

Interkulturelle Orientierung in Kirche und Diakonie als gesteuerter Prozess

Ein Diskussionspapier des Fachausschusses Migration des DW Hamburg

Vorbemerkung:

Diese Vorlage bezieht sich auf die Strukturen und Gremien innerhalb der Evangelisch-lutherischen Kirche in Norddeutschland 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

Inzwischen hat fast ein Drittel der Hamburger Bevölkerung, nämlich 29,6% einen Migrationshintergrund (Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein 2011). 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. Bei den Kindern und Jugendlichen bis 18 Jahren beträgt der Migrant/-innenanteil in Hamburg bereits 45,6%, bei Kindern bis 5 Jahren sind es sogar fast 50%, also beinahe jedes zweite Kind.

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 auszugrenzen oder auszuschließen. Zur interkulturellen Orientierung und „Kirche mit allen“ gehören 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 Implementierung 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 31.12.2013 das Thema Kirche in der Einwanderungsgesellschaft und Interkulturalität mindestens einmal in jedem Präpste- 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 31.12.2013 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 mandatiertes 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 **Pastoralkollegs**, 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 Beliebigkeit 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 weiterentwickelt 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 Kirche interkulturell sowie ggfs. der noch zu etablierende KL-Ausschuss) haben sich am Findungsprozess der regionalen Themen beteiligt, die die gastgebende Landeskirche (in 2013 = Nordkirche) als ihre 3-4 speziellen Themen in den DEKT einbringen will. Inzwischen ist das Thema „Interkulturelle Orientierung“ im Rahmen des regionalen Themenschwerpunkts „Leben in kultureller und religiöser Vielfalt“ sowie im Rahmen einiger anderer Podienreihen berücksichtigt.

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 MitMenschlichkeit)
- 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.

Einige Hauptamtliche stehen mit – teilweise allerdings sehr geringen - Stellenanteilen für das Thema Interkulturalität in Kirche und Diakonie zur Verfügung, z.B.:

- DW Hamburg, Referat Migration
- Flüchtlingsbeauftragte
- Ökumenebeauftragte
- Beauftragter für den christlich-islamischen Dialog
- Ökumeneteam des Kirchenkreises Ost
- Frauenwerk
- PTI

Folgende Gremien sind qua Auftrag mit dem Thema befasst:

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

Hamburg, November 2012