

**INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN DER NORDKIRCHE**  
**- Gesamtkonzept für den Prozess Interkultureller Öffnung -**  
von der Kirchenleitung am 15. Januar 2022 verabschiedet

**Inhalt**

0. Grundlagen und Aufbau des Gesamtkonzepts	S. 02
1. Prolog 2021/22	S. 02
2. „Mache den Raum deines Zeltes weit ...“ (Jesaja 54,2) – Interkulturelle Öffnung als kirchliche Aufgabe und als Prozess	S. 03
3. Öffnung als interkulturelle Kirchen- und Gemeindeentwicklung	S. 05
4. Verwirklichung der „Wohngemeinschaft Gottes“ (Epheser 2,19f.): Interkulturelle Kirchenentwicklung - aus gutem Grund	S. 06
5. Missionarisch Kirche sein in Zeiten von Interkulturalität	S. 07
6. Ausgangssituation in der Nordkirche	S. 08
7. Den Glauben (mit-)teilen wie das Brot – interkulturelle Kirchenentwicklung als Teilbereich inklusiver Öffnung	S. 09
8. Ziele des Gesamtkonzeptes interkultureller Kirchen- und Gemeindeentwicklung	S. 10
9. Vision	S. 11
10. Strukturen und Netzwerke interkultureller Öffnung in der Nordkirche	S. 12
11. Leitprojekte	S. 15
11.1 Leitprojekt „Rassismuskritisch Kirche sein“	S. 18
11.2 Leitprojekt „Mitarbeit in der Nordkirche – Auf dem Weg zu einem neuen Wir“	S. 22
11.3 Leitprojekt kultursensible und interreligiöse Seelsorge	S. 26
11.4 Leitprojekt Gottesdienst und liturgische Formen – „Gemeinsam singen, beten und essen in einer Welt der Vielfalt“	S. 29
11.5 Leitprojekt interkulturelle Experimentierfelder und Erfahrungsräume vor Ort	S. 31
11.6 Leitprojekt Kommunikationsstrategie – „Interkulturelle Öffnung in der Nordkirche als Gewinn“	S. 33
11.7 Leitprojekt Stelle für interkulturelle Kirchenentwicklung: „Handlungsbedarfe erkennen, Maßnahmen konzipieren und strukturelle Veränderungen angehen“	S. 35
11.8 Leitprojekt „Leitung zeigt Haltung und geht vorbildlich voran“	S. 37
11.9 Leitprojekt Bildung	S. 39
11.10 Leitprojekt Internationale Gemeinden	S. 42
11.11 Leitprojekt theologische Grundlagen interkultureller Öffnung	S. 45
11.12 Leitprojekt Ziele und Indikatorenentwicklung für Interkulturelle Öffnung	S. 47

## **0. Grundlagen und Aufbau des Gesamtkonzepts**

Das hier vorgelegte Gesamtkonzept zur interkulturellen Kirchenentwicklung besteht aus zwei Teilen.

Der erste Teil beschreibt in zehn kurzen Abschnitten die (theoretischen) Grundlagen des Gesamtkonzepts. Hier knüpft das Konzept an Gedanken und Entscheidungen aus dem Grundsatzpapier der Kirchenleitung zur Interkulturellen Öffnung aus dem Jahr 2017 an und verweist auf sie, ohne dass diese noch einmal wiederholt werden (Das Gesamtkonzept ist der Vorlage als Anlage 2 beigelegt).

Der zweite Teil (ab Kapitel 11) beschreibt zwölf konkrete Leitprojekte, mit denen die interkulturelle Kirchenentwicklung im Sinne einer Organisationsveränderung (Stichworte: Strategie – Kultur – Praxis) umgesetzt werden kann.

Das Gesamtkonzept basiert auf der gründlichen Arbeit der Qualitätszirkel (aus den Jahren 2019-20, siehe Anlage 3) und ihren formulierten Ergebnissen sowie den dazu eingegangenen Stellungnahmen (aus dem Jahr 2021, siehe Anlage 4).

## **1. Prolog 2021/22**

In den USA amtiert seit Januar 2021 eine Vizepräsidentin als erste Frau aus einer Einwandererfamilie. In Deutschland werden die vier höchsten Staatsämter (Bundespräsident\*in, Bundestagspräsident\*in, Bundeskanzler\*in, Bundesratspräsident\*in) aller Voraussicht nach nicht von Personen mit einem post-migrantischen Hintergrund bekleidet werden, dafür aber einige Minister\*innen-Ämter auf Länderebene. Unter den 335 gewählten Oberbürgermeisterinnen und Oberbürgermeistern befanden sich im Frühjahr 2021 fünf Amtsinhaber mit Migrationshintergrund (1,5 Prozent) und keine Frau. Im Bundestag beträgt der entsprechende Anteil der Abgeordneten nach der Bundestagswahl am 26. September 2021 rund elf Prozent – drei Prozent mehr als 2017.

Nach Jahren und Jahrzehnten, in denen gesellschaftspolitische Modelle von Integration und Öffnung ausprobiert und implementiert wurden, scheinen wir in der Bundesrepublik Deutschland immer noch Weltmeister\*innen in Sachen Unterscheidung, Abgrenzung und Segregation zu sein.

Das betrifft nicht nur die Gesellschaft. Ein Blick auf Synode und Kirchenleitung, Pfarre\*innenschaft und Mitarbeitende der Nordkirche lässt ein ähnliches, wenn nicht sogar noch homogeneres Bild vermuten (auch wenn belastbare Zahlen bisher nicht erhoben wurden).

Mit Blick auf die zukünftige Entwicklung von Kirche als Organisation und Institution stellt sich damit die Frage, wie Vielfalt in die Kirche einziehen kann und gelebt wird, damit sie als „Volkskirche“ ein Abbild der Gesellschaft darstellt. Was ist nötig, damit Öffnung nicht als etwas empfunden wird, was zusätzlich zu den vielfältigen Herausforderungen der Zukunftsentwicklung auch noch umzusetzen ist, sondern was sich aus dem Wesen von Kirche selbst ergibt? Und wie kann die Öffnung der Nordkirche die Offenheit, die wechselseitige Grenzüberschreitung und Diversitätsorientierung erkennbar werden lassen, die der Kirche Jesu Christi dem Evangelium entsprechend selbst wesentlich ist?

## **2. „Mache den Raum deines Zeltens weit ...“ (Jesaja 54,2) – Interkulturelle Öffnung als kirchliche Aufgabe und als Prozess**

Die Entwicklung einer zukunftsfähigen Kirche ist ohne Einbeziehung der Themen Zuwanderung, demografischer Wandel und Internationalität nicht denkbar. Denn Deutschland ist ein Einwanderungsland, aber die evangelische Kirche ist bisher weit entfernt davon, eine Einwanderungskirche zu sein (eine Ausnahme bildet in gewissem Maße die Diakonie). Der demografische Trend weg von einer Mehrheitsgesellschaft hin zu einer Gesellschaft der mehrheitlichen Minderheiten regt Kirche als Organisation und Institution an, ihre eigene Identität zu hinterfragen und den Umgang mit Vielfalt neu zu überdenken. Vor diesem Hintergrund formuliert der EKD-Text 119 „Gemeinsam evangelisch!“ (2014): „Viele Gliedkirchen der EKD haben Perspektivprozesse eingeleitet, in denen sie die Herausforderungen für ihren Auftrag angesichts veränderter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen reflektieren und Konsequenzen für die Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags ziehen. Die Entwicklung hin zu einer immer stärker multikulturell und religiös plural geprägten Gesellschaft spielt dabei eine wichtige Rolle. Gleichzeitig wird danach gefragt, wie das Evangelium in einer solchen Situation so ausgerichtet werden kann, dass es immer noch *alles Volk* erreicht.“ (S. 21).

Die Nordkirche bestätigt einen Trend, der auch andere Gliedkirchen in Deutschland erfasst hat: die Bevölkerung auf ihrem Gebiet wird zunehmend internationaler und interkultureller. Internationaler, weil Wirtschaft, Tourismus und Kultur schon lange nicht mehr an nationalen Grenzen halt machen. Interkultureller, weil beispielsweise in Hamburg Menschen aus über 170 verschiedenen Nationen mit ihren unterschiedlichen Lebensstilen und ihrer religiösen und ethnischen Vielfalt das Leben der Stadt mitgestalten und bereichern. In Rostock sind es 34 Nationalitäten, in Flensburg fast 150 und im Landkreis Vorpommern-Greifswald über 130. In dieser Vielfalt liegt die Stärke und gleichzeitig die Herausforderung moderner Gesellschaft-

ten - und auch der Kirche durch die Zunahme an Sprachen, Kulturen, Kirchenerfahrungen und Frömmigkeitsformen.

Unter dem Stichwort religiöser Pluralisierung rücken fast ausschließlich die Auseinandersetzung mit Musliminnen und Muslimen in den Vordergrund der öffentlichen Diskussionen. Dabei wird oft vernachlässigt, dass über die Hälfte der 20,8 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund in der Bundesrepublik Deutschland Christinnen und Christen sind (2018: 55%). Damit ist die religiös-kulturelle Pluralisierung nicht allein ein interreligiöses, sondern auch ein innerchristliches Phänomen.

Auf der Basis ihres Grundauftrags und Selbstverständnisses (u.a. Artikel 13 Verfassung) ist die Nordkirche gut beraten damit umzugehen, dass die evangelische Bevölkerung in weiten Teilen des Landes, insbesondere in den Städten aber zunehmend auch in ländlichen Regionen, nicht nur vorübergehend, sondern langfristig aus Personen und Gruppierungen mit unterschiedlicher Sprache, Kultur, Einwanderungs- und Aufenthaltsgeschichte besteht. Diese Vielfalt hat weitreichende Folgen für das Verhältnis der Nordkirche zu Fragen nach dem Sinn, nach den Werten, nach dem Stellenwert des Glaubens an Gott, nach den Erwartungen an die Kirche und nach der spirituellen und religiösen Praxis.

Ein Nebeneinander, eine Teilung der Kirche nach Sprachen oder Kulturen, Ethnien oder Nationalitäten kann es nach theologischem Befund nicht geben. Vielfalt ist erwünscht und stellt eine Chance für eine dynamische Kirchenentwicklung dar. Es stellt sich nicht mehr die Frage, *ob* Maßnahmen interkultureller Entwicklung nötig sind, sondern *wie* Öffnung so gestaltet werden kann, dass möglichst viele Menschen an der *communio*, am geistlichen, kulturellen und sozialen Leben der Kirche gleichberechtigt und barrierefrei teilhaben können, und wie eine Atmosphäre der gegenseitigen Akzeptanz, des echten Interesses und des Respekts geschaffen werden kann. Öffnung beinhaltet eine Strategie für beides: für das Miteinander und für den Umgang mit Pluralität in der Kirche.

Interkulturelle Öffnung ist ein Antwortversuch, auf welche Weise mit wachsender gesellschaftlicher Pluralität umgegangen werden kann. Mit dem Gesamtkonzept bekennt sich die Nordkirche zur Vielfalt und begreift Interkulturelle Öffnung als einen sowohl von ihrem Wesen her ständig notwendigen als auch als einen auf dem aktuellen gesellschaftlichen Hintergrund selbstverständlichen Prozess. Die Nordkirche benennt durch das Gesamtkonzept Rahmenbedingungen für einen respektvollen und gleichberechtigten Umgang zwischen Menschen ohne und mit internationaler Geschichte auf der Grundlage des Evangeliums von Jesus Christus. Die Nordkirche bezieht damit Stellung und formuliert eine Vision sowie Grundsätze

als Grundlage für eine interkulturelle Kirchenentwicklung, die sich in konkreten Zielen und Maßnahmen wiederfinden.

### **3. Öffnung als interkulturelle Kirchen- und Gemeindeentwicklung**

Interkulturelle Orientierung und Öffnung findet bereits an vielen Stellen in der Nordkirche statt und ist Realität in vielen Arbeitsbereichen. „Viele Kirchengemeinden öffnen sich in bemerkenswerter Weise für Menschen mit Migrationshintergrund und bemühen sich um Integration, Unterstützung und Austausch ...“ schreibt der Kirchenkreisrat aus Mecklenburg in seiner Stellungnahme zu den Ergebnispapieren der IKÖ-Qualitätszirkel (vgl. Anlage 4). Das kurze Zitat aus der Stellungnahme des Kirchenkreisrates Schleswig-Flensburg bringt dieses sowohl gemeindliche als auch übergemeindliche Engagement auf den Punkt: „Wir fangen ja nicht bei null an.“ Das ist gut und richtig. Denn eine „Volkskirche“, die den Anspruch vertritt, Kirche „mit allen“ zu sein, wird alles daran setzen, Milieu-, Sprach- und kulturelle Grenzen zu überschreiten, um das Evangelium von Jesus Christus in Wort und Tat zu bezeugen.

Interkulturelle Orientierung und Öffnung erschöpft sich aber nicht in der Umsetzung diakonischer Maßnahmen oder interkultureller Projekte. Ziel und Zweck interkultureller Öffnung kann es nur sein, die Nordkirche insgesamt und in einem sehr umfassenden Sinn inklusiv zu gestalten. Interkulturelle Öffnung wird hier darum als strategisches Vorgehen verstanden, mit dem Strukturen, Prozesse, Ressourcen etc. auf ihre Inklusivität überprüft und im Sinne von Partizipation weiterentwickelt werden. Interkulturelle Orientierung und Öffnung wird somit als Prozess einer interkulturellen Kirchen- und Gemeindeentwicklung verstanden.

Interkulturelle Öffnung in Form interkultureller Kirchenentwicklung ist vor dem Hintergrund zurückgehender Mitgliederzahlen und der damit in Zusammenhang stehenden schwindenden finanziellen und personellen Ressourcen nicht als Zusatzaufgabe auch noch zu erfüllen. Sie ist vielmehr als das zu verstehen, was sich aus dem Wesen von Kirche selbst ergibt (s.u. 4), und als Beitrag zur Realisierung eines neuen, zukunftsfähigen Modells der Nordkirche aufzufassen. Dabei kann im Sinne einer intrinsischen Motivation an den positiven Erfahrungen angeknüpft werden, die Kirchengemeinden mit Menschen mit internationaler Geschichte gemacht haben (u.a. Neuentdeckung diakonischer Dimension, Zunahme des ehrenamtlichen Engagements, Bereicherung des Gottesdienstes).

#### **4. Verwirklichung der „Wohngemeinschaft Gottes“ (Epheser 2,19f.):**

##### **Interkulturelle Kirchenentwicklung - aus gutem Grund**

Die Aufgabe, das Zusammenleben unterschiedlicher Menschen zu gestalten, ist der Kirche als konkreter Organisation und als Institution in zweierlei Hinsicht gestellt:

Erstens setzt sie sich aufgrund ihrer prophetisch-kritischen Anwaltschaft für die Welt und im Bewusstsein ihrer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung in ihren diakonischen Kompetenzbereichen für angemessene Formen des (Zusammen-)Lebens verschiedener Menschen unabhängig ihrer Kirchen- oder Religionszugehörigkeit ein.

Zweitens ist Kirche als systemische Größe selbst herausgefordert, wenn sie beispielsweise Personal-, Struktur- oder Organisationsformen lebt oder entwickelt, die bestimmte Lebensoptionen nicht diskreditieren, deklassieren oder gar ausschließen sollen. In diesem Sinn formuliert der Ökumenische Rat der Kirchen in seiner Missionserklärung „Gemeinsam für das Leben“ (2012, Nr. 70): „Kirchen können ein Zufluchtsort für Gemeinschaften mit Migrationshintergrund sein; sie können auch mit voller Absicht Orte für interkulturelles Engagement sein.“ Ihre Kompetenzen und ihr Potenzial kann Kirche auf der Grundlage einer bibeltheologisch fundierten Hausgenossenschaft und einer praktisch-theologisch reflektierten Partizipationskultur unter Beweis stellen und zum Blühen bringen. Dadurch verhindert sie eine kulturelle Einpassung oder subkulturelle Milieubildung von Menschen oder Gruppen. Im Gegenteil: sie schafft Raum für eine sich gegenseitig herausfordernde und sich gegenseitig bereichernde Kultur gelebter Vielfalt. Das umfasst u.a. die Suchbewegung nach zeitgemäßen Gemeindestrukturen, in denen sich Traditionsorientierte aufgehoben fühlen, ohne dass sich Neu-Hinzukommende z.B. mit internationalem Hintergrund ausgegrenzt fühlen und religiöse Beheimatung finden.

Interkulturelle Öffnung und gelebte Vielfalt führen dabei in der Regel nicht zur Schwächung von Identität. Anerkennung von Verschiedenheit bedeutet nicht Verschwimmen in Konturlosigkeit. Im Gegenteil: Das Eigene wird durch Differenzerfahrungen (auch kritisch) wahrgenommen. Zugleich geschieht eine wertschätzende Öffnung hin zum Anderen, wodurch es zu Bereicherung kommen kann. Die Gefahr von Selbstbeharrung und Selbstisolierung wird erkannt und gemindert. Identität und Öffnung schließen sich somit nicht aus. Vielmehr wird durch Verständigung und gemeinsame Suchbewegung die Gewinnung von Positionalität in gemeinsamer Verbundenheit unterstützt. Dies gilt auch hinsichtlich der Begegnung mit anderen Religionen. So hält der EKD-Text „Christlicher Glaube und religiöse Vielfalt in evangelischer Perspektive“ (2015) fest: „Die Offenheit für die Partnerschaft mit anderen Religionen ist kein Bekenntnis zur Beliebigkeit – im Gegenteil. Ein positives Verständnis religiöser Vielfalt

zielt letztlich auf eine Stärkung evangelischer Identität, die sich im Dialog und nicht in der Abkapselung entwickelt.“

## **5. Missionarisch Kirche sein in Zeiten von Interkulturalität**

Wesen und Auftrag der Kirche ist die Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat. Damit ist Kirche Teil der *missio Dei* – jener lebendigen Bewegung, die von Gott ausgeht und selbst Gott ist, die die Schöpfung ins Leben ruft und erhält, die allen Geschöpfen Ansehen und Bedeutung gibt und die in der Person und Geschichte Jesu Christi „Hand und Fuß bekommt“. Insofern ist Kirche immer *missionarische Kirche*: ihrem Wesen und Auftrag entsprechend *redet* sie von der schöpferischen, erhaltenden und würdigenden Hinwendung Gottes zu seiner Welt und seinen Geschöpfen. Sie *handelt* so, dass sie die Verwirklichung dieser heilsamen Hinwendung Gottes in allen Bereichen des Lebens und an allen Orten der Welt fördert und fordert.

Eine missionarische Kirche hat damit unweigerlich einen interkulturellen Charakter. Denn die Bewegung Gottes, der sie ihr missionarisches Wesen verdankt, macht nicht Halt an den jeweiligen kulturellen Grenzen einer konkreten Kirche oder Gesellschaft, in der sie wirkt.

Und umgekehrt hat die interkulturelle Öffnung der Kirche unweigerlich einen missionarischen Charakter. Denn interkulturelles Denken, Lernen und Handeln ist darauf ausgerichtet, mit Menschen aus anderen kulturellen und religiösen Traditionen reziproke Begegnungs-, Kommunikations- und Lernprozesse zu eröffnen, die im Glauben als Verwirklichung der Hinwendung Gottes zur Welt und zu den Menschen verstanden werden können.

Eine interkulturell orientierte, missionarische Kirche kennzeichnet deshalb die Fähigkeit, das Evangelium im Horizont der Weite und Vielfalt kultureller Lebenskontexte und Lebenserfahrungen und in einem vielseitigen, offenen und (selbst-)kritischen Kommunikations- und Argumentationsprozess zu verkündigen. Sie ist sich bewusst, dabei an die konfessionelle Ausprägung des jeweils eigenen missionarischen Selbstverständnisses gebunden zu sein. Das missionarische Selbstverständnis von Kirche orientiert sich jedoch nicht an einer Grundhaltung, die das Gegenüber als Objekt und bloßen Adressat versteht und behandelt. Vielmehr geht es darum, sich im Sinne einer dialogischen Kommunikation auszurichten an der praktischen Umsetzung der Frage Jesu: „Was willst du, dass dich dir tue?“ (Lk 18,40).

Das Potential eines solchen missionarischen Selbstverständnisses, das alle Bereiche ihres Sendungs- und Verkündigungsauftrags umfasst (u.a. Gottesdienst, Bildung, Seelsorge, Diakonie), liegt darin, dass es gesellschaftliche Pluralitäten, Differenzen und Diversitäten unvoreingenommen wahrnimmt und würdigt. Zugleich ist in dieser Haltung ein grundsätzlich plura-

litätsoffenes Verständnis von Kirche selbst eingeschlossen. Denn nur wenn auch die innerkirchliche Pluralität unvoreingenommen wahrgenommen und gewürdigt wird und den Strukturen und Prozessen der Kirche Maß und Richtung gibt, ist kirchliches Handeln kohärent und entfaltet gesellschaftliche Dynamik am wirksamsten.

Ein missionarisches Selbstverständnis, das gesellschaftliche und innerkirchliche Pluralität wahrnimmt und würdigt, führt zu einer bewussten und hoffnungsvollen Hinwendung zu Menschen in ihren jeweiligen kirchlichen und nicht-kirchlichen Kontexten und Milieus. Diese Hinwendung kann wiederum als Teil der heilsamen Hinwendung verstanden und geglaubt werden, die Gottes Mission (*missio Dei*) ist. Unter diesem Blickwinkel werden interkulturelle Entwicklungen möglich, bei denen die Einladung zum christlichen Glauben im Rahmen vielfältiger Traditionen so zur Sprache kommt, dass alle Seiten ihre Identität wahren und in wechselseitigem Respekt miteinander weiterentwickeln können „...als gute Verwalter\*innen der vielfältigen Gnade Gottes ...“ (1.Petr. 4,10).

## **6. Ausgangssituation in der Nordkirche**

Statistische Daten zu den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auf dem Hintergrund von Zuwanderung speziell in den drei nördlichen Bundesländern wurden im Grundsatzzpapier der Kirchenleitung zur Interkulturellen Öffnung von 2017 zusammenfassend dargestellt (siehe Anlage 2, dort unter Punkt 2.1).

Darüber hinaus wurde im Jahr 2018 eine Umfrage zu interkulturellen Maßnahmen in der Nordkirche im Auftrag des Landeskirchenamtes durchgeführt. An der Umfrage beteiligten sich 167 Kirchengemeinden und Dienste und Werke, von denen die Mehrheit mehr als eine Maßnahme oder ein Projekt im Bereich interkultureller Öffnung durchführten. Das Themenspektrum reichte von Willkommens- und Förderangeboten über Gottesdienstformate und Öffentlichkeitsarbeit bis hin zu interreligiösen Begegnungsangeboten. Als die beiden Hauptziele für die interkulturelle Arbeit wurden „Kirche als Ort der Begegnung gestalten“ gefolgt von „gemeinsam lernen und verändern in Begegnung miteinander“ in der Befragung angegeben.

Auch wenn es sich nicht um eine repräsentative Umfrage handelt, so werden Tendenzen und Trends Interkultureller Öffnung im Bereich der Nordkirche durch die Befragung deutlich. So hält der mit der Umfrage beauftragte Soziologe als Ergebnis und Empfehlung u.a. fest, „... dass Interkulturelle Öffnung bei allen regionalen Unterschieden fester Bestandteil kirchlicher Arbeit und des pastoralen Selbstverständnisses ist. Zugleich sind die Auffassungen und

Definitionen von Interkultureller Öffnung und ihrer Umsetzung heterogen, es gibt nicht den einen und besten Weg. Darum sollte der Diskurs zur interkulturellen Öffnung von der Kirchenleitung weiter angeregt und möglichst breit geführt werden.“

Das vorliegende Gesamtkonzept berücksichtigt die festgestellte Heterogenität in der Großorganisation bzw. –institution Nordkirche mit ihren komplexen Merkmalen (u.a. dezentrale Netzwerklogik mit verschiedenen Ebenen, innere Diversität (z.B. Stadt/Land, Ost/West) und verschiedene Handlungsfelder). Durch die Formulierung von Leitprojekten werden systemische Anreize geschaffen, zugleich die notwendige Freiheit belassen, um Maßnahmen an regionale und lokale Selbstverständnisse und Gegebenheiten in der Nordkirche anzupassen und die Eigenwirksamkeit der beruflichen und ehrenamtlich Mitarbeitenden vor Ort in den Gemeinden, Einrichtungen und Kirchenkreisen zu achten.

## **7. Den Glauben (mit-)teilen wie das Brot –**

### **interkulturelle Kirchenentwicklung als Teilbereich inklusiver Öffnung**

Interkulturelle Öffnung bezieht sich nach allgemeinem Verständnis auf den Abbau von Zugangsbarrieren. Hier spielen nicht nur Migrations- oder Fluchthintergrund eine Rolle, sondern auch Geschlecht, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung und andere Aspekte. Im Rahmen dieses Gesamtkonzepts kann es nicht darum gehen, die (teilweise ideologisch geführten) Debatten um den Kulturbegriff wiederzugeben oder gar in die Debatte einzugreifen. Vielmehr geht das Gesamtkonzept von einem weiten Kulturbegriff aus und beschreibt die Menschengruppen, auf die es sich im konkreten Fall bezieht.

Im Sinne der definitorischen Verständigung sei an dieser Stelle betont, dass im Kontext der interkulturellen Kirchenentwicklung in der Nordkirche der Fokus auf Menschen mit unterschiedlicher ethnischer Herkunft/Nationalität und Sprache (u.a. Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchtete) liegt, für die es keine äußeren Hindernisse und innere Vorbehalte mehr geben soll, sich kirchlich einzubringen und mitzubestimmen. Das schließt die Zusammenarbeit mit Menschen anderer religiöser Traditionen ausdrücklich mit ein. Diese Schwerpunktbildung dient zum einen dazu, die vorhandenen Kräfte zu bündeln, um Wirksamkeit zu erzeugen. Zum anderen soll dadurch einer Enttäuschung durch zu hohe Erwartungen und Ziele vorgebeugt werden. Zudem zeigt die Erfahrung, dass die Arbeit mit Menschen unterschiedlicher Herkunft und der Abbau diesbezüglicher Zugangsbarrieren letztlich allen Mitgliedern der Kirche und der Gesellschaft zu gute kommt im Sinne einer breit angelegten Förderung von Inklusion, Vielfalt und Teilhabe. Im säkularisierten Kontext kann sich dies z.B. auf die Zusammenarbeit mit religiös distanzierteren, religionsfernen und nichtreligiösen Menschen

auswirken, die an einer Zusammenarbeit ausdrücklich interessiert sind, zum Wohl und zur teilhabeorientierten Entwicklung des Gemeinwesens. Interkulturelle Kirchenentwicklung mit den Teilbereichen Herkunft, Sprache, Religion achtet und bezieht sich auf die Arbeit der anderen eng verwandten Fachgebiete in der Nordkirche und ihrer Diakonie wie Inklusion, Geschlechtergerechtigkeit, Ev. Profil- und Diversitätsorientierung, Prävention und Dialog (mit anderen) und stimmt sich in enger Kooperation mit ihnen ab.

Das Ziel der interkulturellen Kirchenentwicklung unterscheidet sich grundlegend vom Prinzip der Integration, das von der „Eingliederung“ und Anpassung einer Minderheit in eine Mehrheitsgesellschaft ausgeht. Vielmehr geht es um akzeptierte Vielfalt in einer pluralen Gesellschaft. Zur qualitativen Bestimmung interkultureller Kirchenentwicklung erscheint die Verbindung mit dem Konzept der Inklusion treffend. Denn hier wie dort ist der Gedanke der prinzipiellen Gemeinschaftszugehörigkeit aller leitend sowie die Überwindung eines rein zweckorientierten Nebeneinanders. Aufgabe interkultureller Kirchenentwicklung besteht somit darin, Wege zu einer tragfähigen Gemeinschaft des Lebens und Glaubens zu suchen, in der Menschen mit internationaler Geschichte und Erfahrung gleichberechtigt teilhaben und repräsentiert sind, sodass sie eine strukturell neue Einheit der Vielfalt in Christus bilden. Es gilt den Glauben zu teilen wie das Brot – auch über Sprach- und Kulturgrenzen hinweg.

### **8. Ziele des Gesamtkonzeptes interkultureller Kirchen- und Gemeindeentwicklung**

Das Gesamtkonzept formuliert einen verbindlichen Rahmen für konkrete Handlungsansätze zur interkulturellen Entwicklung der Nordkirche. Es basiert auf einer Vision (s.u. 9) als Leitgedanken der interkulturellen Kirchenentwicklung. Das Konzept beschreibt in Form von Leitprojekten (s.u. 11) die wesentlichen Handlungsfelder sowie Ziele und formuliert die interkulturelle Orientierung und Öffnung als Strategie der Kirchenentwicklung. Die beschriebenen Leitprojekte fungieren als übergeordnetes Dach über den vielfältigen Öffnungsbestrebungen. Sie schaffen eine gemeinsame Identität und verbindliche Ziele. Das Gesamtkonzept ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass alle Maßnahmen, Planungen und Prozesse auf einer einheitlichen Basis erfolgen.

Interkulturelle Kirchenentwicklung wird mit anderen Querschnittsaufgaben wie Gender Mainstreaming und Inklusion, sowie mit der Arbeit der Stabsstelle Prävention verknüpft und die Mehrperspektivität unter Beteiligung der Arbeitsstelle „Kirche im Dialog“ genutzt. Berücksichtigung sollte auch die Rückmeldung aus mehreren Stellungnahmen finden, Interkulturelle Öffnung bei anderen nordkirchlichen Prozessen (Regionalisierung, Gebäude, Zukunft) mitzudenken.

Zur Bestimmung der Zielgruppen des Öffnungsprozesses erscheint die Unterscheidung zwischen „primären“ und „sekundären“ Adressat\*innen (oder auch „direkten“ und „indirekten“ Adressat\*innen) aus der Kommunikationstheorie hilfreich: Interkulturelle Kirchenentwicklung richtet sich an ehren- und hauptamtliche Mitarbeitende und Mitglieder der Kirche als primäre Adressat\*innen im Sinne der Organisations- und Personalentwicklung, damit Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft/Nationalität und Sprache als sekundäre Adressaten ungehindert Zugang im Sinne der Partizipation erhalten.

Das Gesamtkonzept bezieht Akteur\*innen innerhalb und außerhalb der Nordkirche in den Öffnungsprozess ein, wie z.B. andere Religionsverbände, Migrant\*innen-Selbstorganisationen, staatliche Stellen.

Das Konzept benennt Grundlagen für die Evaluation der Maßnahmen zur interkulturellen Kirchenentwicklung, ihrer Ergebnisse und Wirkungen.

## **9. Vision**

Das Selbstbild von Kirche nährt sich von der theologisch gut begründeten Vision von einer Kirche, die allen Menschen Beheimatung und Geborgenheit ermöglicht, Verankerung und Identität, und zugleich weltoffen und plural erscheint mit Anerkennung und Wertschätzung von Unterschieden und Differenzen. Das biblische Erbe stellt zahlreiche Bilder und eingängige Formeln für diese Vision bzw. einzelne ihrer Aspekte zur Verfügung (u.a. die Rede von Einheit in Vielfalt und versöhnter Verschiedenheit (Eph 2,11-21), die pfingstliche Offenheit für dieselbe Botschaft in unterschiedlichen Sprachen (Apg 2,1-13), das himmlische Jerusalem als offene Stadt (Offb 21,22-27)). Die Vision beinhaltet eine differenzsensible Wahrnehmung aller Menschen und geht damit deutlich hinaus über den begrenzten Blick auf (Kern-)Mitglieder oder Randgruppen. Eine Kirche, die diese Vision lebt, freut sich an der Vielfalt.

Eine ausführliche Darstellung theologischer Begründungsmodelle zur interkulturellen Öffnung sowie zur Verhältnisbestimmung von Identität und Öffnung enthält das Grundsatzpapier der Kirchenleitung zur Interkulturellen Öffnung aus dem Jahr 2017 (siehe Anlage 2, dort Punkte 1.3 und 2.3).

## **10. Strukturen und Netzwerke interkultureller Öffnung in der Nordkirche**

### 10.1 Steuerung der interkulturellen Kirchenentwicklung – Umsetzung des Gesamtkonzepts

Interkulturelle Öffnung als gesamtkirchlicher Prozess interkultureller Kirchenentwicklung benötigt eine tragfähige Gremienstruktur. Diese Struktur muss die Vernetzung und Umsetzung des Gesamtkonzepts auf strategischer und operativer Ebene in und zwischen den Gliederungen der Nordkirche sicherstellen. Zudem wird auf einen Austausch mit gesellschaftlich relevanten Gruppen geachtet. Die folgende Darstellung orientiert sich an der bereits existierenden Gremienstruktur bzw. schlägt an einigen Stellen Innovationen vor, die sich aus dem Gesamtkonzept ergeben.

#### 10.1.1 Kirchenleitung

Die Kirchenleitung beschließt das Gesamtkonzept Interkultureller Öffnung.

Die Kirchenleitung beruft die Mitglieder der Steuerungsgruppe.

Die Kirchenleitung wird von der Steuerungsgruppe anhand von Berichten über den Stand der Interkulturellen Kirchenentwicklung unterrichtet und schreibt das Gesamtkonzept fort.

#### 10.1.2 Steuerungsgruppe

Die Steuerungsgruppe steuert die strategische und operative Umsetzung des Gesamtkonzepts Interkultureller Öffnung anhand der Indikatoren und Evaluation.

Die Steuerungsgruppe setzt sich zusammen aus Vertreter\*innen der verschiedenen Ebenen und Arbeitsbereiche der Nordkirche (u.a. Mitglieder der Kirchenleitung, Landessynodale, Pröpst\*innen, leitende Mitarbeiter\*innen der Hauptbereiche, diakonische Landesverbände, Fachdezernat des Landeskirchenamtes, Vertreter\*innen Internationaler Gemeinden). Durch die Zusammensetzung der Steuerungsgruppe gelingt eine gute Abstimmung und Koordination zur Umsetzung des Gesamtkonzeptes bzw. der Leitprojekte zwischen den Gliederungen und Arbeitsbereichen der Nordkirche.

Die Steuerungsgruppe tagt zwei- bis dreimal im Jahr.

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe werden von der Kirchenleitung berufen. Bei der Zusammensetzung der Gruppe wird u.a. auf Diversität geachtet.

Die Steuerungsgruppe berät die Kirchenleitung in Fragen interkultureller Kirchenentwicklung und berichtet der Kirchenleitung regelmäßig über den Fortschritt der Interkulturellen Öffnung. Der beratende Ausschuss der Kirchenleitung zur Interkulturellen Öffnung geht in die Steuerungsgruppe auf, um Doppelstrukturen zu vermeiden.

#### 10.1.3 Arbeitsstelle für interkulturelle Kirchenentwicklung

Der Arbeitsstelle für interkulturelle Kirchenentwicklung kommt bei der Koordinierung und Umsetzung des Gesamtkonzepts eine zentrale Rolle zu. Sie ist Bindeglied zwischen Steue-

rungsgruppe, Arbeitsbereichen und Netzwerkpartner\*innen, nimmt nordkirchenweit vernetzende und koordinierende Aufgaben wahr und achtet darauf, dass interkulturelle Kirchenentwicklung als Querschnittsaufgabe wahrgenommen wird.

Die Arbeitsstelle übernimmt die Geschäftsführung der Steuerungsgruppe und bereitet die Evaluationen/Berichte für die Kirchenleitung vor.

Die Arbeitsstelle sorgt in partnerschaftlichem Dialog mit anderen Arbeitsbereichen bzw. Fachstellen dafür, dass das Gesamtkonzept fortgeschrieben wird.

Zu den Serviceleistungen der Arbeitsstelle gehört die Pflege der Internetseite [www.nordkirche-interkulturell.de](http://www.nordkirche-interkulturell.de), auf der alle relevanten Informationen und Angebote aktuell abgerufen werden können.

Die Arbeitsstelle kooperiert mit Wissenschaft und Praxis, organisiert zusammen mit anderen Fachstellen und Netzwerkpartner\*innen Fachtagungen. Sie ist Mitglied in der Konferenz der Referentinnen und Referenten für die Arbeit mit Internationalen Gemeinden der EKD.

Die Arbeitsstelle wird als eine Projektstelle des Hauptbereichs Mission und Ökumene für fünf Jahre eingerichtet und aus der zweckgebundenen Rücklage des Hauptbereichs finanziert. Sie ist organisatorisch in der Arbeitsstelle Ökumene und Gesellschaft verankert. Die 50%-Referentenstelle für die Arbeit mit Internationalen Gemeinden aus dem Hauptbereich wird der Arbeitsstelle zugeordnet. Mit den anteilig von der Landeskirche finanzierten Stellen für die Interkulturelle Seelsorge am Afrikanischen Zentrum Borgfelde und für die Seelsorge in der Koreanischen Gemeinde entsteht eine enge Arbeitsgemeinschaft.

## 10.2 Netzwerke

Für die interkulturelle Arbeit existieren seit vielen Jahren im Bereich der Nordkirche und darüber hinaus tragfähige Netzwerke. Beispielhaft seien hier folgende für die interkulturelle Kirchenentwicklung relevante Netzwerke genannt:

### 10.2.1 Arbeitsgemeinschaft Kirche interkulturell

Die Arbeitsgemeinschaft besteht seit 2006 und ist ein freiwilliger Zusammenschluss von Referent\*innen verschiedener Arbeitsbereiche aus verfasster Kirche und Diakonie auf thematischer Arbeitsebene. Die Arbeitsgemeinschaft hat kein offizielles Mandat.

Die Arbeitsgemeinschaft hat Fachtage organisiert und das Thema Interkulturelle Öffnung maßgeblich vorgedacht. Sie begleitet konstruktiv-kritisch den Prozess Interkultureller Öffnung.

Die Arbeitsbereiche der Referent\*innen werden an der Umsetzung des Gesamtkonzepts unterschiedlich stark involviert sein. Durch Berufung des beratenden Ausschusses der Kirchenleitung 2016 und der Einrichtung der Steuerungsgruppe für die Qualitätszirkel 2019 soll-

te mit Blick auf den weiteren Prozess geklärt werden, welche Funktion die Arbeitsgemeinschaft wahrnimmt (z.B. in Form eines Beratungs- und Resonanzgremiums für die Arbeitsstelle für Interkulturelle Kirchenentwicklung).

#### 10.2.2 Internationaler Kirchenkonvent zwischen Nordkirche und Internationalen Gemeinden

Der Konvent initiiert und koordiniert die Zusammenarbeit zwischen der Nordkirche und den Internationalen Gemeinden (früher Gemeinden anderer Sprache und Herkunft, Migrationsgemeinden). Aktuell beteiligen sich rund dreißig Internationale Gemeinden (meist afrikanischer Herkunft) bzw. ihre Gemeindevertreter\*innen aktiv an der Konventsarbeit (von rund 90 „registrierten“ Gemeinden). Von nordkirchlicher Seite sind maßgeblich die Ökumene-Pastorin der Nordkirche und der Referent für die Zusammenarbeit zwischen Nordkirche und Internationalen Gemeinden an den Arbeitstreffen und Veranstaltungsplanungen beteiligt.

#### 10.2.3 Interreligiöses Forum Hamburg

Das im Jahr 2000 gegründete Interreligiöse Forum Hamburg ist eine Zusammenkunft Hamburger Religionsgemeinschaften, deren Vertreterinnen und Vertreter sich regelmäßig über interreligiöse Entwicklungen und Aktivitäten der einzelnen Religionsgemeinschaften in der Stadt informieren und austauschen. Dabei spielen Themen wie z.B. Strukturen der Gefängnis- und Krankenhauseelsorge oder schulischer Religionsunterricht eine Rolle, bei denen die Religionsgemeinschaften Verantwortung gegenüber dem Staat übernehmen.

Das Interreligiöse Forum Hamburg ist ein prominentes Beispiel für interreligiöse Dialogforen, die in ähnlicher Form auch in anderen Städten und Regionen existieren (z.B. Kiel).

#### 10.2.4 Arbeitsgemeinschaft Rassismus-Awareness

Die Arbeitsgemeinschaft Rassismus-Awareness ist ein freiwilliger und thematischer Zusammenschluss von Referent\*innen verschiedener Arbeitsbereiche aus verfasster Kirche und Diakonie. Die Arbeitsgemeinschaft organisiert Rassismus-Awareness-Trainings und Fachtagge. Sie hat sich für den Qualitätszirkel „Rassismuskritische Perspektiven auf Kirche und Diakonie“ als Teil des IKÖ-Prozesses eingesetzt und ihn inhaltlich beraten und unterstützt.

Die Arbeitsgemeinschaft hat kein offizielles Mandat. Für das Leitprojekt 11.1 „Rassismuskritisch Kirche sein“ (s.u.) soll mit Blick auf den weiteren Prozess geklärt werden, welche Funktion die Arbeitsgemeinschaft wahrnimmt (z.B. in Form eines Beratungs- und Resonanzgremiums für das Thema/Leitprojekt „Rassismuskritisch Kirche sein“).

### 10.2.5 Interkulturell ausgerichtete Kirchengemeinden

In Gemeinden in allen drei Sprengeln existieren bereits vielfältige Ansätze und Erfahrungen mit einer interkulturell ausgerichteten Gemeindearbeit. Diese sollen weiter vernetzt, ausgebaut und für weitere Gemeinden fruchtbar gemacht werden.

### 10.3 Fachspezifische Partner\*innen

Damit interkulturelle Kirchenentwicklung als Querschnittsaufgabe wahrgenommen wird, Überschneidungen aber erkannt und Doppelungen vermieden werden, wird die Zusammenarbeit mit anderen Fachstellen intensiviert und aufeinander bezogen. Zu nennen sind hier in erster Linie das Netzwerk Kirche inklusiv, der Arbeitsstelle Kirche im Dialog, die Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in der Nordkirche und die Stabsstelle Prävention.

## **11. Leitprojekte**

Die folgenden Leitprojekte zeigen exemplarisch, wie die im vorliegenden Gesamtkonzept formulierten Gedanken und Grundsätze praktisch umgesetzt werden können.

Sie bündeln die finanziellen, räumlichen und personellen Ressourcen der landeskirchlichen Ebene auf strategisch bedeutsam erscheinenden Handlungsfeldern.

Dabei ist zu beachten, dass sich die Möglichkeiten der landeskirchlichen Ebene aufgrund der föderalen Struktur der Nordkirche mit ihren Gliederungen auf rechtliche Setzungen, Bereitstellung von Ressourcen und Kooperationsmaßnahmen erstrecken.

Viele landeskirchliche Handlungsfelder weisen Schnittstellen zu den anderen Gliederungen der Nordkirche auf. Die Umsetzung des Gesamtkonzepts im Sinne einer interkulturellen Gemeinde- und Kirchenentwicklung entfaltet die größte Wirksamkeit, wenn die Gliederungen im Rahmen ihrer Möglichkeiten eigenverantwortlich und komplementär zusammenarbeiten. Darum beziehen die Leitprojekte Akteur\*innen auf verschiedenen kirchlichen Ebenen und der Diakonie – in Anerkennung ihrer eigenen Entscheidungshoheit - ein und knüpfen zugleich an die vielfältigen Aufbrüche, Bewegungen und Erfahrungen an, um sie zu unterstützen, weiter zu entwickeln und eine gemeinsame Gesamtbewegung in Form eines abgestimmten Prozesses zu fördern.

Die interkulturelle Kirchenentwicklung der Nordkirche umfasst einen längerfristigen Organisationsentwicklungsprozess, der arbeitsteilig und in mehreren Etappen erfolgt, um nachhaltige Strukturen und eine innere Haltung zu schaffen. Die Formulierung und Verabschiedung des Gesamtkonzeptes ist erst der Beginn eines längerfristigen Prozesses.

Aufgrund der Fülle an Aufgaben ist eine Priorisierung der Leitprojekte durch die geplante Steuerungsgruppe gemeinsam mit der Stelle für interkulturelle Kirchenentwicklung und in Abstimmung mit den genannten Kooperationspartner\*innen zu empfehlen. Fragen der einzusetzenden Ressourcen personeller und finanzieller Art sind ebenfalls in der Steuerungsgruppe und mit den zuständigen Gremien der Kooperationspartner\*innen zu klären.

Das Gesamtkonzept und seine Leitprojekte sind als offenes Konzept mit einer gemeinsamen Grundrichtung zu verstehen, sodass eine Verknüpfung mit weiteren Projekten und laufenden Prozessen in Gemeinden, Einrichtungen und Kirchenkreisen möglich ist.

Folgende Kriterien wurden bei der Beschreibung der Leitprojekte zugrunde gelegt:

Ist-Zustand:

Dem Projekt vorgeschaltet ist die Analyse der Situation in Bezug auf das (bereits bestehende) Arbeitsfeld.

Innovation:

Leitprojekte sind innovativ – initiieren also entweder etwas noch nicht Dagewesenes oder stellen einen klar definierten Gewinn gegenüber dem bestehenden Standard oder Stand in dem Arbeitsfeld dar.

Handlungsfeld/Ziele und Indikatoren:

Der Bezug der Leitprojekte zu den Handlungsfeldern, Zielen und Indikatoren wird ersichtlich.

Dauer/Planung:

Leitprojekte haben als Projekte einen Anfang und ein definiertes Ende. Bewähren sie sich, sollten sie dauerhaft eingerichtet werden.

Zielgruppen:

Die Zielgruppen beschreiben, welche Personen durch die Leitprojekte erreicht werden sollen. Bei den Zielgruppen kann es sich je nach Leitprojekt um Menschen aus einem Arbeitsbereich, einer Region oder der Nordkirche als Ganze handeln.

Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner:

Aufgrund der bestehenden Arbeitsfelder und Netzwerke ist eine Umsetzung der Leitprojekte in Kooperationen sinnvoll. Leitprojekte können auch in Zusammenarbeit mit einem oder mehreren freien Trägern durchgeführt werden oder mit Kooperationspartnern außerhalb der Kirche, die gegenwärtig noch gar nicht im Blick sind.

Die Beschreibung der Leitprojekte anhand der genannten Kriterien dient u.a. der Übersichtlichkeit und Vergleichbarkeit und geht mit einer notwendigen Konzentration auf das Wesentliche einher. An dieser Stelle sei darum ausdrücklich auf das ausführliche, detail- und kenntnisreiche Material in Form der Ergebnispapiere aus den Qualitätszirkeln und den Stellungnahmen der Resonanzpartner\*innen verwiesen, das viele wertvolle Hinweise für die fachlich-inhaltliche Beschreibung und Ausgestaltung der Leitprojekte enthält.

## 11.1 Leitprojekt „Rassismuskritisch Kirche sein“

<b>Ist-Zustand</b>	In der Nordkirche werden in verschiedenen Bereichen vereinzelt Maßnahmen zu den Themen Stigmatisierung, Diskriminierung und Rassismus durchgeführt.
<b>Innovation</b>	- Angebote zur rassismuskritischen Bewusstseinsbildung werden strukturell in allen Bereichen der Nordkirche ein- und durchgeführt; - Ressourcen und Räume für BIPOC (Black, Indigenous, People of Colour) sind vorhanden.
<b>Handlungsfeld</b>	Rassismus-Awareness
<b>Ziele (Teilprojekte) und Indikatoren</b>	<p>- Das bestehende Angebot an thematischen Trainings, Fortbildungen und Modulen sowie Empowerment-Workshops und Vernetzung für BIPOC in den Gliederungen der Nordkirche und ihrer Diakonie ist erhoben. <b>Indikator:</b> Anzahl und Inhalt der Angebote</p> <p>- Der Bedarf an Maßnahmen für Trainings, Fortbildungen und Modulen sowie Empowerment-Workshops und Vernetzung für BIPOC in den Gliederungen der Nordkirche und ihrer Diakonie ist erhoben. <b>Indikator:</b> Durchgeführte Erhebung</p> <p>- Bedarfsgerechte Maßnahmen und Modellprojekte (s.o.) sind konzipiert. <b>Indikator:</b> Angebot von entsprechenden Maßnahmen</p> <p>- Maßnahmen und Modellprojekte (s.o.) sind – auch im Rahmen der betrieblichen Fortbildung – realisiert. <b>Indikator:</b> Durchführung von entsprechenden Maßnahmen und Modellprojekten, Anzahl der geschulten Personen</p> <p><b>Teilprojekt „Kolonialgeschichte aufarbeiten und postkoloniale Diskurse stärken“</b></p> <p>- Bisher durchgeführte Maßnahmen und Projekte zur Aufarbeitung der Kolonialgeschichte und zur Stärkung postkolonialer Diskurse in der Nordkirche resp. im ZMÖ sind erhoben. <b>Indikator:</b> Durchgeführte Erhebung</p> <p>- Die historischen Beziehungen der Nordkirche (resp. Vorgängerkirchen) zu den Partnerkirchen sind in postkolonialer, machtkritischer Hinsicht aufgearbeitet unter Einbeziehung bisheriger Ergebnisse. <b>Indikator:</b> Zahl von Veranstaltungen, Publikationen, Ausstellung</p> <p>- Alle thematischen Bereiche des ZMÖ und alle mit dem ZMÖ thematisch in Arbeitsbeziehung bestehende Gruppen sowie der Kirchliche Entwicklungsdienst (KED) mit seinen Ausschüssen reflektieren ihre Arbeit und ihre Haltung mit einem rassismuskritischen und postkolonialen Fokus. <b>Indikator:</b> Zahl der durchgeführten Veranstaltungen und Zahl der Teilnehmenden bzw. teilnehmenden Gruppen</p>
<b>Zielgruppen</b>	Haupt- und Ehrenamtliche in Gemeinden und Diensten und Werken, Ausschüsse und Gremien, kirchliche Verwaltungen, Fach- und Führungskräfte, Kirchenmitglieder; Teilprojekt: Mitarbeitende des ZMÖ, Vorstandsmitglieder und Vorstandsausschüsse, (Partnerschaft-)Gruppen, Mitarbeitende des KED und seiner Ausschüsse.

<b>Kooperationspartner*innen</b>	AG Rassismus-Awareness, Stabsstelle Prävention der Nordkirche, die Institutionen für Aus-, Weiter- und Fortbildung in der Nordkirche (wie Pädagogisch-theologisches Institut, Pastoralkolleg, Predigerseminar), Ökumenische Arbeitsstellen, AG Bildung gegen Rassismus im Ev.-Luth. KK HH-West/Südholstein, Netzwerk Kirche inklusiv, Fachstellen der Diakonischen Werke, u.a.; Teilprojekt: ZMÖ, KED, Evangelische Akademie/Fachstelle Erinnerungskultur und Gedenkstättenarbeit, Ökumenische Arbeitsstellen in den KK, Fachstellen der Diakonischen Werke, u.a..
<b>Umfang/Reichweite</b>	Alle Bereiche der Nordkirche; Teilprojekt: alle Bereiche des ZMÖ inkl. seiner Gremien, Partnerschaftsgruppen, KED.
<b>Dauer und Planung</b>	Projekt und Teilprojekt sind für fünf Jahre angelegt, der Kirchenleitung wird nach drei Jahren über den Stand der Zielerreichung berichtet.
<b>Projektverantwortliche</b>	Referat Friedensbildung der Nordkirche in Zusammenarbeit mit der Stelle für Interkulturelle Kirchenentwicklung und mit dem Referenten für die Zusammenarbeit zwischen Nordkirche und internationalen Gemeinden; Teilprojekt: Fachreferate des ZMÖ, AG #MissionDecolonize im ZMÖ.
<b>Kosten</b>	Arbeitskapazität des Referats Friedensbildung in der Nordkirche, der Stelle für Interkulturelle Kirchenentwicklung, der Stelle für die Zusammenarbeit zwischen Nordkirche und internationalen Gemeinden und der Stabsstelle Prävention der Nordkirche; Eigenmittel der Arbeitsstellen, Kosten für Maßnahmen und Honorarmittel werden über HB MÖ/KED finanziert, zudem wird versucht, weitere Kooperationspartner*innen zu gewinnen und Drittmittel zu akquirieren (auch Teilnahmebeträge); Teilprojekt: Arbeitskapazitäten des ZMÖ, Eigenmittel ZMÖ. Zudem wird versucht, weitere Kooperationspartner*innen wie Hauptbereich Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog (darin: Evangelische Akademie/Fachstelle Erinnerungskultur und Gedenkstättenarbeit) zu gewinnen und Drittmittel zu akquirieren.

Erläuterungen:

Struktureller und alltäglicher Rassismus prägt nicht nur die bundesdeutsche Gesellschaft. Auch im kirchlichen Kontext machen Menschen Benachteiligungserfahrungen und erleben Rassifizierungen. Dazu gehört auch die Konfrontation mit harmlos erscheinenden Stereotypen, die die Wahrnehmung der Vielfalt individueller und kollektiver Prägungen beeinträchtigen. Stereotype können sich mit negativen Bewertungen verbinden und zu Vorurteilen verhärten.

Die Feststellung eines strukturellen Rassismus in der Nordkirche ist nicht als Vorwurf zu verstehen, sondern als Anerkennung einer gesellschaftlichen und institutionellen Realität in der Kirche. In Kirchengemeinden können unbeabsichtigte rassistische Zuordnungen begegnen, wenn z.B. Menschen aus Internationalen Gemeinden nicht aus inhaltlichen, sondern aus exotischen oder folkloristischen Gründen um (kulinarische oder musikalische) Beiträge zu einem Gemeindefest gebeten werden. Das nicht-akzentfreie Sprechen in Verkündigung,

Seelsorge und Leitungsaufgaben wird in der Landeskirche oft als defizitär beurteilt, anstatt die Multilingualität von Zugewanderten als wichtigen Beitrag für die Mehrsprachigkeit von Kirche zu würdigen.

Rassismuskritische Bildungsarbeit hilft „Weißen“ (hier als soziologischer, nicht als biologischer Begriff), sich ihrer privilegierten Stellung bewusst zu werden, Elemente (unbewusster) struktureller Diskriminierung zu erkennen und Rassifizierte sensibel zu unterstützen. Rassismuskritische Bildungsarbeit verhilft im kirchlichen Kontext dazu, Diskriminierungen und Rassismus in den kirchlichen Arbeits- und Handlungsfeldern auf die Spur zu kommen, zur Sprache zu bringen und Maßnahmen zu entwickeln, um diskriminierenden und rassistischen Haltungen und Handlungen entgegenzuwirken. People of Colour stehen Möglichkeiten des Empowerments und die Anerkennung selbständiger Handlungsmacht zu. Dazu gehört auch die Möglichkeit zur Besetzung von haupt- und ehrenamtlichen Positionen in der Landeskirche durch People of Colour (vgl. Leitprojekt „Mitarbeit in der Nordkirche“ und Leitprojekt „Internationale Gemeinden“) sowie Räume und finanzielle Ressourcen, die sie nutzen können.

Die Ausarbeitung, Umsetzung und Integration von Bildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen in die bestehenden Aus- und Fortbildungsmaßnahmen und das pro-aktive Einwirken in die Kirchenkreise, Hauptbereiche und die landeskirchliche Ebene ist dafür notwendig. Eine enge Kooperation mit der nordkirchlichen Stabsstelle Prävention ist in diesem Themenfeld denkbar. Die Fachstelle wird langfristig das Thema „Interkulturelle Prävention“ auf ihre Agenda nehmen und hierfür Ressourcen einplanen.

Der Vorstand des Zentrums für Mission und Ökumene (ZMÖ) hat im März 2021 die Arbeitsgemeinschaft #MissionDecolonize ins Leben gerufen, um die historische Aufarbeitung der Missionsgeschichte des ZMÖ und seiner Vorgängerorganisationen in ihrer Verflochtenheit mit dem europäischen Kolonialismus zu vertiefen und zu koordinieren sowie die möglichen kolonialen Nachwirkungen und Kontinuitäten in den heutigen Partnerschaftsbeziehungen und den Arbeitsfeldern des ZMÖ zu reflektieren und Anregungen und Empfehlungen zu liefern, seine Arbeit und seine Beziehungen im Sinne einer „Dekolonisierung“ des Denkens und Handelns zu gestalten.

Die Bildung eines Netzwerkes von Beauftragten für Diskriminierung/Rassismus in Kirchenkreisen und Hauptbereichen erscheint plausibel – auch für eine effektive Rassismus-Awareness-Arbeit in Form von Dokumentation rassistischer Vorfälle sowie Beratungsangebote für Betroffene und Bildungsarbeit. Angesichts knapper werdender Ressourcen muss die Errichtung von Doppelstrukturen vermieden werden und nach Kooperationen vor Ort ge-

sucht werden bzw. Synergieeffekte genutzt werden. Denkbar ist eine enge Abstimmung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten, den Flüchtlingsbeauftragten und der Stabsstelle Prävention aufgrund inhaltlicher Überschneidungen in der Praxis. Ergänzt werden könnte dieses Netzwerk durch eine enge Zusammenarbeit und den Erfahrungsaustausch mit kirchenexternen Beauftragten und Abteilungen für dieses Thema, bspw. in der Kommune. Die Stelle für interkulturelle Kirchenentwicklung und das Referat Friedensbildung der Nordkirche könnten hier koordinierend tätig sein und für die Vernetzung im Themenfeld sorgen.

Am Beispiel des Umgangs mit Diskriminierung und Rassismus zeigt sich die Tiefe des interkulturellen Öffnungsbegriffs: Die Öffnung der Institution Kirche für vermeintlich „Andere“ beinhaltet das Erkennen und die Auseinandersetzung mit eigenen Rassismen. Dadurch wird der Umgang mit Rassismus und Diskriminierung ein Gradmesser, wie ernst es einer Institution mit der interkulturellen Öffnung ist.

## 11.2 Leitprojekt „Mitarbeit in der Nordkirche – Auf dem Weg zu einem neuen Wir“

### - Interkulturelle Kompetenz, Profil- und Diversitätsorientierung -

<b>Ist-Zustand</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- die Zusammensetzung der Mitarbeitenden der Nordkirche und ihrer Diakonie bildet die kulturelle Diversität der Bevölkerung nicht hinlänglich ab, somit nicht die Vielfalt der Lebens-, Glaubens- und Berufserfahrungen, der Kompetenzen, Professionalitäten und Arten von Loyalität</li> <li>- von Pastor*innen und Mitarbeiter*innen mit diversen kulturellen Hintergründen aufgrund von z.B. Migrationserfahrung wird bisher (oft unausgesprochen) eine reibungslose Integration in die nordkirchlichen Strukturen erwartet, der Vorgang der kombinierten Profil- und Diversitätsorientierung nicht aber als ein Prozess wechselseitiger Verantwortung angesehen</li> </ul>
<b>Innovation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- die Fachkräftegewinnung in der verfassten Kirche und ihrer Diakonie wird profil- und diversitätsorientiert weiterentwickelt</li> <li>- ein Anwerbe- und Bewerbungskonzept, das den Zuwanderungshintergrund von Fachkräften anspricht, ist erstellt</li> <li>- eine Anpassung des Anforderungsprofils für Bewerber*innen dahingehend, dass interkulturelle Kompetenzen in Kombination mit ev.-diakon. Kenntnis und Loyalität gewünscht sind und gefördert werden, ist erfolgt</li> </ul>
<b>Handlungsfeld</b>	Fachkräfte- und Nachwuchsgewinnung
<b>Ziele (Teilprojekte) und Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ein klares Qualitäts-Erwartungsmanagement seitens der Nordkirche und ihrer Diakonie gegenüber potenziellen Mitarbeitenden mit ausländischen Abschlüssen ist formuliert und kommuniziert und mit der Willensbildung gezielter Förderung kombiniert. <b>Indikator:</b> Qualitäts-Erwartungsmanagement ist formuliert und umgesetzt</li> <li>- die Rechtsgrundlagen für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in den für verfasste Kirche und Diakonie relevanten Berufen sind überprüft und ggf. angepasst. <b>Indikator:</b> u.a. Pfarrdienstergänzungsgesetz der VELKD, Empfehlungen der GEKE zu Standards der Theologischen Ausbildung und Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz des Bundes (BQFG) werden transparent angewendet bzw. sind angepasst.</li> <li>- die kirchlich-diakonischen Anstellungsträger verpflichten sich, die profil- und diversitätsorientierte Bildung und Inkulturation ihrer Mitarbeitenden konzeptionell zu entwickeln, strukturiert sicherzustellen und operativ umzusetzen (vgl. Mitarbeiteranforderungsgesetz). <b>Indikator:</b> Teilnahme von Mitarbeitenden (insbes. auch Führungskräften) aus kirchlichen und diakonischen Dienststellen an Maßnahmen interkultureller sowie ev.-diakon. profilorientierter Grundqualifikationen.</li> <li>- Recruitingmaßnahmen bzw. –kampagnen von verfasster Kirche und Diakonie sind in Hinblick auf ihre Berücksichtigung von potenziellen Mitarbeitenden mit kulturell diversen Wurzeln überprüft und ggf. weiterentwickelt; alle Stellenausschreibungen von verfasster Kirche und Diakonie werden diversitätsorientiert und zugleich evangelisch profiliert formuliert. <b>Indikator:</b> Recruitingmaßnahmen und Stellenausschreibungen sind diversitätsorientiert und evangelisch profiliert formuliert</li> </ul>

<b>Zielgruppen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewerber*innen auf Stellen im Bereich der Nordkirche einschl. Diakonie</li> <li>- Mitarbeiter*innen mit Migrationserfahrung der Nordkirche</li> <li>- Dezernate P, R, DAR und KH des Landeskirchenamtes</li> <li>- Personal- und Organisationsverantwortliche in Nordkirche und Diakonie</li> <li>- Institutionen der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Nordkirche und Diakonie</li> </ul>
<b>Kooperationspartner*innen</b>	- Personalverantwortliche aus anderen Landeskirchen der EKD und Diakonie Deutschland.
<b>Umfang/Reichweite</b>	Die Bereiche der Personal- und Organisationsentwicklung sowie der Bildung der Nordkirche und Diakonie
<b>Dauer und Planung</b>	Das Projekt ist auf Dauer angelegt, der Kirchenleitung wird nach drei Jahren über den Stand der Zielerreichung berichtet
<b>Projektverantwortliche</b>	Dezernate P, R, DAR und KH und entsprechende personalverantwortliche Stabs-/Fachstellen der Diakonie in Zusammenarbeit mit der Stelle für interkulturelle Kirchenentwicklung
<b>Kosten</b>	Arbeitskapazitäten der Fachdezernate des Landeskirchenamtes, der Fachstellen in der Diakonie

Erläuterungen:

Die verfasste evangelische Kirche in Deutschland erscheint als ambivalent für Menschen mit internationaler Geschichte. Denn die Zugänge zu Ämtern und Aufstiegsmöglichkeiten werden durch Formalisierung eher erschwert als erleichtert. Weder für den ehrenamtlichen noch für den hauptamtlichen Bereich sind systematische Anstrengungen erkennbar, Migrant\*innen als Mitarbeitende zu gewinnen. In der Folge werden diese Personengruppen wenig in die Gestaltungsräume und Entscheidungsprozesse der Landeskirchen einbezogen. Die Wahrnehmung reduziert sich auf besondere Anlässe wie z.B. Ökumenische Pfingstfeste oder Internationale Konvente.

Die Mitarbeit von Menschen anderer kultureller und sprachlicher Herkunft ist für Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Dienste und Werke und die Diakonie eine Bereicherung. Als „Wandler\*innen zwischen den Welten“ und als „Brückenbauer\*innen“ z.B. im Bereich der Jugendarbeit oder der kirchlich-diakonischen Arbeit können sie ihr Know-how einbringen und vermitteln, dass evangelische Kirche in sich die Vielfalt der Gesellschaft abbildet und eine für alle in Deutschland lebenden Christ\*innen und Nicht-Christ\*innen offene christliche Gemeinschaft und Arbeitgeberin ist. In der Dienst- und Arbeitsgemeinschaft mit ihren Kolleg\*innen verkörpern sie die Grunderkenntnis und Grundhaltung des Evangeliums, dass Wahrheit nur grenzüberschreitend zu suchen und aufzufinden ist und damit keinesfalls auf exklusive, rein interne und abgegrenzte Weise: „Denn wer Gottes Willen tut, ist mein Bruder und meine Schwester und meine Mutter“ (Mk 3,35).

Für die Nordkirche gilt gemäß Artikel 13 der Verfassung, dass *alle Menschen eingeladen sind, am Leben der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland teilzunehmen, das Evangelium zu hören und christliche Gemeinschaft zu erfahren*. D.h. Nicht-Kirchenmitglieder und auch Christ\*innen anderer Konfessionen können Angebote der Nordkirche wahrnehmen oder in Form ehren- oder hauptamtlichen Engagements selbstbestimmt in der Nordkirche mitwirken. Allerdings setzt die Mitarbeit in kirchlichen Gremien nach Artikel 6 Absatz 1 der Verfassung die Mitgliedschaft in der Nordkirche voraus. Damit sind nicht nur Konfessionslose, sondern auch Christ\*innen anderer Konfessionen von der Mitarbeit in kirchlichen Gremien ausgeschlossen. Im Rahmen der Evaluation der Kirchengemeindeordnung gab es die Anregung, die Mitgliedschaft in Arbeitskreisen bzw. anerkannten kirchlichen Ausschüssen auch für Nicht-Mitglieder zu ermöglichen, sie wurde aber bisher nicht weiter verfolgt.

Im Rahmen des Mitarbeitsanforderungsgesetzes ist die hauptamtliche Mitarbeit von Konfessionslosen und Christ\*innen anderer Konfessionen in vielen Bereichen möglich. Dass die Landeskirchen im allgemeinen und die Nordkirche im Speziellen trotz der formalen Möglichkeiten hinsichtlich ihrer Mitarbeiter\*innenstruktur als homogene Arbeitgeberinnen in Erscheinung treten zeigt, dass neben den rechtlichen Voraussetzungen sowohl eine innere Haltung als auch eine klare Willensbildung vonnöten sind, ohne die eine Interkulturelle Öffnung in diesem Bereich nicht denkbar ist.

Die Zahl der Personen mit internationalem Hintergrund hat im Theologiestudium, im Vikariat und im Pfarrdienst in den vergangenen Jahren zugenommen. Interkulturelle Themen werden im Rahmen der universitären Ausbildung behandelt, im Vikariat werden interkulturelle Lernerfahrungen reflektiert ebenso wie in der Berufsausbildung. Trotzdem ist ein hoher Bedarf an Berücksichtigung der interkulturellen Erfahrungen und Hintergründe unter den genannten Personen festzustellen, der durch die vorhandenen Maßnahmen nicht gedeckt und institutionell bzw. organisatorisch nicht aufgefangen wird.

Für Pastorinnen und Pastoren, die in einer Mitgliedskirche des Lutherischen Weltbundes (LWB) ordiniert wurden, bedeutet die Anerkennung der Ordination nicht automatisch die Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses zur Nordkirche, da entsprechende Qualifikationen (u.a. Universitätsabschluss, Sprachkompetenz) nachzuweisen sind. Der entsprechend praktizierte Regelungsablauf für die Anerkennung und die Kriterien für die Einzelfallentscheidungen sollte darum für Interessent\*innen transparent dargelegt werden. Die in der Nordkirche gelungene Indienstrahmung von Theologinnen und Theologen aus allen reformatorisch geprägten Mitgliedsstaaten der Europäischen Union lässt davon ausgehen, dass in Zukunft

auch vermehrt Pastorinnen und Pastoren außereuropäischer Herkunft eine berufliche Perspektive in der Nordkirche finden werden.

Beispiele der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und in Württemberg zeigen die Reformfähigkeit landeskirchlicher Strukturen zugunsten kultureller Vielfalt. Das Kirchengesetz in der Evangelischen Kirche im Rheinland macht das „Gemeinsame pastorale Amt“ für die Leitung evangelischer Kirchengemeinden möglich und erlaubt die gleichberechtigte Zusammenarbeit verschiedener Berufe und Qualifikationen.

Konkrete Umsetzungsvorschläge zur Erlangung der hier skizzierten Ziele sind im Ergebnis-  
papier des Qualitätszirkels Recht und Ressourcen dargelegt und begründet.

### 11.3 Leitprojekt Seelsorge in interkulturellen und interreligiösen Kontexten

<b>Ist-Zustand</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In Bezug auf das Thema Seelsorge in einer zunehmend kultur- und religionsdiversen Gesellschaft gibt es in der Nordkirche unterschiedliche Strukturen, Herangehensweisen, Informationsstände und vorhandene Arbeitsansätze.</li> <li>- Auf allen Ebenen haupt- und ehrenamtlicher Seelsorge werden Möglichkeiten zur weiteren Qualifizierung und Zurüstung in diesem Bereich innerkirchlich und interreligiös stark nachgefragt.</li> </ul>
<b>Innovation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Nordkirche nimmt das integrative Potential von Seelsorge für die friedliche und zukunftsweisende Gestaltung interkultureller und interreligiöser Herausforderungen ernst und setzt die daraus resultierenden Verantwortungen und Aufgaben systematisch um.</li> <li>- Zu diesem Zweck überprüft sie ihre seelsorglichen Angebote und entwickelt sie weiter, um auch weiterhin ihrem Auftrag gerecht zu werden, Menschen in einer zunehmend religions- und kulturpluralen Gesellschaft in ihrer Lebensgestaltung aus einer christlichen Perspektive heraus beizustehen und zu unterstützen.</li> </ul>
<b>Handlungsfeld</b>	Seelsorge
<b>Ziele (Teilprojekte) und Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorhandene Seelsorgecurricula (z.B. in der Seelsorgeausbildung im Vikariat, den KSA-Standards und weiterer nordkirchlicher Seelsorgeausbildungen) werden auf das Thema Seelsorge in interkulturellen und interreligiösen Kontexten hin untersucht.</li> <li>- Ehemalige und aktuelle Seelsorge-Projekte mit interkulturellem und interreligiösem Aspekt werden ausgewertet (z.B. interreligiöse Seelsorgeausbildung im Hauptbereich Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog und KSA Ausbildung im Kirchenkreisverband Hamburg). <b>Indikator:</b> Bestandsaufnahmen liegen vor.</li> <li>- Zielgruppenorientierte Konzepte und Curricula zu Seelsorge in interkulturellen und interreligiösen Kontexten in der Aus-, Fort- und Weiterbildung für Haupt- und Ehrenamtliche in Sonderpfarrämtern, Gemeinden, Diensten und Werken und der Diakonie werden gemeinsam mit den Kooperationspartner*innen entworfen und angeboten. <b>Indikator:</b> thematische Verknüpfung zwischen den Kooperationspartner*innen ist hergestellt; entsprechende Angebote sind vorhanden und auf die konkreten Bedarfe hin entwickelt.</li> </ul>
<b>Zielgruppen</b>	Seelsorgende und seelsorglich Interessierte (haupt- und ehrenamtlich)
<b>Kooperationspartner*innen</b>	Seelsorgepfarrämter, KSA-Zentrum, Pastoralpsychologisches Institut, Predigerseminar, Pastorkolleg, Prädikantenausbildung, PTI, Ev. Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie/Rauhes Haus, Fachstellen der Landesverbände Diakonie, Schulseelsorge, ACKs, andere Religionsgemeinschaften und deren Seelsorgeinstitutionen
<b>Umfang/Reichweite</b>	alle thematisch angesprochenen Fachstellen
<b>Dauer und Planung</b>	zunächst 5 Jahre
<b>Projektverantwortliche</b>	Ggf. zeitlich befristete Projektstelle für Bestandsaufnahme, Koordination und Aufbau eines zukunftsweisenden und tragfähigen Arbeitsfeldes, Durchführung eigener Projekte, Verknüpfung mit den interreligiösen Dialogstellen; alternativ: Beauftragung im Rahmen des IKÖ-Prozesses und Einrichtung einer AG.

**Kosten**

Arbeitskapazitäten der genannten Seelsorge- und Ausbildungsfachstellen, ggf. eine zeitlich befristete Projektstelle (s.o.) aus hauptbereichsübergreifenden oder KED-Mitteln.

**Erläuterungen:**

Seelsorge im kirchlichen Kontext ist ein spezifisches kirchlich-diakonisches Tätigkeitsfeld und professionelles Angebot, dem eine gründliche Ausbildung und Standards fachlicher Qualifizierung zugrunde liegen. Diese Seelsorge zeichnet sich dadurch aus, dass sie aus der lebensförderlichen Grundhaltung des Evangeliums heraus geschieht und seelsorgesuchenden Menschen anbietet, diese Haltung für sie und mit ihnen zu erschließen. In situationssensibler Gestalt und jeweils individueller Ausrichtung zielt sie darauf ab, einen Raum der radikalen Freiheitszusage gegenüber allen Phänomenen des Lebens zu eröffnen, die Leben ausmachen, es beflügeln, erschweren und belasten. Dieses spezifische Potential bringt Seelsorge im kirchlichen Kontext insbesondere in interkulturelle und interreligiöse Kontexte mit ein.

Angesichts der zunehmenden kulturellen und religiösen Diversifizierung ist es von großer Bedeutung, kulturelle und religiöse Pluralisierungsprozesse wahrzunehmen und zu gestalten, sodass Menschen auch weiterhin hilfreiche und konstruktive Unterstützung durch professionelle kirchliche Seelsorge finden und in Anspruch nehmen können. Die besondere seelsorgliche Kompetenz von Akteur\*innen in der Nordkirche im interkulturellen und interreligiösen Kontext besteht darin, die persönlich-individuellen Herausforderungen, die mit den rasch voranschreitenden Veränderungen in unserer Gesellschaft einhergehen, theoretisch zu reflektieren und praktisch in die konkrete seelsorgliche und diakonische Arbeit einfließen zu lassen. Diese Aufgabe ist als Querschnittsthema in allen kirchlichen und diakonischen Arbeitsbereichen notwendig und gefragt.

Die besondere Herausforderung besteht darin, dass Seelsorge im Unterschied zu anderen religiösen Diensten keinen Katalog fachlicher Erfordernisse im Sinne eines regelhaften Verhaltens kennt. Deswegen kommt es in der Seelsorge(-ausbildung) umso mehr darauf an, persönliche Unterstützung zu bieten, um Gehörtes und Erlebtes differenziert wahrzunehmen, die ambivalente Kraft und Bedeutung vielschichtiger Bindungen zu reflektieren und daraus Handlungsalternativen abzuleiten. Auf diese Weise kann Seelsorge in religions- und kulturdiverse Lebenswelten hineinwirken und hilfreiche Unterstützung in Gemeinden, Krankenhäusern, KiTas, Schulen, Diakonie und an vielen anderen Orten der Nordkirche bieten.

Interreligiöse und interkulturelle seelsorgliche Kompetenz befähigt dazu, dass kirchliche Akteur\*innen auch dort Menschen begleiten und unterstützen, wo nicht (mehr) von einer kirchli-

chen Prägung norddeutsch-christlicher Frömmigkeit ausgegangen werden kann. Dazu braucht es Qualifizierungen, die helfen, mit den zunehmenden interkulturellen, interreligiösen und säkularen Herausforderungen angemessen umzugehen und gleichzeitig seelsorglich-persönlich in sie hineinwirken zu können. Um dies zu gewährleisten, sind grundlegende Fähigkeiten im Format Seelsorge nötig (z.B. wertfreie Gesprächsführung, aktives Zuhören, Selbst- und Fremdwahrnehmung usw.). Zudem muss der Umgang mit verschiedenen kommunikationstheoretischen Modellen, psychologischen Verfahren und kulturellen Deutungsmustern eingeübt werden. Ferner braucht es eine Verbindung zu den verschiedenen Orten von Seelsorge in Gemeinden und Spezialseelsorgestellen wie z.B. im Krankenhaus. Grundlage dafür ist die besondere Befähigung zu sozialer und diakonischer Vernetzung innerhalb der Nordkirche aber auch mit Akteur\*innen im Quartier im Sinne der Beförderung von Seelsorge als Querschnittsthema. Und schließlich müssen die erlernten Fertigkeiten in Beziehung gebracht werden zum christlichen Gottes- und Menschenbild evangelisch-lutherischer Prägung und dem (nord-)kirchlichen Selbstverständnis. Entsprechende Arbeit wird an vielen Schnittstellen der Nordkirche beispielhaft geleistet z.B. im Kontakt der Nordkirche zu Internationalen Gemeinden afrikanischer, asiatischer und persischer Prägung und der interreligiösen Seelsorgeausbildung im Hamburger KSA-Zentrum.

Für die zukünftige Aus- und Fortbildung von Haupt- und Ehrenamtlichen in Seelsorge ist es wichtig, schon vorhandene Ansätze weiter auszubauen und zu professionalisieren. Darüber hinaus sollen möglichst viele Institutionen, die Seelsorge und Seelsorgeausbildungen anbieten, in die Gestaltung der besonderen Herausforderungen von Seelsorge im interkulturellen und interreligiösen Kontext einbezogen werden. Gemeinden mit interkulturellem Profil sollen in ihrer seelsorgerlichen und diakonischen Arbeit gefördert werden, ihre Angebote stetig zu professionalisieren und zu vernetzen. Auf diese Weise können und sollen gemeinsame Antworten auf gegenwärtig und zukünftig anstehende Herausforderungen erörtert werden mit dem Ziel, die seelsorglichen (Ausbildungs-)Angebote der Nordkirche auf die spezifischen Herausforderungen der kulturellen und religiösen Veränderungen hin weiterzuentwickeln.

## 11.4 Leitprojekt Gottesdienst und liturgische Formen: „Gemeinsam singen, beten und essen in einer Welt der Vielfalt“

<b>Ist-Zustand</b>	Gemeinden in der Nordkirche richten ihre gottesdienstlichen Veranstaltungen kultursensibel aus.
<b>Innovation</b>	Durch thematische Vernetzung der Akteur*innen entstehen neue Projekte, Bewährtes wird einer breiteren Gruppe von Nutzer*innen bekannt gemacht.
<b>Handlungsfeld</b>	Gottesdienst und Liturgie
<b>Ziele (Teilprojekte) und Indikatoren</b>	<p>In einem (digitalen) Forum findet Austausch über interkulturelle Gottesdienstformen und –ideen statt (digitale Gottesdienstwerkstatt). <b>Indikator:</b> (digitales) Forum ist eingerichtet, Zahl der Nutzer.</p> <p>Gemeinden und Dienste und Werke werden zu interkulturelle Formen gottesdienstlicher Veranstaltungen ermutigt durch Aufbau einer (digitalen) Sammlung von good-practice-Beispielen. <b>Indikator:</b> Erweiterung des Themenfeldes auf der Internetseite <a href="http://www.nordkirche-interkulturell.de">www.nordkirche-interkulturell.de</a> und Verknüpfungen mit weiteren thematischen Webseiten (u.a. EKD)</p> <p>Gemeinden und Dienste und Werke werden für die interkulturelle Ausrichtung ihrer (gottesdienstlichen) Veranstaltungen sensibilisiert und befähigt. <b>Indikator:</b> Leitfaden für interkulturelle Gemeindegarbeit liegt vor, Fortbildungen finden statt.</p> <p>Das in gottesdienstlichen Veranstaltungen verwendete Liedgut wird auf latente Rassismen und Diskriminierung untersucht (Verknüpfung mit Leitprojekt „Rassismuskritisch Kirche sein“). <b>Indikator:</b> (Nicht-)Empfehlung für Verwendung wird begründet.</p>
<b>Zielgruppen</b>	Haupt- und Ehrenamtliche, die an der Vorbereitung und Durchführung von gottesdienstlichen Veranstaltungen beteiligt sind (u.a. Pastor*innen, Diakon*innen, Lektor*innen, Kirchenmusiker*innen, Prädikant*innen).
<b>Kooperationspartner*innen</b>	Hauptbereich Gottesdienst und Gemeinde (u.a. Gemeindedienst, Gottesdienst-Institut), KL-Ausschuss Gottesdienst und Kirchenmusik
<b>Umfang/Reichweite</b>	Ortsgemeinden, Dienste und Werke
<b>Dauer und Planung</b>	5 Jahre
<b>Projektverantwortliche</b>	Stelle für interkulturelle Kirchenentwicklung in Zusammenarbeit mit den Fachstellen der genannten Kooperationspartner*innen.
<b>Kosten</b>	Arbeitskapazität der Stelle für interkulturelle Kirchenentwicklung und der kooperierenden Fachstellen.

Erläuterungen:

Interkulturelle Gottesdienste vereinen die liturgischen Gewohnheiten und Ritualbiographien, Wertesysteme und Ausdrucksformen der Gottesdienstteilnehmenden aus verschiedenen kulturellen Traditionen, religiösen und ethnischen Herkünften. Eine liturgisch-homiletische

Wahrnehmung der Ausgangssituation in interkultureller Perspektive beschäftigt bereits viele für gottesdienstliche Veranstaltungen Verantwortliche sowohl im städtischen als auch im ländlichen Bereich der Nordkirche. Theologisch gedeutet transzendieren Christinnen und Christen, die sich als Teil der geglaubten einen heiligen, christlichen Kirche verstehen, die eigenen Nationalitäten und Ethnizitäten, um gemeinsam Gott zu feiern.

Dabei spielen u.a. folgende Fragen eine Rolle bei der gemeinsamen Vorbereitung und Durchführung:

- Wie wird die gute Botschaft von Gottes Gerechtigkeit in Gottesdiensten zur Darstellung gebracht – gerade auch gegen die Erfahrungen marginalisierter Gruppen?
- Wie werden Glaubende zu gleichberechtigten handelnden Subjekten mit liturgisch-homiletischer Verantwortung und nicht nur zu Objekten im gottesdienstlichen Handeln?
- Wie kann es gelingen, die eigene konfessionelle/religiöse Tradition im Dialog und weniger in Abgrenzung zu bestimmen?

Das Verstehen konfessioneller Grenzen verlangt einen tiefgehenden ökumenischen Austausch und muss deshalb eingeübt werden. Darüber hinaus geht es vielfach auch darum, die (spirituellen) Traditionen marginalisierter Gruppen verstehen zu lernen. D.h. interkulturelle Gottesdienste lösen die Unterschiede nicht auf, sondern machen sie sichtbar, aber sozusagen als „vorletzte Dinge“, die im gottesdienstlichen Geschehen ihre Ausrichtung auf Gott erfahren.

Ein ermutigendes Beispiel ist der interkulturelle Lektor\*innenkurs in den Landeskirchen der Pfalz und in Hessen-Nassau. Die bewährte Ausbildung (die in etwa mit der nordkirchlichen Prädikant\*innen-Ausbildung vergleichbar ist) für ein kirchliches Amt mit nun interkultureller Ausrichtung hat das Ziel, Menschen mit Migrationshintergrund zu ermöglichen, sich in evangelischen Kirchen in Deutschland leichter heimisch zu fühlen und am Verkündigungsdienst teilzunehmen. Der interkulturelle Kurs bietet die Gelegenheit, Landeskirchen mit ihrem gottesdienstlichen Leben, ihren theologischen Prägungen und Frömmigkeitsformen näher kennenzulernen und so zu Brückenbauern zwischen den „christlichen Kulturen“ zu werden. Durch die Übernahme eines Lektor\*innenamtes wird im Gottesdienst sichtbar, dass die Kirche Jesu Christi größer und vielfältiger ist, als es das landeskirchliche Spektrum häufig abbildet.

## 11.5 Leitprojekt Interkulturelle Experimentierfelder und Erfahrungsräume vor Ort

<b>Ist-Zustand</b>	Kirchenkreise und Kirchengemeinden führen interkulturelle Projekte durch, die aufgrund personeller und finanzieller Rahmenbedingungen häufig auf Kurzfristigkeit angelegt sind und deren Wirksamkeit limitiert ist.
<b>Innovation</b>	Die Einrichtung interkultureller Experimentierfelder und Erfahrungsräume ermöglicht langfristige und nachhaltige interkulturelle Lernerfahrungen und damit exemplarisch strukturelle Veränderungen im Verständnis von interkulturellem Kirche-Sein.
<b>Handlungsfeld</b>	Interkulturelle Kirchenentwicklung
<b>Ziele (Teilprojekte) und Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bestehende und durchgeführte Projekte interkultureller Erfahrungsräume sind aufgelistet und ausgewertet, weitere Bedarfe analysiert. <b>Indikator:</b> Projektliste mit Auswertung und Liste des Bedarfs liegen vor.</li> <li>- Modellprojekte interkultureller Lernorte (z.B. Gründung „internationale Gemeinde“) für die Einübung in Vielfalt und die Umsetzung ihrer strukturellen Voraussetzungen sind konzipiert und lokal realisiert. <b>Indikator:</b> Anzahl durchgeführter Projekte.</li> <li>- die durchgeführten Modellprojekte sind hinsichtlich ihres transformativen Modellcharakters und ihres Beitrags zum systemischen Umbau von Kirche evaluiert. <b>Indikator:</b> Ergebnisse der durchgeführten Evaluation.</li> </ul>
<b>Zielgruppen</b>	Kirchenkreise, Kirchengemeinden
<b>Kooperationspartner*innen</b>	Kirchenkreise, Kirchengemeinden, Fachstellen wie Gemeindedienst der Nordkirche und Arbeitsstelle Kirche im Dialog, Flüchtlingsbeauftragte und Ökumenische Arbeitsstellen in den Kirchenkreisen, Fachstellen der Diakonischen Werke (vgl. AMIF-Projekte), wissenschaftliche Begleitung.
<b>Umfang/Reichweite</b>	Exemplarisch Akteur*innen aus Kirchenkreisen und Kirchengemeinden
<b>Dauer und Planung</b>	Zunächst 5 Jahre
<b>Projektverantwortliche</b>	Die an der Errichtung von Modellprojekten Beteiligten
<b>Kosten</b>	Mischfinanzierung zwischen Kirchengemeinde, Kirchenkreis und Landeskirche

Erläuterungen:

Die Kirche Jesu Christi hat im Laufe der Jahrhunderte und in unterschiedlichen Kontexten in verschiedenen Sozialgestalten existiert. Nicht zuletzt angesichts der gesellschaftlichen Entwicklung ist die Nordkirche herausgefordert, Modelle für ein gutes Miteinander mit Christ\*innen unterschiedlicher Herkunft, Menschen anderer religiöser Orientierung und Konfessionslosen in den Kommunen und Quartieren zu finden, die „der Stadt Bestes suchen“.

Die Evangelische Kirche von Westfalen (EKvW) hat im Kirchenkreis Dortmund in der Dortmunder Nordstadt einen Erprobungsraum errichtet, in dem sich die traditionell ausgerichtete

Ev. Lydia-Kirchengemeinden in einem fünfjährigen Transformationsprozess (2016-2020) als erste Westfälische Ortsgemeinde zu einer interkulturell-internationalen Gemeinde entwickelte. Die konzeptionelle Neuausrichtung betrifft Arbeitsfelder wie Gottesdienst, Besuchsdienst, Bibelarbeit, Kirchenmusik und Kinder- und Jugendarbeit. Die Gemeinde ist mit quartiersbezogenen Gremien vernetzt, arbeitet mit den Internationalen Gemeinden im Stadtteil zusammen und pflegt die interreligiöse Zusammenarbeit mit Vertreter\*innen anderer Religionen.

In der Nordkirche gibt es vermehrt Gemeinden, die interkulturelle Projekte durchführen, sich zu interkulturell-internationalen Gemeinden transformieren bzw. sich als solche verstehen und bereits langjährige Erfahrung in der interkulturellen Arbeit gesammelt haben (z.B. St. Lorenz-Kirchengemeinde/Lübeck; Integrations- und Familienzentrum Schorsch in der Kirchengemeinde St. Georg-Borgfelde/Hamburg; „Sozialkirche Gaarden“/Kiel). Neben einem verstärkten Engagement in Diskurs- und Bildungsaufgaben geht es hier insbesondere um die Etablierung einer weiterführenden Praxis, die eine Vorreiterrolle einnimmt.

Diese Entwicklung wird nicht auf einzelne Projekte oder Gemeinden beschränkt bleiben. Kirchengemeinden sollten in zukünftigen interkulturellen Gestaltungsprozessen nicht allein gelassen werden. Kircheninterne Beratungs- und Moderationskompetenz sollte genutzt werden, um mit dem Kirchengemeinderat Bedarfe zu ermitteln und neue Strukturen und Vernetzungen zu entwickeln und deren Umsetzung zu begleiten.

Die Initiierung und Umsetzung der Modellprojekte geschieht in Arbeitsteilung zwischen den Gliederungen der Landeskirche, wie es z.B. in der Lydia-Gemeinde der Fall ist. Die landeskirchliche Ebene beteiligt sich an der Bereitstellung finanzieller Mittel und sorgt für Möglichkeiten der Beratung und Begleitung. Beteiligung in Form von Ermutigung, Ermöglichung und Vernetzung liegt bei der Ebene des Kirchenkreises. Analyse, Planung und Umsetzung wäre Aufgabe der Kirchengemeinde vor Ort.

Der mit Veränderungsprozessen einhergehende Kulturwandel führt hin zu einem neuen Gemeindebild und Gemeindeprofil, das sich in Strukturen, Denkmätern, Mentalitäten ausdrückt. Eine großflächige Umsetzung der Ideen führt langfristig insgesamt zu einem Kulturwandel, der Veränderungen in den beteiligten Ebenen mit sich bringt.

## 11.6 Leitprojekt Kommunikationsstrategie – „Interkulturelle Öffnung in der Nordkirche als Gewinn“

<b>Ist-Zustand</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- eine Webseite zur Interkulturellen Öffnung wurde 2019 eingerichtet (www.nordkirche-interkulturell.de)</li> <li>- einzelne Gemeinden, Kirchenkreise und Dienste und Werke berichten und werben für Projekte und Maßnahmen interkultureller Öffnung</li> </ul>
<b>Innovation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- der interkulturelle Öffnungsprozess wird als landeskirchliche Initiative durch eine Kommunikationsstrategie mit entsprechenden Maßnahmen innerkirchlich und nach außen bekannt gemacht und unterstützt</li> <li>- die Arbeitsbereiche Öffentlichkeitsarbeit und interkulturelle Kirchenentwicklung sind über das gemeinsame Themenfeld „interkulturelle Kommunikation“ gut miteinander vernetzt.</li> </ul>
<b>Handlungsfeld</b>	Kommunikation (innerkirchlich, kirchliche und außerkirchliche Öffentlichkeit)
<b>Ziele (Teilprojekte) und Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- der interkulturelle Öffnungsprozess und seine Ziele sind in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, Diensten und Werken und Hauptbereichen und der landeskirchlichen Ebene bekannt; die kirchliche und außerkirchliche interessierte Öffentlichkeit ist informiert <b>Indikator:</b> landeskirchenweite Öffentlichkeitskampagne wurde durchgeführt</li> <li>- die Verantwortlichen für Öffentlichkeitsarbeit und die Akteur*innen für Interkulturelle Öffnung in der Nordkirche setzen gemeinsam exemplarisch Modellprojekte interkultureller Kommunikation um <b>Indikator:</b> Anzahl Projekte</li> <li>- Standards für kultursensible Kommunikation sind veröffentlicht und bekannt <b>Indikator:</b> veröffentlichte Standards</li> <li>- Kirchengemeinden und Einrichtungen richten ihre Öffentlichkeitsarbeit verstärkt interkulturell aus <b>Indikator:</b> praktischer Leitfaden für Kirchengemeinden und Einrichtungen ist veröffentlicht</li> </ul>
<b>Zielgruppen</b>	- Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Dienste und Werke, Hauptbereiche, evtl. Landesverbände Diakonie, landeskirchliche Ebene
<b>Kooperationspartner*innen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Referent*innen für Öffentlichkeitsarbeit in den Kirchenkreisen</li> <li>- Referent*innen für Öffentlichkeitsarbeit in Diensten und Werken</li> <li>- Referent*innen für Öffentlichkeitsarbeit in den Hauptbereichen</li> <li>- Referent*innen für Öffentlichkeitsarbeit in den Landesverbänden Diakonie</li> <li>- neue deutsche Medienmacher*innen</li> <li>- Fachkräfte/Akteur*innen für Interkulturelle Öffnung</li> <li>- Migrant*innen-Selbstorganisationen</li> <li>- Verbindung zum Leitprojekt „Rassismuskritisch Kirche sein“</li> </ul>
<b>Umfang/Reichweite</b>	alle Bereiche der Nordkirche
<b>Dauer und Planung</b>	Die Kommunikationsstrategie soll mit Auftaktmaßnahmen den Prozess Interkultureller Öffnung bekannt machen und den Prozess durch weitere Maßnahmen punktuell begleiten, die Planung sollte 2022/23 erfolgen
<b>Projektverantwortliche</b>	Kommunikationswerk der Nordkirche, Stelle für interkulturelle Kirchen-

	entwicklung
<b>Kosten</b>	Arbeitskapazität des Kommunikationswerks sowie der Referent*innen für Öffentlichkeitsarbeit; Kosten für Honorarmittel, Maßnahmen und Modellprojekte (wie z.B. Social-Media-Kampagne, Plakataktion, Erweiterung der IKÖ-Internetseite, Handreichung) aus z.B. hauptbereichs- und/oder hauptbereichsübergreifenden Mitteln.

Erläuterungen:

Der Prozess der interkulturellen Kirchenentwicklung als Organisationsveränderung ist (auch) ein Kommunikationsprozess – nach innen wie nach außen. Er findet auf Augenhöhe mit der Zielgruppe und für die Zielgruppe statt. Eine diverse Aufstellung der Arbeitsgruppen ist hierfür unabdingbar.

Die Arbeit in den Qualitätszirkeln zur Interkulturellen Öffnung in der Nordkirche zwischen 2019 und 2020 hat gezeigt, dass an die einzelnen Zirkel z.T. die Erwartung herangetragen wurde, ihre Ergebnisse möglichst umfassend in die gesamte Nordkirche einzutragen. Dies führte teilweise zu einer Überforderung. Die Erfahrung zeigt, dass gleich zu Beginn ein Kommunikationskonzept zu entwickeln ist, um den Transfer des Prozesses, seiner Zwischenergebnisse und Resultate in die Organisation zu erleichtern und die Kommunikation möglichst interessant, überraschend und umfassend im Fluss zu halten.

Mit Blick auf die Kommunikation nach außen besteht der übergreifende Anspruch darin, das Bild der Nordkirche als interkulturell orientierter Organisation durch Veröffentlichungen darzustellen und über (Zwischen-)Ergebnisse des Prozesses zu informieren. Daneben sollte Informationsmaterial verständlich und migrationssensibel gestaltet werden. Ein weiterer Aspekt besteht darin, die Nordkirche als attraktive Arbeitgeberin in einer vielfältigen Gesellschaft zu präsentieren. Insgesamt sollten Maßnahmen interkulturell orientierter Medien- und Öffentlichkeitsarbeit mit vorhandenen PR-Konzepten abgeglichen werden.

Auch wenn kultursensible Kommunikation von den Maßnahmen (Produkten) her entwickelt wird, sollte von Beginn an die fachliche Verbindung von Kommunikation und interkultureller Kirchenentwicklung mitgedacht werden (Struktur). Die gemeinsame Projektentwicklung durch Referent\*innen aus der Öffentlichkeitsarbeit und aus der interkulturellen Kirchenentwicklung ermöglicht den kultursensiblen Blick bei der Erstellung von z.B. Flyern, Handreichungen, Veranstaltungen etc. von Anfang an. Die entsprechende Zielgruppe wird immer als Reflexionsschleife miteinbezogen. Diesem Reflexionsprozess wird genügend Zeit zugesprochen.

## 11.7 Leitprojekt Stelle für interkulturelle Kirchenentwicklung: „Handlungsbedarfe erkennen, Maßnahmen konzipieren und strukturelle Veränderungen angehen“

<b>Ist-Zustand</b>	Interkulturelle Arbeit wird in den Gliederungen der verfassten Kirche als Teilbereich von Stellen wahrgenommen, erfolgreiche Ansätze interkultureller Öffnung sind in verschiedenen Einrichtungen vorhanden.
<b>Innovation</b>	Auf landeskirchlicher Ebene gibt es eine Referent*innenstelle, die die Umsetzung und Koordinierung des IKÖ-Gesamtkonzeptes als Querschnittsaufgabe von Kirche gewährleistet.
<b>Handlungsfeld</b>	Interkulturelle Kirchenentwicklung
<b>Ziele (Teilprojekte) und Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interkulturelle Orientierung und Öffnung ist als Querschnittsaufgabe in der Nordkirche anhand des Gesamtkonzeptes verankert. <b>Indikator:</b> Beschluss der Kirchenleitung zum Gesamtkonzept liegt vor.</li> <li>- Die Umsetzung des Gesamtkonzeptes und seiner Leitprojekte ist zwischen den Gliederungen der Nordkirche koordiniert, die interkulturelle Arbeit ist mit den Einrichtungen und Akteur*innen gut vernetzt. <b>Indikator:</b> Priorisierung der Leitprojekte ist erfolgt, identifizierte Leitprojekte sind kommuniziert und befinden sich in der Umsetzungsphase.</li> <li>- Dienstleistungen sind im partnerschaftlichen Dialog für die Gliederungen der Nordkirche erbracht. <b>Indikator:</b> Zahl der Dienstleistungen und Partnerschaften.</li> <li>- Der jährliche Bericht über den Fortschritt des interkulturellen Öffnungsprozesses für die Kirchenleitung ist erarbeitet und die Fortschreibung des Gesamtkonzeptes ist gewährleistet. <b>Indikator:</b> Bericht an die Kirchenleitung, überarbeitetes Gesamtkonzept.</li> <li>- Die Geschäftsführung für die Steuerungsgruppe ist übernommen. <b>Indikator:</b> Steuerungsgruppe ist arbeitsfähig.</li> <li>- Die Webseite wird als Serviceleistung aktualisiert und weitere Social Media-Angebote werden entwickelt. <b>Indikator:</b> Existenz digitaler Angebote.</li> <li>- Fachliche Impulse sind in enger Zusammenarbeit mit Wissenschaft und Praxis z.B. in Form von Fachtagungen gegeben. <b>Indikator:</b> Anzahl der Veranstaltungen und Kooperationen</li> </ul>
<b>Zielgruppen</b>	Kirchenleitung, Steuerungsgruppe, Akteur*innen im Bereich interkultureller Arbeit in den Gliederungen der Kirche und ihrer Diakonie.
<b>Kooperationspartner*innen</b>	Akteur*innen im Bereich interkultureller Arbeit in den Gliederungen der Kirche und ihrer Diakonie (Fachreferent*innen), außerkirchliche Akteur*innen, Beauftragte für interkulturelle Arbeit in anderen Landeskirchen, Fach- und Arbeitsgruppen (AG Kirche interkulturell)
<b>Umfang/Reichweite</b>	Alle Gliederungen der Kirche, ihre Diakonie, außerkirchliche Organisationen, EKD-weit
<b>Dauer und Planung</b>	5 Jahre (2022-26)
<b>Projektverantwortliche</b>	Beratender Ausschuss der Kirchenleitung bzw. Steuerungsgruppe
<b>Kosten</b>	Personal- und Sachkosten für fünf Jahre (zweckgebundene Rücklage des Hauptbereichs Mission und Ökumene)

Erläuterungen:

s.o. unter 10.1.3

## 11.8 Leitprojekt „Leitung zeigt Haltung und geht vorbildlich voran“

<b>Ist-Zustand</b>	Leitungspersonen sind unterschiedlich intensiv über das Thema Interkulturelle Öffnung informiert und in den Prozess involviert.
<b>Innovation</b>	Leitungspersonen nehmen Interkulturelle Öffnung als Leitungsaufgabe wahr und sorgen in ihrem Zuständigkeitsbereich für Partizipation am Öffnungsprozess.
<b>Handlungsfeld</b>	Interkulturelle Kirchenentwicklung
<b>Ziele (Teilprojekte) und Indikatoren</b>	<p>- Die Mitglieder der Kirchenleitung, die Bischöfinnen und Bischöfe sowie die Landessynodalen sind über den Öffnungsprozess informiert und haben eine Position entwickelt.  <b>Indikator:</b> Die Mitglieder der Kirchenleitung und die Landessynodalen haben einen Thementag zu Interkultureller Öffnung im Rahmen der Synodentagung durchgeführt.</p> <p>- Die Pröpstinnen und Pröpste sind über den Öffnungsprozess informiert, haben eigene Erfahrungen aus ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich ausgetauscht und sammeln weitere Ideen für die Befassung bzw. Umsetzung des Themas in ihren Kirchenkreisen.  <b>Indikator:</b> Die Landesbischöfin führt gemeinsam mit den Pröpst*innen einen Gesamtkonvent zum Thema Interkulturelle Öffnung durch. Die Pröpstinnen und Pröpste thematisieren Interkulturelle Öffnung in den jeweiligen Pastor*innenkonventen/Konventen der Dienste und Werke.</p> <p>- Die Hauptbereiche legen einen Schwerpunkt ihrer Arbeit auf das Thema Interkulturelle Öffnung.  <b>Indikator:</b> Die Leiterinnen und Leiter der Hauptbereiche haben sich auf der Gesamtkonferenz der Hauptbereiche eingehend mit dem Thema Interkulturelle Öffnung beschäftigt. Der Hauptbereich Mission und Ökumene und andere Hauptbereiche haben Interkulturelle Öffnung (weiter) als Schwerpunktziel in der Zielorientierten Planung gesetzt und Kooperationsmöglichkeiten untereinander gefunden.</p>
<b>Zielgruppen</b>	Mitglieder der Kirchenleitung, Landessynodale, Bischöfinnen und Bischöfe, Pröpstinnen und Pröpste, Leiterinnen und Leiter der Hauptbereiche (und ihre Mitarbeitenden in den Abteilungen bzw. Diensten und Werken, Steuerungsgruppen und Kuratorien), Konvent der Dienste und Werke
<b>Kooperationspartner*innen</b>	Die Zielgruppen sind zugleich als Kooperationspartner*innen anzusehen.
<b>Umfang/Reichweite</b>	Personen in kirchenleitenden Funktionen, kirchenleitende Gremien
<b>Dauer und Planung</b>	5 Jahre
<b>Projektverantwortliche</b>	Steuerungsgruppe des IKÖ-Prozesses
<b>Kosten</b>	Entstehende Kosten werden aus den laufenden Haushalten der beteiligten Gremien gedeckt.

Erläuterungen:

Prozesse interkultureller Öffnung entfalten dann Wirkung, wenn Leitung Verantwortung für die Veränderungsstrategie übernimmt. Leitung muss den Prozess initiieren und auch dauerhaft unterstützen. Eine einmalige Willensbekundung reicht für einen auf mehrere Jahre angelegten tiefgreifenden Prozess nicht aus.

Leitungshandeln in der Nordkirche geht von Personen und Gremien aus. Die Umsetzung einer interkulturell orientierten Kultur im eigenen Verantwortungsbereich und die Beschäftigung mit dem Thema der interkulturellen Kirchenentwicklung durch die Nutzung geeigneter Formate erscheint vielversprechend, um das Thema örtlich, regional und landeskirchenweit zu verankern.

Der interkulturelle Öffnungsprozess ist von der Kirchenleitung 2014 angestoßen und durch die Einrichtung von Qualitätszirkeln in einem bottom-up-Prozess vorangebracht worden. Für die Umsetzung des Gesamtkonzeptes ist es zentral, dass Leitung dafür Verantwortung übernimmt. In den jeweiligen Arbeitsfeldern und Gliederungen muss ein Konsens darüber bestehen, den Prozess im jeweiligen Zuständigkeitsbereich einzuleiten (z.B. im Rahmen der bewährten Visitationen, von Jahresgespräche, zielorientierter Planung), durchzuführen bzw. weiterzuentwickeln und für die Verstetigung zu sorgen.

Leitung muss für diese Aufgabe gestärkt und nach Möglichkeit begeistert werden in Form von Unterstützungs- und Fortbildungsangeboten mit praxisnahen Strategien und Handlungsempfehlungen zu Themen wie Diversität, interkultureller Öffnung, Rassismus und Diskriminierung.

Fortbildungen auf Leitungsebene können Auslöser für verstärkte Bestrebungen in dem Themenfeld interkultureller Kirchenentwicklung sein. Zusammenhänge zwischen interkultureller Öffnung und Kirchenentwicklung werden bewusster, Vorteile für die interkulturelle Sensibilisierung der Beschäftigten und Zielgruppen werden erkannt.

## 11.9 Leitprojekt Bildung

<b>Ist-Zustand</b>	Angebot und Nachfrage für Bildungsveranstaltungen zu interkultureller Sensibilisierung sind in der Nordkirche unterschiedlich verteilt; die Qualität der Bildungsveranstaltungen variiert.
<b>Innovation</b>	Die Bildungsangebote zu interkultureller Sensibilisierung sind aufeinander abgestimmt, die Bildungsträger in diesem Feld gut vernetzt und die Angebote zielgruppenspezifisch ausgerichtet; interkulturelle Sensibilisierung wird als Teil der Organisationsentwicklung verstanden.
<b>Handlungsfeld</b>	Bildung
<b>Ziele (Teilprojekte) und Indikatoren</b>	<p>Der Bedarf an Maßnahmen zur interkulturellen Sensibilisierung ist erhoben. <b>Indikator:</b> durchgeführte Erhebung.</p> <p>Die bisherigen Bildungsangebote zu interkultureller Sensibilisierung sind erhoben, ausgewertet und ggf. gebündelt. <b>Indikator:</b> durchgeführte Erhebung und Auswertung.</p> <p>Bildungsmaßnahmen und Modellprojekte zu interkultureller Sensibilisierung sind konzipiert und dem jeweiligen Bedarf angepasst. <b>Indikator:</b> Angebot an entsprechenden Maßnahmen und Projekte und deren Realisierung.</p> <p>Durchgeführte Maßnahmen und Projekte zu interkultureller Sensibilisierung werden kontinuierlich ausgewertet. <b>Indikator:</b> durchgeführte Auswertungen.</p> <p>Die Bildungsträger in der Nordkirche überprüfen ihre Bildungsmaßnahmen mit Blick auf den Aspekt interkultureller Sensibilisierung und entwickeln sie ggf. in diesem Sinne fort, entsprechende Standards, pädagogische Konzepte und Strukturen sind gemeinsam abgestimmt und werden umgesetzt. <b>Indikator:</b> Bildungsmaßnahmen sind interkulturell ausgerichtet (und entsprechen festgelegten Qualitätsstandards).</p>
<b>Zielgruppen</b>	Teilnehmer*innen von Bildungsveranstaltungen in der Nordkirche, Bildungsträger in der Nordkirche mit ihren Mitarbeiter*innen (u.a. Frauenwerk der Nordkirche, Jugendpfarramt), Pastor*innen, Vikar*innen.
<b>Kooperationspartner*innen</b>	Hauptbereich Schule, Gemeinde- und Religionspädagogik, Landesverbände Diakonie, Pastorkolleg, Predigerseminar, Rauhes Haus/Ev. Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie, Evangelische Akademie, bestehende Arbeitsgemeinschaften bzw. Netzwerke
<b>Umfang/Reichweite</b>	Alle Lern- und Bildungsorte in der Nordkirche, alle Haupt- und Ehrenamtlichen
<b>Dauer und Planung</b>	5 Jahre
<b>Projektverantwortliche</b>	Stelle für interkulturelle Kirchenentwicklung in Kooperation mit den Leitungen/Fachreferent*innen der oben genannten Kooperationspartner*innen
<b>Kosten</b>	Arbeitskapazitäten der Kooperationspartner*innen, Honorar- und Sachmittel.

Erläuterung:

Durch Zuwanderung, demografischen Wandel und Internationalisierung werden in Kirchengemeinden, in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen und anderen kirchlichen Lern- und Bildungsorten neue und erweiterte Qualifikationen in der Arbeit gebraucht. Was theologisch erkannt und seelsorgerlich einzuholen ist, bedarf entsprechender Sensibilisierungs- und (Weiter-)Bildungsmaßnahmen. Bildung (in Form von Aus-, Fort- und Weiterbildung und zwar im Sinne des „Lebenslangen Lernens“) ist ein zentraler Schlüssel von gelingenden IKÖ-Prozessen. Die Aneignung interkultureller bzw. diversitätssensibler Kompetenzen bei Professionellen und Ehrenamtlichen ist ein permanenter, nie abgeschlossener Prozess, der regelmäßig Eingang in die Ausbildung, in Arbeitsabläufe und in Teamprozesse im Sinne eines integrierten Bildungsansatzes finden sollte. Nordkirchliche Einrichtungen sowie die drei diakonischen Landesverbände bieten eine Vielzahl an Veranstaltungen und Fortbildungen in verschiedenen Formaten zu den Themen Interkultureller Kompetenz und Religionssensibilität an. Zielführend erscheint der Weg, interkulturelle Kompetenz als Bildungsziel in gegenwärtig strukturierte Curricula aufzunehmen.

Interkulturelle Bildungsangebote sind dann effektiv, wenn sie nicht als Einzelmaßnahmen durchgeführt werden, sondern in den Gesamtprozess der Interkulturellen Öffnung eingebunden sind und die Bildungsträger in der Nordkirche sich gut vernetzen und gemeinsame Definitionen, Standards und pädagogische Ansätze ins Gespräch bringen und miteinander abstimmen. Zugleich müssen Inhalte und Methoden der Bildungsveranstaltungen zu der jeweiligen Zielgruppe passen, damit sie einen konkreten Nutzen für die praktische Arbeit entfalten. Eine interkulturelle Fortbildung für ehrenamtliche Jugendmitarbeiter benötigt andere Inhalte als etwa die für hauptamtliche Küsterinnen und Küster.

Ein Praxisbeispiel: Das bei der Arbeitsstelle Konfirmandenarbeit im Kirchenkreis Schleswig-Flensburg buchbare Modul zur interkulturellen Sensibilisierung könnte nach einer gemeinsamen Auswertung und Überarbeitung auch in anderen Kirchenkreisen Anwendung finden und ein Beitrag für die interkulturelle Sensibilisierung von Konfirmand\*innen, Teamern, Pastor\*innen und Jugendmitarbeiter\*innen darstellen und zugleich ein Baustein im interkulturellen Öffnungsprozess in der Nordkirche bilden.

Bei der Ausarbeitung von Themen und Umsetzung von Modulen ist auf die Auswahl jeweils geeigneter Referentinnen und Referenten zu achten. Ein nordkirchenweiter Trainer\*innen-Pool aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern sollte aufgebaut werden und die Mitglieder durch Weiterbildung qualifiziert werden. Dadurch wird u.a. garantiert, dass sie mit den Gegebenhei-

ten der verschiedenen nordkirchlichen Arbeitsbereiche vertraut sind und Angebote auf den jeweiligen Arbeitsschwerpunkt bezogen anbieten können.

Kontrovers diskutiert wurde in der Steuerungsgruppe der IKÖ-Qualitätszirkel, inwieweit thematische Bildungsveranstaltungen als verbindliche oder freiwillige Angebote erscheinen sollen (diese Frage war auch Bestandteil einer nicht-repräsentativen Umfrage eines Qualitätszirkels). Verbindlichkeit als „Ansage“ der Kirche setzt einerseits ein Zeichen: Das ist uns wichtig! Andererseits wurde erwogen, dass „Zwangs“veranstaltungen durchaus einen negativen Effekt auf die Zielgruppen haben können. Eine Perspektive bei dieser Frage wird in einer „Haltungsentwicklung“ gesehen, sodass das Thema Interkulturalität ein Leitungsthema wird und durch seine Aktualität und Priorität als wichtig eingestuft wird und im Idealfall durch qualitativ hochwertige Angebote anziehend wirkt.

Ein besonderes Augenmerk sollte auf Kinder und Jugendliche als Teil des Interkulturellen Öffnungsprozesses und der damit verbundenen Bildungsarbeit gelegt werden. Kinder und Jugendliche machen einen großen Teil kirchlicher Arbeit aus. Ob ein Kind lernt und wahrnimmt, dass nur ein Buntstift in hellbeige „Hautfarbe“ heißt, oder ob es eine Vielzahl an Buntstiften mit vielen „Hautfarben“ zur Verfügung gestellt bekommt und dadurch von Anfang an weiß, dass es viele verschiedene Hauttöne gibt, entscheidet sich bereits in jungen Jahren durch entsprechende Bildung und Förderung von Wahrnehmungskompetenz.

Neben den vulnerablen Gruppen selbst sollten Kita-Erzieher\*innen und Erziehungsberechtigte in die interkulturelle Arbeit einbezogen werden

Ein weiteres Praxisbeispiel: Der Kita-Fachdienst im Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg bietet auf Basis der theologisch-religionspädagogischen Aufbauqualifizierung (TRA) das Modul Interreligiosität für pädagogische Fachkräfte an.

## 11.10 Leitprojekt Internationale Gemeinden

<b>Ist-Zustand</b>	Die Zusammenarbeit zwischen Nordkirche und Internationalen Gemeinden hat eine bewährte Organisationsstruktur durch den Internationalen Kirchenkonvent
<b>Innovation</b>	Nachdem durch den Internationalen Kirchenkonvent eine organisatorische Struktur für die Zusammenarbeit geschaffen worden ist, wird die Kooperation systematisch vertieft und ausgeweitet.
<b>Handlungsfeld</b>	Internationale Gemeinden
<b>Ziele (Teilprojekte) und Indikatoren</b>	<p>Die Reichweite des ekklesiologisch begründeten Miteinanders zwischen Nordkirche und Internationalen Gemeinden zwischen Selbstbehauptung und Kooperation ist geklärt.  <b>Indikator:</b> Bestehende kirchenrechtliche Möglichkeiten der Verfassung für Gemeindeformen jenseits der Parochie werden angewandt.</p> <p>Modellprojekte integrativen Zusammenlebens und interkulturellen Lernens zwischen landeskirchlichen und Internationalen Gemeinden sind initiiert und durchgeführt (vgl. Leitprojekt 11.5).  <b>Indikator:</b> Anzahl durchgeführter Projekte.</p> <p>Weitere Empfehlungen für die EKD und ihre Gliedkirchen für die Arbeit mit Internationalen Gemeinden aus dem EKD-Text 119 „Gemeinsam evangelisch!“ werden auf den aktuellen Stand ihrer Umsetzung überprüft und weitere Umsetzungsmöglichkeiten ausgelotet (u.a. kultursensible Seelsorge, sensible Arbeit für Jugendliche mit Migrationshintergrund).  <b>Indikator:</b> Umsetzung der Empfehlungen aus „Gemeinsam evangelisch!“</p> <p>Mitglieder Internationaler Gemeinden bringen sich kreativ und kritisch in den Öffnungsprozess der Nordkirche ein.  <b>Indikator:</b> Anzahl der beteiligten Mitglieder aus Internationalen Gemeinden.</p>
<b>Zielgruppen</b>	Leitungen und Mitglieder Internationaler Gemeinden und der Nordkirche, Mitglieder Nordkirche
<b>Kooperationspartner*innen</b>	Internationaler Kirchenkonvent zwischen Nordkirche und Internationalen Gemeinden, African Christian Council Hamburg, die drei Arbeitsgemeinschaften Christlicher Kirchen auf dem Gebiet der Nordkirche, (zivile) Migrant*innen-Selbstorganisationen
<b>Umfang/Reichweite</b>	Die themenrelevanten Arbeitsfelder in der Nordkirche
<b>Dauer und Planung</b>	5 Jahre
<b>Projektverantwortliche</b>	Referent für die Zusammenarbeit zwischen der Nordkirche und Internationalen Gemeinden, Ökumenebeauftragte der Nordkirche
<b>Kosten/Finanzierung</b>	Arbeitskapazität des Referenten für die Zusammenarbeit zwischen der Nordkirche und Internationalen Gemeinden und der Ökumenebeauftragten der Nordkirche; Budgetmittel des Internationalen Kirchenkonvents; Mittel für Modellprojekte aus HB MÖ bzw. KED

Erläuterungen:

Die religiöse Landkarte im Bereich der Nordkirche hat sich durch Migration gewandelt und wird sich in Zukunft weiter verändern. Die Mehrheit der in Deutschland Eingewanderten und

ihre Kinder verstehen sich als Christinnen und Christen (55%). In der Nordkirche haben sie besonders im städtischen Bereich Hamburg, Kiel, Neumünster, Lübeck, Rostock usw. muttersprachliche oder Internationale Gemeinden gegründet. Diese Internationalen Gemeinden (früher „Gemeinden anderer Sprache und Herkunft“ (GaSH)) decken ein weites konfessionelles Spektrum von Kirchen ab. Das Spektrum reicht von charismatisch-pfingstlerischen Gemeinden über presbyterianische und methodistische bis hin zu lutherischen Auslandsgemeinden.

Viele dieser Gemeinden feiern ihre Gottesdienste in Kirchen und Gemeindehäusern der Nordkirche. Viele wollen von der Nordkirche als ökumenische Partner auf Augenhöhe wahrgenommen werden und gemeinsam an der sichtbaren Einheit der Kirche arbeiten.

Eine Positionsklärung der Nordkirche in Bezug auf ihr Verhältnis zu den Internationalen Gemeinden ist angeraten. Dabei spielen u. a. folgende Aspekte eine Rolle:

- Der Öffnungsprozess gegenüber Internationalen Gemeinden ist im Kontext der Landeskirche kein humanitärer Akt. Er ist Ausdruck unseres theologisch-kirchlichen Selbstverständnisses von den verschiedenen historischen Manifestationen der einen Kirche: Internationale Gemeinden und ihre Mitglieder sind Teil der einen Kirche Jesu Christi.
- Viele Migrant\*innen sind evangelischer Konfession. Ein Großteil dieser Menschen wird die Gesellschaft mitprägen, mitgestalten und Teil ihrer Veränderung sein – und sie sind es schon. Ziel des Öffnungs-Prozesses kann es deshalb nicht sein, gut funktionierende Internationale Kirchen als Parallelkirchen aufzubauen. Deshalb sollten die Ressourcen von Eingewanderten und Internationalen Kirchen mehr als bisher anerkannt und einbezogen werden, auch wenn es auf beiden Seiten Vorbehalte gibt, die u. a. im jeweiligen Glaubens- und Kirchenverständnis begründet sind. Von Seiten der Nordkirche sollte weiter einladend auf die Internationalen Gemeinden zugegangen werden und gemeinsam sollte nach guten Modellen für ein Miteinander gesucht werden. Bestehende Möglichkeiten aus den Kirchenordnungen einzelner Landeskirchen können dabei als Vorbild dienen (z.B. das Modell der Gemeindegruppe in Württemberg, EKHN-Anstaltsgemeinden sowie Personalgemeinden in Baden). Zukunftsweisend erscheinen Modelle, die unterschiedliche Formen von Nähe und Distanz, bleibender Selbstbestimmung und bewusster Adaption landeskirchlicher Gemeindestrukturen zulassen. Die Evangelische Kirche im Rheinland hat die Möglichkeit geschaffen, dass sich freie Gemeinden landeskirchlichen Gemeinden, Kirchenkreisen oder der Landeskirche als assoziierte (eng verbundene) oder kooperierende (locker verbundene) Gemeinde anschließen.

- Die Nordkirche sollte gemeinsam mit staatlichen Institutionen und zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen die positiven Aspekte von religiös motivierten Migrant\*innen-Selbstorganisationen (u. a. Erweiterung der persönlichen Ressourcen durch praktische Lebenshilfe, Orientierung und Handlungsfähigkeit der Menschen im für sie neuen gesellschaftlichen Kontext) unterstützen und damit die positiven Gesichtspunkte für eine gesellschaftspolitische Grundhaltung in Bezug auf das Integrationspotential von Religion stärken. Menschen mit internationalem Hintergrund sollen Zugang zu traditionellen kirchlichen Engagementbereichen und –strukturen finden und selbstverantwortlich neue Engagementbereiche identifizieren und besetzen.

Der EKD-Text 119 „Gemeinsam evangelisch!“ enthält in Kapitel 5 weitere Empfehlungen für die EKD und ihre Gliedkirchen für die Arbeit mit Internationalen Gemeinden. Diese reichen beispielsweise von der vereinfachten Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen aus dem Ausland (siehe den Zusammenhang zum Leitprojekt 11.2 „Mitarbeit in der Nordkirche“) über die Sensibilisierung für die Jugendarbeit bis hin zum Aufbau kultursensibler Seelsorge. Die Empfehlungen werden auf den aktuellen Stand ihrer Umsetzung überprüft bzw. weitere Umsetzungsmöglichkeiten sollen ausgelotet werden.

## 11.11 Leitprojekt theologische Grundlagen interkultureller Öffnung

<b>Ist-Zustand</b>	Das Grundsatzpapier der Kirchenleitung zur interkulturellen Öffnung (2017) behandelt theologische Fragen zu dem Thema im Ansatz.
<b>Innovation</b>	Die für die Nordkirche relevanten theologischen Grundannahmen für interkulturelle Öffnung sind formuliert.
<b>Handlungsfeld</b>	Theologie und Spiritualität
<b>Ziele (Teilprojekte) und Indikatoren</b>	<p>Beitrag zum Verständnis einer zeitgemäßen Kirchentheorie (Kirchenbild), die der kulturellen Vielgestaltigkeit und Internationalität in Deutschland angemessen ist.</p> <p><b>Indikator:</b> migrationssensible Kirchentheorie liegt vor.</p> <p>Weiterentwicklung einer „Theologie der Gastfreundschaft“, die die integrative Formgestalt christlicher Gemeinschaft ernstnimmt, und Verständigung auf Schlüsselnarrative für eine Kultur der Vielfalt.</p> <p><b>Indikator:</b> „Theologie der Hausgenossenschaft“ oder „theology of companionship“ (= Beispiele) als theol. Neuansatz liegt vor; biblische Schlüsselnarrative sind identifiziert und werden in den gesellschaftlichen Diskurs eingetragen.</p> <p>Neuentdeckung ökumenischer Spiritualität und ihrer transformativen Kraft für interkulturelle Kirchenentwicklung.</p> <p><b>Indikator:</b> konkrete Ausdrucksformen im Leitprojekt „Gottesdienst und liturgische Traditionen“ (11.4).</p> <p>Theologische Klärung und Verhältnisbestimmung der Begriffe Interkulturelle Öffnung, Interreligiöser Dialog und Diversität.</p> <p><b>Indikator:</b> Die Begriffe sind definiert und tragen zur Orientierung im Öffnungsprozess bei.</p>
<b>Zielgruppen</b>	Kirchenleitende Gremien, kirchliche und außerkirchliche Öffentlichkeit
<b>Kooperationspartner*innen</b>	Theologische Kammer, Kammer der Dienste und Werke, Dezernat T im LKA, Arbeitsstelle Kirche im Dialog, Dialogbeauftragte, PTI, Profilstellen der Diakonischen Werke, Kommunikationswerk der Nordkirche, Theologische Fakultäten bzw. Fachbereiche, Akademie der Weltreligionen.
<b>Umfang/Reichweite</b>	s.o. „Kooperationspartner*innen“
<b>Dauer und Planung</b>	2022-2024 (drei Jahre)
<b>Projektverantwortliche</b>	Stelle für Interkulturelle Arbeit und Steuerungsgruppe
<b>Kosten</b>	Arbeitskapazität der Stelle für interkulturelle Arbeit, der Mitglieder der Steuerungsgruppe und der oben genannten Kooperationspartner*innen

Erläuterung:

Interkulturelle Öffnung bezieht sich auf alle Bereiche kirchlicher Wesensäußerung. Darum ist die Theologie in ihrer Gesamtheit gefordert. Zugleich ist festzustellen, dass die Frage nach dem Miteinander von einheimischen Christen und Menschen mit internationalem Hintergrund praktisch-theologisch bisher wenig bearbeitet wurde. Darüber hinaus fehlt eine migrationssensible Kirchentheorie, die dem Verständnis von Volkskirche in der kulturellen Vielgestaltigkeit und Internationalität in unserer Gesellschaft gerecht wird und damit Auftrag und Dienst

der eigenen Kirche neu bedenkt und das eigene Verständnis des Evangeliums weitet. Hier ist ekklesiologisches Problembewusstsein und eine Lösungsorientierung hin zur Formulierung eines interkulturell-inklusiven Kirchenmodells in gesellschaftlicher Pluralität gefragt, für die es Toleranz, Akzeptanz und Wertschätzung von Vielfalt braucht. Bedeutung und Anspruch des christlichen Glaubens in einer Migrationsgesellschaft erfordert kreative Übersetzungsleistungen innerhalb dieses Kontextes.

In wissenschaftlichen Veröffentlichungen, aber auch in Erklärungen wie z.B. der EKD werden unterschiedliche Zugänge zur theologischen Beschreibung von Vielfalt und zur Verhältnisbestimmung zu christlichen Migrant\*innen gewählt. Im Rückgriff auf biblische Traditionen werden Zugewanderte oder Menschen mit internationalem Hintergrund als „Andere“ oder „Fremde“ bezeichnet und zugleich ihre Schutzwürdigkeit, ihr Teilhaberecht und der Auftrag zur Gastfreundschaft legitimiert. Eine inzwischen etablierte „Theologie der Gastfreundschaft“ stellt angesichts der Entwicklungen aber einen Anachronismus dar und scheint nicht geeignet, die Inklusion von Menschen mit Migrationsgeschichte und Kirchengemeinden voranzubringen. Das Konzept der Gastfreundschaft greift zu kurz, wenn z.B. Migrant\*innen auf Dauer nicht Gäste und damit Fremde bleiben und auf die Rolle des „Gastes auf Kosten des Gastgebers“ reduziert werden wollen. Zudem impliziert der Gedanke der kirchlichen Selbstöffnung ein Machtgefälle zwischen Geber und Empfänger. Begriffe wie „Migrant\*innen“ und „Fremde“ sind aufgrund ihres gesellschaftlichen Verwendungszusammenhangs mittlerweile zu stigmatisierenden Worten geworden und stehen in der Gefahr, subtil gesellschaftliche Rassismen zu verstärken. Somit gilt es die „Theologie der Gastfreundschaft“ weiterzuentwickeln, sodass der Status eingewanderter Christ\*innen als „Mitbürger und Hausgenossen“ (Eph 2,19) zum Tragen kommt. Daraus entsteht ein theologischer Ansatz, der die integrative Formgestalt christlicher Gemeinschaft angemessen zum Ausdruck bringt.

Die Diskurse um die Definitionen der Begriffe „interkulturelle Öffnung“, „interreligiöser Dialog“ und „Diversität/Diversity Management“ und ihre Verhältnisbestimmung zueinander sind sowohl in der kirchlichen Praxis als auch in der wissenschaftlichen Fachwelt weiterhin ergebnisoffen. Trotzdem erscheint eine praxisbezogene Auseinandersetzung und der Versuch von prozessualen Definitionen sinnvoll, um dem Öffnungsprozess Ziel, Richtung und Kontur zu geben. Um das Verständnis interkultureller Öffnung im Verhältnis zu interreligiösem Dialog und Diversitätssensibilität zu profilieren, sollten Modelle wie z.B. das der „Koinonia“ von K. Raiser und das der „Konvivenz“ von Th. Sundermeier auf ihre interkonfessionell-ökumenischen und interreligiösen Ansätze überprüft werden und ihr Ertrag für das Verstehen vom Aufbau von Gemeinschaften in kultureller, religiöser oder ethnischer Pluralität erhoben werden.

## 11.12 Leitprojekt Ziele und Indikatorenentwicklung für Interkulturelle Öffnung

<b>Ist-Zustand</b>	Bisher liegt keine zwischen der Gliederungen und Bereichen der Nordkirche abgestimmte Systematik für die „Messung“ von Interkultureller Öffnung vor
<b>Innovation</b>	Bereichsübergreifende Erarbeitung einer nordkirchenweiten Systematik für die „Messung“ von Interkultureller Öffnung und Verschriftlichung als Bericht für die Kirchenleitung
<b>Handlungsfeld</b>	handlungsfeldübergreifend
<b>Ziele (Teilprojekte) und Indikatoren</b>	<p>Die Arbeitsbereiche haben in ihrem jeweiligen Aufgabenfeld die Ausgangslage in Bezug auf das Gesamtkonzept interkultureller Öffnung analysiert.</p> <p><b>Indikator:</b> die Analysen liegen vor und fließen in den Bericht an die Kirchenleitung ein.</p> <p>Der Aufbau eines Berichts wurde in der Steuerungsgruppe anhand der von den Bereichen priorisierten Handlungsfelder, Ziele und Zielgruppen erarbeitet.</p> <p><b>Indikator:</b> abgestimmte Gliederung des Berichts.</p> <p>Die Ziele der Bereiche sind durch Indikatoren messbar.</p> <p><b>Indikator:</b> Indikatoren liegen vor.</p> <p>jährlich informiert der Bericht als Controllinginstrument die Kirchenleitung über Leistungen, Wirkungen und Ressourceneinsatz</p> <p><b>Indikator:</b> Bericht liegt vor.</p>
<b>Zielgruppen</b>	Arbeitsbereiche der Nordkirche
<b>Kooperationspartner*innen</b>	Hauptbereiche mit Diensten und Werken, selbstständige Dienste und Werke wie das Zentrum für Mission und Ökumene, nach Möglichkeit Kirchenkreise
<b>Umfang/Reichweite</b>	Alle Arbeitsbereiche (auf landeskirchlicher Ebene)
<b>Dauer und Planung</b>	Im Jahr 2024 wird der Kirchenleitung erstmals der Bericht vorgelegt
<b>Projektverantwortliche</b>	Stelle für interkulturelle Kirchenentwicklung
<b>Kosten</b>	Arbeitskapazität der Stelle für Interkulturelle Kirchenentwicklung sowie der Arbeitsbereiche

Erläuterungen:

Um den Prozess der interkulturellen Kirchenentwicklung steuern und seine Wirkung erfassen zu können, bedarf es einer Zusammenfassung der relevanten Daten aus den Gliederungen und Arbeitsbereichen der Nordkirche zu einem „Interkulturellen Öffnungsbericht“ für die Kirchenleitung. Erfahrungen und erste Ergebnisse mit diesem Verfahren liegen im Hauptbereich Mission und Ökumene vor, in dem „Interkulturelle Öffnung“ als Schwerpunktthema in den Jahren 2019-2022 behandelt und anhand der Zielorientierten Planung erfasst wurde. Der Stelle für interkulturelle Kirchenentwicklung werden die Daten von den Arbeitsbereichen zur

Verfügung gestellt, die daraus den Bericht verfasst. Der Bericht wird von der Steuerungsgruppe verantwortet und von ihr der Kirchenleitung vorgestellt.

Die in den Leitprojekten genannten Indikatoren geben einen Rahmen vor, der von der Steuerungsgruppe ausformuliert wird. Indikatoren sammeln Informationen, mit deren Hilfe nicht direkt messbare Sachverhalte überprüfbar werden. Die genannten Indikatoren sind Beispielindikatoren, die die relevanten Fragestellungen für die Leitprojekte abbilden. Durch die Erhebung der Indikatoren soll eine Evaluierung während des Prozesses möglich werden.

Es ist ratsam, den Prozess der interkulturellen Kirchenentwicklung durch ein externes Monitoring begleiten zu lassen.