

Interkulturelle Öffnung

Was war? Was bleibt? Wie weiter?



Dokumentation der Abschlussveranstaltung des EIF Projekts „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ im Diakonischen Werk Hamburg am 21. September 2011



„Mitten im Leben –
Diakonie in der
Einwanderungsge-
sellschaft“



Das Kooperationsprojekt
„Mitten im Leben –“ wird aus den
Mitteln der Europäischen Intergra-
tionsfonds (EIF) kofinanziert.

Vorwort

Interkulturelle Öffnung Was war? Was bleibt? Wie weiter?

Dokumentation der Veranstaltung im Diakonischen Werk
Hamburg am 21. September 2011

„Soziale Arbeit, die heutzutage nicht interkulturell ist, ist nicht fachlich“. Dieses Diktum von Hubertus Schröder, ehemaliger Leiter des Jugendamtes der Stadt München, gilt nicht zuletzt auch für die Arbeit der Diakonie und diakonischer Träger.



Das Diakonische Werk Hamburg hat mit dem Projekt „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ drei Jahre Erfahrungen gesammelt, wie Interkulturelle Öffnung in Einrichtungen verwirklicht werden kann. Abschluss des Projektes war die Veranstaltung mit dem Titel „Interkulturelle Öffnung. Was war? Was bleibt? Wie weiter?“ am 21. September 2011.

Anhand der nun vorliegenden Dokumentation lassen sich die zentralen Ergebnisse des Projekts nachvollziehen

Das Projekt hat auch gezeigt, dass die Auseinandersetzungen darüber, was Interkulturelle Öffnung für Kirche und Diakonie bedeutet, noch nicht abgeschlossen ist.

Wir wünschen viel Spaß beim lesen!

Inhalt

2 **Vorwort**

3 **Inhalt**

4 **Projektergebnisse und Erfahrungen aus Einrichtungen**

6 **Impulsreferat:** Interkulturelle Öffnung in Kirche und Diakonie

7 **Podiumsgespräch:** Interkulturelle Öffnung – was bedeutet das für Kirche und Diakonie?

Anhang

12 Interkulturelle Orientierung in Kirche und Diakonie als gesteuerter Prozess

16 Re-Visionen der Dienstgemeinschaft PowerPointPräsentation

20 **Imprssum**

Projektergebnisse und Erfahrungen aus Einrichtungen

10:00 bis 13:00 Uhr

Im Oktober 2011 endet nach drei Jahren **das EIF-Projekt „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“**¹. Das Diakonische Werk Hamburg hat in dieser Zeit Prozesse der interkulturellen Öffnung in verschiedenen Einrichtungen initiiert und begleitet. Der Schwerpunkt lag auf der Behinderten-, der Wohnungslosen- und der Suchtkrankenhilfe, weitere Bereiche wie Schuldnerberatung, Kinder- und Jugendhilfe sowie Freiwilligenengagement kamen hinzu. Mit der Tagesveranstaltung sollten **Ergebnisse vorgestellt** und aktuelle **Positionen zur Interkulturellen Öffnung diskutiert** werden.

„Es gab sehr viele Anregungen, große und kleine Erfolge“, sagte **Gabi Brasch**, Vorstand Landesverband im Diakonischen Werk Hamburg, zur Begrüßung. Das Projekt habe deutlich gemacht, dass für Einrichtungen, die interkulturelle Öffnung anstreben, kein „Königsweg“ gelte.

Das bestätigte **Bettina Clemens**, DW-Fachreferentin für Migration, Flucht und interkulturelle Arbeit, die „Mitten im Leben“ begleitet hatte und die Moderation am Vormittag übernahm. Clemens: „Jeder Bereich, jede Einrichtung braucht einen eigenen Schlüssel.“

Interkulturelle Öffnung betreffe Organisations- und Personalentwicklung, Qualitätsmanagement und Öffentlichkeitsarbeit, erläuterte Projektkoordinatorin **Sangeeta Fager**. Die Projektarbeit umfasste Beratung, Fortbildung, Fachgespräche und Vernetzung. Insgesamt seien in drei Jahren 1.087 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren erreicht worden.

Anschließend ging es um **Erfahrungen aus den Einrichtungen**.²

„Wir haben Projektkoordinatorin Sangeeta Fager über die Stadtteilrunde in Wilhelmsburg kennengelernt und sie in unserer Leitungsrunde eingeladen“, berichtete **Daniel Guckelsberger** vom Dienstleister alsterdorf assistenz west gGmbH (u.a. Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung). Das sei der Anstoß gewesen, interkulturelle Öffnung systematisch und „relativ breit“ anzugehen. Zunächst handlungsorientiert, etwa anhand der Frage: „Wie gehen wir mit Klientinnen und Klienten

mit Migrationshintergrund um?“; in der Folge auch konzeptionell. Das Konzept sei kurz vor der Fertigstellung und müsse dann strukturell verankert werden. Guckelsberger betonte, wie hilfreich der Blick von außen gewesen sei: „Beim Know-how zum Thema stehen wir noch am Anfang. Auch in Zukunft brauchen wir vom Diakonischen Werk Beratung und Fortbildung.“

Bei der Schwestergesellschaft alsterdorf assistenz ost gGmbH (aao) war Sangeeta Fager ebenfalls in der Leitungsrunde eingeladen. „Wir haben überlegt, wie wir interkulturelle Öffnung nachhaltig anlegen können, wie wir die vielen bestehenden Initiativen einbinden und in eine Struktur bringen können“, sagte Bereichsleiterin **Stefani Burmeister**. Sie räumte ein: „Wir haben im Leitungsgremium selbst Zeit gebraucht, uns für das Thema zu öffnen.“ Wichtig sei das Votum der Geschäftsführung gewesen: „Wir wollen das Thema bearbeiten.“ Das Leitbild sei inzwischen ergänzt worden, in der Assistenzplanung achte man darauf, dass die Menschen auch bei Religion, Spiritualität und Kultur „adäquat versorgt werden“.

Matthias Schuffenhauer, Personalentwickler bei alsterdorf assistenz ost, ergänzte, eine Fortbildung in interkultureller Kompetenz werde inzwischen regelmäßig angeboten. 2011 habe für Mitarbeitende erstmals ein Anfängerkurs Türkisch stattgefunden. Auch Burmeister und Schuffenhauer hoben hervor, wie wichtig die externe Begleitung des Prozesses sei: „Das brauchen wir weiter.“

Im Verein Integrationshilfen, einem freien Träger der Straffälligenhilfe, brachte Geschäftsführer **Peter Matthiesen** das Thema interkulturelle Öffnung ein. Ein Grund war, neben seinem persönlichen Interesse, eine Beobachtung in der Organisation: Unter den Klienten des Vereins haben weniger Menschen Migrationshintergrund als unter den Inhaftierten insgesamt. Matthiesen: „Wir haben uns gefragt, ob das an uns liegt. Gibt es Mechanismen, die einen höheren Anteil verhindern?“ Mit dem Diakonie-Projekt „Mitten im Leben“ wurden in der Folge zwei Fortbildungen für Mitarbeitende geplant, in denen es unter anderem um das kulturelle Selbstverständnis ging. Matthiesen schränkte ein: „Zwei Fortbildungen in drei Jahren wirken nur kurz, da muss mehr passieren.“ Um den Prozess fortzuführen, sei Unterstützung von außen unverzichtbar.

Aus der ELAS-Suchtselbsthilfe berichtete **Markus Renvert**. Rund 50 Selbsthilfegruppen gebe es, im Schnitt hätten 5 bis 10 Prozent der Gruppenmitglieder Migrationshintergrund. Eine Abendveranstaltung zu „Menschen mit Migrationsgeschichte in der Selbsthilfe“ war 2010 geplant, fand aber mangels Interesse nicht statt. Durch die Zusammenarbeit mit dem Projekt habe sich der Blick auf die eigene Organisation geschärft, und die russischsprachige ELAS-Angehörigengruppe sei in den Blickpunkt gerückt, so Renvert. Unter anderem sei, mithilfe von zwei Frauen aus der Angehörigengruppe, ein ELAS-Faltblatt ins Russische übersetzt worden.

Anja Wild war Leitungskraft in der Kinder- und Jugendhilfe des Rauhen Hauses, als sie am Curriculum „Interkulturelle Kompetenz“ teilnahm, ebenfalls ein Angebot des Projekts, das sich mit acht Modulen über ein Jahr erstreckte. Offenheit und Begegnung habe sie in der Fortbildung erfahren, viele Denkanstöße mitgenommen: „Wie gehe ich auf Menschen zu, wie kann ich Brücken bauen?“

Natalie Agel, Leiterin der evangelischen Kita Osterkirche in Hamburg-Ottensen, war Teilnehmerin der Theologisch Religionspädagogischen Aufbauqualifizierung (TRA), einer zwölf-tägigen Fortbildung für Kita-Fachkräfte, die in drei Blöcken über ein Jahr läuft. 2010 und 2011 fanden jeweils zwei Blöcke in Zusammenarbeit mit „Mitten im Leben“ statt. Natalie Agel empfahl die Aufbauqualifizierung für alle Kitas und betonte: „Wir müssen uns nach außen öffnen und dürfen uns nicht nur am getauften Kind orientieren.“

Im anschließenden Gespräch wurden **grundsätzliche Erkenntnisse** zum Projekt „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ gesammelt, unter anderem:

- Interkulturelle Öffnung bedeutet Arbeit, aber diese Arbeit lohnt sich.
- Es gibt nicht den einen „richtigen“ Weg oder die „Schablone“ für alle.
- Die Themen „christliches Profil“ und „Einstellung von nicht christlichen Mitarbeitenden“ bedürfen der weiteren Ausarbeitung.
- Einrichtungen müssen den Prozess wollen – mit aller Selbstreflexion, die dazugehört.
- Die beteiligten Einrichtungen sollten sich miteinander vernetzen.
- Unterstützung und Begleitung von außen erleichtern die Öffnung.

- In der Wohnungslosen- und der Suchthilfe kam der Prozess nur schwer in Gang – möglicherweise, weil dort unter hohem Druck und einer mehr als 100-prozentigen Auslastung gearbeitet wird und die Aussicht, durch Öffnung noch mehr Klientinnen und Klienten zu erreichen, wenig attraktiv erscheint.

Dann fanden sich nach der Methode des World Café kleinere Gruppen zusammen, die folgenden Fragen nachgingen:

- Welche Aspekte und Ideen sind auf die eigene Arbeit übertragbar?
- Welche Rahmenbedingungen sind wichtig, um interkulturelle Öffnungsprozesse im eigenen Arbeitsbereich / in der eigenen Einrichtung voranzubringen?

Die **Verabschiedung des Projekts** nach drei Jahren Laufzeit übernahm DW-Vorstand Gabi Brasch. „Mitten im Leben“ habe „gute Grundlagen“ geschaffen. Es gebe nun Ansprechpersonen, Referentinnen und Referenten, die Diskussion sei auf einem hohen Niveau. Brasch dankte Projektkoordinatorin Sangeeta Fager für ihre Kreativität, das Engagement und die hohe Kompetenz und versprach: „Wir werden Ihre Bälle aufnehmen und weiterspielen!“ Interkulturelle Öffnung bleibe eine dauernde Aufgabe der Diakonie, so Brasch. Ohne das Projekt würden die Fortbildungsmodule für die Einrichtungen zwar nicht kostenfrei bleiben, „aber ich bin sicher, dass wir diese Arbeit fortsetzen können“.

Die scheidende Projektkoordinatorin Sangeeta Fager dankte vor allem dem Europäischen Integrationsfonds, der das Projekt kofinanziert hat, den Kooperationspartnern („Ich habe viel von Ihnen gelernt!“) und stellvertretend für alle Kolleginnen und Kollegen aus den überregionalen Teilprojekten, Silva Demirci, der Leiterin des Kooperationsprojekts vom DW der EKD für ihr Engagement. Ein besonderes Dankeschön ging an ihre Kolleginnen und Kollegen im Diakonischen Werk für die Unterstützung und die inspirierende Zusammenarbeit.

¹ Das Gesamtprojekt war eine Kooperation zwischen dem Diakonischen Werk der EKD und den Diakonischen Werken Hamburg, Baden und Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz. Unter dem Titel „Mitten im Leben – ...“ wurden jeweils unterschiedliche Aspekte bearbeitet. Kofinanziert wurde das bundesweite Kooperationsprojekt vom Europäischen Integrationsfonds (EIF). Die Hamburger Erfahrungen sind in einer Broschüre dokumentiert: Zugänge schaffen – Barrieren abbauen – Partizipation ermöglichen. Ein Rückblick auf drei Jahre EIF-Projekt: Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft. Hg.: Diakonisches Werk Hamburg, 2011. Download und weitere Informationen: www.diakonie-hh-interkulturell.de

² Vgl. die ausführlichen Interviews in der oben genannten Broschüre „Zugänge schaffen ...“.

Impulsreferat: Interkulturelle Öffnung in Kirche und Diakonie – Reflexionen aus theologischer Sicht und Perspektiven der Organisationsentwicklung

14:00 bis 15:00 Uhr

Prof. Dr. Peter Scherle, Pfarrer der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Professor für Kirchentheorie und Kybernetik, Direktor des Theologischen Seminars Herborn

Der Referent legte ein ausführliches Papier vor (siehe Anhang). Im Folgenden sind einige zentrale Aussagen zusammengefasst.

Jeder soziale Zusammenhang, so Scherle, sei von **Öffnung und Schließung**, von Inklusion und Exklusion geprägt. Wer Öffnung wolle, müsse folglich auch die Schließung benennen.

Im **historischen Kontext** sei interkulturelle Öffnung eine Reaktion auf Migration. Mit der Einführung der ACK-Regel wurde demnach die durch den Zweiten Weltkrieg ausgelöste Migration verarbeitet, in deren Folge sich konfessionell und kulturell homogene Gebiete weitgehend auflösten. „Die Einführung zusätzlicher ‚Listen‘ christlicher Migrationsgemeinden und die Forderung der Öffnung sogar für nicht-christliche Mitarbeitende verarbeiten die gegenwärtige Globalisierung“, so Scherle, der Globalisierung als die „Dynamik von globaler Durchdringung und lokaler/regionaler Beheimatung“ definierte.

Dann ging der Theologe auf den Begriff der **Dienstgemeinschaft** ein. In der katholischen Kirche sichere im Kern der Klerus die Identität. In der evangelischen Kirche dagegen stehe „die von Gott eröffnete Dienstgemeinschaft aller im Vordergrund“, so dass sich auch das Problem der Identitätssicherung anders stelle.

Mit dem Schaubild „Missio Dei und Sendung der Kirche“ (s. Anhang) leitete Scherle seine These her: **„Das ‚evangelische Profil‘ von Kirche und Diakonie ist immer spannungsreich**. Eine vollständige ‚Öffnung‘ gefährdet ebenso wie eine vollständige ‚Schließung‘ ihre Sendung.“

Spannungsverhältnisse gebe es zum Beispiel zwischen Lobpreis und Diakonie, zwischen Christus-Bezug (Zeugnis) und Konvivenz (Mitleben). Nur beides zusammen mache das christliche Profil aus. Die Kirche könne nicht anders, wie durch die Ellipse angedeutet, „als mit zwei Brennpunkten zu leben“.

Mit einem weiteren Schaubild beleuchtete Scherle **die Stellung der Mitarbeitenden** zwischen

- allgemeinem Priestertum („Alle Getauften können und sollen in ihrem alltäglichen Leben das Evangelium bezeugen und leben“)

- und allgemeiner Dienstbereitschaft („Alle Menschen, die sich in Dienst nehmen lassen, können an kirchlich-diakonischer Arbeit teilhaben“).

Er plädierte dafür, die Mitarbeit in der evangelischen Kirche von der Dienstbereitschaft her zu begründen, nicht vom allgemeinen Priestertum: „Gott nimmt diese Menschen in Dienst, weil sie sich in Dienst nehmen lassen wollen.“

Anschließend entwickelte Scherle Kriterien für **„evangelisches Arbeiten“** und erläuterte unterschiedliche **„Verpflichtungsgrade“ für Mitarbeitende**, je nach Bekenntnis und Aufgabe. Ordinierte und Leitende sollten demnach an Schrift und Bekenntnis gebunden sein. Diese Bindung an Schrift und Bekenntnis kann für andere Aufgabenbereiche deutlich weniger verpflichtend formuliert werden. Diese Aufgaben können dann auch von nicht evangelischen Christen oder auch von Nicht-Christen übernommen werden. Dabei müssten jedoch auch nicht-christliche Mitarbeitende den „kirchlichen Auftrag beachten“ (vgl. Schaubild „Die Mitarbeitenden“ im Anhang).

Mit Blick auf aktuelle Arbeitsgerichtsverfahren, die im Kern das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen in Frage stellen, weist Scherle darauf hin, dass sich die Gerichte durchaus am Selbstbestimmungsrecht der Kirchen orientieren, dass von dort aber „widersprüchliche Signale“ kämen: „Wenn die Kirche hingegen dem von oben beschriebenen Modell folgt und unterschiedliche Verpflichtungsgrade selbst definiert, würde sie vor keinem Arbeitsgericht unterliegen. In **acht Thesen** fasste Scherle seine Argumentation zusammen (siehe Anhang). Darin enthalten sind „Leitsätze für Mitarbeitende“, die dem Leitbild von „Kirche und Diakonie mit Anderen“ folgen.



Podiumsgespräch: Interkulturelle Öffnung – was bedeutet das für Kirche und Diakonie?

15:00 bis 16:30 Uhr

Teilnehmende:

Dr. Michael Biehl,
Leiter der Missionsakademie an der Universität Hamburg

Thomas Drope,
Propst im Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein,
Vorsitzender des Fachausschusses Migration im
Diakonischen Werk Hamburg / Landesverband

Dr. Ulrike Murmann,
Pröpstin im Kirchenkreis Hamburg-Ost, Hauptpastorin
an St. Katharinen

Prof. Dr. Peter Scherle,
Direktor des Theologischen Seminars Herborn

Annegrethe Stoltenberg, Landespastorin,
Leiterin des Diakonischen Werks Hamburg

Moderation:

Frank Düchting,
Studienleiter der Evangelischen Akademie der
Nordelbischen Kirche

Auszüge aus der Diskussion

Frank Düchting: *Wie intensiv wird in der EKD die Debatte um interkulturelle Öffnung geführt?*

Dr. Michael Biehl: Manche sagen, interkulturelle Öffnung stehe längst auf der Tagesordnung, für andere ist es noch lange kein Thema. Es gibt allerdings auch kritische Rückfragen, ob in der Debatte die wichtigen Aspekte bedacht werden und vor allen Dingen, ob genug getan wird. Das Thema entfaltet sich ja in einer großen Breite: von profilierten Erklärungen zum Zusammenleben mit Muslimen bis zu Überlegungen in einzelnen Landeskirchen, etwa in Nordelbien oder im Rheinland, wie und welche Migrationsgemeinden als den Landeskirchen angegliedert betrachtet werden können. Dabei muss jedes Mal gefragt werden, welche Inklusionen und Exklusionen diese gestalteten Beziehungen mit sich bringen. Beklagt wird immer wieder, dass Interkulturalität und Interreligiosität in der theologischen Ausbildung zu wenig vorkommen – während sie in der diakonischen Ausbildung tief verankert sind.

Prof. Dr. Peter Scherle: Da stimme ich zu. In der wissenschaftlichen Theologie, an den Universitäten, ist das Thema noch nicht institutionalisiert.

Frank Düchting: *Kirche der Vielfalt, Kirche mit anderen: Ist dieses Verständnis schon in den Gemeinden angekommen?*

Dr. Ulrike Murmann: Evangelisch im multikulturellen Umfeld, das bedeutet in den Gemeinden meines Bezirks zunächst: Eine „weiße“ deutsche Gemeinde trifft sich sonntags zum Gottesdienst und ist – in ihrem Milieu – Versammlung der Gläubigen. Dann gibt es aber Gemeinden, die sich diakonisch engagieren, zum Beispiel mit Suppenküchen oder Kleiderkammern, und sich damit für andere öffnen. Gelegentlich beziehen sie andere Kulturen in diese Arbeit ein, tun also nicht nur etwas für andere, sondern mit anderen; aber das ist selten. Und gelegentlich vermietet man seinen Kirchenraum an Migrationsgemeinden, die dort Gottesdienst feiern – in der Regel für sich, abgegrenzt von der deutschen Gemeinde.

Noch einen Schritt weiter sind wir im Stadtteil St. Georg/Borgfelde: Dort feiern Afrikanerinnen und Afrikaner mit Deutschen zusammen Gottesdienst, zugleich gibt es einen Pastor auf einer Pfarrstelle des Kirchenkreises.

Interkulturelle Öffnung ist aus meiner Sicht am ehesten in den Kitas zu bemerken: Hier bildet sich tatsächlich das Milieu des Stadtteils ab. Je mehr Kompetenz die Mitarbeitenden in der Kommunikation mit anderen Kulturen erwerben, desto kreativer und innovativer wird die Arbeit.

Wo nur deutsche Nachbarn wohnen, ist interkulturelle Öffnung kein Thema. Sie wird erst aktuell, wo der Stadtteil gemischt ist und wo Menschen überlegen, wie sie zusammen das Gemeinwesen gestalten können.

Frank Düchting: *Für die Diakonie ist interkulturelle Öffnung eine Notwendigkeit, nicht nur theologisch, sondern auch wirtschaftlich. Denn die Einrichtungen haben täglich mit Menschen zu tun, die aus anderen Kulturen kommen. Ist das Diakonische Werk Hamburg da auf einem guten Weg?*

Annegrethe Stoltenberg: Ja, das dürfen wir selbstbewusst sagen. Wir brauchen die interkulturelle Öffnung, weil diakonische Angebote sich an alle Menschen richten. Das Marktarument allein hätte aber nichts bewirkt, wenn wir nicht aus theologischen Gründen sagen könnten: Kirche und Diakonie sollen für alle da sein!

2006/2007 haben wir im Diakonie-Hilfswerk einen Prozess der interkulturellen Öffnung begonnen. Das bedeutet: Wir entscheiden uns bewusst für die Einstellung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund, zum Beispiel für eine muslimische Kollegin in der Schwangerschaftskonfliktberatung. Wir haben

Flyer zu Angeboten in mehreren Sprachen, wir haben Fortbildungen und ein Curriculum entwickelt, wir erörtern das Thema regelmäßig in Leitungsrunden, und es gibt immer wieder einzelne Projekte, etwa einen türkischen Infoabend in der Schuldnerberatung. Unter den 240 Mitarbeitenden im DW Hamburg sind elf Menschen ohne deutschen Pass. Wie viele Menschen mit Migrationshintergrund im Diakonischen Werk arbeiten, ist bisher nicht erhoben worden.

Interkulturelle Öffnung gehört selbstverständlich zum Diakonischen Werk. Was nicht bedeutet, dass der Weg schon zu Ende wäre – wir haben noch Schritte vor uns.

Frank Düchting: Die EKD hat 2005 die sogenannte Loyalitätsrichtlinie beschlossen. Was ist der Hintergrund?

Thomas Drope: Ich sehe darin die Entwicklung einer Kirche seit den 1990er-Jahren, die um ihr Profil ringt und dem Eindruck entgegenzutreten will, wir wüssten nicht mehr, wer wir sind und was wir glauben. Profil gewinnen kann man durch Abgrenzung und durch Betonung der Mitgliedschaft. Ich verstehe die Loyalitätsrichtlinie also im guten Sinne als Profilierung. Wobei es in einzelnen Bereichen auch möglich ist, Menschen anderer Herkunft, anderen Glaubens einzustellen – sofern keine andere Person zu finden ist, wie es dann heißt.

Annegrethe Stoltenberg: Ich war durch meine Funktionen auf Bundesebene an der Erstellung der Richtlinie beteiligt und möchte deutlich sagen: Es geht um mehr als Profilierung. Es geht um existenzielle Fragen für die Institution Kirche und ihren rechtlichen Status. Kirche und Diakonie sind ein besonderer Arbeitgeber, nicht nur ein Tendenzbetrieb. Das aber wird in Frage gestellt. Deshalb müssen wir auch rechtlich etwas vorweisen können, um deutlich zu machen: Dieser besondere Status steht uns zu.

Frank Düchting: Drückt sich Zugehörigkeit zur Kirche nur in der Mitgliedschaft aus? Fällt das mit Loyalität zusammen?

Thomas Drope: Loyalität ist nicht gleich Mitgliedschaft. Manche Mitglieder berichten öffentlich sehr distanziert von ihrer eigenen Kirche – das kann schon illoyal sein, obwohl sie formal Mitglieder sind. Auf der anderen Seite gibt es Nicht-Mitglieder, die sehr loyal sind. So habe ich es bei einem ehemaligen Asylbewerber erlebt, dem die Diakonie geholfen hatte und der später in einer Kirchengemeinde Küster wurde – ohne getauft zu sein. Das finde ich wertvoll: Jemand legt Zeugnis ab von

seinen guten Erfahrungen mit Kirche und Diakonie. Das ist Loyalität, und da wird interkulturelle Öffnung lebendig.

Frank Düchting: Das Beispiel des Küsters verdeutlicht die Spannung von Konvivenz und Christus-Bezug, die Prof. Dr. Scherle dargestellt hat.



Prof. Dr. Peter Scherle: Ja, hier müssen wir die Wirklichkeit theologisch einholen. Das Schaubild mit der Ellipse und den zwei Brennpunkten versucht, das zu beschreiben. Und wir müssen das Spannungsverhältnis rechtlich so ausgestalten, dass die Mitarbeitenden im Alltag nicht daran zerbrechen.

Frank Düchting: Gibt es hier Unsicherheit in den Kirchengemeinden?

Dr. Ulrike Murmann: Exemplarisch ist, wenn Menschen um eine Amtshandlung bitten, die nicht Kirchenmitglied sind. Da gibt es in meinem Kirchenkreisbezirk alles: von großem Entgegenkommen („ja, natürlich, eine missionarische Chance“) bis hin zu Ablehnung („das geht gar nicht“).

Dazu zwei Anmerkungen. Erstens: Wir sind eine reformatorische Kirche, die sich immer verändern muss. Nur dann können wir unserem Auftrag treu bleiben. Die Veränderungen geschehen von innen, weil wir es wollen, und von außen durch den gesellschaftlichen Wandel. Insofern liegt es nahe, dass wir interkulturelle Öffnung strategisch angehen, anstatt sie über uns kommen zu lassen.

Zweitens: Wir Protestantinnen und Protestanten sind selbst plural aufgestellt, wenn man etwa die Frömmigkeitsstile oder die Realität in den Gemeinden betrachtet. Das ist – anders als

in der katholischen Kirche – eine gute Voraussetzung, um mit Heterogenität und Interkulturalität umzugehen. Vernetzen, verbinden, in Dialog bringen: Vielleicht gehört dieses integrative Moment einfach zum Evangelisch-Sein. Öffnung sollte ein Teil unseres Selbstverständnisses sein.



Dr. Michael Biehl: Die Kirchen reagieren auf demografische Entwicklungen mit Reformen und Qualitätsentwicklung, die auf die Struktur der verfassten Landeskirchen zielen, aber nicht unbedingt die Gemeinden als Gemeinschaften entwickeln. Diese bleiben überwiegend homogen, und das wirkt abschließend für die neu Hinzukommenden.

Die Diversität, die nun die interkulturelle Öffnung von den Kirchen verlangt, fordert uns aber heraus, darüber nachzudenken, ob wir uns in den Gemeinden der Landeskirchen als Menschen mit hybriden Identitäten erkennen können, wie Prof. Scherle ausgeführt hat. Spannend wird es doch, wenn in der Begegnung nicht die Frage nach der Kultur der Anderen wach wird, sondern die nach meiner Kultur.

Wir sind viele und wir sind vielfältig, das müsste zur evangelischen Identität gehören, die dadurch zugänglicher für andere wird. Aber wie können wir das Bewusstsein dafür wecken und es kommunizieren? Das Bild, das wir als Kirche abgeben, ist doch eher von Homogenität und Verfasstheit geprägt.

Thomas Drope: Den Eindruck teile ich. Manchmal gilt doch, übrigens auch in der Stadt: „Ein feste Burg ist unsere Gemeinde“ und nicht: „... unser Gott“.

Wir verweigern in unserer Kirche derzeit an vielen Stellen eine

interkulturelle Öffnung und Orientierung. Wie können sich Menschen zum Beispiel an kirchlicher Arbeit beteiligen, in unseren Kirchenvorständen oder Synoden? Da verschließen wir uns, obwohl Öffnung die einzige Möglichkeit ist, wie wir als Kirche weitergehen können.

Eine Frage möchte ich noch zum Modell von Prof. Scherle stellen: Soll allein die Leitung einer Einrichtung gewährleisten, dass die Arbeit evangelisch-lutherisch ist? Und die anderen Mitarbeitenden lassen sich in Dienst nehmen, ohne sich mit Fragen geistlicher Prägung näher zu befassen? Das wäre eine Gefahr!

Prof. Dr. Peter Scherle: Es gibt im Leben keine Öffnung ohne Schließung, wir alle ziehen Grenzen. In Organisationen ist natürlich die Leitung entscheidend für die Sicherung der Identität. Wie das geschieht – durch Einstellungsmodalitäten, konzeptionelle Überlegungen, Fortbildungsangebote –, ist Leitungsverantwortung.

Nun gibt es im Moment aber überzogene Erwartungen an Glaubenshomogenität – als müssten die Mitarbeitenden durch ihren Glauben die Identität der Einrichtung sichern. Für die Mitarbeit in der Diakonie und auch in vielen Kirchengemeinden reicht es jedoch aus, sich auf die Aufgabe verpflichtet zu wissen, sie loyal mitzutragen und im eigenen Bereich einzustehen für die Zusammenhänge.

Es ist ein Irrweg – wengleich ein prominenter –, wenn Kirchen derzeit den Homogenitätsdruck erhöhen und Mitarbeitende im Glauben quasi nachschulen wollen. Das widerspricht allen Erkenntnissen, die wir über Religiosität haben.

Annegrethe Stoltenberg: Da möchte ich widersprechen: Homogenitätsdruck nehme ich in der Praxis nicht wahr. Mitarbeitende vertreten immer ihre Institution. Wer in einer diakonischen Einrichtung arbeitet, ist deshalb potenziell ansprechbar: Warum arbeitest du bei der evangelischen Kirche? Dann müssen nicht alle – als Ausdruck von Homogenität – dieselbe Antwort herunterspulen. Aber jede und jeder muss über das Verhältnis zum evangelischen Glauben auskunftsfähig sein. Das ist kein Homogenitätsdruck.

Anmerkung eines Diskussionsteilnehmers: Mir scheinen die Ausschlussmechanismen in unseren Einrichtungen vielfältiger, als uns bewusst ist. Wir sind selbstverständlich für alle da, wir wollen das sein, aber wir verhalten uns manchmal nicht so. Das hängt mit unserer eigenen kulturellen Prägung zusammen, über die wir uns zu wenig Rechenschaft ablegen: Wir sind in der

Regel mittelschichtorientiert, kommen aus mehr oder weniger gutbürgerlichen Elternhäusern, sind weiß etc.

Wie diese Ausschlussmechanismen unbewusst wirken, ist mir bei einer Bildkampagne der Diakonie vor einigen Jahren deutlich geworden: Ein schwarzer Mann schaut trübsinnig in die Kamera, darüber der Satz „Wenn Fremdsein Mauern baut.“ Aber dieser Mann hat keine Mauer gebaut. Schwarz und hilfebedürftig – das ist eine Bildsprache, deren Inhalt wir uns zu wenig bewusst machen. Da brauchen wir alle eine Sensibilitätsschulung!

Frank Düchting: *Öffnung als positiver Teil des evangelischen Profils, als Bereicherung und nicht als Bedrohung – wie kann man das lebendig werden lassen?*

Dr. Ulrike Murmann: Nur indem man es selbst erlebt. Wir müssen es Pastorinnen, Pastoren und Mitarbeitenden ermöglichen, in solche Kontexte einzutreten und sich durch Gespräche mit anderen verändern zu lassen.

Ein gutes Beispiel sind die interreligiösen Feiern zum Schulanfang im Stadtteil St. Georg oder auch an anderen Orten. Was alles geschieht, bis man eine gemeinsame Liturgie entwirft, in einen echten Dialog eintritt und sich verändern lässt, das sind Prozesse, von denen wir viel erzählen und die wir uns zutrauen sollten.

Deshalb noch einmal der Verweis auf die Kitas: Sie sind der Schlüssel, um diese Tür zu öffnen. Da ist schon viel erprobt und erreicht worden. Die Pastorenschaft und die Mitarbeitenden sollten diesen Schlüssel nutzen.

Frank Düchting: *Die evangelischen Kitas haben das Motto „Mit Gott groß werden“. Ist das auch für nicht religiös orientierte Eltern einladend?*

Annegrethe Stoltenberg: Für sie dürfte es ein schwieriges Motto sein. Denn es gibt eine Grenze: ob ich von der Existenz einer Transzendenz ausgehe, die ich Gott nenne – oder eben nicht. Wenn ich möchte, dass mein Kind ohne Gott aufwächst (und es kann auch dann ein guter Mensch werden), dann weiß ich bei diesen Kitas klar: Hier werden Kinder mit Gott groß.

Zu den eben angesprochenen Ausschlussmechanismen möchte ich ergänzen: Gerade durch die interkulturelle Öffnung nehmen wir die eigenen kulturellen Grenzen und Charakteristika wahr. Das ist positiv, zeigt aber auch – als schließendes Moment – die Grenzen auf.

Es muss ebenso das Recht geben, dass Kulturen nebeneinander bestehen. Wir müssen als Diakonie nicht jeden und jede in Hamburg beglücken. Alle sollen die Möglichkeit haben, zu uns

zu kommen, deshalb müssen wir zum Beispiel sprachlich verständlich sein. Aber parallel müssen wir daran arbeiten, dass auch andere ihre Angebote auf die Standards entwickeln, die wir für richtig halten.

Es sind also zwei Richtungen: Wir sind für alle da. Wir wollen mit allen arbeiten.



Dr. Michael Biehl: Ich schlage vor, nicht von Schließung oder Grenze zu sprechen. Das klingt so, als ob es sichtbare Linien gäbe, die nicht übertreten werden dürfen. Es geht im Grunde doch um die Position, von der ich spreche. „Mit Gott groß werden“, diese Position ist mein Angebot: Auch wenn du nicht an Gott glaubst, du kannst mitmachen, du sollst aber wissen, dass hier von Gott die Rede ist.

Einen Aspekt möchte ich unterstreichen: Für interkulturelle Öffnung ist auch die Sensibilität für das wichtig, worüber wir gemeinsam schweigen, was schwierig zu formulieren ist, aber dennoch wirkt – denn hier entstehen Schwellen, die wir gar nicht bewusst aufbauen und die dennoch ausschließend wirken.

Wie kann die Sensibilität dafür gesteigert werden? An welcher Vision können wir von völlig unterschiedlichen Positionen her gemeinsam arbeiten? Wir müssen für die Formen dieser Auseinandersetzung sensibel bleiben und die Diskussion offen halten, welche Lebensmöglichkeiten es miteinander gibt – das könnte ein glaubwürdiges Zeugnis abgeben.

Prof. Dr. Peter Scherle: Wenn wir eigene Exklusionsmechanismen erkennen und kritisch reflektieren, wenn wir lernen, kulturelle Diversität wahrzunehmen, ist das ein großer Gewinn. Aber selbst wenn ich die Selbstreflexion zu Ende führe und dann eine Position beziehe, wird sie immer noch Exklusionssignale enthalten. Dafür dann einzustehen und damit in den

Streit zu gehen, ohne das Recht der anderen, anders zu leben, zu beschädigen, vielmehr so, dass wir vielleicht neue Möglichkeiten des Zusammenlebens entdecken – das ist die Spur!

Wichtig ist mir, den Kontext der Nachkriegsgeschichte in Deutschland einzubeziehen. Anhand der Integrationsprozesse seit 1945, die immer noch nicht abgeschlossen sind, kann man ermessen: So etwas braucht sehr, sehr viel Zeit. Wenn man das berücksichtigt, gibt es viele positive Entwicklungen, Diversität ernst zu nehmen und die Kirche neu zu justieren.

Frank Düchting: *Herr Drope, können Sie in ihrem Kirchenkreis solche Prozesse anstoßen?*

Thomas Drope: Das wird ein langer Weg. Ich möchte zunächst mit dem Papier des Fachausschusses Migration³ in die Diskussion gehen. Es ist ein Ansatz für Hamburg, Interkulturalität und Öffnung zu begreifen: Wie nehmen wir die Herausforderung an, dass wir mit vielen unterschiedlichen Menschen zusammenleben, und wie können wir das kirchlich fruchtbar machen?

Frank Düchting: *Wie kommt man zu einer systematischen Behandlung des Themas?*

Dr. Ulrike Murmann: Durch Aus- und Fortbildung. Wir müssen das Thema in die Ausbildung der Vikarinnen und Vikare hineinnehmen und in die Fortbildung der Mitarbeitenden. Bisher spielt es dort nur eine marginale Rolle.

Frank Düchting: *Und was ist im Diakonischen Werk Hamburg geplant?*

Annegrethe Stoltenberg: Das Thema bleibt relevant. Durch die aktuellen Gerichtsprozesse befinden wir uns in einem anderen Spannungsfeld als die Kirchen. Wir wollen uns öffnen, und wir sind überzeugt, dass es theologisch richtig ist. Aber wir haben massive Anfragen, die uns in unserem Sosein bedrohen. In dieser Spannung diskutieren wir das sehr fruchtbar.

³ Interkulturelle Orientierung in Kirche und Diakonie als gesteuerter Prozess. Vorlage der AG Interkulturelle Öffnung für den Fachausschuss des Diakonischen Werks Hamburg (Diskussionspapier, 10. Juni 2011, s. Anhang).

Interkulturelle Orientierung in Kirche und Diakonie als gesteuerter Prozess

Vorlage der AG IKO für den Fachausschuss Migration des DW Hamburg

Diskussionspapier für den internen Gebrauch

Vorbemerkung:

Diese Vorlage bezieht sich auf die Strukturen und Gremien innerhalb der NEK und fokussiert auf die Metropolregion Hamburg. Damit sind vor allem die Kirchenkreise Hamburg-West/Südholstein, Hamburg-Ost sowie das Diakonische Werk Hamburg im Blick. Selbstverständlich sind andere frei, sich durch diese Vorlage anregen zu lassen oder sich auf sie zu beziehen.

Interkulturelle Orientierung als Notwendigkeit

Mehr als ein Viertel der Hamburger Bevölkerung, nämlich 26,3% oder 463.000 von 1,76 Mio. Hamburgerinnen und Hamburgern haben einen Migrationshintergrund (Mikrozensusdaten von 2007). Schaut man sich die Altersstruktur an, so wird schnell deutlich, dass der Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte in Hamburg in Zukunft steigen und eine Unterscheidung in weiß-deutsche Mehrheitsgesellschaft und migrantische Minderheit zunehmend fragwürdig wird. In der Altersklasse von 15-20 Jahren beträgt der Migrant/-innenanteil in Hamburg 40%, in der Altersgruppe der 10-15-Jährigen ca. 43%, der 5-10-Jährigen 45% und bei Kindern bis 5 Jahren 47,3%. Bereits heute hat also beinahe jedes zweite Kind in Hamburg einen Migrationshintergrund.

Zweierlei kann man ohne große Prophetie aus diesen Zahlen ableiten:

- a) mittelfristig wird die Mehrzahl der Hamburgerinnen und Hamburg eine Migrationsgeschichte haben und
- b) die hamburgische Stadtgesellschaft wird ethnisch heterogener.

Diese unumkehrbare demografische Entwicklung wird unmittelbare Konsequenzen für alle gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen haben, nicht zuletzt auch für Kirche und Diakonie. Entsprechend der ethischen Grundierung unseres Handelns und des biblischen Auftrags zur Nächsten- und Fremdenliebe ist Interkulturelle Orientierung und Öffnung auch ein Prozess der Organisations- und Institutionenentwicklung zu einer Kirche in der Einwanderungsgesellschaft. Das heißt auch, dass angesichts der beschriebenen gesellschaftlichen Veränderungen die Frage neu diskutiert werden muss, wie sich Kirche als Volkskirche definiert und wie der Grundsatz von einer Kirche für alle mit allen gefüllt werden soll. „Mit allen“ kann dabei nicht heißen, dass interkulturelle Orientierung die Kirchenmitgliedschaft als Voraussetzung hat oder auf eine umfassende und weitgehende Kirchenmitgliedschaft „aller“

abzielt. Sicherlich gilt, für alle Menschen Zugänge zu Kirche und Diakonie (Angeboten und Mitarbeit) zu ermöglichen und niemanden auszuzugrenzen oder auszuschließen. Zur interkulturellen Orientierung und „Kirche mit allen“ gehört aber auch die Zusammenarbeit und der Dialog mit Menschen und Organisationen unterschiedlicher ethnischer und kultureller Hintergründe. Interkulturelle Orientierung in einer „Kirche mit allen“ heißt dann auch, dass die jeweiligen organisatorischen Eigenständigkeiten respektiert werden, etwa wenn gemeinsam mit Migrationsgemeinden und anderen Formen migrantischer Selbstorganisation neue Formen einer verbindlichen Kooperation entwickelt werden. Die kirchliche Gemeinde, die sich in die säkulare Gemeinde öffnet, stellt sich in einer Einwanderungsgesellschaft eben auch einer ethnisch und kulturell vielfältigen Nachbarschaft. Dabei berührt die bewusste Gestaltung eines Prozesses von interkultureller Orientierung und Öffnung sowohl zentrale Aspekte des interreligiösen Dialogs wie auch wesentliche Fragen der Zusammenarbeit mit Migrationsgemeinden und damit von Ökumene.

Prozessziele

In aller gebotenen Kürze kann interkulturelle Öffnung als zielgerichteter Prozess der Personal- und Organisationsentwicklung definiert werden, der sowohl auf struktureller wie auch auf individueller Ebene stattfindet. Die entsprechende Institution und ihre Akteur/-innen werden dabei zum kompetenten und professionellen Umgang mit kultureller Vielfalt befähigt. Ziel ist es dabei, bestimmte Strukturen so zu verändern, dass auch Menschen mit Migrationshintergrund die gleichberechtigte Teilhabe an gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Prozessen ermöglicht wird. Im Folgenden geht es darum, dies auf Kirche und Diakonie zu beziehen und zu konkretisieren.

Eine Kirche der Vielfalt in einer Gesellschaft der Vielfalt – das wäre unsere Vision für den Entwicklungsprozess auf allen Ebenen von Kirche und Diakonie. Sicherlich kann es nicht darum gehen, die heterogene Bevölkerungsstruktur der Metropole Hamburg und ihrer Quartiere eins zu eins in den Angeboten wie auch in den Beteiligungs- und Mitwirkungsstrukturen von Kirche und Diakonie abzubilden. Worum es als Zielsetzung aber sehr wohl geht, ist der bewusste Umgang und die bewusste Reaktion auf ethnisch-kulturelle Differenzierungsprozesse – eben auch in der Gestaltung kirchlich-diakonischer Angebote und Teilhabestrukturen.

Dabei kann und soll Interkulturelle Orientierung und Öffnung in Kirche und Diakonie nicht als Dekret funktionieren. Die Im-

plementierung von Entwicklungsprozessen in unseren komplexen organisatorischen und institutionellen Strukturen muss die Ungleichzeitigkeiten und unterschiedlichen Dynamiken der vielfältigen kirchlich-diakonischen Ebenen und Arbeitsfelder genauso berücksichtigen wie die unterschiedlichen Bedürfnisse, Eingebundenheiten und Zugänge der konkret handelnden Personen. Interkulturelle Orientierung und Öffnung sind mittel- und langfristig angelegte Prozesse, die zudem selten geradlinig verlaufen.

Wenn daher im Folgenden Ziele definiert und beschrieben werden, dann nicht im Sinne eines möglichst vollständigen Anforderungskatalogs. Im Vordergrund steht vielmehr die Überlegung, für einen bestimmten Zeitraum konkrete und realisierbare Zwischenschritte auf dem Weg zu einer Kirche in der Einwanderungsgesellschaft zu benennen, deren Erreichbarkeit auch überprüfbar ist.

- Die interkulturelle Orientierung und Öffnung von Kirche und Diakonie muss gewollt sein. Ein Ziel ist es daher, dass die Frage, ob und wie ein solcher Prozess initiiert bzw. weiterentwickelt werden soll, in den nächsten zwei Jahren auf der Ebene der Synoden sowie der Kirchen- und Kirchenkreisvorstände diskutiert und entschieden wird. Ein weiteres Ziel in diesem Zusammenhang ist, dass bis zum 31.12.2012 das Thema Kirche in der Einwanderungsgesellschaft und Interkulturalität mindestens einmal in jedem Pröpste- und Pastorenkonvent im Sprengel Hamburg und Lübeck erörtert wird.
- Interkulturalität setzt interkulturelle Sensibilität und Kompetenz sowie Nachhaltigkeit voraus. Aus dem Grund wird als Ziel definiert, dass alle Mitarbeiter/-innen in Kirche und Diakonie durch Teilnahme an entsprechenden Aus-, Fort- und Weiterbildungsmodulen formelle Qualifizierungen in diesem Bereich nachweisen können. Dieses Ziel soll innerhalb der nächsten fünf Jahre erreicht werden. Bis zum 31.12.2012 sollen entsprechende Fortbildungsmodule und Coachingangebote, die flexibel genug sind, um unterschiedlichen Zielgruppen und Bedarfen Rechnung zu tragen, entwickelt werden. Ein nachhaltiger Prozess interkultureller Orientierung und Öffnung kann sowohl durch mandatierte Aktive/Funktionsträger/-innen in dem Bereich wie auch durch „interkulturelle Key Persons“ befördert werden. In den geeigneten Strukturen und Gremien zu prüfen, ob und in welcher Weise z.B. die Implementierung mandatierter Personen

etwa auf Gemeindeebene sinnvoll ist, ist somit genauso ein Ziel wie die Identifizierung, Unterstützung und Vernetzung von engagierten „Key Persons“.

- Interkulturelle Orientierung und Öffnung beinhaltet auch neue Kommunikationsformen und -wege, um zunehmend heterogene Ansprechpartner/-innen erreichen zu können. In den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit, Außendarstellung und Ansprache, Gestaltung von Angeboten etc. gilt es, sich bewusst auf Migrant/-innen als Zielgruppe einzustellen und einen entsprechend bewussten Umgang mit Sprache, Bildern und Kommunikationsweisen zu fördern, der den jeweiligen Arbeitsfeldern und Aufgaben angemessen ist. Die betreffenden Mitarbeiter/-innen sollen in den nächsten zwei Jahren entsprechend geschult und fortgebildet werden.
- Der IKÖ-Prozess und die definierten Ziele müssen überprüfbar sein. Daher wird als Ziel die regelmäßige Evaluation kirchlich-diakonischer Einrichtungen und Angebote unter interkulturellen Aspekten formuliert. Denkbar wäre eine entsprechende Evaluation alle 2-3 Jahre. Vereinbarte Terminsetzungen sollen regelmäßig damit verbunden sein, dass dann der erreichte Stand überprüft wird.

Fragestellungen und Umsetzungsformate

Wenn oben das „Ja“ zur interkulturellen Orientierung von Kirche und Diakonie als Ziel definiert wird, so ist es keineswegs eindeutig, ob diese Zielauffassung in Kirche und Diakonie breit geteilt wird bzw. was denn eigentlich unter diesem „Ja“ konkret verstanden wird. Interkulturelle Orientierung und Öffnung beinhaltet umstrittene Prozesse und strittige Zielsetzungen. Das, was eigentlich gewollt wird und das, was an diesem Thema strittig ist und was nicht, muss selbst prozessual und diskursiv geklärt werden. Themen, die in diesem Zusammenhang diskutiert und auf den Weg gebracht werden müssen, sind z.B.:

- Die Implementierung von Diversity-Aspekten in Leitbilder und QM-Systeme
- Entwicklung von Beteiligungsmöglichkeiten von Migrant/-innen an kirchlichen Strukturen und Gremien
- Auseinandersetzung mit der Frage des evangelisch-christlichen Profils in der Einwanderungsgesellschaft
- Auseinandersetzung mit der Öffnung von Kirche und Diakonie für nicht-christliche Mitarbeitende
- Auseinandersetzung mit Aspekten von Gemeindeentwicklung: was heißt „Gemeinde vor Ort“ in ethnisch heterogenen Quartieren?

Oft genug wird es dabei vor allem darum gehen, diese Fragestellungen überhaupt auf die Agenda der unterschiedlichen kirchlich-diakonischen Ebenen und Gremien zu bekommen. Entsprechend unterschiedlich müssen die Formate und Herangehensweisen sein. Nicht jedes Thema/jede Fragestellung eignet sich für jedes Tool und umgekehrt. Andererseits gibt es mit Sicherheit Fragestellungen, die mit jeweils unterschiedlichen Zuspitzungen und Konkretisierungen „überall“ besprochen werden.

■ Für eher theoretisch/akademisch angelegte Fragestellungen in diesem Kontext kommen Fachveranstaltungen oder Veranstaltungsreihen der Evangelischen Akademie, des Pastorkollegs, des Gemeindedienstes oder des Diakonischen Werks und der Arbeitsstelle Kirche und Stadt am Fachbereich Theologie der Universität Hamburg in Frage. Aber auch andere Formate (Salon, Bildungsclub, öffentliche Diskussionsveranstaltungen im Rahmen von Kulturevents) können hier sinnvoll sein. Exemplarische Fragen-/Themenstellungen könnten sein:

- Das Gemeindebild in der multiethnischen Stadtgesellschaft
- Kirche in der Einwanderungsgesellschaft – theologische, soziologische und politische Aspekte
- Diskussionsforen Gemeindeaufbau in der Einwanderungsstadt – Kirche vor Ort
- Was macht uns erkennbar? Profil und Profilierung zwischen Beliebtheit und Exklusivität

■ Kirchenpolitische Aspekte und Fragestellungen in Richtung von Maßnahmeentwicklungen, Projekt- und Organisationsentscheidungen müssen auf anderer Ebene (vor-) besprochen und bearbeitet werden. Geeignete Orte sind Pröpste- und Pastorenkonvente, Synoden, Kirchenkreise und Gemeinden. Hier schlagen wir entsprechende Themensetzungen, Themensynoden etc. vor. Denkbare Aspekte in diesem Rahmen wären

- Interkulturalität in Leitbild und Qualitätsmanagement
- Wen wollen wir erreichen? Wen erreichen wir?
- Wie kompetent sind wir? Was brauchen wir?
- Was heißt heute angesichts der Migrationsgemeinden evangelisch sein?
- Was ist das evangelisch-christliche Profil? Wie interpretieren wir die Profilierungsrichtlinie?
- Welche Mitarbeiter/-innen brauchen und wollen wir?

- Wie und wo können auf Gemeindeebene ggfs. mandatierte Personen für IKÖ-Prozesse etabliert werden?
- Welche Unterstützung brauchen integrationspolitisch aktive Haupt- und Ehrenamtliche?
- Wie und auf welchen Ebenen können Migrant/-innen sich an Kirche beteiligen?
- Welche Partizipationsmöglichkeiten für Nicht-Christ/-innen sind denkbar?
- Wie kann der interreligiöse Dialog gestaltet und weiter entwickelt werden?

■ Der Kirchentag 2013 ist ein geeigneter Rahmen, um das Thema Kirche in der Einwanderungsgesellschaft prominent und gut vorbereitet zu bearbeiten. Die Mitglieder des FA Migration (und auch die Arbeitsgruppe NEK interkulturell sowie ggfs. der noch zu etablierende KL-Ausschuss) beteiligen sich im Sommer 2011 am Findungsprozess der regionalen Themen, die die gastgebende Landeskirche (in 2013 = Nordkirche) als ihre 3-4 speziellen Themen in den DEKT einbringen will. Dabei versuchen sie das Thema „Kirche in der Einwanderungsgesellschaft“ so stark zu machen, dass es vom Lenkungsausschuss für den DEKT2013 als eines der regionalen Themen vorgeschlagen wird. Daneben bietet der Kirchentag 2013 auch ein Forum der Mitarbeit an verschiedenen Stellen des Thementableaus. Eine gute Vernetzung in die verschiedenen (vom Präsidium des DEKT zu berufenden) Projektleitungen ist wünschenswert und hilfreich.

Neben den unterschiedlichen Bemühungen, das Thema innerkirchlich „zu setzen“ und zu bewegen, schlagen wir somit zusammenfassend folgende exemplarische Schritte vor:

- (Weiter-)Entwicklung und finanzielle Absicherung von modularisierten Fortbildungs- und Coachingangeboten im Bereich der interkulturellen Sensibilisierung und Kompetenzbildung; dazu gehören auch Coaching, Beratung und Prozessbegleitung für Pastor/-innen und Kirchenvorstände sowie Unterstützung bei Vor-Ort-Fortbildungen, etwa in Gemeinden. An bereits vorhandene Curricula kann u. U. „angedockt“ werden.
- Etablierung von ggfs. mandatierten Personen für Gemeinden bzw. Identifizierung von „Key Persons“; Unterstützung, Schulung und Vernetzung der in diesem Bereich Aktiven
- Identifizierung von Multiplikator/-innen und Einbindung in Koordinations- und Austauschstrukturen

- Etablierung einer Hamburg weiten Plattform für Austausch und kollegiale Beratung für kirchlich-diakonische Aktivist/-innen im Bereich der interkulturellen Orientierung und Öffnung
- Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung der Mehrsprachigkeit in der Präsentation und Kommunikation kirchlich-diakonischer Angebote (Flyer, Internetpräsenz, Beschilderung in Einrichtungen), Mehrsprachigkeit in den Angeboten selbst (Sprachkompetenzen von Mitarbeitenden)
- Entwicklung von Tools, die geeignet sind, Migrant/-innen als Zielgruppe in der Öffentlichkeitsarbeit bewusst zu erfassen (Kommunikation/Dialog mit migrantischen Medien, Flyer, Bildsprache, Internetauftritte, Listen/Verzeichnisse migrantischer Medien und Organisationen)
- Sammlung, Förderung und Dokumentation von Good-Practice-Beispielen durch die Auslobung eines gezielten Innovationspreises (möglicherweise der Stiftung Mit-Menschlichkeit)
- Erstellung eines Newsletters der beiden Kirchenkreise, des Diakonischen Werks Hamburg und des Kirchenkreisverbandes (in Analogie zum Newsletter Soziale Stadt)
- Entwicklung eines Patenschafts-/Schirmherrschaftsmodells zur Begleitung/Unterstützung von Gemeinde- und Einrichtungsaktivitäten
- regelmäßige Evaluation und Überprüfung der verabredeten Schritte

Ressourcen

Die vorhandenen Ressourcen reichen für den beschriebenen Prozess nicht aus. Wo es welche spezifischen Ergänzungsbedarfe gibt und wie diese finanziell und personell hinterlegt werden können, wird weiter zu diskutieren sein.

Folgende Hauptamtliche stehen mit – teilweise allerdings sehr geringen - Stellenanteilen für das Thema Interkulturalität in Kirche und Diakonie zur Verfügung:

- DW Hamburg, Referat Migration
- Flüchtlingsbeauftragte
- Ökumenebeauftragte
- Beauftragter für den christlich-islamischen Dialog
- Migrationsberatung in den beiden Kirchenkreisen

Folgende Gremien sind qua Auftrag mit dem Thema befasst:

- Fachausschuss Migration des Diakonischen Werks Hamburg
- AG NEK Interkulturell
- KL-ad hoc -Ausschuss Interkulturalität (noch nicht etabliert)
- Fachausschuss Zusammenarbeit mit Gemeinden anderer Sprache und Herkunft

Bettina Clemens
Thomas Drope
Glen Ganz
Dirk Hauer
Arnd Schomerus

Hamburg, 10.6.2011

Re-Visionen der Dienstgemeinschaft

PowerPointPräsentation von Prof. Peter Scherle

Überlegungen zur „inter-kulturellen Öffnung“ und zum „dritten Weg“ in Kirche und Diakonie

1. „Einwanderungsgesellschaft“ – Herausforderung für Kirche und Diakonie

Re-Visionen der Dienstgemeinschaft

Überlegungen zur „inter-kulturellen Öffnung“ und zum „dritten Weg“ in Kirche und Diakonie

1. „Einwanderungsgesellschaft“ – Herausforderung für Kirche und Diakonie
2. „Missio Dei“ und die „Sendung der Kirche“ – Voraussetzungen kirchlich-diakonischer Arbeit
3. Die Mitarbeitenden als Fokus – Gründe und Folgen einer „institutionellen Öffnung“
4. Thesen zur „inter-kulturellen Öffnung“

„Einwanderungsgesellschaft“ – Herausforderung für Kirche und Diakonie

„Einwanderungsgesellschaft“ als Chiffre

- Die Einwanderung ist ein Aspekt der „**Glokalisierung**“, der Dynamik von globaler Durchdringung und lokaler/regionaler Beheimatung. (Folie: kulturell und religiös Homogenität)
- Die beständige Öffnung/Schließung (**Inklusion/Exklusion**) durch prägt die „flüssige Gesellschaft“ mit ihren lose gekoppelten Formen. Kulturelle, religiöse, soziale oder institutionelle Bestimmungen müssen mit noch größerer Unbestimmtheit rechnen: alle können überall und jederzeit „drin“ sein, solange hinreichend klar ist, wer „draußen“ ist.
- Das Bewusstsein für **kulturelle und religiöse Interferenzen** wächst. Das hat zwei Folgen: (1) Nicht nur so genannte Migrant/innen sind „hybride Existenzen“, sondern alle; (2) Die inter-kulturelle Frage erstreckt sich nicht nur auf „Klienten“, sondern auch auf Mitarbeitende.
- Ob die staatlich gewährte „**Selbstbestimmung**“ der Religionsgesellschaften auch eine inter-kulturelle und inter-religiöse „Öffnung“ ermöglicht, wird zum Streitpunkt im deutschen Staatskirchenrecht.

Theologische Vergewisserung als Aufgabe

- Theologie **reflektiert** die gesellschaftliche Wirklichkeit im christlichen Horizont (sie entwirft diese aber nicht durch normative Ableitungen) und wirkt dadurch orientierend.
- Die christliche **Hoffung** endgültiger Total-Inklusion Gottes „neuer Welt“ muss in Beziehung zur vorläufig notwendigen Inklusion / Exklusion gesetzt werden.
- Theologische Reflexion kann, bezogen auf denselben Grund (vgl. Grundartikel der EKH), zu **neuen Einsichten** im Blick auf die Öffnung / Schließung kommen. Diese lassen sich auch als geistgewirkte Heimsuchungen Gottes verstehen.

Die Herausforderungen in der kirchlichen Praxis

- Die **Behauptung „konfessioneller Identität“** reagiert auf konfessionelle Vermischung in Folge von - durch Kriege und Industrialisierung ausgelöste - Migration (seit 1648) und auf die „Entkonfessionalisierung“ als Folge des nachlassenden (staatlichen) Zwangs zur Teilnahme an kirchlichen Riten (seit 1848).
- Die **Einführung der ACK-Regel** verarbeitet die durch den Zweiten Weltkrieg ausgelöste Migration, in deren Folge sich konfessionell (und kulturell) homogene Gebiete weitgehend auflösen.
- Die **Einführung zusätzlicher „Listen“** christlicher Migrations-Gemeinden und die Forderung der Öffnung sogar für nicht-christliche Mitarbeitende verarbeiten die gegenwärtige Glokalisierung.
- Im Lichte religiöser und atheistischer Fundamentalismen werden die Modelle des Religionsverfassungsrechtes in Europa neu diskutiert. Ev. Kirche müsste die „**Öffnung**“ als „**Teil evangelischer Identität**“ plausibel machen.

Theologischen Orientierungen

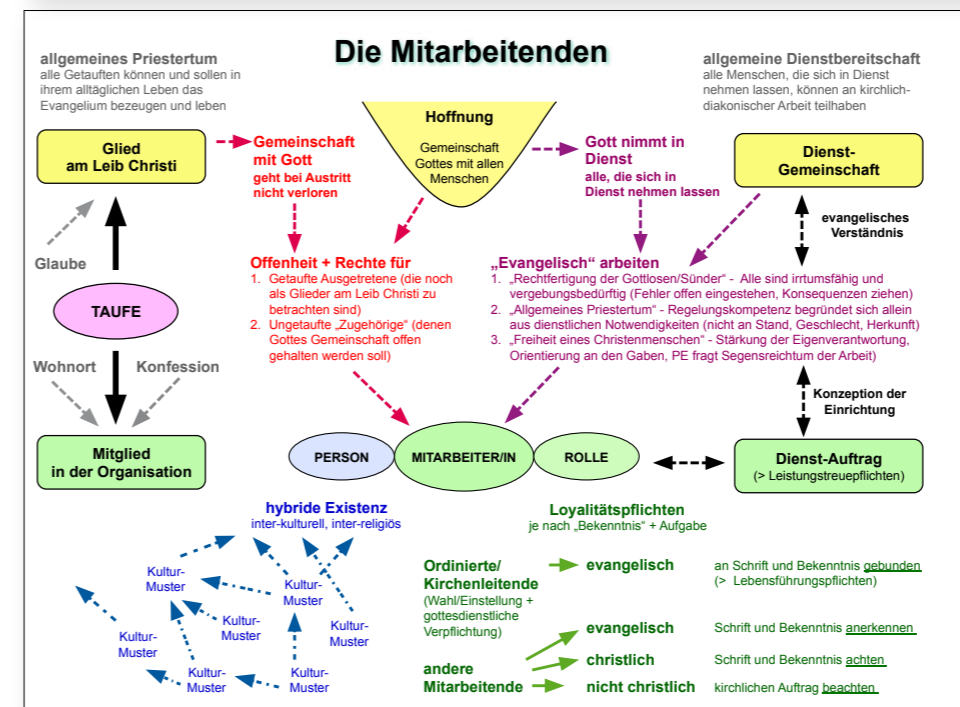
- „**Dienstgemeinschaft**“ als theologischer Leitbegriff will kirchliches Arbeitsrecht orientieren. Anders als die geschlossene „communio hierarchica“, die von der Dienstgemeinschaft der Nicht-Kleriker abgegrenzt (und an den Rändern offen) ist, steht evangelisch die von Gott eröffnete Dienstbereitschaft aller im Vordergrund. Dort wo Theologie sich den Lebensverhältnissen und den kirchlichen Konflikten stellt, wird **Kirche in neuen Formen der Inklusion/Exklusion** gedacht: „Kirche für Andere“ (D. Bonhoeffer, ÖRK) „Kirche mit Anderen“.

Re-Visionen der Dienstgemeinschaft

PowerPointPräsentation von Prof. Peter Scherle

Überlegungen zur „inter-kulturellen Öffnung“ und zum „dritten Weg“ in Kirche und Diakonie

2. „Missio Dei“ und die „Sendung der Kirche“ – Voraussetzungen kirchlich-diakonischer Arbeit
 3. Die Mitarbeitenden als Fokus – Gründe und Folgen einer „institutionellen Öffnung“



Re-Visionen der Dienstgemeinschaft

PowerPointPräsentation von Prof. Peter Scherle

Überlegungen zur „inter-kulturellen Öffnung“ und zum „dritten Weg“ in Kirche und Diakonie

4. Thesen zur „interkulturellen Öffnung“

Re-Visionen der Dienstgemeinschaft

Thesen zur „interkulturellen Öffnung“ (1)

1. „Dienstgemeinschaft“ ist als theologischer Leitbegriff unverzichtbar. Er bringt die Überzeugung zum Ausdruck, dass Gott Menschen in Dienst nimmt. Die Füllung dieser Glaubens- oder Bekenntnisaussage unterliegt dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, ist also nicht von anderen zu beurteilen.
2. Der theologisch normative Begriff „Dienstgemeinschaft“ muss von der organisatorisch-rechtlichen Gestalt der Arbeitsverhältnisse unterschieden werden. Ob eine kirchlich-diakonische Einrichtung „evangelisch“ ist, entscheidet sich zunächst formal allein an der Trägerschaft, nicht aber an der Konzeption oder der Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft.
3. Die Mitarbeitenden müssen sich mit der jeweiligen Einrichtung und ihrem Anliegen identifizieren können, nicht aber mit allen Aspekten des evangelischen Bekenntnisses. Deshalb können Christinnen und Christen anderer Konfession (ACK-Regel) mitarbeiten und Mitglieder der evangelischen Kirche werden nicht hinsichtlich ihrer Überzeugungen überprüft. Daher ist auch die Mitarbeit von Menschen anderer weltanschaulicher und religiöser Überzeugungen möglich.
 - a. Die Vorstellung „reiner“ religiöser oder kultureller Identitäten wird der „hybriden“ Existenz von Menschen nicht gerecht. Die Mitarbeiterschaft ist immer schon inter-kulturell / inter-religiös.
 - b. Auch religiöse Organisationen und ihre Identitäten sind das Ergebnis inter-kultureller, inter-religiöser und inter-konfessioneller Interferenzen. Dass die Ränder des Evangelischen (im Blick auf Bekenntnis, Frömmigkeitspraxis und Strukturen) nicht verwischen ist eine Leitungsaufgabe.
 - c. Die Kirchenmitgliedschaft sollte nicht die Grenzen der Mitarbeiterschaft beschreiben. Wer getauft ist muss weiterhin als Glied am Leib Christi gesehen werden und wer sich in Dienst nehmen lassen will, ohne getauft zu sein, muss von der Hoffnung her gesehen werden, dass Gott alle Menschen in die „Gemeinschaft der Heiligen“ einlädt. Gottes „Dienstgemeinschaft mit Anderen“ sollte Leitbild sein.

Re-Visionen der Dienstgemeinschaft

Thesen zur „interkulturellen Öffnung“ (2)

4. Für die Evangelische Kirche und die Diakonie, die sich an der Dienstgemeinschaft mit Anderen orientieren, ist es sinnvoll und notwendig, von unterschiedlichen Loyalitäten (vgl. EKD-Richtlinie) auszugehen. Erfordert die Tätigkeit keine Bindung an das evangelische Bekenntnis, dann sind die Mitarbeitenden gleich zu behandeln (Aufstieg, MAV).
 - a. Die Regel, wonach der Kirchenaustritt die Nicht-Einstellung oder Kündigung rechtfertigt (vgl. EKD, EKHN), ist fragwürdig. Sie stellt ausgerechnet Getaufte schlechter als Nicht-Getaufte.
 - b. Das Mitgliedschaftsrecht der evangelischen Kirchen sollte getauften Ausgetretenen und ungetauften Zugehörigen „Grundrechte“, wie z.B. Teilhaberechte, einräumen.
 - c. Um Kirchenmitglieder nicht finanziell schlechter zu stellen, müsste es bei anderen Mitarbeitenden ein Äquivalent für die Kirchensteuerpflicht geben.
 - d. Alle Mitarbeitenden können in Leitungsfunktionen aufsteigen, sofern diese keine gottesdienstliche Verpflichtung auf Schrift und Bekenntnis erfordern, also evangelisch sein müssen.
5. Auch eine „Kirche / Diakonie mit Anderen“ orientiert sich am christlichen Wirklichkeitsverständnis. Evangelisch wird anstelle des (soteriologischen) Strebens nach Perfektion das (ethische) Management des Endlichen betont. Drei Akzente helfen klären, was „evangelisch arbeiten“ bedeutet:
 - a. Die Rechtfertigung der Sünder – alle können irren und brauchen Vergebung; evangelische Einrichtungen ermutigen, Fehler einzugestehen und Konsequenzen zu ziehen.
 - b. Das allgemeine Priestertum – alle haben Zugang zu Gott und können das Evangelium bezeugen; evangelische Einrichtungen kennen nur dienstbezogene Regelungskompetenzen (keine Statusunterschiede durch Herkunft, Geschlecht oder einen vermeintlich „geistlichen Stand“).
 - c. Die Freiheit eines Christenmenschen – alle können mit ihren Gaben Verantwortung übernehmen; evangelische Einrichtungen stärken die Eigenverantwortung, orientieren sich an den Gaben der Mitarbeitenden und fragen in der Personalentwicklung nach dem Segensreichtum Gottes.

Re-Visionen der Dienstgemeinschaft

Thesen zur „interkulturellen Öffnung“ (3)

6. Evangelische Kirche und Diakonie sollten den „dritten Weg“ im Arbeitsrecht weiter entwickeln. Kirchlich-diakonische Einrichtungen müssen in der Einwanderungsgesellschaft ihre „Dienstleistungen“ (auch für kulturell und religiös „Anderer“) zunehmend unter Marktbedingungen erbringen.
 - a. Leitende müssen das „evangelische Profil“ der „Kirche und Diakonie mit Anderen“ vertreten und mit den Dienstleistungen konkurrenzfähig sein. Geschieht dies im Zusammenhang mit „institutioneller Öffnung“, dann muss geklärt werden, wie die notwendige „Schließung“ geschieht: Wer muss auf das evangelische Bekenntnis verpflichtet werden und die Kultur „evangelischen Arbeitens“ verantworten?
 - b. Um in Konflikten, die bezogen auf „Profil“ und „Dienstleistung“ der Einrichtungen auszutragen sind, ihre Interessen vertreten zu können, müssen die Arbeitnehmenden gemeinsam hinreichend mächtig sein. Das könnte auch durch gewerkschaftliche Vertretung und tarifrechtliche Elemente geschehen.
7. Das Christus-Zeugnis und das Leben mit Anderen gehören in einem evangelischen Profil zusammen wie zwei Brennpunkte einer Ellipse. Entscheidend für die Gestaltung ist die „Stimmigkeit“.
 - a. Wollten Kirche und Diakonie sich nicht institutionell öffnen, also eine „Überzeugungsgemeinschaft“ sein, dann wäre es stimmig, sich auf eine kleine Kirche mit bekennenden (evangelischen) Gläubigen zurückzuziehen. Den Anderen würde ein Christus in Wort und Tat verkündigt, der andere Kulturen und Religionen überwindet. (Kirche ohne und gegen Andere)
 - b. Wollten Kirche und Diakonie sich vollständig öffnen und ganz von den Anderen her verstehen, dann wäre es stimmig, neue Organisationsformen zu finden, in denen das religiöse Zeugnis und die kulturellen Prägungen weitgehend neutralisiert werden. (Kirche der Anderen)
 - c. Wollen Kirche und Diakonie - auf dem bisherigen Weg - ein klares Christus-Zeugnis mit einer möglichst großen kulturellen und religiösen Öffnung verbinden, dann kann Christus sich uns durch die „Dienstgemeinschaft mit Anderen“ auch neu erschließen. (Kirche mit Anderen)

Re-Visionen der Dienstgemeinschaft

Thesen zur „interkulturellen Öffnung“ (4)

8. Ein stimmiges Leitbild der „Kirche und Diakonie mit Anderen“ lässt sich beispielweise in Leitsätzen für Mitarbeiter/innen konkretisieren. Sie sollen eine Diskussion anregen.
 - (1) Wir arbeiten in einer Einrichtung, die dazu beitragen will, das Evangelium in Wort und Tat in allen Lebenszusammenhängen zu verkündigen und zu bezeugen.
 - (2) Wir gehen davon aus, dass unterschiedliche kulturelle Prägungen und religiöse Überzeugungen unserer Zusammenarbeit nicht im Weg stehen, sondern zum evangelischen Profil gehören.
 - (3) Wir verstehen uns als eine Gemeinschaft von Menschen, die sich in Dienst nehmen lassen und auf den Auftrag unserer Einrichtung verpflichtet sind.
 - (4) Wir verpflichten uns zur Auseinandersetzung mit dem evangelischen Verständnis unserer Einrichtung nicht aber zur Überprüfung des eigenen Glaubens.
 - (5) Wir achten die kulturellen Prägungen und religiösen Überzeugungen der anderen, mit denen und für die wir arbeiten.
 - (6) Wir stehen dafür ein, dass alle Mitarbeitenden auf der Grundlage des kirchlich-diakonischen Auftrags die gleichen Rechte haben und Chancen zur Teilhabe bekommen.
 - (7) Wir respektieren die besonderen Regeln für jene, die auf das evangelische Bekenntnis verpflichtet werden, weil sie für die evangelische Ausrichtung einstehen müssen.
 - (8) Wir erwarten, dass die Leitung bei der Ausrichtung der Arbeit und der inneren Organisation eine Kultur des „evangelisch Arbeitens“ entwickelt.
 - (9) Wir wollen als Teil der Gesellschaft unsere Interessenkonflikte mit den vorhandenen Mitteln fair miteinander austragen und in Kirche und Diakonie starke kollektive Interessenvertretungen sichern.

Diakonisches Werk
Landesverband
Fachbereich Migration und
Existenzsicherung

Königstraße 54
22767 Hamburg

Sangeeta Fager

Telefon: 040 306 20-1390
E-Mail: fager@diakonie-hamburg.de

Bettina Clemens

Telefon: 040 306 20-342
E-Mail: clemensr@diakonie-hamburg.de
Telefax: 040 306 20-340

Text: Detlev Brockes
Bilder: Ceyda S. Güclü
Titel-Grafik: Agapi
Layout: Jenny Poßin

www.diakonie-hamburg.de



Das Kooperationsprojekt
„Mitten im Leben –“ wird aus den
Mitteln der Europäischen Intergra-
tionsfonds (EIF) kofinanziert.