Welche Qualifikationen bringt die Person daraus mit?

Religiöse Vorbildung

- Ist die Zugehörigkeit zu einer Kirche / Religionsgemeinschaft bekannt?
- Ist die Person in ihrer Religionsgemeinschaft engagiert? In welcher Weise?
- Was sagen die Bewerbungsunterlagen über den religiösen Hintergrund (z.B. familiär, schulisch, Sonstiges) aus?

4.4. Materialhinweise zur vertieften Beschäftigung

- **Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Diakonie.** Leitlinien und Handlungsempfehlungen für die Dienste und Einrichtungen der Diakonie in Baden (2018): [Link](#).
- **Arbeitshilfe Religionen in der Kita.** Impulse zum Zusammenleben in religiöser Vielfalt hrsg. von Diakonische Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V., Evangelischer Landesverband - Tageseinrichtungen für Kinder in Württemberg e.V., Fachbereich Kindertagesstätten im Zentrum Bildung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN), PTZ - Pädagogisch-Theologisches Zentrum der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, RPI - Religionspädagogisches Institut der Evangelischen Landeskirche in Baden (2012): [Link](#).
- **Herausgefordert zur Arbeit mit Geflüchteten und MigrantInnen.** Rahmenkonzeption des Diakonischen Werks Badens (aktualisierte Aufl. 2018): [Link](#).
- **Das Profil Evangelischer Kindertageseinrichtungen** (aktualisierte Aufl. 2019): [Link](#).

4.5. Ansprechpersonen

- **Für Beratung oder Training von Kita-Teams zu interkulturellen / interreligiösen Themen:**
Fachbereich Migration, Interkulturelle Kompetenz, Interreligiöses Gespräch im EOK. Ansprechpersonen: Michelle.bogdanov@diakonie.ekiba.de und bernhard.beier-spiegler@diakonie.ekiba.de.
- **Für Tipps und Hinweise für die religionspädagogische Gestaltung des Kita-Alltags in Bezug auf interkulturelle und interreligiöse Aspekte:**
Religionspädagogisches Institut Baden. Ansprechperson: susanne.betz@ekiba.de.
- **Für Fragen zur muslimische Glaubenspraxis und zum Islam:**
Landeskirchliche Beauftragte für das christlich-islamische Gespräch: elisabeth.hartlieb@ekiba.de.
- **Für Fragen zur jüdischen Glaubenspraxis und zum Judentum:**
Landeskirchlicher Beauftragter für das christlich-jüdische Gespräch: klaus.mueller@ekiba.de.
- **Für Fragen zu anderen Glaubens- und Religionsgemeinschaften:**
Fachstelle für Weltanschauungsfragen. Ansprechperson: sandra.kemp@ekiba.de.