

Auf dem Weg zu einer
**„DIENSTGEMEINSCHAFT
MIT ANDEREN“**

in der Tat **Dokumentation**

Auf dem Weg zu einer „Dienstgemeinschaft mit Anderen“

Dokumentation der Konsultation

„Wen wollen wir als Mitarbeiter/-in?“

Kirchliche und diakonische Einrichtungen im Spannungsfeld
zwischen christlicher Profilierung und interkultureller Öffnung“

am 25. August 2010

in der Evangelischen Akademie Arnoldshain

VORWORT

Die erste Idee zu dieser Konsultation entstand im Treppenhaus der Landesgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau. Zwei Referenten, in zwei unterschiedlichen Projektgruppen des Hauses engagiert, fragen sich im Vorübergehen, ob eigentlich zusammenpassen wird, was sie in den jeweiligen Projektgruppen denken und planen: Die eine befasst sich mit der interkulturellen Öffnung, die andere mit der Kultur und dem Profil der Diakonie. Sicher sind sie sich da nicht und gerade deshalb schnell einig, dass zusammen diskutiert werden muss, womit bisher unterschiedliche Projektgruppen beauftragt waren: die „Interkultur“ und die diakonische Kultur, die institutionelle Öffnung und das evangelische Profil von Kirche und Diakonie.

Auf der einen Seite sind diakonische und kirchliche Einrichtungen in einer kulturell und religiös pluraler werdenden Gesellschaft auf eine interkulturelle Orientierung und Öffnung ihrer Arbeit angewiesen. Ein wichtiger Aspekt der interkulturellen Öffnung ist die Förderung von Vielfalt auch in der eigenen Mitarbeiterschaft. Interkulturelle und interreligiöse Teams können dazu beitragen, die Professionalität und die notwendige Selbstreflexivität kirchlich-diakonischer Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft weiterzuentwickeln.¹ Vor diesem Hintergrund ist auch die Frage der Kirchenmitgliedschaft als formale Voraussetzung für die Mitarbeit in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen noch einmal neu zu bedenken. Zugleich sind Kirche und Diakonie in dieser pluraler werdenden Gesellschaft neu herausgefordert, zu sagen, worin das evangelische Profil ihres vielfältigen Engagements liegt. Woran wird in der Organisationskultur, in den Diensten und Einrichtungen evangelisches Arbeiten erkennbar, sicht-

bar, greifbar – auch für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen?

Um dieses offensichtliche Spannungsfeld zwischen christlicher Profilierung und interkultureller Öffnung theologisch und organisationstheoretisch genauer in den Blick zu nehmen, hat der Vorstand des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau zu einer eintägigen Konsultation am 25. August 2010 in die Evangelische Akademie Arnoldshain eingeladen. Das große Interesse, auf das diese Einladung gerade bei den Leitungen in Kirche und Diakonie gestoßen ist, macht deutlich, wie aktuell die hier erörterten Fragen sind und wie dringend sie überzeugender Antworten harren.

Eine solche Konsultation lässt sich nicht vollständig dokumentieren. Auf mehrfachen Wunsch haben wir aber die zentralen Inputs und wichtige Diskussionsbeiträge hier zusammengestellt, die in der weiteren Debatte und für Diskussionen an anderen Orten hilfreich sein könnten.

Besonders bedanken möchten wir uns bei dem Direktor des Theologischen Seminars Herborn, Prof. Dr. Peter Scherle, dessen Überlegungen zu einer „Dienstgemeinschaft mit Anderen“ im Zentrum dieser Konsultation standen, sowie bei Silva Demirci, die ein bundesweites Projekt zur Interkulturellen Öffnung der Diakonie leitet und uns als Moderatorin der Konsultation professionell, kompetent und liebenswürdig durch diesen Tag begleitet hat.

Martin Barschke, Imke Eggers, Andreas Lipsch
Organisationsteam

¹ Vgl. hierzu das Grundsatzpapier des DWHN „Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Diakonie“, November 2009, das dieser Dokumentation ab Seite 30 angehängt ist.



INHALTSeite: **6****Einführung**

Dr. Wolfgang Gern,
Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau

9**Re-Visionen der Dienstgemeinschaft****Überlegungen zur „interkulturellen Öffnung“
und zum „dritten Weg“ in Kirche und Diakonie**

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

18**Auf dem Weg zu einer „Dienstgemeinschaft mit Anderen“****Wichtige Aspekte des Prozesses der interkulturellen Öffnung
und evangelischen Profilierung**

Vier Arbeitstische

1. Was bedeutet das für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
2. Was bedeutet das für Leitungen?
3. Welche Rahmenbedingungen braucht eine „Dienstgemeinschaft mit Anderen“?
4. Was sind die nächsten Schritte?

25**Resümee**

Dr. Volker Jung,
Kirchenpräsident der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau

26**Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Konsultation****30****Anhang****Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Diakonie
Was unser Denken und Handeln leitet**

Grundsatzpapier des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau

EINFÜHRUNG

Dr. Wolfgang Gern
Vorstandsvorsitzender des
Diakonischen Werkes
in Hessen und Nassau

Konsultation
Wen wollen wir als Mitarbeiter/-in?
Kirchliche und diakonische
Einrichtungen im Spannungsfeld
zwischen christlicher Profilierung
und interkultureller Öffnung
am 25. August 2010 in der
Ev. Akademie Arnoldshain



Sehr geehrte Damen und Herren,
 liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich heiße Sie alle sehr herzlich willkommen. Und ich freue mich, dass Sie von fern und nah unserer Einladung gefolgt und so zahlreich gekommen sind.

Unser Thema ist offensichtlich hoch aktuell: „Wen wollen wir als Mitarbeiterin und Mitarbeiter?“ Ja, es geht um die Spannung zwischen evangelischem Profil und interkultureller Öffnung – in unseren Einrichtungen und in den Arbeitsfeldern von Kirche und Diakonie im 21. Jahrhundert. Das heißt: Unser Thema ist dran. Das beweist auch unsere Zusammensetzung. Namentlich begrüßen möchte ich: Dr. Ulrich Oelschläger, den Präses unserer Kirchengemeinde, Kirchenpräsident Dr. Volker Jung, der etwas

später zu uns stößt, Pfarrerin Esther Gebhardt, die Vorstandsvorsitzende des Evangelischen Regionalverbandes Frankfurt, meinen Vorstandskollegen Wilfried Knapp, OKRin Christine Noschka und OKR Dr. Walter Bechinger, beides Dezenten in der Kirchenverwaltung der EKHN, die Leiterinnen und Leiter von Zentren der EKHN und die Leiterinnen und Leiter der regionalen Diakonischen Werke in Hessen und Nassau, Frau Elsbeth Wettlauffer als Vertreterin des Diakonischen Werkes Kurhessen-Waldeck. Und ich heiße willkommen die Repräsentantinnen und Repräsentanten unserer MAVen in Kirche und Diakonie. Alle, die nicht namentlich begrüßt wurden, heiße ich besonders herzlich willkommen.

Der heutige Tag wurde vorbereitet von Andreas Lipsch, dem Interkulturellen Beauftragten von Kirche und Diakonie in Hessen und Nassau, in Verbindung mit Imke Eggers und Martin Barschke. Der Kollegin und den beiden Kollegen aus unserem Haus möchte ich dafür herzlich danken. Und wir alle sind von Herzen dankbar, dass Prof. Dr. Peter Scherle aus Herborn und Silva Demirci, Projektleiterin und Referentin im Diakonischen Werk der EKD in Berlin, diesen Tag intensiv gestalten und begleiten. Und unserer lieben Evangelischen Akademie in Arnolds-hain danken wir für das gute Zuhause am heutigen Tag.

Wie gesagt, unser Thema ist dran – aber noch mehr: Wir sind längst in einem Prozess drin, dem wir uns nicht entziehen können und auch nicht wollen. Das haben wir bereits in einer hausinternen Konsultation im Januar 2003, genannt „Interkultureller Ratschlag“, zum Ausdruck gebracht. Einige wenige Gründe möchte ich nennen für die Dringlichkeit des interkulturellen Anliegens:

Erstens – wir arbeiten schon längst unter Bedingungen der Vielfalt. Wir sind Kirche und Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft. Auf etliche unserer Stellen bewerben sich Personen mit anderer oder keiner Religionszugehörigkeit. Die Frage ist nicht mehr, ob wir das wollen, sondern wie wir damit umgehen. Konkret: Die Frage ist, was wir daraus machen, ob wir und unsere Organisationen und Einrichtungen vielfaltsfähig sind. Und was das bedeutet. Und was es nicht bedeutet.

Zweitens – bereits 2003 bei unserem hausinternen Interkulturellen Ratschlag haben wir gesagt: Das evangelische Profil von Kirche und Diakonie darf nicht zum Gegensatz werden zum dialogischen Zusammenleben und Zusammenarbeiten mit anderen. Im Gegenteil: Zur evangelischen Identität gehört das Vertrauen, dass Gottes Geist sich Raum schafft auch im Herzen der anderen, auch im Leben der anderen. Zur Identität Jesu gehört, Vertrautes loszulassen und sich auf Fremdes einzulassen. Evangelische Identität wächst auch und gerade im lernenden und wechselseitig korrigierenden Dialog.

Drittens – in der Diakonie haben wir immer wieder erfahren: Interkulturelle, ja auch interreligiöse Teams können die Professionalität unserer Arbeit weiterentwickeln helfen. In spezifischen Beratungs- und Tätigkeitsbereichen haben wir uns bewusst vorgenommen, die Vielfalt im Blick auf die Mitarbeiterschaft zu fördern. Unser Grundsatzpapier „Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Diakonie“ beschreibt dies im Einzelnen.

Viertens – wir müssen heute noch einen Schritt weitergehen: In der ausdifferenzierten diakonischen und auch kirchlichen Landschaft mit vielfältigen Aufgabenprofilen in einer vielfältigen Gesellschaft wären wir geradezu unprofessionell, unvernünftig und möglicherweise auch unevangelisch, wenn wir unsere Organisation monoton und stromlinienförmig nach innen aufbauen würden, während wir sie nach außen hin differenziert brauchen. Wir können es sogar volkskirchlich sagen: Eine offene und öffentliche Volkskirche mit ihrem Privileg und ihrer Verpflichtung, subsidiär für die Gesamtgesellschaft tätig zu

sein, wäre es im Blick auf Profil und im Blick auf Professionalität töricht, offene Türen zuzuschlagen und sich gegenüber dem öffentlichen Anspruch hermetisch abzuriegeln.

Fünftens – wohlgermerkt, wir gehen in unserer Praxis nach wie vor von der Regel aus: Mitarbeitende müssen Mitglied einer christlichen Kirche sein, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört (ACK). Auch im neuen Einstellungsgesetz der EKHN wird diese ökumenische Errungenschaft nicht zurückgenommen. Das ist gut so. Dafür sind wir dankbar. Das ist allemal offener als die sogenannte Loyalitätsrichtlinie der EKD. Begründete Ausnahmefälle von der Regel der ACK-Mitgliedschaft gibt es seit Jahren bei uns. Der Vorstand des DWHN muss solchen begründeten Einzelfällen zustimmen. Diese Einzelfälle nehmen zu. Wir stehen heute vor der Frage, ob wir einen weiteren Schritt der Öffnung gehen sollen. Konkret also die Frage: Ist es äußerlich möglich und auch theologisch vertretbar, auch religiös Andere gezielt zur Mitarbeit in den Arbeitsfeldern von Kirche und Diakonie einzuladen? Kirche für andere nun auch mit anderen? Interkulturelle, oder gar interreligiöse Dienstgemeinschaft – unter der Voraussetzung, dass die Grundrichtung von Kirche und Diakonie ausdrücklich akzeptiert wird? Das ist die Frage des heutigen Tages.

Ich fasse zusammen: Wir kennen die Probleme, die sich jetzt auftun mögen. Wir sind nicht innocent girls and boys, die frisch und naiv ans Werk gehen. Da ist die Frage des Selbstbestimmungsrechtes der Kirche, die Frage der verkündigungsnahen oder verkündigungsfernen Tätigkeit. Da ist der Klärungsbedarf auf Bundesebene oder die Abstimmung mit der römisch-katholischen Kirche. Organisations-theoretisch und rechtlich ist viel Klärungsbedarf, nicht nur theologisch. Aber wir wollen heute den Diskurs wagen, weil wir überzeugt sind: Interkulturelle und interreligiöse Öffnung macht das christliche Profil einer Einrichtung oder eines Arbeitsfeldes umso stärker erkennbar. Und möglicherweise hat der Dialog, der daraus entsteht, eine heilsame Dimension, die wir noch nicht verstanden haben. Wie wir uns ja bis heute schwertun, den zu verstehen, dem wir uns verdanken: Jesus selbst verzichtet auf Allmacht und Überlegenheit. Er übt uns in Selbstbegrenzung ein und identifiziert sich mit dem Fremden. Dass wir daher ohne Angst verschieden sein können, auch ohne Verlustängste – das bleibt ein Stachel im Fleisch unserer Kirchlichkeit.

Ich schließe mit einer alten Heidelberger Glaubensüberzeugung aus der Interkulturellen Theologie: „Im Dialog selbst wird Gottes Geist unser verzerrtes und begrenztes Wissen voneinander korrigieren. Im Dialog selbst wird Gottes Geist uns Fremde zueinander führen – um seines Schaloms willen“ (frei nach Hans-Werner Gensichen).

Peter Scherle
Direktor des Theologischen
Seminars Herborn



Re-Visionen der Dienstgemeinschaft

Überlegungen zur „interkulturellen
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 „interkulturellen 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**) 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 sogenannte Migrantinnen und Migranten sind „hybride Existenzen“, sondern alle;
 - (2) Die interkulturelle Frage erstreckt sich nicht nur auf „Klienten“, sondern auch auf Mitarbeitende.
- Ob die staatlich gewährte „**Selbstbestimmung**“ der Religionsgesellschaften auch eine interkulturelle und interreligiöse „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 **Hoffnung** endgültiger Total-Inklusion in Gottes „neuer Welt“ muss in Beziehung zur vorläufig notwendigen Inklusion/Exklusion gesetzt werden.
- Theologische Reflexion kann, bezogen auf denselben Grund (vgl. Grundartikel der EKHN), 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 Globalisierung.
- 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.

Theologische 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“.

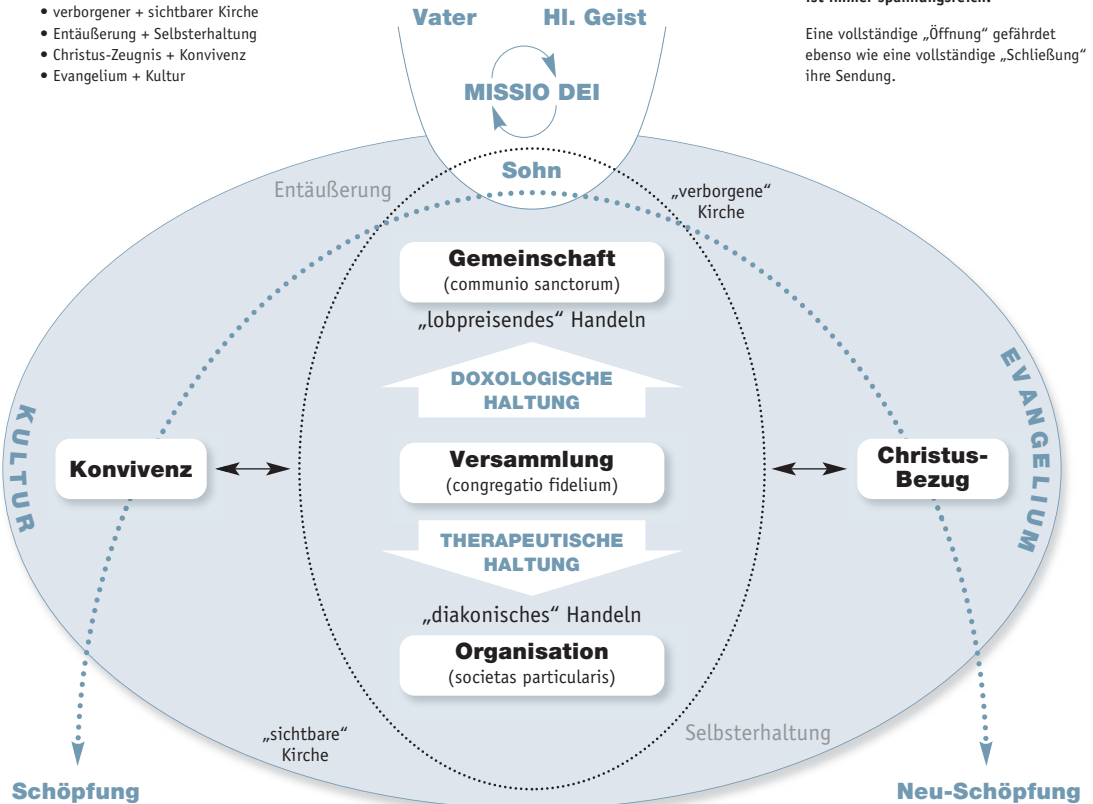
„Missio Dei“ und die „Sendung der Kirche“ – Voraussetzungen kirchlich-diakonischer Arbeit

In ihrer „Sendung“ lebt die Kirche
Jesu Christi gespannt zwischen:

- verborgener + sichtbarer Kirche
- Entäußerung + Selbsterhaltung
- Christus-Zeugnis + Konvivenz
- Evangelium + Kultur

Das „evangelische Profil“
von Kirche und Diakonie
ist immer spannungsreich.

Eine vollständige „Öffnung“ gefährdet
ebenso wie eine vollständige „Schließung“
ihre Sendung.

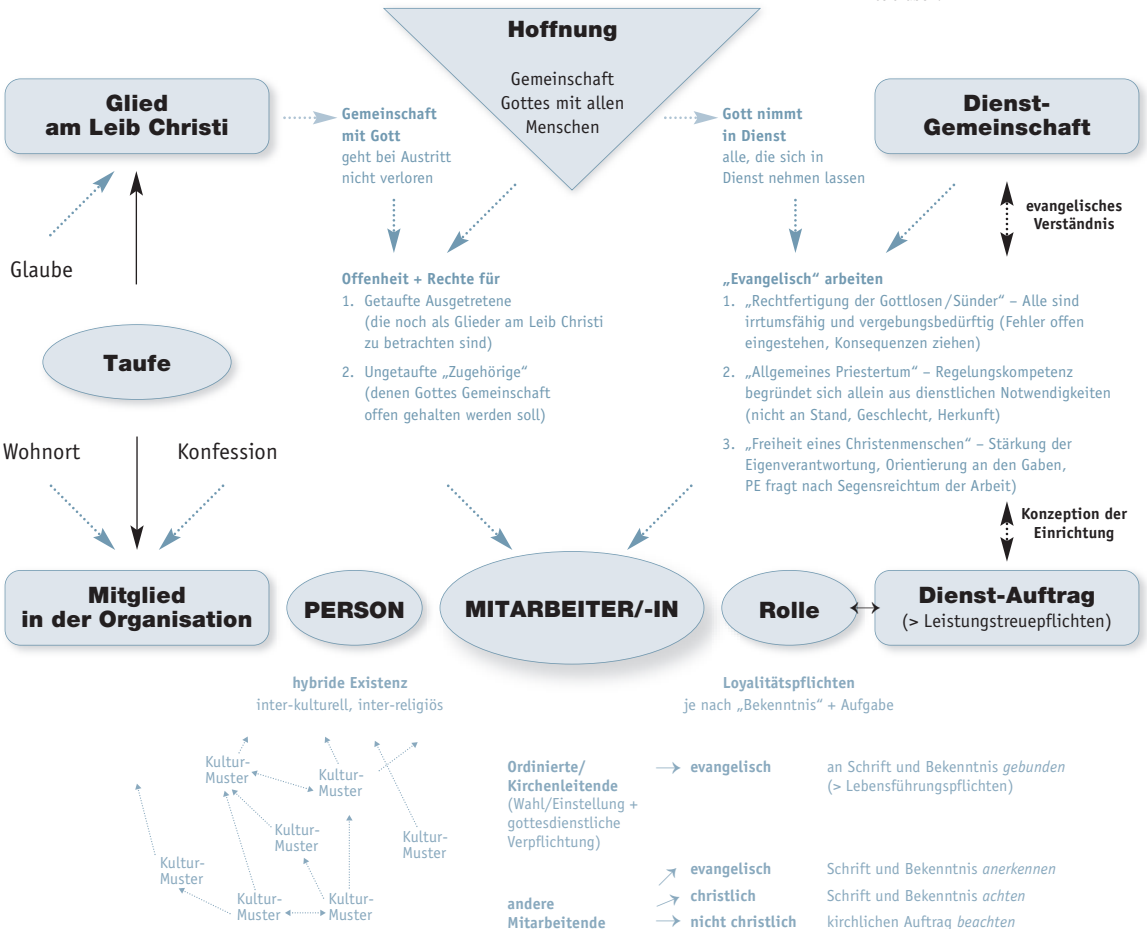


Der kirchlich-diakonische Dienst ist von der „Sendung“ der Kirche her zu verstehen, die in der „missio Dei“ gründet. Kirche vollzieht ihre Sendung durch lobpreisendes Handeln (und widerspricht dem Missbrauch des Gottes-Namens) und durch diakonisches Handeln (und widersteht den Beschädigungen des Lebens).

**Die Mitarbeitenden als Fokus –
Gründe und Folgen einer „institutionellen Öffnung“**

Allgemeines Priestertum
Alle Getauften können und sollen in ihrem alltäglichen Leben das Evangelium bezeugen und leben.

Allgemeine Dienstbereitschaft
Alle Menschen, die sich in Dienst nehmen lassen, können an kirchlich-diakonischer Arbeit teilhaben.



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 weiterentwickeln**. 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.

Auf dem Weg zu einer „Dienstgemeinschaft mit Anderen“

Wichtige Aspekte des Prozesses der interkulturellen Öffnung und evangelischen Profilierung

Im Blick auf eine „Dienstgemeinschaft mit Anderen“ arbeiteten die Teilnehmer/-innen in einer Variante des „World-Cafés“ zu folgenden Fragen:

- Was bedeutet das für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
- Was bedeutet das für Leitungen?
- Welche Rahmenbedingungen braucht eine „Dienstgemeinschaft mit Anderen“?
- Welches sind Ihrer Meinung nach die nächsten drei Schritte zur Umsetzung?

Die Ergebnisse der Arbeitstische, die auf den folgenden Seiten in Form einer Abschrift der dort entstandenen Moderationskarten nachzulesen sind, machen deutlich: Um Kirche und Diakonie im Sinne einer „Dienstgemeinschaft mit Anderen“ institutionell zu öffnen, ist ein umfangreicher Prozess notwendig, in dem Öffnung und Profilierung gleichzeitig diskutiert und gestaltet werden. Ohne Anspruch darauf, die Diskussionen und Ergebnisse der Arbeitstische vollständig wiedergeben zu können, möchten wir doch einige zentrale Eckpunkte und Erfordernisse festhalten, die für das Gelingen dieses Prozesses von großer Bedeutung sind:

Aus der Sicht von Mitarbeiter/-innen und Leitungen:

- Nicht alle Mitarbeiter/-innen müssen evangelisch oder christlich sein, aber alle müssen sich mit dem evangelischen Verständnis der Einrichtung, in der sie arbeiten, auseinandersetzen.
- Leitungen wünschen intensivere Auseinandersetzung mit theologischen Fragestellungen und benötigen Räume und Zeiten, in denen sie sich mit der Frage auseinandersetzen können, inwiefern ihre Arbeit „evangelisch“ ist.
- Mitarbeiter/-innen sind von Anfang an systematisch in den Prozess der Interkulturellen Öffnung und evangelischen Profilierung einzubeziehen.
- Es muss Räume geben, wo Ängste und Irritationen ausgesprochen und bearbeitet werden können.



- Es werden Fortbildungen zum Erwerb/zur Weiterentwicklung von interkultureller Kompetenz benötigt, in der nicht allein Wissensbestände eine Rolle spielen, sondern auch Haltungen, eigene kulturelle und religiöse Prägungen, die Entwicklung von Fähigkeiten zur Selbstreflexion und Perspektivenübernahme.
 - Interkulturelle und interreligiöse Kompetenz bedeutet auch kulturelle und religiöse Kompetenz. Die Auseinandersetzung und die Identifikationsmöglichkeiten mit dem Auftrag der Einrichtung, in der ich arbeite, sollte fester Bestandteil jeder interkulturellen Fortbildung im kirchlich-diakonischen Bereich sein.
 - Fortbildungen müssen so konzipiert sein, dass sie der Pluralität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht werden.
 - Eine Kultur des „evangelisch Arbeitens“ ist in allen Einrichtungen zu etablieren. Hierzu bedarf es der Unterstützung von außen.
- Im Blick auf die Rahmenbedingungen:**
- Die rechtlichen Rahmenbedingungen (u. a. Einstellungsgesetz) müssen verändert werden, um auch Menschen mit anderen religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen anstellen zu können.
 - Die staatskirchenrechtlichen Aspekte des Öffnungsprozesses müssen geprüft werden, damit er so vollzogen und kommuniziert wird, dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen erhalten bleibt.
 - Es muss geklärt werden, welche Leitungen es sind, die das evangelische Profil einer „Kirche und Diakonie mit Anderen“ nach außen vertreten sollen und darum auf das evangelische Bekenntnis verpflichtet werden müssen.
 - Die grundsätzliche Gleichberechtigung aller Mitarbeiter/-innen unabhängig von ihrer Kirchenmitgliedschaft muss gewährleistet sein.

- Die Konzeptionen verschiedener Arbeitsfelder müssen im Blick auf die interkulturelle Öffnung und evangelische Profilierung gesichtet und gegebenenfalls überarbeitet werden.
- Die Organisations- und Personalentwicklung muss am Öffnungs- und Profilierungsprozess ausgerichtet werden (z.B. im Blick auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen oder bei Einstellungsgesprächen).
- Es bedarf eines breiten Diskussionsprozesses in Kirche und Diakonie, um den Prozess der interkulturellen Öffnung und evangelischen Profilierung gut zu verankern.

Die nächsten Schritte:

- Willensbekundung / Absichtserklärung der Leitungen in Kirche und Diakonie, einen Prozess der Öffnung und Profilierung unter dem Leitbegriff „Dienstgemeinschaft mit Anderen“ systematisch durchzuführen.
- Erarbeitung einer Projektkonzeption, die Vorschläge beinhaltet, wie die Rahmenbedingungen im Blick auf eine „Dienstgemeinschaft mit Anderen“ verändert werden müssten, die Eckpunkte für eine Kultur des „evangelisch Arbeitens“ formuliert, Bedarfe hinsichtlich einer interkulturellen Personal- und Organisationsentwicklung identifiziert sowie überschlägt, wie viel an Ressourcen hierfür frei- und bereitgestellt werden müssten.
- Herbeiführen von Entscheidungen in Synode, Kirchenleitung und Vorstand des DWHN, ein solches Projekt durchzuführen.
- Organisation eines breiten Diskussionsprozesses in Kirche und Diakonie über das Thema interkulturelle Öffnung und evangelische Profilierung.
- Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen, um auch Menschen mit anderen religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen anstellen zu können.



Auf dem Weg zu einer „Dienstgemeinschaft mit Anderen“

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| Neugier aufeinander | Reflexion der • eigenen Rolle • eigenen Bilder | Bereitschaft, sich auf Veränderungen einzulassen | Neue Definition Dienstgemeinschaft | Mitarbeiter/-innen müssen an Schulungen zum Profil teilnehmen |
| Selbstreflexion | Keine Homogenität | Interkulturelle Kompetenz | Bedeutung für „alte“ und „neue“ Mitarbeiter/ -innen unterschiedlich | Frage nach „evangelischem Profil“ im Bewerbungsgespräch |
| Eventuell engere Rahmenrichtlinien? | Horizontenerweiterung | Kulturmuster/Glaube | Erleichterter Zugang zu Klienten | Evangelisches Profil erhalten |
| Stärkere Konkurrenz zwischen Mitarbeiter/-innen | Was bedeutet das für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? | | | Was bedeutet das z. B. für unterschiedliche Feiertage? |
| Verunsicherung durch zu große Offenheit/ Beliebigkeit | Aufeinandertreffen unterschiedlicher Welt- und Gesellschaftsbilder | Fortbildung zu „anderen Kulturen“ | Fortbildungen in Form von interkulturellen/ interreligiösen Trainings | Bereitschaft zur Auseinandersetzung um „evangelisch“ |
| „Meine“ Organisation muss „meine“ bleiben = Sicherheit geben | Große Flexibilität der Mitarbeiter/-innen nötig/Interkulturelle Kommunikation | Fortbildungen für „Anderer“ | Alle müssen spüren, wo sie arbeiten | Identität und Profilierung im „Evangelischen“ |
| Ängste vor „dem Fremden“ überwinden | Bereitschaft mitbringen, „evangelisch zu arbeiten“ | Mitarbeiter/-innen brauchen Fortbildungsangebote | Statt formaler Hürden inhaltliche Auseinandersetzung | Evangelisch arbeiten und kultursensibel sein / werden |
| Sich Zeit geben, Erfahrungen miteinander machen | Erweitern des Horizontes durch Wahrnehmung anderer Kulturen und Religionen | Miteinander klären, wie „evangelisch arbeiten“ geht | „Anderer“ zahlen Kultursteuer | Mitstellung |
| | | Fortbildungen für „gemischte“ Teams | | |



Auf dem Weg zu einer „Dienstgemeinschaft mit Anderen“

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| Leitungen zunehmend besetzt durch Theologen? | Mehr theologische Kompetenz gefordert? | Bei Einstellungs- gesprächen Bereitschaft „evangelisch zu arbeiten“ thematisieren | Möglichkeiten und Räume schaffen für Debatten zu „evangelisch arbeiten“ | Deutliches evangelisches Profil |
| Interkulturelle Kompetenz | Klären: Leitung im Bildungsbereich | Sicherstellung des evangelischen Profils | Zeit dafür nehmen und Mitarbeiter/-innen mitnehmen | Wer legt die Kriterien fest für „evangelisches Profil“? |
| Auseinandersetzung/ Schulung/Reflexion | Leitung muss Angebote für Mitarbeiter/-innen machen (Schulung) | Kulturmuster/Glaube | Konsens für Leitung finden: „Was ist evangelisches Profil?“ | Aneignung von evangelischem, christ- lichem Grundwissen |
| Was bedeutet das für die katholischen Mitarbeiter/ -innen, die man fördern möchte? | Was bedeutet das für Leitungen? | | | Wie viel „evangelisch“ findet sich in der Arbeit? |
| Leitung hat im Dialog mit Mitarbeiter/-innen Verantwortung für das diakonische Profil | Was bleibt an positiv evangelischer Kultur übrig? | Teambildung | Fähigkeit zum „Umgang mit Vielfalt“ | Kompetenz zur Fest- legung der Rahmen- bedingungen des „evangelischen Profils“ |
| Wir wollen eine diverse Kultur und nehmen die Mitarbeiter/-innen mit | Kein Gesinnungs-TÜV | Unstimmigkeiten klären und ausräumen (z. B. Tarif) | Moderation der kulturellen/religiösen Unterschiede im Team | Leitung evangelisch (mit Ausnahmen) |
| Leitung braucht religiöses Wissen und Sprachfähigkeit | Erkennbares evangelisches Profil (außen und innen) | Intern politischen Prozess der interkulturellen Öffnung anstoßen | Je mehr Öffnung, desto mehr Einsatz in Gemeinden/Kirche | Offene Dienstgemein- schaft muss sich im Leitbild widerspiegeln |
| Prozesse Inklusion/Exklusion reflektieren/begleiten | Arbeitsrecht muss sich anpassen | Reflektiertes Diversitäts- konzept entwickeln und kommunizieren | Definition: Was bedeutet „evangelisch“? | Theol. Grundkompetenz (ab welcher Ebene?) |



Auf dem Weg zu einer „Dienstgemeinschaft mit Anderen“

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| Zeit und Geld | Fachliche Begleitung bei Umsetzung | Zeit, um Inhalte nach innen und außen zu vermitteln | Klausur-/Einführungstage, Supervisionen, verpflichtend | „Kirchgeld“ für „Anderer“ |
| Finanzielle Ressourcen | Arbeitsrechtliche Anpassung (Satzung) | Veränderung des rechtlichen Rahmens (ACK) | Fortbildung und Personalentwicklung | Entwicklungskonzept: Inhalte, Chancen, Grenzen |
| Leitbild gemeinsam erstellen und bearbeiten | Durchlässigkeit „für andere“ erhöhen | Rechtliche Rahmenbedingungen (auch Staatskirchenrecht) | Fortbildungsprogramm erweitern/anpassen | Abstimmung EKD und DWEKD |
| Leitbilddiskussion von „unten“ | Welche Rahmenbedingungen braucht eine „Dienstgemeinschaft mit Anderen“? | | | Verpflichtung der Träger zur Klärung von Konzeptionen |
| Arbeitsrecht anpassen | Arbeitsrecht muss sich anpassen | Kirchliches Selbstbestimmungsrecht? Wird dies in Frage gestellt? | Christliches Weltbild offen für neue Kolleginnen/Kollegen | Interkulturelle Toleranz, Grenzen diskutieren, Konsens finden |
| Gleiche Rechte und Pflichten für alle Mitarbeiter/-innen | Aus- und Fortbildung | Modernes Arbeitsrecht ACK-Klausel, Kündigung bei Austritt? | Anpassung Arbeits- und Dienstvertragsrecht – Gleichbehandlung | Zeiten, z. B. Feiertage Räume, z. B. Gebetsraum? |
| Klare Ausschlusskriterien, wer nicht eingestellt wird | Wir brauchen ein kirchlich-diakonisches Profil | Definition „evangelisches Profil“ | Beschluss Kirchensynode | Gleichschritt von Kirche und Diakonie |
| Eventuell Quotenregelung | Definition von Leitung | Angebote für Mitarbeiter/-innen inhaltliche Klärung von „evangelisch“ | (Formales) Bekenntnis zum evangelisch Arbeiten? | |



Auf dem Weg zu einer „Dienstgemeinschaft mit Anderen“



RESÜMEE

**Dr. Volker Jung,
Kirchenpräsident der
Evangelischen Kirche
in Hessen und Nassau**

**Auf dem Weg zu einer
Dienstgemeinschaft mit Anderen**

Diese Konsultation, an der vor allem Leitungskräfte aus Kirche und Diakonie teilgenommen haben, war für uns alle ein wichtiger Schritt in die Zukunft. Es ist deutlich geworden: Wir sind Kirche und Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft. Wir leben und arbeiten in einem multikulturellen und religionspluralen Umfeld. Aber auch viele einzelne Personen erleben sich heute als kulturell und religiös mehrstimmig. Und das gilt längst auch für die Mitglieder der Evangelischen Kirche, wie die Mitgliedschaftsstudien der vergangenen Jahre deutlich gemacht haben.

Wie viele andere Institutionen und Organisationen stehen wir auch in Kirche und Diakonie vor der Herausforderung einer Öffnung unserer Dienste und Einrichtungen. Zugleich müssen wir als Kirche gerade in dieser Situation unser evangelisches Profil schärfen und nach außen vertreten. Der Vortrag von Prof. Scherle hat gezeigt: Öffnung und Profilierung, die Konvivenz und das Christuszeugnis gehören zusammen. Und sie müssen zusammengehalten werden, wenn wir die Herausforderungen in einer pluralen Gesellschaft meistern wollen.

Wir sind herausgefordert, das evangelische Profil unserer Einrichtungen auf den Leitungsebenen in Kirche und Diakonie deutlicher zu vertreten und uns zugleich für Menschen unterschiedlicher kultureller und religiöser Prägung zu öffnen. Wir müssen noch überzeugender sagen können, was wir aufgrund welchen Auftrags tun und was aufgrund desselben Auftrags womöglich auch nicht. Wir müssen dafür Sorge tragen, dass unsere christlichen Grundüberzeugungen in unseren Einrichtungen spürbar und erfahrbar sind und Menschen dort tatsächlich „evangelisch arbeiten“ können.

Wo das Evangelische aber deutlich erkennbar ist, könnten es auch interkulturelle und interreligiöse Teams sein, die dem evangelischen Profil Ausdruck verleihen. Diesen Gedanken sollten wir weiter verfolgen und vertiefen. Jedenfalls sage ich hier gerne zu, den Gedanken einer „Dienstgemeinschaft mit Anderen“ in die Leitungsgremien unserer Kirche mitzunehmen, um möglichst konkret weitere Schritte der interkulturellen Öffnung und der evangelischen Profilierung, die meines Erachtens die beiden Seiten derselben Medaille sein können, zu planen und zu ermöglichen.

TEILNEHMER/-INNEN

| Name | Organisation / Funktion |
|------------------------|---|
| Barschke, Martin | Diakonisches Werk in Hessen und Nassau, Leiter Projekt Diakoniestationen |
| Bechinger, Walter, Dr. | Kirchenverwaltung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Dezernent für Personal und Organisation |
| Böhler, Alexander | Diakonisches Werk im Westerwaldkreis, Leiter Fachbereich Migration |
| Burkhardt, Dietmar | Kirchenverwaltung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Beauftragter für Interne Kommunikation |
| Clemens, Bettina | Diakonisches Werk Hamburg, Referat Migration |
| Clotz, Wolfgang | Diakonisches Werk in Hessen und Nassau, Referat Eingliederungshilfen |
| Demirci, Silva | Diakonisches Werk der EKD, Referentin und Projektleiterin „Interkulturelle Öffnung“ |
| Doerr, Heidrun | Diakonisches Werk in Hessen und Nassau, Referat Ambulante pflegerische Dienste |
| Engelberty, Klaus | Diakonisches Werk Groß-Gerau/Rüsselsheim |
| Eschen, Barbara | Hephata Diakonie, Vorstand |
| Flick, Katja | Diakonisches Werk Dillenburg-Herborn |
| Förster, Gustav | Diakonisches Werk Wiesbaden, Leiter |
| Gebhardt, Esther | Evangelischer Regionalverband, Vorstandsvorsitzende |
| Gern, Wolfgang, Dr. | Diakonisches Werk in Hessen und Nassau, Vorstandsvorsitzender |
| Girrbach, Joachim | ehemaliger Leiter des Diakonisches Werk Worms-Alzey |
| Graf-Lutzmann, Doris | Diakonisches Werk in Hessen und Nassau, GMAV |
| Haack, Edda | Diakonisches Werk Darmstadt-Dieburg, Leiterin |
| Heuerding, Barbara | Diakonisches Werk in Hessen und Nassau, Referentin für Sozialrecht |
| Jung, Christoff | Diakonisches Werk in Hessen und Nassau, Leiter Personal und IT |

| Name | Organisation / Funktion |
|------------------------------|---|
| Jung, Volker, Dr. | Kirchenleitung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Kirchenpräsident |
| Kalinoock, Sabine | Evangelischer Regionalverband Frankfurt, Interkulturelle Koordinatorin |
| Kaptelli, Agim | Diakonisches Werk Main-Taunus, Leiter |
| Kehr, Wilfried | Diakonisches Werk im Westerwaldkreis, Leiter |
| Klein, Martina | Zentrum Bildung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Leiterin |
| Knapp, Wilfried | Diakonisches Werk in Hessen und Nassau, Vorstand Personal, Organisation, Finanzen |
| Kohlhaas, Claudia | Diakonisches Werk Rheingau-Taunus, Leiterin |
| Kohlhöfer-Aimène, Ute | Diakonisches Werk Wiesbaden, Haus für Frauen in Not |
| Kroll-Naujoks, Ute | Diakonisches Werk Gießen |
| Krüger, Lutz | Zentrum Seelsorge und Beratung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Studienleiter |
| Lazar, Lucian | Diakonisches Werk Groß-Gerau/Rüsselsheim, Leiter |
| Liakidis, Angeliki | Diakonisches Werk Groß-Gerau/Rüsselsheim, Migrationsberatung |
| Lipsch, Andreas | Evangelische Kirche und Diakonisches Werk in Hessen und Nassau, Interkultureller Beauftragter |
| Mattis, Jürgen | Evangelischer Regionalverband Frankfurt, Leiter Fachbereich I |
| Menzel, Friedhelm | Diakonisches Werk in Hessen und Nassau, Referent für Altenhilfe und Hospizarbeit |
| Metz, Marina | Sozialkritischer Arbeitskreis Darmstadt |
| Niebch, Hildegund | Diakonisches Werk in Hessen und Nassau, Referentin für Flucht und Migration |
| Niedecken, Ute | Diakonisches Werk Mainz-Bingen, stellv. Leiterin |
| Niepmann, Kathleen | Diakonisches Werk in Hessen und Nassau, Leiterin Öffentlichkeitsarbeit/Pressesprecherin |

| Name | Organisation / Funktion |
|----------------------------------|--|
| Noschka, Christine | Kirchenverwaltung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Dezerntin für Kirchliche Dienste |
| Oelschläger Ulrich, Dr. | Synode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Präses |
| Persson, Marion | Diakonisches Werk Bergstraße, Jugendmigrationsdienst |
| Pfautsch, Renate | EVIM Gemeinnützige Behindertenhilfe GmbH, Geschäftsführerin |
| Pontzen, Ingrid | Diakonisches Werk in Hessen und Nassau, Referentin Freiwilliges Soziales Jahr |
| Porada, Irina | Diakonisches Werk Limburg-Weilburg, Leiterin |
| Prassiadou-Kara, Martha | Diakonisches Werk in Hessen und Nassau, Fachreferentin für Migrationsberatung und Interkulturelle Frauenarbeit |
| Prawdzik, Birte | Diakonisches Werk in Hessen und Nassau, GMAV |
| Renschler, Klaus | Diakonisches Werk in Hessen und Nassau, GMAV |
| Reuter, Peter | Diakonisches Werk Mainz-Bingen |
| Schaar, Uwe | Diakonisches Werk Limburg-Weilburg |
| Scherle Gabriele | Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, Pröpstin für Rhein-Main |
| Scherle, Peter, Prof. Dr. | Theologisches Seminar der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Direktor |
| Schulze, Renate, Dr. | Kirchenverwaltung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Juristische Referentin |
| Schwarz, Diana | Wilhelm-Liebnecht-Haus, Kindertagesstätte |
| Schwarz, Iwona | Diakonisches Werk Wiesbaden, Buchhaltung |
| Schwindt, Christian | Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, Leiter des Zentrums für Gesellschaftliche Verantwortung |
| Simon, Bärbel | Diakonisches Werk Odenwald, Leiterin |
| Steitz, Georg | Diakonisches Werk Mainz-Bingen, Leiter |
| Stenger, Peter | Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, Vorsitzender GMAV |

| Name | Organisation / Funktion |
|----------------------------------|--|
| Strübel-Yilmaz, Petra | Sozialkritischer Arbeitskreis Darmstadt, Geschäftsführerin |
| Thiels, Ursula | Diakonisches Werk Bergstraße |
| Tresse-Wildenhain, Renate | Diakonisches Werk Rheingau-Taunus |
| Truschel, Heike | Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, GMAV |
| Wachter, Christa | Diakonisches Werk Vogelsberg, Leiterin |
| Weißing, Fred | Diakonisches Werk Vogelsberg |
| Wettlaufer, Elsbeth | Diakonisches Werk Kurhessen-Waldeck, Sachgebietsleiterin Frauen, Familie, Jugend, Migration |
| Winkler, Jutta | Zentrum Verkündigung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau |

ANHANG**Interkulturelle Orientierung und
Öffnung der Diakonie****Was unser Denken und Handeln
leitet****Grundsatzpapier des Diakonischen
Werkes in Hessen und Nassau****I. Vielfalt in Gesellschaft und Diakonie**

Globalisierung und Migration verändern und pluralisieren Gesellschaften, überall auf der Welt. Auch Deutschland ist zu einer Einwanderungsgesellschaft geworden, in der Leben und Arbeiten durch große Heterogenität geprägt sind. Heute haben ca. 20% aller in Deutschland lebenden Menschen eine Migrationsgeschichte, in Großstädten, wie z. B. Frankfurt, sind es sogar 40%. Der Sozialstaat ermöglicht auf der Basis individueller Menschenrechte unterschiedliche individuelle und kollektive Lebensentwürfe. So umfasst die Pluralität der Gesellschaft eine große Bandbreite kultureller und sozialer Verschiedenheit: unterschiedliche soziale Milieus, Subkulturen, Unterschiede aufgrund von ethnischer Herkunft und religiöser Prägung, moderne individualistische aber auch traditionelle Lebensentwürfe. Persönliche und gesellschaftliche Brüche führen zu weiteren Differenzierungen und Verknüpfungen. Hohe Flexibilisierungsanforderungen machen Menschen zu neuen „Nomaden“, während andere auf der Suche nach besseren Lebensperspektiven kommen, vielleicht bleiben oder weiterwandern.

Seit 2005 gilt Deutschland aufgrund des Zuwanderungsgesetzes endlich auch offiziell als Einwanderungsland. Trotz jahrzehntelanger Einwanderung gab es lange keine gestaltete Integrationspolitik. Hinzu kommen ausländerrechtliche Vorbehalte, die bis heute eine gleichberechtigte Teilhabe aller in Deutschland lebenden Menschen verhindern.

Eine Diakonie, die am Ziel einer solidarischen, an Gerechtigkeitsprinzipien und den Menschenrechten orientierten Gesellschaft festhält, die Ungleichheiten und Machtasymmetrien benennt, die Zugangsbarrieren abbaut und Teilhabechancen erhöht und Menschen in aller Unterschiedlichkeit, sozialen und kulturellen Vielfalt beteiligen will, muss sich im Sinne einer lernenden Institution interkulturell orientieren und öffnen. In verschiedenen Arbeitsfeldern der Diakonie haben Mitarbeitende und Teams diese Herausforderung längst erkannt und arbeiten bereits „interkulturell“. Die Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Diakonie knüpft an diese Erfahrungen an, um einen Prozess in Gang zu setzen, der die gesamte Organisation und das Personalmanagement umfasst und auf den Leitungsebenen verankert ist.

Kirche und Diakonie gehen davon aus, dass Vielfalt gottgewollt ist. Die Schöpfung Gottes ist auf Vielfalt angelegt. Inmitten einer unerschöpflichen Fülle kreatürlichen Lebens schafft Gott den Menschen, der nur in Beziehung zu anderen seiner Bestimmung zum Bilde Gottes gerecht wird. Geschöpf ist der Mensch nicht für sich allein, sondern nur in der Vielfalt der Daseins- und Lebensbezüge, in einer Gemeinschaft der Verschiedenen. Gott widerspricht allen Versuchen, Vielfalt durch Gewalt und Unterdrückung zu unterbinden oder rückgängig zu machen. Anstelle des Turmbaus zu Babel, der Eindeutigkeit, Einsprachigkeit und Uniformität zum Ziel hat, setzt Gott mit der Vervielfältigung der Sprachen auf Mehrdeutigkeit, Kommunikation und Verständigung.¹

Auf Vielfalt angelegt ist auch die Kirche. Von Anfang an hält der Glaube an Christus jüdische und nichtjüdische Überzeugungssysteme nebeneinander präsent und ist damit nicht auf eine bestimmte Kultur festgelegt.² In Christus sind die Unterschiede im doppelten Wortsinn aufgehoben: Gott macht keinen Unterschied. Zugleich bewahrt er die kulturelle Vielfalt und die Unverwechselbarkeit jeder Person und ihrer Geschichte.

Vielfalt zu leben und sie im Blick auf die ganze (Welt)Gesellschaft gerecht zu gestalten, das ist die Aufgabe der diakonischen Kirche in einer globalisierten Einwanderungsgesellschaft. Um ihr gerecht zu werden, muss sie sich interkulturell orientieren und öffnen.³

II. Interkulturelle Orientierung

Im Blick auf die kulturelle und religiöse Ausdifferenzierung der Gesellschaft, die von zunehmender sozialer Ungleichheit begleitet ist, bemüht sich die Diakonie um eine Interkulturelle Orientierung ihres Denkens und Handelns. Darunter verstehen wir eine diakonische Haltung, die auf gleichberechtigte Teilhabe setzt, das Zusammenleben der Verschiedenen (Konvivenz) anstrebt und sich dabei an dem Weg Jesu orientiert, der sich dem Anderen vorbehaltlos aussetzt, sich anrühren und verändern lässt. Wir wollen nicht nur „Kirche für Andere“ sein, sondern „Kirche mit Anderen“ werden.

Interkulturelle Orientierung ist eine Grundhaltung, die unterschiedliche kulturelle und religiöse Orientierungen als gleichberechtigt anerkennt und sensibel mit kulturellen und religiösen Einbettungen umgeht. Dabei gehen wir davon aus, dass „Kultur“ und „Religion“ nicht statische, einheitliche und eindeutige Größen sind, sondern Diskursfelder, bedeutungsvolle Landschaften, die Orientierung geben und Biografien formen, zugleich aber von Individuen angeeignet, geformt und verändert werden. Vorschnellen kulturellen und religiösen Zuschreibungen versuchen wir kritisch und selbstkritisch zu begegnen.

Nur die gleichzeitige Anerkennung der Gleichwertigkeit und der Verschiedenheit von Menschen und Lebensentwürfen ermöglicht, dass unterschiedliche Gruppen und Individuen ihre Interessen angemessen vertreten, eine selbstreflexive Haltung gegenüber der jeweils eigenen kulturellen und reli-

gösen Orientierung einnehmen und sich gleichberechtigt begegnen und austauschen können.

Die Interkulturelle Orientierung diakonischer Arbeit reflektiert zugleich die herrschenden Machtasymmetrien: Das Verhältnis von Mehrheit zu Minderheiten, die damit verbundene Definitionsmacht, Status- und Rechtsungleichheit, und die ungleiche Verteilung von Ressourcen. Wer das ernsthaft tut, muss sich auch dem Risiko des Macht-Teilens und Macht-Abgebens stellen. Das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe aller wird nur durch Beteiligung und Teilen erreicht werden. Wir wollen kulturell oder religiös unterschiedlich orientierten Menschen gerecht werden, sie ermächtigen, beteiligen und mit ihnen zusammenarbeiten. Vielfalt ist auch im Blick auf die eigene Mitarbeiterschaft zu fördern und produktiv zu nutzen. Interkulturelle und interreligiöse Teams können dazu beitragen, die Professionalität und die notwendige Selbstreflexivität der Diakonie weiterzuentwickeln. Dabei kann die Diakonie auf Methoden des „diversity managements“ zurückgreifen, muss aber zugleich die christlichen Grundlagen diakonischer Arbeit reflektieren und deutlich machen. Darin liegt kein grundsätzlicher Widerspruch, weil das Christentum seine Identität, seine sozialen Gestalten und sogar seine Erkenntnis der Wahrheit schon immer in der Begegnung und Auseinandersetzung mit anderen Religionen und kulturellen Ausdrucksformen finden musste und gefunden hat.⁴ Darin liegt allerdings eine Spannung, weil auch eine für Andere offene Kirche dafür Sorge zu tragen hat, dass ihre Anliegen in den eigenen Einrichtungen und Diensten vertreten werden. Ein zentrales Instrument, dies sicherzustellen, ist die

Religionszugehörigkeit bzw. Kirchenmitgliedschaft der Mitarbeitenden. Darum bedürfen interkulturelle und interreligiöse Öffnungsprozesse kirchlicher und diakonischer Einrichtungen der theologischen Reflexion und überzeugender Konzeptionen, die deutlich machen, wie und woran (trotz oder gerade aufgrund der interkulturellen Öffnung) das christliche Profil der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Arbeitsfeldes erkennbar wird.

Die Interkulturelle Orientierung ist ein langfristiger Lern- und Erfahrungsprozess sowohl von Mitarbeitenden als auch von Einrichtungen und der gesamten Organisation. Die „Interkulturelle Öffnung“ ist die praktische Konsequenz einer solchen Orientierung, die handelnde Umsetzung, die die Organisations-, Qualitäts- und Personalentwicklung umfasst.

III. Interkulturelle Öffnung

Interkulturelle Öffnung geschieht auf drei Handlungsebenen.⁵

- Organisationsentwicklung
- Qualitätsentwicklung
- Personalentwicklung

Organisationsentwicklung

Der Prozess der Interkulturellen Öffnung muss von den Leitungsebenen gewollt sein. Sie befördern ihn und stellen sich ihm selbst. Die eigene Institution wird als „lernende Institution“ begriffen. Das Thema ist im Leitbild verankert und findet sich in den Konzeptionen der einzelnen Arbeitsgebiete wieder. Die Einrichtungen werden kultursensibel ausgerichtet, Zugangsbarrieren werden identifiziert und abgebaut.

Erkennbar und nachprüfbar wird das unter anderem an folgendem:

- Mehrsprachige Informationen sind je nach Bedarf vorhanden.
- Räumlichkeiten werden so gestaltet, dass unterschiedliche Nutzer/-innen sich wohlfühlen.
- Auf Dolmetscherpools kann zurückgegriffen werden.
- Hinweisschilder und Piktogramme sind für alle verständlich.
- In der Mitarbeiterschaft ist Vielfalt erwünscht.
- Die Vernetzung und Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen ist selbstverständlich.
- Kontakte zu migrantischen Medien werden aufgebaut.
- Transnationale Zusammenarbeit wird gefördert.
- Unterschiedliche religiöse Prägungen werden bei Klientinnen und Klienten und Mitarbeitenden berücksichtigt und respektiert.
- Interkulturelle Orientierung und Öffnung ist Bestandteil der diakonischen Kultur.
- Bei Gesprächen mit Mitarbeitenden wird für die Interkulturelle Qualifizierung und Öffnung geworben.

Qualitätssentwicklung

Der Prozess der Interkulturellen Öffnung wird immer wieder überprüft und evaluiert. Notwendige Anpassungen werden vorgenommen. Auf Nachhaltigkeit wird Wert gelegt. Ressourcen und Potenziale der Mitarbeitenden und der Klientinnen und Klienten werden genutzt. Praxisrelevante Materialien stehen zur Verfügung; zu Fortbildungen wird ermuntert.

Erkennbar und nachprüfbar wird das unter anderem an folgendem:

- Interkulturelle Teams werden gebildet.
- Sprachenkompetenz und -erwerb werden gefördert.
- Interne Fortbildungen und Sensibilisierungen werden angeboten.
- Besuchszeiten werden flexibel gestaltet.
- Eine Gehstruktur wird aus- bzw. aufgebaut.
- Die Öffentlichkeitsarbeit wirbt mit dem interkulturellen Profil der Diakonie.
- Mehrsprachige Informationen über Konzeptionen und Leitbild sind (auch auf der Homepage) vorhanden.

Personalentwicklung


Die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte ist in allen Arbeitsfeldern gewollt und erwünscht, auch auf den Leitungsebenen. Die Interkulturelle Kompetenz gehört zum Anforderungsprofil der diakonischen Mitarbeiterschaft. Sie wird bei Neuanstellungen berücksichtigt und auch im Rahmen von Fortbildungen für die bestehende Mitarbeiterschaft ausgebaut.

Erkennbar und nachprüfbar wird das unter anderem an folgendem:

- Fortbildungskonzepte sind vorhanden bzw. werden entwickelt (hierbei geht es u. a. um Wissensvermittlung, Selbstreflexion, den Umgang mit Irritationen und das Ausprobieren neuer Handlungsmöglichkeiten).
- Fortbildungen zur Interkulturellen Kompetenz gehören zum Basisstandard.
- Leitfäden für Einstellungsgespräche werden entwickelt, die dabei helfen, interkulturelle Kompetenzen und Sensibilität begründet zu berücksichtigen.
- Bei Neuanstellungen wird geprüft, inwieweit Kompetenzen außerhalb formaler Bildungsabschlüsse berücksichtigt werden können.
- Im Rahmen von Mitarbeiter/-innengesprächen ist beim Austausch über die Unternehmensziele die „Interkulturelle Öffnung“ ein fester Bestandteil.

Dieses Grundsatzpapier, das von der Projektgruppe „Interkulturelle Öffnung der Diakonie“ vorbereitet wurde, ist nach Beschluss des Vorstands des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau am 5. November 2009 Grundlage künftiger Öffnungsprozesse im Diakonischen Werk in Hessen und Nassau und fortan im Bereich des Personalmanagements, der Organisations- und der Qualitätsentwicklung systematisch zu berücksichtigen.

- ¹ Vgl. 1. Buch Mose 11, 1–9. Dazu: Jurgen Ebach: Rettung der Vielfalt. Beobachtungen zur Erzählung vom Babylonischen Turm. In: Dieter Becker (Hg.): Mit Fremden leben, Teil 2. Missionswissenschaftliche Forschungen, Neue Folge, Erlangen, 2000: S. 259–268.
- ² Das war u.a. das Ergebnis des sogenannten Apostelkonzils im Jahr 48/49 (vgl. Apostelgeschichte 15).
- ³ Zur Unterscheidung von „Interkultureller Orientierung“ und „Interkultureller Öffnung“ vgl. Hubertus Schröer: Interkulturelle Orientierung und Öffnung: Ein neues Paradigma für die Soziale Arbeit. URL: http://www.i-igm.de/dokus/Interkulturelle_Orientierung%20oeffnung.pdf.
- ⁴ vgl. Peter Scherle, Kirche weiter denken. Thesen zur Wandlung der (evangelischen) Kirche. Unveröffentlichtes Ms. 2007.
- ⁵ Zur Überprüfung können die „Prüfsteine“ hilfreich sein, die sich in der Handreichung des DWEKD „Interkulturelle Öffnung in den Arbeitsfeldern der Diakonie“, Diakonie Texte, Handreichung 13.2008, S. 9f. finden.



Impressum

Herausgeber:

Diakonisches Werk in Hessen und Nassau e.V.

Verantwortlich:

Andreas Lipsch

Ederstraße 12, 60486 Frankfurt am Main

Tel. 069 7947229, Fax: 069 794799229

E-Mail: astrid.fetsch@dwhn.de

Layout und Satz:

Piva & Piva – Studio für visuelles Design, Darmstadt

Fotos:

Titel: © Zoe – Fotolia.com, © Andreas Lipsch

Druck:

Plag gGmbH, Schwalmstadt

Fachkräfte des grafischen Gewerbes leisten zusammen mit schwerbehinderten Menschen qualifizierte Arbeit