



»Interkulturelle Öffnung« in der Nordkirche



Ergebnispapiere aus den Qualitätszirkeln
mit Handlungsempfehlungen für
ein Gesamtkonzept der Kirchenleitung



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland

INHALT

Einleitung.....	3
Ergebnispapiere der Qualitätszirkel mit Handlungsempfehlungen und Anlagen.....	3
Gottesdienst interkulturell	8
Kultursensible Seelsorge	11
Bildung.....	16
Kultursensible Kommunikation.....	26
Dialog auf Augenhöhe	28
Theologie und Ökumene	34
Rassismuskritische Perspektiven auf Kirche und Diakonie.....	48
Dialog mit anderen (Religionen/Weltanschauungen) im säkularen Raum	58
Recht (Personal- und Arbeitsrecht) und Ressourcen	63
Mitglieder der Qualitätszirkel.....	81
Impressum.....	83



Einleitung

Liebe Leserin, lieber Leser,

Arbeit, Expertise und jede Menge Herzblut ist aus den Qualitätszirkeln in die vorliegenden Ergebnispapiere eingeflossen. Das zumindest ist der Eindruck, der sich bei uns als Redaktionsgruppe beim Lesen einstellte. Damit Sie gut in das umfangreiche Material und in den Prozess in der Nordkirche hineinkommen, haben wir den Ergebnispapieren einige einleitende Bemerkungen vorangestellt.

Die Arbeit der Qualitätszirkel im Gesamtprozess Interkultureller Öffnung

Die Kirchenleitung der Nordkirche hat im Jahr 2017 den Prozess der Interkulturellen Öffnung intensiviert. Ein wesentlicher Baustein zur Planung und Umsetzung des Öffnungsprozesses stellt die Einrichtung von neun „Qualitätszirkeln“ im Januar 2019 dar. Ihr Auftrag lautet, thematische Anregungen, Handlungsempfehlungen und Lösungsvorschläge auszuarbeiten und vorzulegen, aus denen die Kirchenleitung ein Gesamtkonzept zur Interkulturellen Öffnung entwickelt. Dieses Gesamtkonzept wird leitend für den Öffnungsprozess der kommenden Jahre sein.

Die Resultate aus der intensiven Arbeit in den Qualitätszirkeln liegen in diesem Dokument in Form der Ergebnispapiere vor. Sie sind in folgender Reihenfolge dargestellt nach der thematischen Bezeichnung (in Kurzform) der Qualitätszirkel:

- Gottesdienst interkulturell
- Kultursensible Seelsorge
- Bildung
- Kultursensible Kommunikation
- Dialog auf Augenhöhe
- Theologie und Ökumene
- Rassismuskritische Perspektiven auf Kirche und Diakonie
- Dialog mit anderen (Religionen/Weltanschauungen) im säkularen Raum
- Recht und Ressourcen

Die Themenfelder der Arbeit in den Qualitätszirkeln wurden von ihnen selbst gewählt und decken einen großen Teil der kirchlichen und diakonischen Handlungsfelder ab, die mit Interkulturalität in Beziehung stehen.

Thematische Schwerpunkte der Ergebnispapiere

Als Redaktionsgruppe haben wir festgestellt, dass trotz unterschiedlicher thematischer Ausrichtung der Qualitätszirkel gemeinsame Schwerpunkte in Bezug auf ihre Ergebnisse identifiziert werden können.

Schwerpunkt BILDUNG:

Mindestens sieben von neun Qualitätszirkeln sehen einen Schlüssel zur Interkulturellen Öffnung in Bildungsbemühungen. Der Ansatz wird dabei sowohl in der Aus-, Fort- und Weiterbildung gesehen. Damit hängt auch z.B. die Überprüfung von Ausbildungsstandards zusammen. Als Zielgruppen werden Haupt- (Mitarbeitende und Pastor*innen) und Ehrenamtliche auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Kirche definiert. Die Bildungsangebote sollen möglichst verpflichtend für die Zielgruppen sein.

Einleitung

Schwerpunkt PROJEKTE IN FORM VON ERPROBUNGSRÄUMEN:

Mindestens fünf Qualitätszirkel machen Vorschläge für Projekte zur Interkulturellen Öffnung, die Mehrzahl davon in Form von „Erprobungsräumen“ („Erfahrungsräume“, „Lernräume“, „Begegnungsräume“). Die inhaltliche Ausrichtung des Erprobungsraums richtet sich dabei nach der thematischen Schwerpunktsetzung des jeweiligen Qualitätszirkels (z.B. Erprobungsraum mit Internationalen Gemeinden, im Quartier mit anderen Religionsträgern).

Schwerpunkt RESSOURCEN:

Alle Qualitätszirkel konstatieren explizit oder implizit, dass es für die Interkulturelle Öffnung der Bereitstellung von Ressourcen bedarf. Hier handelt es sich um personelle, finanzielle, räumliche, rechtliche und zeitliche Ressourcen. Die Ressourcen werden näher qualifiziert und variieren in ihrer Konkretion (z.B. Fördermittel, Aufwandsentschädigungen für Ehrenamtliche, rechtliche Setzungen zur Integration).

Neben diesen wesentlichen Schwerpunkten gibt es eine große Bandbreite von weiteren Ideen, Vorschlägen und Anregungen. Diese sind in den einzelnen Ergebnispapieren grafisch durch einen Randstrich und das Wort „Empfehlungen“ dargestellt.

Klärung der grundsätzlichen Haltung im Prozess

Drei grundlegende Fragen zu Haltung und Selbstverständnis von verfasster Kirche und Diakonie müssen für den Öffnungsprozess unseres Erachtens geklärt werden:

1. Beteiligen Kirche und Diakonie z.B. Menschen mit Migrationserfahrung an ihrer Organisation, um sie in ihre Strukturen zu integrieren, ohne sich als Organisation dabei selbst zu verändern? Oder findet Beteiligung im Sinne einer Wechselwirkung statt?
Interkulturelle Öffnung sollte unserer Meinung nach als ein wechselseitiger Prozess verstanden werden, durch den alle Beteiligten und damit auch die Organisation Veränderung hin zu einem neuen, transkulturellen Selbstverständnis erfahren.
2. Ziehen sich Kirche und Diakonie defensiv aus dem öffentlichen Raum und Diskurs zurück und bestätigen sie damit die gesamtgesellschaftliche Tendenz, die Wichtigkeit v.a. der verfassten Kirche zu hinterfragen – gehen sie somit den Weg der Selbstrelativierung? Oder nehmen sie die Entwicklung zur Minorität aktiv an und besetzen qualifiziert den öffentlichen Raum und Diskurs mit ihren spezifischen Themen in wechselseitiger Auseinandersetzung mit den Themen der Gesellschaft?
Unserer Meinung nach sollten Kirche und Diakonie gezielt, offen und selbstbewusst den Weg der eigenen Weiterentwicklung und Veränderung inmitten der sie umgebenden Verhältnisse gehen, was der Weg echter Transkulturalität wäre.
3. Richten verfasste Kirche und Diakonie für den Aufbau und die Entwicklung ihrer inter-/transkulturellen und inter-/transreligiösen Kompetenz spezielle Beauftragungen ein mit der Gefahr, das Thema aus ihrer Mitte an „externe“

Einleitung

Einleitung

Fachleute „herauszudelegieren“ und damit an die Peripherie zu verdrängen? Oder wollen und entwickeln sie eine ins Selbstbild und in die Fachlichkeit der gesamten Organisation integrierte wirksame kulturelle und religiöse Kompetenz?

Kirche und Diakonie sollten unseres Erachtens eine auf sich selbst und auf das Gegenüber gerichtete Kultur- und Religionssensibilität (weiter-)entwickeln, ein diesbezügliches Grundwissen, eine Sprach- und Handlungsfähigkeit, die insgesamt zum Grundbestand des eigenen Verständnisses von (Fach-)Professionalität gehört.

Interkulturelle Öffnung unter dem Gesichtspunkt strategischer Organisationsentwicklung

Wenn Kirche und Diakonie als Organisationen sich damit beschäftigen, wie sie sich interkulturell entwickeln können (auch mit Blick auf die Aspekte Transkulturalität/-Religiosität und Diversitätsorientierung in einem erweiterten Sinn), dann hat dies immer auch eine organisationsentwickelnde Dimension. Wer sich um Öffnung bemüht, geht in einen Veränderungsprozess. Dieser Prozess wird Folgen haben für Selbstverständnis und Selbstverständigung, für die eigene auftrags-/evangeliumsgemäße Weiterentwicklung, für das Leben, Arbeiten, Kommunizieren und Leiten auf allen Ebenen, für die Innen- und Außenwahrnehmung. Wenn Kirche und Diakonie interkulturelle Öffnung ernst nehmen, wenn der Prozess nachhaltig sein soll, dann hat er konkrete Folgen im Organisationsgefüge. Etwa im Personalrecht, im Rollenverständnis und Führungsverhalten, in den Leitungs- und Teamstrukturen. Unsere Organisationskultur wird sich insgesamt verändern. Inhaltliche Öffnung und Veränderung ist immer verschränkt mit struktureller und organisationaler: In ihr wird sie manifest und nachprüfbar.

Im Zuge der angestrebten Öffnung und mit Blick auf das zu erstellende Gesamtkonzept sollten wir Strukturen identifizieren, in denen die anstehenden Veränderungen zügig ermöglicht werden können, und Arbeitsfelder, die besonders wirksam erscheinen, um sie als wichtige Schlüsselbereiche für die Umsetzung strategisch zu nutzen.

In der Weiterarbeit an den Vorschlägen der Qualitätszirkel wird Folgendes aufmerksam zu identifizieren, zu sortieren und zu klären sein:

Auf welcher Ebene der Initiativen, Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Dienste und Werke sowie der Landeskirche liegen zum einen die inhaltlichen Kompetenzen, zum anderen die Entscheidungsbefugnisse dafür, die avisierten neuen Strukturen zu schaffen? Wer verfügt über Stellenressourcen, über Mittel für singuläre und für verlässliche Dauerfinanzierungen?

Auf landeskirchlicher Ebene wird es darum gehen, rechtliche Grundlagen zu schaffen (Personalrecht) und Ressourcen zur Verfügung zu stellen (v.a. in Form von Sach- und Personalmitteln). Im Blick auf Stellen ist sie dabei auf die Kooperation mit den anderen Gliederungen angewiesen (Kirchenkreise, Kirchengemeinden, Dienste und Werke), um die Empfehlungen aus den Qualitätszirkeln im Rahmen eines Gesamtkonzeptes umsetzen zu können. Bei allem ist wichtig, dass Beratungs- und Entscheidungskompetenzen, auch Kompetenzgrenzen

Einleitung

geklärt und allen Beteiligten bekannt sind, dass Rollen eingenommen werden, um den Veränderungsprozess voranzutreiben.

Für den interkulturellen Öffnungsprozess und seine Wirksamkeit erscheint es uns erfolgsentscheidend, die hier genannten Dimensionen frühzeitig im Gesamtprozess zu berücksichtigen.

Interkulturelle Kirche als Verwirklichung der Hausgemeinschaft Gottes

Beim Lesen der Ergebnispapiere wird deutlich: Interkulturelle Öffnung regt auch immer unser (bewusstes oder unbewusstes) Kirchenbild an, stellt es in Frage oder weitet es im besten Fall. Denn das Programm einer Interkulturellen Öffnung reagiert auf eine Kirche, die in ihren vielen Dimensionen nicht die interkulturelle Zusammensetzung der sie umgebenden Bevölkerung widerspiegelt. Die kulturelle Zugehörigkeit der Kirchenmitglieder ist weniger vielfältig als die der bundesdeutschen Bevölkerung und auch weniger vielfältig als die Gruppe der Menschen, die sich in unserem Land Christen nennen. Die kulturelle Zugehörigkeit der haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Kirche ist weniger vielfältig als die der Bürger und Bürgerinnen in Deutschland. Die sprachliche Flexibilität der Volkskirche entspricht ungefähr der deutscher Behörden und staatlicher Einrichtungen. Längst sind daneben gesellschaftliche Bereiche entstanden, in denen mit Vielsprachigkeit (auch im weiteren Sinne) viel kreativer und inklusiv umgegangen wird.

Wie kommt es, dass die Kirche in ihren klassisch religiösen Ausdrucksformen sich über ein bestimmtes homogenes Milieu nicht hinausentwickelt, obwohl sie doch die Nachfolgeorganisation derer darstellt, denen entgegen einem exklusiven Religions- und Gesellschaftsmodell gesagt worden ist: „So seid Ihr nun nicht mehr Gäste und Fremdlinge, sondern Mitbürger der Heiligen und Gottes Hausgenossen“ (Epheserbrief 2,19) und: „Hier ist nicht Jude noch Grieche, hier ist nicht Sklave noch Freier, hier ist nicht männlich noch weiblich; denn ihr seid allesamt einzig einig in Christus Jesus.“ (Galaterbrief 3,28)? Und wie kann man das ändern? Das sind die Einstiegsfragen der Interkulturellen Öffnung.

Gottes Projekt war und ist es immer, die ganze bewohnte Erde (Ökumene) zu adressieren und Grenzen niederzureißen, die Menschen von Menschen trennen (Pfingsten) – so ist es biblisch bezeugt. Auch der Tendenz sich einzugeln und einzukuscheln in dem Gewohnten, dem Vertrauten und dem Abgrenzenden widerspricht die Bibel vehement: „Wir haben hier keine bleibende Stadt, sondern die zukünftige suchen wir“ (Hebräerbrief 13,14) – immer über uns hinauswachsend und unsere selbst erdachten Grenzen transzendierend. Jesus hat selbst die Zugehörigkeit zu seiner eigenen Familie hintangestellt, wenn es um die Beschreibung seiner Identität ging. Christen sind nicht auf Stammes- und Familienloyalitäten bedacht, sondern auf die Verständigung, den Frieden, den Zusammenhalt unter den Menschen aller Herkunft und Kulturen, besonders unter denen, die sich Kinder Gottes nennen. Das mag die einzige Unterscheidung sein, die Christen treffen: Gewiesen sind sie in Wort und Tat an alle Menschen als Geschöpfe Gottes; Brüder und Schwestern erkennen sie in besonderer Weise in denen, die den Namen des dreieinigen Gottes anrufen.

Einleitung

Handlungsperspektiven in Kirche und Diakonie

Interkulturelle Öffnung von Kirche stellt das gemeinsame Leben der Christen wieder her in seiner ursprünglichen Vielfalt und Ökumenizität und damit die grenzüberschreitende, völkerverbindende, gottesfürchtige Gemeinschaft, die zu schaffen ihr Auftrag ist. Interkulturelle Öffnung regt zugleich dazu an, auch andere Verengungen und Exklusivitäten unserer Glaubenspraxis in Frage zu stellen und zu fragen, warum Kirche nicht nur in Bezug auf die Kulturen verschiedener Länder und Völker, sondern auch in Bezug auf die Kulturen verschiedener sozialer Milieus und gesellschaftlicher Gruppen wenig Potential entwickelt, eine offene und einladende Gemeinschaft zu sein.

In der sozialdiakonischen Arbeit der Kirche ergibt sich ein anderes Bild: Mitarbeitende, Klient*innen, Patient*innen, Bewohner*innen bilden ein breites Spektrum kultureller Herkunft und nationaler Identität und gesellschaftlicher Milieus ab. Ist die Grunderzählung der Kirche als Gemeinde die Pfingstgeschichte mit der Erzählung vom gemeinsamen Hören auf das Wort Gottes, von Taufe und Bekehrung zu dem Gott, der im Sohn und im Geist lebendig ist, so ist die Grunderzählung der Diakonie die Geschichte vom Barmherzigen Samariter, in der die Solidarität und Fürsorge füreinander im Vordergrund steht. Das Bekenntnis zu dem einen Gott ist nicht Voraussetzung für die Gemeinschaft zwischen dem, der Hilfe braucht und dem, der sich anrühren lässt vom Leid des anderen.

Interkulturelle Öffnung überschreitet in der Diakonie nicht nur die Grenzen der Kulturen, Nationalitäten, Sprachen und Milieus, sondern auch die Grenze von Religionen und die von religiös und nicht-religiös. Das Leitbild der Diakonie ist an der Liebe Gottes zu allen Menschen ausgerichtet, wer sich dem Dienst im Lichte dieses Leitbilds anschließt, wird nicht nach seinem spezifischen religiösen Bekenntnis gefragt. Schon der Wunsch, Menschen in Krisen und Not zur Seite zu stehen, qualifiziert die Menschen im Dienst der Diakonie als diejenigen, die nicht gegen den Willen Gottes, also mit ihm sind. Und wer sich in seiner Not Menschen anvertraut, die sich an der Liebe Gottes orientieren, der wird weder nach seinem religiösen Bekenntnis gefragt, noch wird er gedrängt sich zu einem solchen zu bekehren.

Beide Dimensionen von Kirche – die der feiernden und betenden Gemeinde und die der fürsorgenden Diakonie – können und sollen im Sinne Bonhoeffers Kirche für andere sein. Kirche, die für andere da ist, damit sie heil werden an Seele und Leib, damit sie den Weg zu Gott und den Weg durch das Leben finden. Beide entsprechen ihrem Anspruch und Wesen nur, wenn sie in Offenheit füreinander und in Offenheit gegenüber der sie umgebenden kulturell vielfältigen Welt das jeweils ihrige tun.

Die Redaktionsgruppe

im Auftrag der Steuerungsgruppe des IKÖ-Prozesses der Nordkirche:

Dr. Uta André *Ilse Stolt* *Nils Christiansen* *Dr. Hauke Christiansen*

Gottesdienst interkulturell

ERGEBNISPAPIER DES QUALITÄTSZIRKELS

„Gottesdienst interkulturell“

Wichtig ist für gemeinsame Arbeit am Thema eine Verständigung aller Beteiligten über den Begriff „interkulturelle Öffnung“. Versteht man sich als Gastgeber? Lässt man durch die Beteiligung neuer Gruppen Veränderungen so zu, dass aus „Wir und Ihr“ ein neues „Wir“ wird?

Die Verständigung innerhalb des Qualitätszirkels ergab für uns folgende Begriffsklärung:

Menschen kommen aus unterschiedlichen Herkunftsländern, mit unterschiedlichen Sprachen sowie aus unterschiedlichen kulturellen Traditionen zusammen. Sie beteiligen sich in unterschiedlichen Formen und Elementen und lassen ihre unterschiedlichen Kulturen in den Gottesdienst einfließen. Der Gottesdienst wird für die Besucher zur Heimat. Menschen sind mit ihrer Herkunft willkommen.

Dafür braucht es eine einladende, offene und kultursensible Haltung.

Im QZ gab es viel Erfahrungsaustausch über Praxisbeispiele aus verschiedenen Gemeinden (Afrikanisches Zentrum Borgfelde, St. Paul's Schenefeld, Anglikanische Kirche Hamburg, Kirchengemeinde St. Lorenz Lübeck).

Es wird empfohlen, ein offenes Forum (beispielsweise im Internet) einzurichten, in dem Erfahrungen eingebracht und abgerufen werden können. Dieses Forum sollte möglichst viele – und vor allem möglichst viele verschiedene – Kulturen erreichen und beteiligen.

Zu beachten ist beim Zusammentreffen von Kulturen die unterschiedliche „Temperatur“ – es gibt eine sachlich und inhaltsbezogene (kühle Temperatur) gegenüber einer sehr an Gemeinschaft orientierten (warme Temperatur). Ein Zitat aus unserem Zirkeltreffen verdeutlicht dies: „Ich kann mich ohne mein Gegenüber gar nicht denken.“

Interkulturell Gottesdienst zu feiern, ist ein dynamischer Prozess, der immer wieder neu zu Veränderungen einlädt. Deshalb geht es nicht darum, ein einziges Format zu entwickeln. Hier einige Ideen und Impulse für den eigenen Weg:

- Wen (auch im Blick auf Nationalitäten, Kulturen und Volksgruppen) gibt es in Ihrer Kirchengemeinde und Umgebung?
- Gibt es spirituelle Resonanzen?
- Gibt es sprachliche Schnittmengen?
- Gibt es hinreichend Verbindendes?
- Sind alle an Vorbereitung und Liturgie verantwortlich beteiligt? Kommen wir zu einem Geben und Nehmen?
- Habe ich/ haben wir die Fähigkeit, zu hören, was dem anderen jeweils kulturell wichtig ist? Kann ich artikulieren, was mir selbst kulturell wichtig ist?
- Welche bereits bestehenden Formen in der Gemeinde laden zu Gemeinschaft ein?
- Glaube, Feiern, Gottesdienst sind immer kulturell geprägt – geben wir Spielräumen Luft?



Gottesdienst interkulturell

EMPFEHLUNGEN

Beachtenswertes zu Musik- und Liedauswahl:

- Interkulturell ist ein Gottesdienst dann, wenn alle Akteur*innen verschiedener Traditionen und Kulturen selbständig in Aktion treten. Mit je ihrer eigenen theologisch-spirituellen Expertise bringen sich alle ein und finden den dafür notwendigen Raum.
- Liturgische Elemente dürfen auf keinen Fall als folkloristisches Element an eine bestehende Form quasi angeheftet werden.
- In der gemeinsamen Planung eines Gottesdienstes müssen die Fragen offen gestellt werden: „Welche Musik möchtest du im Gottesdienst an welcher Stelle einbringen? Was ist für dich stimmig?“
- Wenn alle bei der Vorbereitung Beteiligten sich einbringen können, muss eine grundsätzliche Offenheit bei allen bestehen, dass eine völlig neue Form entsteht, die nicht einer bereits bestehenden eigenen liturgischen Gewohnheit entspricht.

Eine ebenfalls denkbare Form, interkulturell zu feiern, ist es, die bereits bestehende gottesdienstliche Form eines „Gastgebers“ zu verwenden und einen Teil einem Gast in der Gestaltung zu überlassen.

Hierfür bietet sich das Bild einer Menüfolge an:

Jede der beteiligten Kulturen kümmert sich um einen der Menügänge.

Die Abfolge der Gänge ist dann vom Gastgeber vorgegeben, die Ausfertigung liegt in der Verantwortung des Gastes.

Besonders ist bei dieser Form der Zusammenarbeit zu beachten, dass die Gestaltung des Gastbeitrages über ein bloßes Zufügen eines folkloristischen Elementes hinausgeht.

Bei der Verwendung von Liedgut fremder Kulturen ist einiges zu beachten:

- Das Lied bleibt bis zu einem gewissen Grad fremd. Es gilt, es gemeinsam zu erkunden und zu entdecken.
- Lieder fremder Kulturen sind oftmals nur mangelhaft über Notentexte erlernbar. Hier empfiehlt sich das Üben über Hören und Nachahmen.
- Medien wie CD, Video, Internet etc. können den Zugang wesentlich erleichtern im Vergleich zu Noten.

Es gibt einige Evangelische Gesangbuch-Lieder in Gebrauch, die aufgrund ihrer Herkunft und Verwendung nicht unproblematisch erscheinen. Es gibt Beispiele für im Herkunftsland vollkommen unbekannte Lieder. Die Verwendung eines afroamerikanischen Spirituals („Go, tell it on the mountain“) lässt manchem die Frage aufkommen, ob es statthaft ist, ein Lied aus dem Sklavenalltag kommentarlos in einen protestantischen Gottesdienst zu verfrachten. Aus dieser Beobachtung leitet sich die Empfehlung ab, das Gesangbuch auf solche Problematiken zu untersuchen.

Gottesdienst interkulturell ist Gemeinschaft und darum begleitet von Interaktion und Zusammensein rund um den Gottesdienst und im Gottesdienst.

Interkulturelle Gottesdienste sind in der Regel mehrsprachig.

Für das Verstehen und Übersetzen muss gesorgt sein.

Gottesdienst interkulturell



Gottesdienst interkulturell

EMPFEHLUNGEN

Der Qualitätszirkel regt an, einen Leitfaden für Gemeinden zu erstellen

- der aktiviert, den Blick von der Kerngemeinde zu weiten.
- der sensibilisiert für andere Zielgruppen.
- der Ängste ernst nimmt und ermutigt, eigene Formen für die jeweilige Situation vor Ort zu entwickeln.

Der Qualitätszirkel wünscht sich eine offene Sammlung von Best-Practice-Beispielen, die als Anregung für eigene Formen zur Verfügung steht. Diese Sammlung könnte auch Lieder und liturgische Bausteine enthalten. Eine solche Sammlung zu erstellen und als Datenbank/Online-Portal/Broschüre zur Verfügung zu stellen, hatte sich der QZ selbst vorgenommen. Dieses Ziel allerdings wurde bisher nicht erreicht. Hierfür wäre Unterstützung und ein Neustart des Vorhabens gut.

Weitere Ideen für Kirchengemeinden und -kreise sind:

- Kultursensible ehrenamtliche Gottesdienstvorbereitungs-Guides auszubilden und einzusetzen.
- Multikulturelle Teams vor Ort zu bilden.

Seitens der Leitungsgremien der Nordkirche ist dem Qualitätszirkel wünschenswert:

In der Prädikantenausbildung wird ein Kontingent für Menschen mit Migrationshintergrund geschaffen.

Bei der Interkulturellen Öffnung der Nordkirche geht es um die Zukunft der Kirche. Daher ist dieses Thema auf Kirchenkreisebene bei Pröpstinnen und Pröpsten angesiedelt.

Für den Interkulturellen Gottesdienst stehen im Gottesdienstinstitut Ressourcen zur Verfügung.

Rechtliche Wünsche:

- Der Prozess der IKÖ wird entweder in den Hauptbereich 3 (Gottesdienst und Gemeinde) verlegt oder wird gemeinsam verantwortet.
- Kirchengesetz über die Hauptbereiche der kirchlichen Arbeit (Hauptbereichsgesetz – HBG) vom 3. Nov. 2017:

in das Kuratorium muss mindestens eine Person mit interkulturellem Hintergrund berufen werden (HBG § 10 Abs. 2.2-4). Perspektivisch sollte § 10 Abs. 3 ergänzt werden um den Satz: Abs. 3.3 „... auf Interkulturalität ist zu achten.“

Spätestens für die nächste Amtszeit des Hauptbereichskuratoriums sollte eine Person mit interkulturellem Hintergrund berufen werden.

Last but not least: Der Qualitätszirkel regt an, in den Veranstaltungskalender der Nordkirche die Kategorie „interkulturell“ oder „bilingual“ vom AfÖ aufzunehmen.

Über allem steht das Fazit:

Die Feier interkultureller Gottesdienste ist ein dynamischer Prozess, der immer wieder neu zu Veränderungen einlädt.

Gottesdienst interkulturell



ERGEBNISPAPIER DES QUALITÄTSZIRKELS „Kultursensible Seelsorge“

Ausgangsüberlegungen

Seelsorge richtet sich an alle Menschen. Sie lässt sich theologisch nicht auf einzelne Kulturen oder Religionen beschränken und findet häufig auch an anderen Orten außerhalb von Kirchengemeinden (Krankenhaus, Gefängnis, Bundeswehr, diakonische Einrichtungen etc.) statt. Es steht außer Frage, dass die Seelsorgeangebote, ebenso wie die Methoden, nicht in jeder Begegnung mit Menschen anderer Kulturen dieselben sein können. Daher muss Seelsorge sensibel für die jeweiligen kulturellen Prägungen sein, geprägt von einer offenen Haltung u.a. auch zu Menschen anderer Religionen oder zu Menschen, die sich nicht religiös verstehen. Hierzu gehört auch eine Sensibilität für Sprachbarrieren und deren Vermeidbarkeit bzw. für die Möglichkeiten zur Abhilfe.

Die Grundlage des Seelsorgeverständnisses bilden in der Nordkirche die pastoralpsychologischen Ausrichtungen.

Definition eines Arbeitsauftrags

Seelsorgende sollen kultursensibel qualifiziert werden. Dafür braucht es im Bewusstsein gesellschaftlicher Transformation und demographischer Entwicklungen eine kritische Bestandsaufnahme und Revision der vorhandenen Curricula und deren Erweiterung.

Prozess

Es gab zwischen Januar 2019 und August 2020 sechs Treffen des Qualitätszirkels von etwa 2-3 Stunden Dauer.

In den ersten beiden ging es besonders um das Seelsorgeverständnis. Von den Teilnehmer*innen wurde mehrheitlich eine Orientierung an der Pastoralpsychologie vertreten. Es kam zum Ausscheiden eines Mitglieds, das diese Ausrichtung nicht mittragen konnte.

Dem Umstand geschuldet, dass anfangs im Qualitätszirkel keine Gemeindepastor*innen vertreten waren und gleichfalls niemand aus den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern, war der Qualitätszirkel bestrebt, Interessierte aus diesen Kirchenkreisen für einen Austausch in Schwerin zu treffen. Dieses Treffen kam wegen geringer Resonanz nicht zustande. Es fanden jedoch einzelne Telefonate statt, die Rückschlüsse dahingehend erlauben, dass es nicht nur unterschiedliche Strukturen, Meinungen, Einstellungen gibt, sondern dass auch der Informationsstand sehr unterschiedlich ist. Mehrere erklärten, dass die Begegnung mit Menschen aus anderen Ländern teilweise im Berufsalltag nicht vorkommt bzw. dieser Personenkreis nicht wahrgenommen wird.

Hieraus entstand die Idee, mittels einer Umfrage unter Pastor*innen diesen Aspekten nachzugehen. Die nicht repräsentative Umfrage hatte nicht das Ziel eines detaillierten Einblickes, sondern die Erhebung eines Stimmungsbildes, insbesondere im Blick auf die Wahrnehmung des Themas in der Seelsorge. 39 Rückmeldungen sind eingegangen. Sie stammen mehrheitlich von Kolleg*innen aus den Sprengeln Hamburg und Schleswig-Holstein, die wiederum vielfach in Spezialpfarrämtern arbeiten. Dies lässt vermuten, dass das Interesse bzw. die Auseinandersetzung mit dem Thema in und mit der persönlichen

Kultursensible Seelsorge

Begegnung mit Menschen unterschiedlicher Herkunft zumindest bei einigen wächst. Dort, wo sich keine ausgeprägte „Nachfrage“ zeigt, ist diese Thematik seltener im Blick und erscheint weniger dringlich. Ersichtlich werden in der Umfrage die grundlegenden (pastoralpsychologischen) Seelsorgetugenden von Offenheit im Sinne von Empathie und Annahme des Gegenübers. Als größtes Hindernis werden neben fehlender Zeit die Sprachbarrieren (auf beiden Seiten) genannt. Hinzu kommen Unsicherheiten wegen kultureller Unvertrautheiten. Verschiedene Maßnahmen zur Unterstützung werden als notwendig benannt. Der Wunsch nach einer Fortbildung im Bereich kultursensibler Seelsorge ist vorhanden: 18 Befragte stimmten mit ja, 7 waren unentschlossen, 11 votierten vornehmlich mit zeitlichen Argumenten dagegen. Mehrheitlich wurde – auch vielfach aus Zeitgründen – für eine Tagesveranstaltung votiert (14; 7 für 2; 6 für 5 Tage; 2 hielten alles für denkbar).

Fazit

Aufgrund der Komplexität des seelsorglichen Geschehens, zumal in der Begegnung zwischen Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund, halten wir trotz dieser Voten eine umfangreichere Fortbildung für notwendig. Eine rein pragmatische Ausrichtung wird hinter der inhaltlichen Notwendigkeit der Gewinnung einer kultursensiblen Haltung in der Seelsorge zurücktreten müssen. Allerdings wären mehrere Tagesveranstaltungen zumindest ein Anfang für Weiterbildungen, und solche Formate scheinen im Rahmen pfarramtlicher Verantwortung auch realistisch. Die Rückmeldungen stärken die Überlegung, dass Reflexionen für eine kultursensible Haltung bereits standardmäßig in der Grundausbildung angegangen werden müssen, weil sie später im Berufsalltag schwerer zu integrieren sind.

Für die zukünftige Aus- und Fortbildung von hauptamtlich Seelsorgenden in den Institutionen der Nordkirche halten wir es allerdings für unerlässlich, dass kultursensible Seelsorge verbindlich in die Lehrpläne aufgenommen wird. Dies ist konsequent gemäß dem kirchlichen Selbstverständnis, dass Seelsorge die „Muttersprache der Kirche“ sei. Entsprechend gilt es, sich immer wieder neu zu reflektieren, was dies für die Sprach- und Kommunikationsfähigkeit in einer diversen multikulturellen Gesellschaft bedeutet.

Von Ehrenamtlichen (z.B. Helferkreise für Geflüchtete, Besuchsdienst Krankenhaus) werden im Übrigen Angebote zur Qualifizierung und Zurüstung in der kultursensiblen Seelsorge stark angefragt.

Diese Überlegungen führten uns zu dem Schritt, mit einigen Verantwortlichen für Aus- und Weiterbildung das Gespräch über deren Einschätzung zum aktuellen Stand sowie deren Vorstellungen zur kultursensiblen Seelsorge zu suchen:

- Pastoralpsychologisches Institut Hamburg, Dr. Barbara Schiffer
- Predigerseminar, Dr. Kay-Ulrich Bronk und Ute Ehlert-Inn
- Pastoralkolleg, Anne Gideon und Dr. Martin Zerrath
- Vorstand Pastoralpsychologisches Institut im Norden, Florian Ehlert
- KSA-Zentrum /Landeskirchenamt, Ulrich Ostermann, c/o Dr. Frank Ahlmann
- Uni Hamburg, Praktische Theologie
- Rauhes Haus, Leitung Dr. Katrin Hahn
- Rauhes Haus, Bereich Religions- und kultursensible Pädagogik, Prof. Dr. Matthias Nauert
- Diakonisches Werk Hamburg, Nils Christiansen

Kultursensible Seelsorge

Mit einigen der hier genannten Vertreter*innen kam kein Gespräch zu Stande. Die anderen Kontakte führten zu folgenden Ergebnissen:

- Aufgrund der Menge an Stoff wird die Aufnahme des Themas in die Ausbildungsinhalte als nicht möglich beurteilt.
- Die Seelsorgeausbildung solle Basis-Kenntnisse vermitteln. Eine kultursensible Haltung wurde nicht als Basiswissen eingeschätzt.
- Lediglich dort, wo im Rahmen des Erfahrungskontextes der Vikar*innen die Thematik selber eingebracht werde, werde sie auch in der Ausbildung behandelt.
- Es gibt zur Zeit kein ausgeführtes Vermittlungskonzept. Dafür müssten die Grundlagen gelegt werden, bzw. müssten vorhandene Auseinandersetzungen mit dem „Fremden“ dem „Anderen“ vertiefend ausgeführt werden.
- Begegnungen im Ausbildungskontext mit Menschen unterschiedlichen kulturellen Hintergrunds fördern die individuellen Erfassung der Thematik und die Gewinnung einer kultursensiblen Haltung.
- Beim Rauhen Haus und bei der Diakonie gibt es ein großes Interesse, für Studierende der sozialen Arbeit Seelsorgekurse mit einer kultur- und religionssensiblen Haltung neu aufzubauen.
- Zeitgleich wird derzeit innerhalb der DGfP über notwendige Veränderungen der Ausbildungslehrpläne, aber auch der Standards insbesondere in Bezug auf interkulturelle und interreligiöse Themen beraten.

FOLGERUNGEN

Folgerungen

1. Bezogen auf die diverse und multikulturelle Gesellschaft hat Seelsorge ein großes integratives Potential. Dieses ist als Aufgabe und Verantwortung der Kirche zu erkennen und umzusetzen.

Es gehört zur Aufgabe und zum Auftrag der Kirche, seelsorglich an den unterschiedlichen Orten der Gesellschaft präsent zu sein. Seelsorge ist immer ein Beziehungsgeschehen und -lernen. Der Paradigmenwechsel zur Interkulturalität muss auch für das kirchliche Arbeitsfeld der Seelsorge hin an Gestalt gewinnen. Seelsorge als Beziehungsprozess schafft Begegnung über Unterschiede hinweg. Eine kultursensible Haltung in der seelsorglichen Begegnung ermöglicht eine seelsorgliche Begegnung auch über kulturelle Unterschiede hinweg. Menschen, die in krisenhaft erlebten Situationen seelsorglich gestärkt werden, erleben, dass sie in schweren Zeiten wahrgenommen und nicht alleingelassen werden. Für Menschen, die verschiedene kulturelle Prägungen besitzen und hier in Deutschland eine schwere Zeit erleben, kann seelsorgliche Unterstützung eine zentrale integrative Erfahrung bedeuten, dass die krisenhaft erlebte Zeit bewältigt und dass Verschiedenheit aushaltbar ist. Das wiederum ermöglicht Integration statt Isolation. Gelungene seelsorgliche Begleitung kann Menschen mit Migrationshintergrund dabei unterstützen, ihre eigene Identität, ihren eigenen Weg, ihre eigene Position und auch ihren Ort als Teil der Kirche Jesus Christi zu finden.

Kultursensible
Seelsorge

Kultursensible Seelsorge

Kultursensible
Seelsorge

2. Es braucht zielgruppenorientierte Konzepte und Angebote in der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Die für die Ausbildung Zuständigen müssen die Ausbildungsprinzipien der Nordkirche überdenken (siehe z.B. Basis der KSA-Ausbildung: Analyse von Gesprächsprotokollen, Fallbesprechungen in Ballintgruppen)

Kultursensibilität in der Seelsorge lässt sich nachhaltig nur vermitteln, je intensiver die speziellen Bedürfnisse unterschiedlicher Interessengruppen berücksichtigt werden und die eigene Subjektivität und die eigene Haltung auch bezogen auf eigene Beurteilungen / blinde Flecken, Rassismen (cultural bias) reflektiert werden. Da es u.a. um die Vermittlung einer Haltung und einer Reflexion eigener Verhaltens- und Reaktionsmuster geht, müssen die bestehenden Ausbildungsinhalte und -prinzipien überdacht werden. Kultursensible Seelsorge muss als Thema Raum in jeder Seelsorgeausbildung haben. Sie sollte nicht nur dann in den Blick kommen, wenn Fragen zur Kultursensibilität im Rahmen von Gesprächsprotokollen aufgefallen sind. Das nicht Wahrgenommene kann gerade dann nicht besprochen werden.

Unter Einbeziehung aller Sektionen der Pastoralpsychologie sollte der Entwurf einer kultursensiblen Seelsorge mit entsprechenden Standards erstellt werden.

3. Die Nordkirche muss auf alle Ausbildungseinrichtungen und auf die Unis zugehen.

Da die Nordkirche die interkulturelle Öffnung anstrebt, deren selbstverständlicher Teil eine kultursensible Seelsorge ist, sollte sie das direkte Gespräch mit Aus- und Weiterbildungseinrichtungen suchen.

Hier sind exemplarisch die Fachbereiche Theologie der Universitäten in Hamburg, Kiel, Rostock und Greifswald, das Predigerseminar und das Pastoralkolleg in Ratzeburg, die Evangelische Akademie sowie das Pastoralpsychologische Institut und die Pädagogisch Theologischen Institute (Schulseelsorge; Arbeitsstelle für die Qualifizierung gemeindebezogener Dienste) zu nennen.

Fachexpertise für Ausbildungskonzepte wird derzeit im Rauhen Haus aufgebaut.

Ebenso sollten für interreligiöse Konzepte Ansprechpartner aus anderen Religionen u.a. aus deren Ausbildungsstätten einbezogen werden.

Auch Impulse aus anderen Ländern sollten einbezogen werden: So werden z.B. Gefängnisseelsorger*innen anderer Religionen und Konfessionen in der Schweiz an der Universität Bern von christlichen Seelsorger/innen ausgebildet. Das Bibliotheks- und Medienzentrum der Nordkirche sollte entsprechende Fachliteratur und andere Medien bereithalten.

4. Für entsprechende konzeptionelle und vernetzende Arbeit braucht es auch Stellenkontingente. Deshalb sprechen wir uns als Qualitätszirkel gegenüber der Steuerungsgruppe dafür aus, ein generelles Moratorium für vorhandene Stellen bis zu einer Entscheidung der Nordkirche, welche Ressourcen für den Prozess der IKÖ, insbesondere im Bereich Seelsorge, bereitgestellt werden sollen.

Kultursensible Seelsorge

Die Koordination und Vernetzung auf dem Gebiet der kultursensiblen Seelsorge wird sich als komplex erweisen, zumal eine landeskirchenübergreifende Arbeit sinnvoll erscheint. Daher bedarf es hier eigener Stellenkontingente. Die Mitglieder des QZ sprechen sich dafür aus, dass für die Dauer des IKÖ-Prozesses und bis zur Klärung des Stellenumfangs für diese Arbeit für folgende Stellen ein Moratorium gilt:

- Arbeitsstelle Kultursensibilität, interreligiöse Zusammenarbeit und Seelsorge;
- Seelsorge im Afrikanischen Zentrum Borgfelde;
- Interkulturelle Arbeit in der Arbeitsstelle Ökumene-Menschenrechte-Flucht-Friedensbildung.

Das halten wir für wichtig, um das vorhandene fachliche know how der bestehenden Spezialpfarrämter bis auf Weiteres aufrechtzuerhalten.

Bezüglich der sprachlichen Diversität und zur Überwindung von Sprachbarrieren braucht es finanzielle Ressourcen für Dolmetscherkosten, zur Qualifizierung von Sprachmittler*innen und zum Erwerb von Sprachkenntnissen.

5. Der Prozess der interkulturellen Öffnung der Nordkirche kann bezüglich der Seelsorge nur zusammen mit den ACK-Geschwistern und den afrikanischen Kirchen und Gemeinden vorangebracht werden. Weiterhin ist die Kontaktsuche z.B. zu jüdischen und muslimischen sowie anderen religiösen Gemeinschaften zu koordinieren.

Die Ausbildung einer kultursensiblen Seelsorge-Haltung kann sich nur nachhaltig gestalten lassen, wenn nicht lediglich „über“, sondern vornehmlich mit Vertreter*innen der ACK und der afrikanischen Kirchen gesprochen wird und es dadurch zu gemeinschaftlich entwickelten Standards kommt. Die laufenden Gespräche zu anderen Religionsgemeinschaften sollten fortgeführt werden. Dafür sollten auch Seelsorgekontakte interreligiös vernetzt werden, und es sollte auf entsprechende Seelsorgeangebote der anderen hingewiesen werden.

Bildung

ERGEBNISPAPIER DES QUALITÄTSZIRKELS
„Bildung“

Der Qualitätszirkel Bildung hat sich seit Januar 2019 damit beschäftigt, den Begriff interkulturelle Bildung zu definieren, zu klären, welche Bildungsangebote mit welchen Standards für den Öffnungsprozess notwendig sind und wie man die Bildungsarbeit auf dem IKÖ-Internetportal (www.nordkirche-interkulturell.de) darstellen kann. Dieses Papier fasst wesentliche Ergebnisse und Forderungen zusammen.

In kirchlichen und diakonischen Einrichtungen, in Kirchengemeinden und anderen Lern- und Bildungsorten wird deutlich, dass u.a. durch Zuwanderung, demografischen Wandel und Internationalisierung neue und erweiterte Qualifikationen in der Arbeit gebraucht werden: Interkulturelle Kompetenzen und Religionssensibilität. Grundsätzliches Ziel der interkulturellen Sensibilisierung ist es, Sicherheit in Bezug auf das eigene Verhalten im Umgang mit Vielfalt in der Gesellschaft zu erlangen und eigene Haltungen und Werte zu reflektieren. Dieses ist notwendig, um sich für Frieden, Gerechtigkeit und Menschenwürde stark zu machen.

Neben der individuellen Sensibilisierung der Mitarbeitenden (hauptamtlich und ehrenamtlich) auf den unterschiedlichen Ebenen gehört auch die Organisationsentwicklung in Kirchengemeinden, bei Trägern und Einrichtungen zur interkulturellen Öffnung. Diese Prozesse müssen auf die jeweiligen Bedarfe der Zielgruppen und Situationen vor Ort angepasst, begleitet und mit Ressourcen unterstützt werden (siehe Anlage 1: „Konzept Interkulturelle Fortbildungen in der Nordkirche der Diakonischen Werke“, September 2018).

Ob interkulturelle Prozesse gelingen, ist von vielen Faktoren und von einem langen Atem abhängig. Im Diakonischen Werk Hamburg z.B. gibt es seit 2007 Bemühungen, durch regelmäßige Qualifizierungsangebote eine Grundlage zu schaffen, dass viele Mitarbeitende sensibilisiert sind und dadurch auch eine „gemeinsame Sprache“ gefunden wird. Inzwischen gibt es seit mehr als 10 Jahren jährlich 8-tägige Grundqualifizierungen (offen für alle Haupt- und Ehrenamtlichen der Nordkirche) und in den verpflichtenden „Profilkursen“ (Einführungskursen für neue Mitarbeitende) wird bereits auf die Bedeutung des Themas hingewiesen und der Wunsch nach Qualifizierung hervorgehoben. Die Teilnahmegebühren dafür werden vom Diakonischen Werk getragen. Dadurch wird es u.a. selbstverständlicher, Diskriminierung und Rassismus in den eigenen Arbeitsfeldern wahrzunehmen, zur Sprache zu bringen und Maßnahmen zu entwickeln, um Diskriminierung im eigenen Haus entgegenzuwirken. Mit der Zeit und durch wiederholtes Setzen des Themas hat die Teilnehmendenzahl an den Fortbildungen deutlich zugenommen. Neben den Angeboten des DW HH, bieten auch das DW SH, das DW MV und einige andere nordkirchliche Einrichtungen eine Vielzahl an Veranstaltungen und Fortbildungen in verschiedenen Formaten zu den Themen Interkultur und Demokratie an.

Bildung



Bildung

Weitere Voraussetzungen für das Gelingen interkultureller Öffnungsprozesse sind in der Anlage 2 zu finden („Voraussetzungen für einen gelungenen Fortbildungsprozess in Gemeinden, Einrichtungen, Bereichen und Gremien der Nordkirche zum Thema interkulturelle Öffnung oder: Was würde helfen, Zugangsbarrieren gut zu umschiffen?“).

FORDERUNGEN

Internetportal Nordkirche-interkulturell

Für den Bereich Bildung ist das Internetportal (<https://www.nordkirche-interkulturell.de/>) der Nordkirche ein sehr wichtiges Tool zur Bündelung und Bewerbung dieses Themas, deshalb hat der QZ Bildung dazu einige Fragen und Forderungen formuliert:

- Wer pflegt und aktualisiert die Seite regelmäßig – technisch und inhaltlich? Wer sorgt für eine regelmäßige Erinnerung, Inhalte einzustellen?
- Wie wird die Seite (digital) in den Netzwerken der Nordkirche beworben und bekannt gemacht?
- Die gesammelten Voraussetzungen für einen gelungenen Fortbildungsprozess sollten bearbeitet und umgesetzt werden. Der QZ Bildung schlägt vor, das Papier „Voraussetzungen für einen gelungenen Fortbildungsprozess“ im Internetportal zu veröffentlichen, damit Einrichtungen, die ein Interesse am Prozess haben, diese Grundlage nutzen können. (Anlage 2, siehe S. 20)
- Für die Nordkirche empfohlene Angebote und Anbieter*innen für „interkulturelle Fortbildungen“ (auch Trainer*innen) sollten auf der Internetseite gelistet werden.
- Ebenso empfiehlt der QZ Bildung, das Dokument „Qualitätsmerkmale für interkulturelle Fort- und Weiterbildungen unter dem Vielfaltsaspekt“ mit der Einleitung des QZ Bildung zu veröffentlichen (siehe Anlage 3: „Fortbildungsstandards und Beispiele für Fortbildungsinhalte für unterschiedliche Zielgruppen“, IQ Fachstelle Diversity Management, 2014, https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Publikationen/FS_IKA_Qualitaetsmerkmale_Fortbildungen_2015.pdf)
- Auf dem Internetportal sollte eine kommentierte gemeinsame Literaturliste aller Qualitätszirkel geführt werden, die regelmäßig aktualisiert wird.

Was wird benötigt, um interkulturelle Bildung in der Nordkirche voranzubringen?

Nach Ansicht des QZ Bildung sind folgende Bedingungen nötig, um interkulturelle Bildung zu ermöglichen. Hierfür müssen finanzielle, zeitliche und personelle Ressourcen zur Umsetzung des jeweiligen Auftrags bereitgestellt werden:

- Grundsätzlich ist es wichtig, dass es eine Zuständigkeit für das Thema interkulturelle Bildung für Haupt- und Ehrenamtliche in der Nordkirche gibt, die über Ressourcen für Weiterbildungsangebote für Trainer*innen, Prozessbegleiter*innen und Tagungsbeobachter*innen verfügt, Bedarfe und Strategien der Gemeinden und diakonischer Träger abfragt, Angebote bündelt und die Weiterentwicklung vorantreibt.
- Auch die Bereitstellung von finanziellen Mitteln für die Durchführung von Fortbildungen bzw. die Übernahme von Teilnahmegebühren, möglicherweise Fahrtkosten u.a., insbesondere für Ehrenamtliche ist grundlegend.

Bildung



Bildung

FORDERUNGEN

- Notwendig sind ausgebildete Trainer*innen und Coaches (sowie regelmäßige Weiterbildungsangebote für diesen Personenkreis).
- Die Bildungsträger der Nordkirche sollten eine gemeinsame Strategie, Standards und Strukturen für interkulturelle Öffnung festlegen (z.B. Fachbereiche Theologie der Universitäten, Pastoralkolleg, PTI, Vikar*innen-ausbildung, Rauhes Haus für Diakon*innen, IBAF (Institut für berufliche Aus- und Fortbildung), Evangelische Akademien, Predigerseminar, pastoralpsychologisches Institut, Seelsorgeausbildung). Hier sollte bei den Trägern angefragt werden, wie interkulturelle und rassismuskritische Aspekte in den Curricula berücksichtigt sind. Außerdem wäre es notwendig, die Vorschläge u.a. mit Ehrenamtlichen aus Kirchengemeinden, Menschen unterschiedlicher Herkunft und ausgewählten Mitarbeitenden zu diskutieren und ggf. Bedarfe aufzunehmen.
- Der QZ Bildung hält die Festlegung von obligatorischen Fortbildungsformaten für alle Mitarbeitenden in diakonischen und kirchlichen Arbeitsbereichen der Nordkirche für wichtig.
- Bewerbung und Lobbyarbeit für interkulturelle Trainings, „Racism-awareness“-Fortbildungen und Demokratietrainings (BETZAVTA) u.a. in Kirchengemeinden und kirchlich-diakonischen Einrichtungen (besonders durch verantwortliche Leitungskräfte) ist notwendig, um diesen Angeboten eine Priorität zu geben.
- Die Einbindung von Fortbildungen in den Gesamtprozess der interkulturellen Öffnung als Querschnittsaufgabe in Organisationsentwicklungen ist eine Voraussetzung, um tatsächlich nachhaltige strukturelle Veränderungen zu erreichen. Diese Organisationsberatung geht über die reine Sensibilisierungsarbeit hinaus und wird in den letzten Jahren regelmäßig u.a. durch EU geförderte Projekte in den Diakonischen Werken angeboten.

Anmerkungen und Fragen an die Steuerungsgruppe zur Weiterführung des Prozesses:

- Es braucht eine gemeinsame Definition von Interkultureller Öffnung als Grundlage und Zielperspektive.
- Der QZ Bildung fordert eine stärkere Auseinandersetzung zum Thema interreligiöse Öffnung als Bestandteil interkultureller Prozesse und als besondere Herausforderung für Kirchengemeinden.
- Die Einrichtung einer divers besetzten Gruppe, die den Prozess der Nordkirche weiter begleitet (wenn die Arbeit der QZs beendet ist), ist dringend notwendig.
- Ressourcen für notwendige Maßnahmen im Prozess müssen bereitgestellt werden. Wann werden diese freigegeben? Und wer entscheidet darüber?

Die meisten anderen Qualitätszirkel haben das Thema Bildung in ihren Ergebnispapieren in unterschiedlicher Weise benannt (hinsichtlich notwendiger Formate, Zielgruppen, Ressourcen), denn ohne Bildungsprozesse ist keine Öffnung umsetzbar. Der QZ Bildung hat die benannten Aspekte aufgenommen.

Bildung



Anlage 1

Konzeptpapier der Diakonischen Werke (2018)

Diakonie 
HamburgDiakonie 
Mecklenburg-VorpommernDiakonie 
Schleswig-Holstein

KONZEPT

Interkulturelle Fortbildungen in der Nordkirche

Inhaltsverzeichnis

Ausgangslage.....	2
Handlungsleitende Eckpunkte interkultureller Qualifizierungen.....	2
Die Arbeit und Kompetenz der diakonischen Landesverbände in der Nordkirche.....	3
In Hamburg.....	3
In Mecklenburg-Vorpommern.....	3
In Schleswig-Holstein.....	3
Themenfelder interkultureller Fortbildungen.....	4
Interkulturelle Sensibilisierung.....	4
Trainer*innenfortbildungen.....	4
Begleitung interkultureller Organisationsentwicklungsprozesse.....	4

Eine Kirchengemeinde beschäftigt regelmäßig FSJler. Ein motivierter christlicher deutscher Bewerber wird abgelehnt, weil er schwarz ist. Der Diakon der Gemeinde findet es nicht zumutbar, dass er die Besuche bei den Senior*innen im Stadtteil macht.

Im Kirchengemeinderat wird die Frage nach Kirchenasyl für einen Geflüchteten kontrovers diskutiert. Ein Teil der Gemeinde äußert sich politisch eher für Grenzsicherung und möchte nicht mit den „linken Unterstützer*innen“ im Stadtteil in Verbindung gebracht werden.

In einer Kirchengemeinde sind konvertierte iranische Christen Zuhause, die gern Teile der Liturgie ändern möchten und auf jeden Fall persische Passagen im Gottesdienst einbauen wollen.

In einer Kita stellen sich die Eltern gegen die Anstellung eines muslimischen jungen Mannes und äußern Bedenken, die sehr viele Vorurteile deutlich werden lassen. Die Kitaleitung, die Mitarbeitenden und die Fachberatung stellen sich hinter den jungen Mann.

Die o.g. Beispiele sind Situationen aus der Praxis des letzten Jahres, die deutlich machen, warum interkulturelle Sensibilisierung an ganz verschiedenen kirchlichen und diakonischen Orten notwendig wird.

Ausgangslage

Wir sind eine Gesellschaft verschiedener Lebensformen, Sprachen und Religionen, Menschen christlichen und anderen Glaubens, konfessionsungebundene Menschen. Wir leben in Stadtteilen, Kreisen und Kommunen mit einer vielfältigen Bevölkerung.

Der gesellschaftliche Diskurs wird von großen Teilen durch antidemokratische, rechtspopulistische und rassistische Tendenzen bestimmt. Es ist es zwingend notwendig, sich gegen diese gesellschaftliche Entwicklung zu stellen und Räume der Reflexion anzubieten, Wissen und Fakten zu vermitteln und eigene Haltungen und „Bilder im Kopf“ zu reflektieren. Ein vorurteilsbewusster interkultureller Dialog und eine ehrliche Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Wertvorstellungen und Haltungen sind unumgänglich.

In kirchlichen und diakonischen Einrichtungen und Diensten, in Kirchengemeinden und anderen Lern- und Bildungsorten wird deutlich, dass u.a. durch Zuwanderung, demografischen Wandel und Internationalisierung neue Qualifikationen in der Arbeit gebraucht werden: Interkulturelle Kompetenzen und Religionssensibilität. Insbesondere in kirchlichen und diakonischen Arbeitsfeldern ist interkulturelle Kompetenz eine Schlüsselqualifikation und notwendig, um sich für Frieden, Gerechtigkeit und Menschenwürde stark zu machen.

Handlungsleitende Eckpunkte interkultureller Qualifizierungen

In diesem Kontext haben die drei Diakonischen Werke in der Nordkirche dieses Fort- und Weiterbildungskonzept erstellt. Folgende Eckpunkte sind handlungsleitend:

Unter interkultureller Kompetenz verstehen wir interkulturelle Sensibilisierung, die im Kontakt mit unterschiedlichen Menschen Handlungsoptionen bietet, einen kompetenten Umgang mit Vielfalt zu erlernen. Ziel ist dabei, Sicherheit in Bezug auf das eigene Verhalten zu erlangen und eigene Haltungen und Werte zu reflektieren.

Zur Umsetzung braucht es ausgebildete Trainer*innen und Coaches, die die speziellen Herausforderungen von Kirche und Diakonie berücksichtigen müssen. Dabei ist eine regelmäßige Reflexion und Weiterentwicklung der Schulungsinhalte notwendig.

Neben der individuellen Sensibilisierung der Mitarbeitenden auf den unterschiedlichen Ebenen gehört auch die Organisationsentwicklung von Kirchengemeinden, Einrichtungen, Fachdiensten und Projekten zur interkulturellen Öffnung. Hierfür sollten regionale Prozessbegleiter*innen fachlich geschult werden.

Auch der informellen Bildung kommt eine sehr große Bedeutung zu, Begegnung und Dialog so zu führen, dass Unterschiedlichkeit wahrgenommen wird, aber akzeptiert oder ausgehalten werden kann, ist eine Voraussetzung dafür, dass interkulturelle Begegnungen friedlich gelingen können.

Weiter werden gemeinsame Standards für Inhalte und Qualität der unterschiedlichen Fortbildungen entwickelt und diese Angebote für die Nordkirche sollten auf einer gemeinsamen Homepage gebündelt werden.

2

Die Arbeit und Kompetenz der diakonischen Landesverbände in der Nordkirche im Arbeitsbereich IKÖ

Aufgrund der vielfältigen, langjährigen Erfahrungen der Diakonischen Werke in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein im Bereich der interkulturellen Bildungsarbeit, sind diese fachlich kompetente Anbieter für die Umsetzung der interkulturellen Bildungsarbeit.¹

In Hamburg...

...werden seit 2007 interkulturelle Grundqualifizierungen der Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie angeboten. Seit 2017 gibt es eine Train-the-Trainer-Weiterbildung „Vom Umgang mit Diversität“. Regelmäßig finden auch 1-2 tägige interkulturelle Fortbildungen und Qualifizierungen aus dem Fachbereich Migration initiiert für die Mitarbeitenden in sozialen Einrichtungen in Hamburg statt. Im Bereich der Kitas werden spezielle interkulturelle Fortbildungen angeboten. Seit vielen Jahren werden durch europäisch geförderte AMIF-Projekte im interkulturellen Bereich zusätzliche Fortbildungsangebote zu unterschiedlichen Themen angeboten. (An 8 großen Fachveranstaltungen und 80 Fortbildungen haben bei dem Projekt „Türen öffnen“ nur in HH und SH 1.700 Personen teilgenommen, außerdem wurden im dreijährigen Projekt 120 Einrichtungen miteinander vernetzt.)

In Mecklenburg-Vorpommern...

... werden seit dem Entstehen des Fachbereiches „Ökumenische Diakonie, Migration und Flucht“ 2015 bedarfs- und zielgruppenspezifische interkulturelle Trainings konzipiert und durchgeführt, beispielsweise für Mitarbeitende in Kitas, Schulen und beratenden Einrichtungen in evangelischer Trägerschaft. Dieses Angebot wird durch weitere Bildungsthemen wie Demokratie, Antirassismus, Empowerment, Flucht- und Fluchtsachen, Rechtsextremismus sowie Inhalte zum Globalen Lernen ergänzt. Außerdem unterstützt der Fachbereich beim Prozess der interkulturellen Öffnung und der Organisation interkultureller Begegnungen.

In Schleswig-Holstein...

... ist der Landesverband des Diakonischen Werkes durch ihre Mitgliedereinrichtungen mit vielfältigen Angeboten in allen Kreisen und kreisfreien Städten präsent und landesweit aktiv sowie in die regionalen und kommunalen Netzwerkstrukturen eingebunden. Die diakonischen Migrationsfachdienste (MBE, Jugendmigrationsdienst und Migrationsberatung SH) treffen sich jedes Quartal im Landesverband zum Arbeitskreis, an dem sie über aktuelle Themen informiert und geschult werden. Gerade auch in der Arbeit der Migrationsfachdienste spielt die interkulturelle Arbeit eine große Rolle und ist Bestandteil der Beratungsarbeit. Landesweit werden regionale interkulturelle Workshops organisiert und in Kooperation mit Trägern vor Ort durchgeführt. Themen der Workshops sind interkulturelle Kompetenzentwicklung, Deeskalation im interkulturellen Kontext, Islam, Syrien, Arbeit in interkulturellen Teams, Anti-Rassismus Trainings. Hausintern werden Workshops zentral in regelmäßigen Abständen angeboten und Organisationsentwicklungsprozesse begleitet.²

Die Mitarbeiterinnen der drei Diakonischen Werke der Nordkirche arbeiten in der Arbeitsgruppe „Kirche interkulturell“ mit, in welcher Planungen und Strategien für IKÖ-Prozesse abgestimmt,

¹ 2012-2014 EIF-Projekt „Interkulturelle Öffnungsprozesse kommunal nachhaltig verankern“

2015-2018 AMIF-Projekt „Türen öffnen – Vielfalt leben vor Ort“

² Im Rahmen des AMIF TP Projektes „Türen öffnen – Vielfalt leben vor Ort“ haben über 800 Personen an Workshops teilgenommen

3

diskutiert und weiterentwickelt werden. Außerdem sind sie auf Bundesebene aktiv und in den bestehenden Strukturen präsent.

Themenfelder interkultureller Fortbildungen

Die Themenfelder interkultureller Fortbildungen finden sich auf zwei Ebenen wieder, der persönlichen- und der Organisationsebene. Für unterschiedliche Zielgruppen muss es unterschiedliche Themenschwerpunkte geben, die auf die Bedarfe vor Ort und die zeitlichen und finanziellen Ressourcen zugeschnitten sind.

Im Folgenden einige Beispiele, was angeboten wird:

Interkulturelle Sensibilisierung

- Umgang mit Diversität
- Reflexion der eigenen Privilegien und der Bilder im Kopf
- Anti – Diskriminierung, racism awareness
- Kultursensibler Umgang in der Pflege
- Umgang mit interkulturellen Teams
- Religionssensibilität
- Mehrsprachigkeit

Trainer*innenfortbildungen

- Aufbauqualifizierungen
- Train-the-trainer Konzepte
- Vertiefungsfortbildungen zu Themen wie Umgang mit Widerständen, Diskriminierung, Konfliktmoderation
- Praxisreflexion

Begleitung interkultureller Organisationsentwicklungsprozesse

- Organisations-, Qualitäts-, Personalentwicklung
- interne (Struktur- und Kultur-) Prozesse (Leitung, Leitbild, Qualitätshandbuch, Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit...)
- Mentoring als „Einstiegschilfe“

Verfasserinnen: Renate Wegner (Schleswig-Holstein), Grit Schäfer (Mecklenburg-Vorpommern), Bettina Clemens (Hamburg), 2018

4

Anlage 2

Seite 1 von 3

Voraussetzungen für einen gelungenen Fortbildungsprozess in Gemeinden, Einrichtungen, Bereichen und Gremien der Nordkirche zum Thema interkulturelle Öffnung – oder: Was würde helfen, Zugangsbarrieren gut zu umschiffen?

IKÖ ist ein langer Prozess, der in der Regel mehrere Fortbildungsbausteine umfassen wird (je nach individuellem Bedarf der Einrichtungen, Gemeinden ...) und immer wieder mit Hilfe von „Ernte“-Gesprächen, Selbstreflexion und Auffrischungen begleitet werden muss. Um einen solchen Weg zu beginnen und vor allem durchzuhalten, müssen einige Fragen ernsthaft bedacht werden, sowohl von Seiten der Initiator*innen (z.B.: Nordkirche), als auch von Seiten der Umsetzenden (Gemeinden, Träger, Einrichtungen und diverse Bereiche der Nordkirche).

Zum Begriff „Kultur“: Der Begriff Kultur ist hier sehr weit verstanden: Er bezieht sich nicht auf die Nationalität, sondern genauso auf Lebensform, Milieu, Herkunft, Alter, Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, soziale Einbindung, Bildung, Religion, Werte, Geschichte ...

1. Förderung des Bildungsprozesses IKÖ durch die Nordkirche

Einen Prozess wie die IKÖ kann man nur schwer anweisen oder anordnen, und die Umsetzung wäre wahrscheinlich zäh und an manchen Stellen fragwürdig. Also braucht man gute Strategien und Anreize, um einen solchen Prozess in Gang zu setzen:

- **Folgende Fragen sind dabei handlungsleitend:** Warum ist dieser Prozess für die Nordkirche und ihren Einrichtungen und Gemeinden wichtig? Welchen Nutzen verspricht sich die Nordkirche davon? Warum ist das Thema zukunftsweisend?
- **Priorisierung:** Wenn man das Thema ernsthaft angehen möchte, muss es eine hohe Priorität bekommen, da es sonst allein aus Zeitmangel immer wieder hintenan stehen wird. Diese Priorität muss unterstrichen werden. Ideen hierzu: Anschreiben aller Gemeinden und Einrichtungen, Einsatz von Personalressourcen (bspw. Prozessbegleiter*innen), Kick off-Veranstaltungen, IKÖ als Pflichtthema in allen kirchlichen Ausbildungen und Studiengängen, Gemeinden/ Einrichtungen/ Institutionen motivieren, Zeit in diesen Prozess zu investieren, Ergebnissicherungen, Evaluation ...
- **Implementierung von öffentlichkeitswirksamen Auszeichnungen** in Verbindung mit Förderung für Gemeinden, Einrichtungen, Institutionen, die die IKÖ in ihr Konzept implementieren und den Prozess fördern (ähnlich des Fundraising-Preises oder des „Nordsterns“).
- **Aufnahme der IKÖ in das Leitbild der Nordkirche** und als übergreifender Punkt in die Konzepte der Gemeindearbeit, Einrichtungen, ehrenamtlichen Arbeit, Kinder- und Jugendarbeit, Senior*innenarbeit ...
- **Werbung für den Prozess:** Thematisierung in allen Gremien: Synoden, Gemeinden, Konventen, Leitungstreffen ... inklusive einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit.



Bildung

Anlage 2

Seite 2 von 3

- Finanzielle Förderung bereitstellen: Ein Öffnungsprozess braucht Zeit und Geld. Wenn diese Ressourcen zur Verfügung stehen, sind oft die größten Hindernisse aus dem Weg geräumt.
- IKÖ-Trainer*innen und Multiplikator*innen aus allen Kulturen gewinnen und ausbilden.
- Allen Mitarbeitenden (haupt- und ehrenamtlich) sollte die Teilnahme an Weiterbildungen ermöglicht werden.
- Obligatorische Aus- und Weiterbildung aller Leitungs- und Führungspersonen im Bereich interkulturelle Öffnung sind ein wichtiger Baustein.

2. Voraussetzungen und Vorbereitungen bei den Umsetzenden (Gemeinden, Einrichtungen, Gremien ...)

- **Lust auf und Interesse an Veränderung:** Eine Verpflichtung zur Öffnung entspricht einer Pflicht zur „Haltungsänderung“ und kann den Prozess evtl. erschweren. Unter bestimmten Voraussetzungen und zu bestimmten Themen halten wir eine Verpflichtung dennoch für denkbar und sinnvoll.
- **Welchen Nutzen bringt der Prozess?** Wenn alle zufrieden sind mit einer Situation, gibt es keine Notwendigkeit der Veränderung. Also: Warum wollen wir uns öffnen und wollen wir uns überhaupt öffnen?
- **Ein Überdenken der Leitungsrolle:** Wie versteht sich eine Leitung in einer diversen Einrichtung? Welche Kompetenzen braucht sie, um die Diversität eines Teams, einer Einrichtung, einer Gemeinde nicht nur aushalten zu können, sondern gewinnbringend einzusetzen, dass möglichst alle einen Platz finden, an dem sie sich entfalten können?
- **Eine Analyse der Situation der Einrichtung:** Wie ist die aktuelle Situation im Blick auf IKÖ? Wo soll es hingehen? Wen wollen wir erreichen? (siehe Checkliste Diakonie <https://www.diakonie-hamburg.de/de/fachthemen/interkulturelle-arbeit/Materialien-und-Links>)
- **Eine Analyse der Strukturen:** Das Erkennen der Öffnungs-Hindernisse ist ein schwieriger Prozess, weil vieles, was alltäglich ist, oft nicht auffällt. Welche Strukturen, welche Verhaltensweisen, welche Rahmenbedingungen grenzen aus und verhindern eine Öffnung? Vor allem die Gremien und die Beteiligungsstrukturen müssen kritisch hinterfragt werden. Laden Sie wirklich unterschiedliche Menschen zur Beteiligung ein? Ermutigen Sie zum Mitmachen!
- **Umgang mit Handlungsrouinen:** Gibt es die Bereitschaft, „Das-war-schon-immer-so“-Abläufe im Frage stellen zu lassen und zu verändern? (Integration ist etwas Anderes als Assimilation!) Dafür muss man aushalten, dass eine echte Befragung ergebnisoffen ist. Da das oft schwerfällt, muss das immer wieder überprüft werden. Nur dann handelt es sich um eine echte Partizipation. Sind alle bereit, sich darauf einzulassen?
- **Partizipation:** Wie erreiche ich Menschen verschiedener Kulturen? Am besten fragt man sie und orientiert die weiteren Schritte an den Antworten der verschiedenen Menschen.

Bildung



Bildung

Anlage 2

Seite 3 von 3

- **Es braucht „Grenzgänger*innen“ / „Kulturmittler*innen“/ Netzwerker*innen**, die in verschiedene Kulturen Kontakte haben, das Anliegen vermitteln und die Kommunikation und den Austausch fördern.
- **Es braucht gut ausgebildete Prozessbegleiter*innen** mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund: Die Prozesse und Fortbildungen müssen sich den Bedarfen und der Situation der jeweiligen Gemeinde/ Einrichtung anpassen. Dafür brauchen die Prozessbegleiter*innen einen gut ausgestatteten Methodenkoffer, um flexibel auf die jeweiligen Bedarfe eingehen zu können und an dem Punkt mit dem Prozess der IKÖ beginnen zu können, an dem die Gemeinde, die Einrichtung, ... gerade ist.
- **Kommunikation** (siehe auch amif „Leitfaden zur Sprache“ https://www.diakonie-hamburg.de/export/sites/default/.content/downloads/Fachbereiche/ME/AMIF_Handreichung_Alles-klar_final.pdf)
 - Verständlichkeit im jeweiligen Kontext über Sprachbarrieren hinweg z.B. unter Berücksichtigung der leichten Sprache. Wenn Menschen verschiedener Sprachen am Gespräch teilnehmen, sollten Sprachmittler*innen selbstverständlich sein. Bei vielen Themen, aber vor allem auch bei Haltungsfragen, ist es wichtig, dass Menschen in der Sprache reden und formulieren können, in der sie sich am wohlsten fühlen. Schwierig bei unterschiedlichen Sprachen in einer Gruppe!
 - Zuhören und angstfrei reden können: Gegenseitig verstehen anstatt bewerten.
 - Informationswege: verständlich und für alle zugänglich.
 - Achtsamkeit und Perspektivwechsel: Wer braucht für seine Arbeit welche Information und wie stelle ich den Zugang sicher? Verstehen alle am Tisch die Fachbegriffe, den Kontext, die Zusammenhänge?
- **Raumgestaltung:** Sind die Räume einladend, offen und freundlich? Sind alle bereit, die Räume den veränderten Bedarfen anzupassen und sie „für alle“ zu öffnen?
- **Rassismuskritische Trainings:** Diese Trainings sind im Rahmen des IKÖ-Prozesses unverzichtbar, um sich der eigenen Vorurteile und auch der Geschichte der eigenen Werte und Urteilsgrundlagen bewusst zu werden. Nur so kann man eigene Einstellungen anderen Menschen gegenüber überprüfen und gegebenenfalls ändern.
- **Fehlerfreundlichkeit, Geduld und natürlich Humor:** das sind wichtige Grundlagen, damit die Lust am Prozess nicht verloren geht.

Die Vorbereitung, das Schaffen der o.g. Voraussetzungen ist der erste große Teil des Prozesses IKÖ, der Zeit und Personal braucht, aber auch viel Freude und neue Erfahrungen bringt und die Grundlage für eine überzeugende Öffnung für alle „Kulturen“ ermöglicht.

Bildung



Bildung

Anlage 3

Seite 1 von 3

Einleitung zum Papier der IQ Fachstelle Qualitätsstandards für interkulturelle Fortbildungsmaßnahmen

Das beigefügte Papier der IQ-Fachstelle beschreibt die Qualitätsmerkmale sehr umfassend und qualifiziert, sodass wir uns entschlossen haben, diese Veröffentlichung für die Nordkirche zu nutzen.

Grundsätzlich sollten die Bildungsangebote der Nordkirche im Bereich interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Öffnung zum Ziel haben, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende für den Umgang mit Diversität zu sensibilisieren. Dazu gehört u.a. Bekanntes in Frage zu stellen und ggf. zu verlernen („Unlearning“).

In den Einrichtungen und Gemeinden sollte der Maßstab sein, dass Ausgrenzungsmechanismen und Diskriminierung erkannt und abgebaut werden – sowohl in den Strukturen, als auch in den Angeboten und der Öffentlichkeitsarbeit. Besonders sinnvoll sind hier Angebote zur rassismuskritischen Sensibilisierung (siehe Qualitätszirkel „Rassismuskritische Perspektiven“).

Je nach Zielgruppe und Einrichtung werden die aufgeführten Qualitätsmerkmale von unterschiedlich starker Bedeutung sein und man wird sie in der Planung unterschiedlich gewichten. Inhalte, Methoden, Referent*innen werden je nach Ziel der Fortbildung ausgewählt. Bestenfalls sind die sensibilisierenden Fortbildungen eingebettet in Prozesse der Einrichtungen oder Gemeinden, die auch die Strukturen in den Blick nehmen und dafür sorgen, dass Konfliktfähigkeit gestärkt und Partizipation ermöglicht wird. Interkulturelle Fortbildungen sind nicht denkbar, ohne die Machtstrukturen innerhalb von Kirche, Gemeinde, Einrichtung in den Blick zu nehmen.

https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Publikationen/FS_IKA_Qualitaetsmerkmale__Fortlbildungen_2015.pdf

Fortbildungsbeispiele

Im Programm vieler Bildungsträger der Nordkirche (in allen drei Bundesländern) gibt es verschiedene Angebote, die interkulturelle Kompetenz der Teilnehmenden fördern (Haltungsfragen, Perspektivwechsel, Dialogfähigkeit) und interkulturelle Öffnungsprozesse voranbringen. Damit ein konkreteres Bild entstehen kann, stellen wir im Folgenden beispielhaft mögliche Bildungsangebote vor. Es gibt nicht **das eine Angebot**, das für jede Gemeinde oder jede Einrichtung passt. Gerade in diesem Themenfeld ist eine genaue Analyse der Ausgangslage wichtige Voraussetzung für eine passgenaue Fortbildung.

Es kann z.B. notwendig sein, eintägige Grundlagenworkshops anzubieten, um das Thema erst einmal bekannt zu machen oder spezielle Reflexionsangebote für Mitarbeitende in diversen Teams oder Begegnungsmöglichkeiten anzuregen oder Formate zu entwickeln, die ein gemeinsames Lernen von und mit Menschen aus unterschiedlichen „Kulturen“ ermöglichen.

Beispiele:

1. Programm interkulturelle Qualifizierung 8 Tage

(wird auch als Link auf dem Internetportal erscheinen)

https://www.diakonie-hamburg.de/export/sites/default/.content/downloads/Fachbereiche/ME/Programm_Curriculum.pdf

Bildung



Bildung

Anlage 3

Seite 2 von 3

2. Programm Fortbildung Arbeiten in interkulturellen Teams

(wird als Link auf dem Internetportal erscheinen)

3. Programm Fachtag für Einrichtungsleitungen

(wird auch als Link auf dem Internetportal erscheinen)

Management in sozialen Organisationen

Schwerpunkt: Interkulturelle Öffnung

Ziele:

- Deutlichmachen, was IKÖ bedeutet und wie man es auf den Weg bringen kann
- Lust-machen auf interkulturelle Sensibilisierung

Ablaufsentwurf:

- 9.15 Vorstellungsrunde (mit Bezug zu eigener „kultureller Prägung“)
- 10.00 Einstiegsübung: Kulturkarten (Kurze wechselnde paarweise Gespräche zu Fragen aus dem Themenbereich Kultur und interkulturelle Öffnung zum „Anwärmen“)
- 10.30 Plenum: Begriffsklärung Kultur
- Ca. 10.45 Pause
- 11.15 Input: Was bedeutet interkulturelle Öffnung?
anschließend Gruppenarbeit mit „Checkliste zur interkulturellen Öffnung“
- 12.30 Uhr: Mittagspause
- 14.00 Übung: Mitte der Gesellschaft (Sichtbarmachen der strukturellen Hindernisse, Vorurteile u.ä. für Menschen mit bestimmtem rechtlichen Status, mit schwarzer Hautfarbe, mit Kopftuch ...)
- 15.00 Gruppenarbeit: Vor- und Nachteile interkultureller Öffnung (Thema Öffnung und Geschlossenheit, Umgang mit Widerständen, Herausforderungen ...)
- 15.30 Pause
- 16.00 Warm-up
- 16.15 Plenum: Besondere Herausforderungen im Prozess der IKÖ (Profil, religionssensibles Arbeiten, Vorurteile...) und Zeit für letzte Fragen
- 17.30 Abschlussrunde

4. Programm Sensibilisierung Ehrenamtliche

(wird als Link auf dem Internetportal erscheinen)

5. Beispiel Kita

Die Leitung legt Wert darauf, dass alle Mitarbeiter*innen ein Anti-Rassismus-Training absolvieren. Regelmäßig gibt es Studientage zum Thema „Chritical Whiteness“.

Das Team ist selbstverständlich divers zusammengesetzt: Menschen unterschiedlicher Herkunft, unterschiedlicher Lebensgestaltung, Menschen mit und ohne Handicap.

>>>

Bildung

Anlage 3

Seite 3 von 3

>>>

Vor allem in Raumgestaltung, Material, Spielzeug und Büchern soll die Vielfalt menschlichen Lebens sichtbar und selbstverständlich sein. Der Ansatz ist hierbei: Das „anders“ wird nicht thematisiert oder gar problematisiert.

Wir alle sind Menschen und haben vieles gemeinsam, manches auch nicht, „so what“? Das Verhalten der Kinder wird im größeren Zusammenhang gesehen und wertungsfrei besprochen. Macht ein Kind Erfahrungen mit Diskriminierung aufgrund seiner Hautfarbe, seines Körpers, seiner Fähigkeiten, wird versucht, das Kind durch positive Identifizierung zu stärken und die Selbstwirksamkeit zu fördern.

Das Team sensibilisiert sich immer wieder gegenseitig für Liedtexte, Redensarten u.a. und unterstützt sich gegenseitig.

Als nächster Schritt ist eine Fortbildung mit den Eltern geplant.

Dieser Prozess hat die Einrichtung spürbar verändert. Die Familien werden als Ganzes gesehen, begleitet und beraten und nicht auf einzelne Faktoren beurteilend reduziert. Und die Elternschaft honoriert das. In einem Gespräch zu diesem Ansatz berichten die Leitung und eine Mitarbeiterin, dass sie längst nicht am Ziel, aber auf einem guten Weg sind. Ihnen fällt schneller auf, wenn irgendwo Vorurteile zum Tragen kommen, sie merken, dass die Eltern viel offener sind, auch die kultursensiblen Themen offen ansprechen und sich Rat holen für einen wertschätzenderen Umgang miteinander. Es steht nicht im Vordergrund, wer welchen Fehler gemacht hat, sondern es geht darum, gemeinsam weiter zu kommen auf dem Weg zu einem kulturell offenen, vorurteilsbewussten und wertschätzenden Umgang miteinander.

Bildung



ERGEBNISPAPIER DES QUALITÄTSZIRKELS „Kultursensible Kommunikation“

EMPFEHLUNGEN

Empfehlungen

Der Gesamtprozess zur Interkulturellen Öffnung der Nordkirche hat u.a. das Ziel, als Nordkirche den Querschnitt der Gesellschaft abzubilden, für und mit unterschiedlichen und diversen Zielgruppen sprachfähig und anschlussfähig zu werden und als Arbeitgeberin attraktiv zu sein.

Der Qualitätszirkel hält es für hilfreich, dass für den Weg auch die Mitarbeiterschaft divers aufstellt ist. Nur so können vielfältigere Erfahrungen durch vielfältigere kulturelle Hintergründe eingebracht werden und nur so wirkt und handelt die Nordkirche authentisch.

Kultursensible Kommunikation ist auf diesem Weg zu mehr Vielfalt ein geeignetes Mittel – sie kann intern Prozesse anstoßen und extern Anziehungskraft entwickeln.

Aus Sicht des QZ entsteht der Weg der kultursensiblen Kommunikation beim Gehen und gemeinsamen Machen. Dieser Weg benötigt als Fundament einen dauerhaft angelegten Prozess des Planens, Ausprobierens und Auswertens. Auf dem Weg der kultursensiblen Kommunikation braucht es zur Reflexion der eigenen Arbeit und der durchgeführten Maßnahmen Räume für alle Beteiligten, um Schritte auszuwerten, das eigene Tun zu überdenken und gemeinsam blinde Flecken zu erkennen und zu bearbeiten. Für ein Agenda-Setting mit positiver Botschaft, um den Mehrwert von Diversität für die Gesamtgesellschaft zu zeigen, ist Authentizität und Glaubwürdigkeit zwingend erforderlich.

Als konkrete Faktoren für gelingende kultursensible Öffentlichkeitsarbeit/Kommunikation schlagen wir vor (die Liste wird sich im zukünftigen Tun stetig erweitern):

- Fachleute aus ÖA und IKÖ arbeiten bei Projektvorhaben zusammen und beginnen diese Zusammenarbeit in einem frühen Konzeptionsstadium des Projektes.
- Die gemeinsame Arbeit folgt konzeptionellen Überlegungen, die sich zuerst um Ziele und Zielgruppen kümmert und anschließend um Maßnahmen. Es kann zielführender sein, zukünftig weniger Maßnahmen zu planen, diese dafür aber mit Öffentlichkeitsarbeit fachkundig zu begleiten
- Beratung und Entwicklung von Öffentlichkeitsarbeit-Maßnahmen werden, wenn möglich, gemeinsam mit der Zielgruppe durchgeführt
- Für eine bessere/gelingende interne und externe kultursensible Kommunikation setzt der Qualitätszirkel auf:
 - „Kommunikation auf Augenhöhe“ als grundsätzliche Haltung bei der Planung von Projekten
 - an die Zielgruppe angepasste Sprache bzw. Mehrsprachigkeit (leichte, verständliche deutsche Sprache, Auswahl der Fremdsprachen etc.); wann immer möglich: Rückkoppelung in der Zielgruppe
 - passende Bildauswahl bei Veröffentlichungen entsprechend der Zielgruppe; wann immer möglich: Rückkoppelung in der Zielgruppe
 - Framing wird beachtet

Kultursensible Kommunikation

WILLKOMMEN

स्वागत

欢迎

BIENVENIDA

WELCOME

ようこそ

BIENVENUE

добро пожаловать

BEM-VINDO

Kultursensible Kommunikation

- In der Projektplanung genügend Zeit für die Reflexion der Maßnahmen einzuplanen, um diese auf Kriterien für kultursensible Kommunikation hin zu überprüfen
- In der Projektplanung genügend Zeit für die Reflexion von Fragen und Anliegen der am Prozess beteiligten Personen einzuplanen. Dadurch entwickelt sich kultursensible Kompetenz anhand und innerhalb der eigenen Projektarbeit.

Aus zwei Beratungsprozessen wurden hierzu bereits einzelne kleine Maßnahmen entwickelt (Checkliste IKÖ/ÖA, ÖA Beratung Norderstedt).

Für eine erhöhte Motivation und Bereitschaft, sich innerhalb der Nordkirche mit kultursensibler Kommunikation zu beschäftigen, hält der Qualitätszirkel es für sinnvoll, „Leuchtturmmaßnahmen“ zu planen und durchzuführen. An diesen soll gezeigt werden, wie Schritt für Schritt eine Umsetzung erfolgen kann und welche hilfreichen Unterstützungsinstrumente die Nordkirche dafür bereithält. Ein „Think Tank“ aus einer divers zusammengesetzten Gruppe soll diese Leuchtturmmaßnahmen entwickeln. Sie sollen so konzipiert werden, dass sie vor Ort, z.B. in der Kirchengemeinde anschlussfähig und anpassungsfähig sind. Es wird eine Art Rahmen entwickelt, der vor Ort passend gefüllt werden kann. Für die Füllung bietet die Nordkirche Unterstützung in Form von Beratungen und Fortbildungen. Diese können, angepasst an den Bedarf der Teilnehmer*innen, gemeinsam von Öffentlichkeitsarbeit- und IKÖ-Expert*innen gestaltet werden. Auch Co-Trainings und Beratungen mit Kolleg*innen von Migrantenorganisationen sind wertvoll und zielführend, da die Zusammenarbeit eine mehrdimensionale Beratung ermöglicht.

Die Leuchtturmmaßnahme dient der Erweiterung der Zielgruppe und damit der Einbeziehung neuer Gruppen. Die Maßnahmen müssen auf alle drei Bundesländer übertragbar sein und Varianten für Stadt und Land beinhalten. Die Angebote sind freiwillig, es bestehen keine Verpflichtungen.

Und wer macht das zukünftig alles?

Öffentlichkeitsarbeit-Beratung und -Begleitung ist für den Weg der kultursensiblen Kommunikation essentiell, aber nicht ausreichend vorhanden. Mit zwei neuen landeskirchlichen Stellen für Öffentlichkeitsarbeit-Beratung könnte Abhilfe geschaffen werden, die mit fachlich gut ausgebildeten Menschen besetzt werden, wenn möglich mit diversem kulturellen Hintergrund (Geschlecht Herkunft, Sprache, Alter, Behinderung, Religion etc.). Mit Blick auf die aktuelle Finanzentwicklung ist dies ein gewagter Vorstoß, dies ist dem Qualitätszirkel bewusst. Da die Öffentlichkeitsarbeit-Beratung aber die zentrale Rolle der Empfehlungen einnimmt, steht er hier trotzdem.

Zusätzlich werden finanzielle Mittel für Sachmittel, Fortbildungen und Beratungen benötigt (150tsd € für 3-5 Jahre). Diese werden eingesetzt für:

- Entwicklung und Umsetzung der oben beschriebenen „Leuchtturmmaßnahmen“
- Beratung und Begleitung von Anfragen beispielsweise aus Kirchengemeinden
- Beratung und Begleitung der Akteur*innen im IKÖ-Nordkirchenprozess
- To be continued ...

Kultursensible Kommunikation

WILLKOMMEN

欢迎

स्वागत

BIENVENIDA

WELCOME

BIENVENUE

ようこそ

добро пожаловать

BEM-VINDO

Dialog auf Augenhöhe

ERGEBNISPAPIER DES QUALITÄTSZIRKELS „Dialog auf Augenhöhe“

Erprobungsräume gründen und gestalten

STICHPUNKTE EINE KONZEPTE

Grundsätzliches

Unsere Kirche ist von ihrem Fundament her interkulturell zu denken und zu gestalten.

Die interkulturelle Prägung unserer Kirche muss sich in ihren Äußerungen, ihrem Handeln und in ihrer Struktur zeigen.

Unsere Kirche soll für Menschen – unabhängig ihrer kulturellen Prägung oder Zugehörigkeit – ein glaubhaftes Zeugnis ihres Glaubens geben, damit sie in unserer Kirche einen Ort ihres christlichen Glaubens finden und diesen auch gestalten können.

Dafür ist es notwendig, dass die kulturelle Diversität unserer Gesellschaft auch innerhalb der kirchlichen Mitarbeiterschaft – und zwar auf allen Hierarchieebenen – deutlich nach außen hin sichtbar und so auch im kirchlichen Handeln wahrnehmbar ist.

Gerade in den verkündenden Berufen, insbesondere aber innerhalb der Pastor*innenschaft, kann derzeit von einer kulturellen Diversität keine Rede sein. Für uns stellt dieser Befund die Glaubwürdigkeit unserer Kirche in Frage. Insbesondere, aber nicht nur bei Menschen mit Migrationshintergrund; Sie nehmen unsere Kirche – entsprechend ihrer geistlichen Repräsentant*innen – zunächst als eine deutsche Institution und erst in zweiter Linie (wenn überhaupt) als christliche Gemeinschaft wahr. Oft finden sie in unseren Kirchen keinen geeigneten Ort für die Ausübung ihrer christlichen Religiosität. Nicht, weil wir nicht über ausreichend Orte verfügen, sondern vielmehr aufgrund der (sichtbaren) kulturellen Homogenität der Gemeindeglieder, oftmals wegen der Unterschiede in der Glaubenspraxis und Frömmigkeit, wodurch sich nur schwer ein Gefühl der Zugehörigkeit entwickeln lässt.

Auch Pastor*innen mit Migrationshintergrund erleben in Kirchengemeinden unserer Kirche das Gefühl, mit ihrer kulturellen Prägung nicht willkommen zu sein. Angesichts einer immer mehr kulturell heterogener werdenden Gesellschaft ist die von vielen wahrgenommene kulturelle Homogenität unserer Kirche ein Anachronismus, der sie von ihrer eigenen biblischen Grundlage und von der Lebensrealität von immer mehr Menschen entfremdet.

Es muss also Ziel von verantwortungsvollem kirchlichen Handeln sein, die kulturelle Diversifizierung unserer Kirche weit mehr als bisher zu fördern und verbindlicher zu gestalten.

Dabei muss auch die kulturelle Heterogenität der Pastor*innenschaft in den Blick genommen werden. Denn nur wenn unsere Kirche auch durch Pastor*innen ihr interkulturelles Gesicht zeigen kann, kann sie auch ernsthaft als interkulturell sich verstehende Glaubensgemeinschaft wahr- und ernstgenommen werden.

Dialog auf
Augenhöhe



Dialog auf Augenhöhe

EMPFEHLUNGEN

Unsere Idee / unser Vorschlag

Mit unserer Idee wollen wir dazu beitragen, dass die Nordkirche sich zu einer kulturell diversen Kirche entwickelt.

Um dies zu erreichen, muss ein sichtbarer Anfang gemacht und ein starkes Signal nach innen und nach außen gesendet werden.

Für ein solches Signal schlagen wir die **Errichtung von Erprobungsräumen** vor.

In diesen Erprobungsräumen bekommen Pastor*innen, die bisher in *internationalen Gemeinden*¹ (im Folgenden als IG abgekürzt) als Pastor*innen aktiv waren, die Möglichkeit für einen festgelegten Zeitraum von mehreren Jahren in Gemeinden unserer Kirche als Pastor*innen zu arbeiten. In ihrer pastoralen Tätigkeit sind die IG-Pastoren dann ihren Amtskolleg*innen komplett gleichberechtigt.

Ziel der Erprobungsräume ist es, IG-Pastor*innen² die Möglichkeit zu geben im Anschluss an die Projektzeit ihre für unsere Kirche gültige Bewerbungsfähigkeit zu bekommen.

Die pastoralen Stellen für die IG-Pastor*innen sind zusätzlich einzurichten und können nicht über das Personalplanungsförderungsgesetz berechnet und ausgewiesen werden³.

Als Erprobungsräume sollen Kirchengemeinden ausgewählt werden, deren Mitglieder kulturell divers sind und bereits eine langjährige Erfahrung im interkulturellen Miteinander bzw. der Zusammenarbeit mit IG haben, bzw. eine in diesem Rahmen enge Zusammenarbeit mit einer (oder mehrerer) IG angestrebt wird. Bei der Auswahl der Kirchengemeinden ist auch auf eine regionale Ausgeglichenheit (innerhalb der Landeskirche) zu achten.

Durch die Einrichtung von Erprobungsräumen wird nach innen und nach außen folgendes Signal gesendet:

Unsere Kirche öffnet sich in allen Bereichen ihres Handelns und ihrer Struktur und wird so tatsächlich kulturell divers.

Menschen mit Migrationshintergrund können auch in pastoralen Berufen und in geistlichen Leitungspositionen in unserer Kirche tätig sein.

Sie wird dadurch insbesondere von Menschen mit Migrationshintergrund verstärkt als christliche Gemeinschaft wahrgenommen, in der und mit der sie ihren Glauben mit ihrer je eigenen kulturellen Prägung ausüben und gestalten können. Junge Menschen aus IG bzw. mit Migrationsgeschichte wird die Chance gegeben, in einer kulturell diversen Pastor*innenschaft auch role models // Vorbilder für ihren eigenen Glaubensweg zu finden. Wir erhoffen uns, dass dadurch junge Menschen aus IG oder mit Migrationsgeschichte motiviert werden, ein Theologiestudium zu beginnen und in Folge davon auch als Pastor*innen arbeiten zu können⁴.

Die durch die Erprobungsräume geschaffenen Begegnungsräume auf Augenhöhe können nur gelingen, wenn sie auch auf den pastoralen Leitungsebenen

¹ Mit dem Begriff internationale Gemeinden verwenden wir die Selbstbezeichnung von den in der Nordkirche unter den Termini Gemeinden anderer Sprache und Herkunft oder Gemeinden unterschiedlicher Sprache und Herkunft titulierten Gemeinden.

² Vgl. dazu Punkt 1e des Papiers Recht und Ressourcen. Auch für in Deutschland getätigte Abschlüsse von IG-Pastor*innen (bspw. von der Fachhochschule Hermannsburg) müsste ein entsprechendes Anerkennungsverfahren entwickelt werden.

³ Wir verweisen dazu auch auf Punkt 6c des Papiers Recht und Ressourcen.

⁴ Vgl. dazu auch Punkt 5 des Papiers Recht und Ressourcen. Die dort geforderte proaktive Ansprache kann durch eine kulturell diverse Pastor*innenschaft gut gelingen.

Dialog auf Augenhöhe

Dialog auf Augenhöhe

EMPFEHLUNGEN

stattfinden, idealiter von diesen ausgehen. So können Erprobungsräume Möglichkeiten exemplarischen Handelns eröffnen.

Kriterien für Erprobungsräume

In den Erprobungsräumen soll das Miteinander von landeskirchlichen Gemeinden und IG erprobt werden.

Diese Räume sind Orte des Ausprobierens. Orte, an dem manches gelingen, aber auch einiges scheitern wird.

Diese Räume sind sensibel und fragil, denn es wird Neuland betreten. Und bei aller Euphorie und Vorfreude auf ein gemeinsames christliches Miteinander werden doch auch Erinnerungen an Diskriminierungen, Verletzungen und Zurückweisungen mitschwingen. Befürchtungen, das Eigene in der Begegnung mit dem Anderen zu verlieren, werden das noch zu schaffende gemeinsame Miteinander erschweren.

Interkulturelle Begegnungen bergen oft viele Konflikte in sich, die durch ein kultursensibles Setting der Erprobungsräume vorausschauend zu berücksichtigen sind.

A) Einbindung von IG von Beginn an

Unsere Idee der Erprobungsräume ist von Menschen unterschiedlicher kultureller Prägung innerhalb, aber auch außerhalb unserer Kirche entwickelt worden. Die Ausgestaltung der Erprobungsräume kann nur als ein gemeinsamer Prozess von landeskirchlichen Gemeinden und IG begonnen, entwickelt und durchgeführt werden.

In unseren Augen ist es dafür wesentlich, dass in den IG eine Bedarfsanalyse durchgeführt wird.

B) Entwicklung eines gemeinsamen Nenners // *commitments*

Beide an dem Erprobungsraum beteiligten Gemeinden sollten sich mittels eines Prozesses des gegenseitigen Kennenlernens und Wertschätzens ein gemeinsames *commitment* // einen gemeinsamen Nenner formulieren. Das *commitment* soll ein sichtbarer Ausdruck des gemeinsamen Miteinanders sein.

C) Erprobungsraum ist kein Mietverhältnis

Wenn wir unseren Anspruch Dialog auf Augenhöhe ernst nehmen wollen, dann darf das Miteinander von landeskirchlichen Gemeinden und IG nicht durch ein Mietverhältnis dargestellt werden.

Ein gleichberechtigtes Miteinander kann nicht durch das Verhältnis von Mieter und Vermieter dargestellt werden. Eine solche Machtasymmetrie würde einen Dialog auf Augenhöhe von Beginn an unmöglich machen.

Wir müssen Lösungen entwickeln, in denen gemeindliche Räume gleichberechtigt und gemeinsam genutzt werden können und auch die Kosten für Pflege und Instandhaltung gemeinsam getragen werden.

Die Kirchen- und Gemeinderäume sollten von beiden Gemeinden als die ihrigen betrachtet, genutzt und unterhalten werden.

D) Einrichtung von Rückzugsräumen / *safe rooms*

Dialog auf Augenhöhe



Dialog auf Augenhöhe

EMPFEHLUNGEN

Als jahrelange Praktiker im interkulturellen Miteinander wissen wir: Manchmal braucht es einen Ort, an dem man auch mal unter sich sein kann.

Das Ziel, ein gemeinsames Miteinander zu schaffen, muss für beide Gemeinden die Möglichkeit des Rückzugs inkludieren. Gerade am Anfang müssen solche Rückzugsräume vorhanden sein. Sie geben Sicherheit und Mut, sich auf das Wagnis des interkulturellen Miteinanders einzulassen.

Die Rückzugsräume sollen auch signalisieren, dass eine interkulturelle Öffnung nicht die Aufgabe der eigenen kulturellen Identität bedeuten kann.

E) externe wissenschaftliche, supervisorische und seelsorgerliche Begleitung

Der Prozess der Erprobungsräume sollte aus verschiedenen Perspektiven extern begleitet werden.

Eine *wissenschaftliche* Begleitung eröffnet über den Erprobungsraum hinaus Reflexions- und Diskussionsräume. Sie kann darüber hinaus dafür sorgen, dass Erkenntnisse, Ideen aus den Gebieten der interkulturellen Theologie, der Rassismusforschung, der Kulturwissenschaften und anderer Disziplinen Eingang in den konkreten interkulturellen Prozess vor Ort finden können.

Eine *supervisorische* und *seelsorgerliche* Begleitung⁵ ist für alle Aktiven wichtig. Durch eine externe und kultursensible Supervision und Seelsorge wird ein Raum außerhalb der Gemeinde geschaffen, in dem Konflikte und Herausforderungen thematisiert und bearbeitet werden können.

F) Offenheit des Ausgangs

Da wir mit unserer Idee der Erprobungsräume Neuland betreten, können wir ehrlicherweise auch nicht sagen, was das Ergebnis dieser Erprobungsräume sein wird. Vielmehr begreifen wir unsere Idee als Anstoß // *kick off* zu einem ergebnisoffenen Prozess, der unterschiedliche Ergebnisse hervorbringen wird. Vieles wird von den Gemeinden vor Ort abhängen und von den Rahmenbedingungen, die sie vorfinden.

Unsere Idee bietet die Chance, endlich gemeinsam auf Gemeindeebene in kultureller Diversität Kirche zu gestalten und Christentum zu leben. Er führt uns dorthin zurück, wo einst die Kirche geboren wurde, im gemeinsamen Erleben von Pfingsten.

G) Offene Fragen

Initiierung

1. Wer startet den Prozess? Bei wem / welcher Stelle ist er angesiedelt?
2. Wie und durch wen wird ein Anforderungsprofil für mögliche Erprobungsräume // mögliche Pastor*innen entwickelt?
3. Wer richtet die Erprobungsräume ein? Wer finanziert sie?
Wo sind sie angesiedelt?
4. Wie sind die Sachmittel // Weiterbildungs- und Reflektionsangebote zu finanzieren? // Wer führt sie durch?

Beteiligung

1. Wie viele Pastor*innenstellen werden von der Nordkirche proportional

⁵ Vgl. Punkt 3 des Papiers *Recht und Ressourcen*. Dort wird auf den erhöhten Seelsorge- und Beratungsbedarf bei der Diversifizierung der Mitarbeiterschaft verwiesen. Die Konflikthaftigkeit solcher Öffnungsprozesse ist von Anfang mitzudenken und einzuplanen.

Dialog auf Augenhöhe

EMPFEHLUNGEN

- zu den Mitgliederzahlen auf KKS oder Sprengel zur Verfügung gestellt?
2. Ggfs. könnte man auch den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung berücksichtigen
3. Welche kirchliche Stelle muss wann miteinbezogen werden?
4. Wie ist die Beteiligung der IG-Gemeinden zu gestalten?
5. Soll die Idee des Erprobungsraums explizit auf den Pastor*innenberuf sich konzentrieren oder um andere kirchliche, verkündende Berufe erweitert werden? Für eine Erweiterung spricht eine zunehmende kulturelle Diversität auf allen Ebenen. Gegen eine Erweiterung spricht, dass der Pastor*innenberuf bzgl. kultureller Diversität am meisten Nachholbedarf hat.

Begleitung

1. Wie soll eine wissenschaftliche Begleitung gestaltet werden?
2. Wie und von wem müssen die regelhaften Weiterbildungs- und Reflektionsangebote während der Erprobungszeit gestaltet werden? An wen sollen sie sich richten?
3. Wie sind die beteiligten Gemeinden einzubeziehen?

Abschluss und Anfang

1. Welche Erfolgskriterien sind zu erstellen und zu beachten?
2. Wie, durch wen und wann findet eine Evaluation statt?
3. Welche Szenarien ergeben sich nach fünf Jahren?

Interkultureller Aufbruch unserer Kirche

Die Erprobungsräume müssen eingebettet sein in eine sich interkulturell verstehende und strukturierende Kirche⁶.

A) Im Bereich des Theologiestudiums

Theologien aus den nicht europäischen Ländern der Erde müssen in allen wissenschaftlichen Disziplinen thematisiert und vermittelt werden.

Sie müssen im Bereich der universitären Theologie verbindlicher Bestandteil von Lehre und Forschung sein.

Dies muss in den jeweiligen Curricula und den Prüfungsordnungen verbindlich verankert werden.

Für Quereinsteiger*innen aus IG müssen Mentoringprogramme entwickelt werden – vergleichbar mit denen in der Hamburger Lehrerbildung, um ihnen den Weg in ein Theologiestudium zu ermöglichen⁷.

B) Im Bereich der Vikariatsausbildung

Die Vermittlung interkultureller Kompetenzen muss innerhalb des Ausbildungscurriculums des Predigerseminars eine feste und verbindliche Verankerung bekommen, vergleichbar etwa mit der Seelsorgeeinheit oder dem Schulvikariat. Interkulturalität muss im Predigerseminar von Personen vermittelt werden, die

⁶ Das Papier *Recht und Ressourcen* beschreibt auf einer strukturellen Ebene die Änderungsbedarfe in Kirche und Diakonie, die für eine tatsächliche interkulturelle Öffnung notwendig sind, die in unserem Papier bzgl. des Pastor*innenberuf konkretisiert worden sind.

⁷ Vgl. dazu Punkt 1 d des Papiers *Recht und Ressourcen*.

Dialog auf
Augenhöhe

Dialog auf Augenhöhe

EMPFEHLUNGEN

über einschlägige Erfahrung im interkulturellen Dialog verfügen und idealiter selbst Migrationshintergrund haben bzw. einer IG angehören.

C) Im Bereich der Weiterbildung der Pastor*innen

Auch hier muss die Vermittlung von interkulturellem Wissen, Sensibilität und Erfahrungen einen zentralen und verbindlichen Ort in der Programmgestaltung haben.

Auch sollte dies – ähnlich wie im Predigerseminar – durch dort angestellte Persönlichkeiten deutlich werden, die die über einschlägige Erfahrung im interkulturellen Dialog verfügen und idealiter selbst Migrationshintergrund haben bzw. einer IG angehören.

Kritische Reflexion des IKÖ-Prozesses

Abschließend möchten wir kurz den bisherigen IKÖ-Prozess kritisch reflektieren. Unser Eindruck ist, dass die Beteiligung am Prozess mit zunehmender Dauer größtenteils von Vertreter*innen von Ökumene-Stellen begleitet worden ist. Der Anteil von Menschen, die in den Gemeinden arbeiten, oder Ehrenamtliche ist über den Prozessverlauf – nach unserem Eindruck – kontinuierlich gesunken.

Wir haben den Eindruck, dass die Botschaft *Die Nordkirche macht ernst mit ihrem interkulturellen Aufbruch* in den Kirchengemeinden und im kirchlichen Leben nicht angekommen ist.

Die Gefahr besteht, dass der avisierte *kick off* zu einem in sich selbst geschlossenen Prozess mutiert.

Damit das Signal, der *kick off* verfängt und erfolgreich verstetigt werden kann, muss unserer Ansicht nach der interkulturelle Prozess für alle verbindlicher gestaltet werden.

Es darf kein *nice to have*, sondern ein *must have* der Nordkirche sein.

Dazu muss die interkulturelle Öffnung der strukturellen Ebenen vorangetrieben werden. Verwaltungsebenen müssen sich aktiv in den Prozess einbringen und ihn von sich selbst aus fördern und gestalten.

Insbesondere aber müssen die kirchlichen Leitungsebenen die interkulturelle Öffnung und Prägung unserer Kirche repräsentieren.

Dialog auf
Augenhöhe



ERGEBNISPAPIER DES QUALITÄTSZIRKELS „Theologie und Ökumene“

A Biblisch-theologische Grundlage

Vorangestellt sind ein Trialog und ein Dialog zu zwei Bibeltexten – mit unterschiedlichen Prägungen und Perspektiven, mancher Antwort und noch mehr Fragen. Eine gute Methode, sich mit Bibeltexten interkulturell auseinanderzusetzen. Und mit jedem Dialog/Trialog wird man/frau andere Erkenntnisse und Fragen herausarbeiten:

Ein Trialog zu Apostelgeschichte 6, 1-7

„In diesen Tagen aber, als die Zahl der Jünger zunahm, erhob sich ein Murren unter den griechischen Juden in der Gemeinde gegen die hebräischen, weil ihre Witwen übersehen wurden bei der täglichen Versorgung. Da riefen die Zwölf die Menge der Jünger zusammen und sprachen: Es ist nicht recht, dass wir für die Mahlzeiten sorgen und darüber das Wort Gottes vernachlässigen. Darum, ihr lieben Brüder, seht euch um nach sieben Männern in eurer Mitte, die einen guten Ruf haben und voll Heiligen Geistes und Weisheit sind, die wir bestellen wollen zu diesem Dienst. Wir aber wollen ganz beim Gebet und beim Dienst des Wortes bleiben. Und die Rede gefiel der ganzen Menge gut; und sie wählten Stephanus, einen Mann voll Glaubens und Heiligen Geistes, und Philippus und Prochorus und Nikanor und Timon und Parmenas und Nikolaus, den Judengenossen aus Antiochia. Diese Männer stellten sie vor die Apostel; die beteten und legten die Hände auf sie. Und das Wort Gottes breitete sich aus und die Zahl der Jünger wurde sehr groß in Jerusalem. Es wurden auch viele Priester dem Glauben gehorsam.“

A: Die Unterscheidung zwischen Hellenist*innen und Hebräer*innen ist auffällig. Obwohl sie schon in der neuen Sache, im neuen Glauben an Jesus unterwegs sind, sich im Glauben um Jesus sammeln, ist die Gemeinde doch gespalten. Da knüpfen sich Fragen und Beobachtungen an:

Die Gemeinde ist schon zu Anfang nicht konsistent/unterschiedlich.

Es beginnt der Prozess, Verantwortungspositionen bzw. die Verantwortung für die eigenen Belange übernehmen zu dürfen und die eigenen Nöte auch in der eigenen Sprache/den eigenen Worten auszudrücken.

Wie gehen wir heute in der Kirchengemeinde (KGM) mit Spaltungen/Unterschieden um?

Wie nehmen wir einander wahr?

Welche Beziehungen haben wir zueinander?

Wie bezeichnen wir uns? Wie werde ich in einer KGM genannt/bezeichnet?

Schwester und/oder Bruder in Jesus Christus? Auch wenn ich nicht da bin?

B: Für mich ist ein Trost, dass es damals auch Konflikte gab – und diese versucht wurden zu lösen. An dem Konflikt wird gearbeitet. Hier geht es um ein soziales Thema: Hunger! Die griechischen Witwen werden übersehen. Es geht nicht um spirituelle Themen, sondern um reale, ganz alltägliche, notwendige Bedürfnisse. Darin steckt das globale Thema „Hunger“.

C: Für mich wird in der Unterscheidung zwischen Hebräer*innen und Helle-



Theologie und Ökumene

Theologie und Ökumene

nist*innen eine Haltung sichtbar gegenüber denen, die nicht aus dem eigenen Kontext (Gruppe) sind. Es wird nach Zugehörigkeit und Herkunft unterschieden. Die Unterscheidung hat Folgen für die Verteilung, wem aus welchen Gründen etwas zusteht, eben mehr oder weniger. Das ist für mich auch eine Frage nach der Gerechtigkeit und vermeintlichen Privilegien.

Zum Konflikt gehört auch die Tatsache, dass das MURREN, der Protest GEHÖRT wird. Er bewirkt bzw. verändert etwas.

A: Der Text ist radikal und hat Konsequenzen für die Gemeinschaft – wie immer, wenn es ernst gemeint ist. Wir müssen anfangen mit dem, wo wir anecken. So verstehe ich auch den Protest von „Black lives matter“. Wer Privilegien hat, muss diese teilen.

B: Der Konflikt entzündet sich ja an der Erfahrung, ÜBERSEHEN zu werden. Nicht wahr oder auch falsch wahr genommen/ nicht gesehen zu werden. Das tut weh. Jeder Mensch ist es wert, gesehen zu werden.

A: Der Satz „ich sehe keine Hautfarbe“ ist wie übersehen zu werden ...

C: Du meinst, es geht nicht um Gleichmacherei, denn Unterschiede gibt es, sie sind jedoch kein Grund zur Aus- oder Abgrenzung? Interessant ist in dem Zusammenhang, wer in dieser Geschichte protestiert.

B: Die griechischen Männer protestieren für die griechischen Witwen. In der Antike hatten die Frauen kein Rederecht, sie brauchten einen Fürsprecher. Da ist innerhalb des Textes auch ein Gefälle vorhanden.

C: Ungerechtigkeit braucht Verbündete....

A: Das ist in meinen Augen noch anders. Die Frage bleibt, ab wann werde/ bin ich Fürsprecher*in. Auch der Kontext, warum für eine/n gesprochen wird. Ich selbst bin dann noch nicht sichtbar, wenn ein/e andere/r für mich spricht. Der/die Fürsprecher*in bleibt Stellvertreterin. Die Fürsprache wird wieder zu einem Herrschaftsmittel.

B: Die Fürsprecher leiten einen Prozess ein, so dass Verantwortung geteilt und von mehreren übernommen wird.

C: Das braucht Zeit. Wenn jedoch Bildung und die Übernahme von Verantwortung blockiert werden, wird die Verweigerung bzw. Vermeidung von beidem wiederum als Herrschaftsmittel eingesetzt.

A: Es geht um Empowerment, die Leute zu befähigen und zu ermächtigen, Verantwortung zu übernehmen. Verantwortungspositionen bzw. die Verantwortung für die eigenen Belange übernehmen zu dürfen. Dazu ist es ebenso notwendig, die eigenen Nöte auch in der eigenen Sprache/Worte ausdrücken zu können.

B: In dem Text werden Herrschaft und Privilegien abgegeben, die Witwen bekommen eine neue Position/neues Ansehen.

A: Mich beschäftigt noch, dass den Armenpflegern am Ende die Hände aufgelegt werden. Das ist schön und auch gefährlich. Damit Segen in guter Weise wirkt, braucht es Vertrauen.

C: Segen macht für mich sichtbar, was Himmel und Erde, Gott und Menschen verbindet. Himmelssegens.

B: Mich lehrt die Geschichte von der Wahl der Armenpfleger, dass die Welt Gerechtigkeit und Barmherzigkeit braucht. Menschen brauchen Gerechtigkeit und Barmherzigkeit. Genauso braucht es die Kraft der Unterscheidung, wann Gerechtigkeit und wann Barmherzigkeit gefragt ist.

A: ... für mich ist beides miteinander verknüpft ...

B: In Tansania habe ich eine Kultur der Solidarität erlebt, die Menschen berühren sich, sie nehmen den/die Andere/n wahr.

C: Barmherzigkeit verstehe ich als Warmherzigkeit, das ist eine emotionale Resonanz auf Zustände/Missstände/Ungerechtigkeit. Der Text ist ein Text gegen Egoismus und Selbstbezogenheit.

A: Mir ist noch der letzte Vers bedeutend (V7): Und das Wort breitete sich aus und die Jünger*innen wurde immer mehr... Wenn wir uns in der interkulturellen Kirche trauen (trotz der vielen Gründe, warum wir es nicht machen sollten ...), hat es kein Ende. Es geht weiter, weil wir miteinander auf dem Weg sind.

Dialog zu Lukas 10, 25-36

Kontext: Lukas 10: Aussendung der 72 JüngerInnen, die kommen voll Freude zurück: Die Geister sind uns untertan ... Jesus: darüber aber freut euch nicht, sondern darüber, dass eure Namen im Himmel geschrieben sind.

Lukas 10, 25-28: Frage nach dem höchsten Gebot

Und siehe, da stand ein Gesetzeslehrer auf, prüfte ihn und sprach: Meister, was muss ich tun, dass ich das ewige Leben ererbe? Er aber sprach zu ihm: Was steht im Gesetz geschrieben? Was liest du? Er antwortete und sprach: »Du sollst den Herrn, deinen Gott, lieben von ganzem Herzen, von ganzer Seele und mit all deiner Kraft und deinem ganzen Gemüt, und deinen Nächsten wie dich selbst« (5.Mose 6,5; 3.Mose 19,18). Er aber sprach zu ihm: Du hast recht geantwortet; tu das, so wirst du leben.

Und die Beispielerzählung Barmherziger Samariter – Lukas 10,29.36:

Er aber wollte sich selbst rechtfertigen und sprach zu Jesus: „Wer ist denn mein Nächster?“

Da antwortete Jesus und sprach: „Es war ein Mensch, der ging von Jerusalem hinab nach Jericho (Schauplatz Wadi Kelt) und fiel unter die Räuber; die zogen ihn aus und schlugen ihn und machten sich davon und ließen ihn halb tot liegen.

Es traf sich aber, dass ein Priester dieselbe Straße hinab zog; und als er ihn sah, ging er vorüber. Desgleichen auch ein Levit: Als er zu der Stelle kam und ihn sah, ging er vorüber.

Ein Samariter aber, der auf der Reise war, kam dahin; und als er ihn sah, jammerte es ihn; und er ging zu ihm, goss Öl und Wein auf seine Wunden und verband sie ihm, hob ihn auf sein Tier und brachte ihn in eine Herberge und pflegte ihn. Am nächsten Tag zog er zwei Silbergroschen heraus, gab sie dem Wirt und sprach: 'Pflege ihn; und wenn du mehr aus gibst, will ich dir's bezahlen, wenn ich wieder komme.'

„Wer von diesen dreien, meinst du, ist der Nächste geworden dem, der unter die Räuber gefallen war?“



Er sprach: „Der die Barmherzigkeit an ihm tat.“ Da sprach Jesus zu ihm: „So geh hin und tu desgleichen!“

A: Den barmherzigen Samariter kenne ich noch aus der Sonntagsschule. Den kenne ich, seit ich mich erinnern kann – aus Kinderbibeln und Theaterstücken in Ghana.

B: Ja, auch für mich ist der barmherzige Samariter eine Geschichte aus meiner Kindheit. Ich weiß nicht mehr, wann ich sie das allererste Mal gehört habe, doch mir geht es wie dir: Ich kenne die Geschichte, seit ich denken kann.

A: Der „barmherzige Samariter“ ist der gute Mensch in dieser Geschichte. Doch als du eben den Text noch einmal gelesen hast, bekomme ich ganz andere Fragen: Da wird ein Mann verprügelt, ihm wird Gewalt angetan. Ich sehe gerade die dunkle Seite in dieser Erzählung. Gewalt ist schrecklich. Und ich frage mich, warum gehen der Priester und der Levit an ihm vorbei? Ich bin groß geworden mit der Frage, warum gehen ausgerechnet diejenigen an ihm vorbei, die zu den Ranghöchsten gehören?

B: Die Frage kenne ich auch, mit der Färbung: Das gehört sich nicht, schon gar für die, die von Berufswegen fromm sein sollten. Doch das ist zu einfach, nur auf die anderen zu verweisen bzw. die Verantwortung zu delegieren. Jesus geht es m. E. in diesem ursprünglich innerjüdischen Diskurs nicht um Hierarchie, wer mehr oder eher das Gebot erfüllen sollte. In meinen Augen geht es Jesus um die ganz *grundsätzliche* Portraitureitung des/r Nächsten. Mit Blick auf die Weisungen der Tora sind alle Menschen gleich zum Handeln aufgerufen – egal welchen Rang und Aufgabe sie haben.

A: Du sagst Diskurs. Hier im Lukasevangelium redet Jesus mit den Menschen, sie fragen, er antwortet, und der Schriftgelehrte fragt weiter.... Mich würde mal interessieren, wie Jesus damals gepredigt hat. Als Monolog oder eher dialogisch?

B: Die Evangelien erzählen von einem Jesus, der mit den Menschen im Gespräch und Diskurs über die Gebote Gottes war. Das erinnert mich an die berühmten Schulen von Hillel und Schammai zurzeit Jesu, die die Gebote der Tora auslegten. Hier im Lukasevangelium fragt der Schriftgelehrte nach dem ewigen Leben, Jesus antwortet mit einer Gegenfrage, der Schriftgelehrte zitiert das „höchste Gebot“. Doch auch das reicht nicht aus, der Schriftgelehrte gibt sich nicht mit der ersten Antwort zufrieden, er hakt nach: Wer ist mein Nächster? Er will es ganz genau wissen ... Mich beeindruckt das!

A: Ja, Jesus ist offen für Fragen. Fragen, Nachfragen sind erlaubt. Mich beschäftigt in dem Zusammenhang auch die Frage: Wo stelle ich in meinem Leben die Liebe über ein Gebot? Über den Priester habe ich eine Auslegung gehört, dass er wegen der Unreinheit des Überfallenen nicht helfen konnte. Das steht doch in Kontrast zum Gebot der Nächstenliebe.

B: Ich denke, dass es genau darum geht, sich in bestimmten Situationen zwischen den Kontrasten entscheiden zu müssen, und im besten Fall für das Leben einzutreten.

Ich merke im Gespräch mit dir, wie sehr in meiner Erinnerung die Erzählung vom barmherzigen Samariter auf wenige Aussagen zusammenschrumpft.



Der „barmherzige Samariter“ ist der gute Mensch und er bezahlt beim Wirt die Pflegekosten und zieht dann weiter seiner Wege. Dabei hat er richtig zu tun: er steigt von seinem Reittier herunter, mit Öl und Wein vollzieht er erste Hilfe an dem Verwundeten, fasst ihn an, hebt ihn hoch, legt ihn irgendwie auf sein Reittier, ab da geht es für den Samariter zu Fuß durch das steinig-staubige Wadi Kelt weiter, bis zur nächsten Herberge, dort pflegt er den Verwundeten den ganzen Abend weiter. (V 34) Was für ein Engagement! Ich verstehe das auch als: Gebote halten – und hier Eintreten für das Leben – ist auch Arbeit!

A: Vielleicht hat diese Antwort Jesu den Schriftgelehrten überrascht. Er fragte doch nach dem ewigen Leben, und bekommt so eine Antwort. Er muss dafür etwas tun! Heißt es nicht, das ewige Leben ist ein Geschenk?

B: Noch eine Frage!

A: Das ist ja das Schwierige, die Balance zwischen alt und neu zu halten. Das Neue löst das Alte nicht auf und dennoch erzählt Jesus von einem Neuen Bund.

B: Ja, mir hilft da zu unterscheiden. Lukas 10 ist zu allererst ein innerjüdischer Dialog. Wir Christ*innen werden durch Jesus, durch die Taufe in die Gemeinschaft bzw. Segensraum mit dem Gott Israels hinzu gerufen. Darin ist die Liebe zu Gott, zum Mitmenschen und zu sich selbst begründet. Für den Schriftgelehrten zoomt sich das auf seine existentielle Frage zusammen: Was muss ich tun, um das ewige Leben zu ererben?

A: Diese Frage beschäftigt mich als Christin auch! In meine christliche Prägung gehört auch das Jesuswort: Ich bin der Weg, die Wahrheit und das Leben! Also eine Beziehung zu Gott zu haben, macht schon das Leben aus – hier und nachher und auch später, nach dem Tod.

Früher hatte ich eine feste Vorstellung davon, wie die Beziehung zu Gott ist. Das hat sich in meinem Glauben geändert. Die Erkenntnis, wie Gott HEUTE ist, MORGEN jedoch kann Gott schon ganz anders sein. Ich weiß es (nur) für heute! Ich habe gelernt, dass sich mein Glaube ständig erneuert und ich offen dafür sein muss, dass Gott/mein Glaube auch ganz anders sein kann.

B: Davon sehe ich ganz viel in dem Lukastext: Fragen stellen, hinterfragen, diskutieren, neugierig bleiben, sich dem anderen aussetzen, sich Gottes Weisung aussetzen ... Glauben ist kein starres Gebilde ...

A: Das ist schwierig! Anders wäre es mir lieber: einfach Klarheit! Das ist das Gebot, so ist Gott, das ewige Leben ist für dich gebucht! Aber weiß ich das? Ich bin groß geworden mit dem Gedanken: „Du weißt, ob du errettet bist oder nicht! Das musst du wissen. So wird es gesagt! Ich lese jetzt in dem Bibelabschnitt, dass es nicht darum geht, dass *etwas ist!* Es ist nicht immer alles klar. Doch in dem Text gibt es eine Tür, die aufgeht, und dahinter geht es weiter – aber eben auch anders ...

B: Da komme ich nicht hinterher ... mit dem Ganz-genau-Wissen... Ich glaube mehr als ich wirklich weiß! Für mich ist Glaube beweglich, so wie auch Gott beweglich ist. Deshalb ist mein Glaube an Gott eine andauernde Suchbewegung, mit Fragen, die sich morgen ganz anders stellen als heute.

Konkret sehe ich das im Lukastext. Die drei (Priester, Levit, Samaritaner) spiegeln die möglichen Handlungsoptionen wider, wie Menschen handeln können:



Sehen und gehen! Sehen, berührt sein und weitergehen! Sehen, berührt sein, sich aufhalten lassen, Öl und Wein aus den Satteltaschen holen, erste Hilfe bis in die Nacht hinein leisten. Glauben ist nicht starr, Handeln auch nicht. Heute bin ich gefordert, morgen vielleicht ganz anders. Die sichtbare Gestalt des dreifachen Liebesgebotes wird täglich austariert ...

A: Ich frage mich gerade, wie wir zusammen Kirche sein können, wo wir so verschieden auf die Bibel schauen ...

B: In denke, dass wir das gerade miteinander erleben, wie das aussehen kann und wie bereichernd das ist. Wir befragen gemeinsam ein und denselben Bibeltext, fragen gemeinsam nach Gott, wir lassen einander an unserem Glauben teilhaben.

Ich frage mich gerade, an welchen Orten bzw. in welchen Räumen wir uns in der interkulturellen Kirche überhaupt einander BEFRAGEN. Und was müsste geschehen, dass du, ich und wir miteinander ins Fragen kommen?

Folgende Bibelstellen eignen sich zur biblisch-theologischen Vertiefung für den IKÖ-Prozess der Nordkirche.

- **Mose 2.7: Und Gott der HERR machte den Menschen aus einem Erdenkloß, und blies ihm ein den lebendigen Odem in seine Nase. Und also ward der Mensch eine lebendige Seele.**

Gott hat alle Menschen geschaffen, (alles) und alle gehören zu Gott.

Wir Menschen sind verschieden und in der Verschiedenheit vor Gott alle gleichwertig und gleichwürdig.

- **Apg 15, 1 – 11 (-35) Gleiche Voraussetzungen für Jüdinnen/Juden und Nicht-Jüdinnen/Nicht-Juden**

Jakobus hat auf dem Apostelkonzil eine Torabindung aller Christ*innen, auch derer, die aus den Gojim dazu stoßen, in Gestalt einer Verpflichtung auf die noahidischen Gebote beantragt (15,20) und durchgesetzt (Apg 15,29), eben auch Heid*innen nicht gänzlich ohne Tora zu lassen; von Paulus eingefordert (Apg 21,25). Gottes Geist wirkt durch die Tora (Verheißung des R.G.) in die Völkerwelt hinein. Das ist der revolutionäre Charakter des Gottes-Wortes! Gottes Wort als Hoffnungsraum ist offen für andere Völker (vgl. auch Apg 2).

- **2. Kor 5, (14b-18) 19-21 Das Wort der Versöhnung!**

Grundlegender Text für Gottes Wirken und Handeln in und an der Welt.

Text hat zwei Dimensionen: Eine individuelle und eine Weltumfassende Perspektive von Versöhnung und Frieden.

- **Joh 10,10.11 „Ich bin gekommen, damit sie das Leben haben und es in Fülle haben. Ich bin der gute Hirte.“**

Alle, die an Jesus glauben, sind ein Teil der weltweiten Kirche, und Jesus Christus ist ihr Herr.

- **Epheserbrief 2, 1-10: Das neue Leben als Geschenk der Gnade und Eph 2, 11-21**

Dieses Bild entwirft einen Hoffnungsraum: Einmal werden alle Menschen unter Gottes Dach friedlich beieinander wohnen. Das Bild bewahrt



diese versöhnte Weltenweite bis heute. Zugleich fordert es heraus, die verschiedenen Konfessionen, Kulturen und Identitäten miteinander anders zu denken – ohne angestammte Plätze, ohne irgendeinen Vorrang.

• **Gal. 3,26-28**

„Allesamt seid ihr Söhne (d.h. Kinder) Gottes durch den Glauben, den ihr im Gesalbten Jesus habt. Denn als solche, die ihr in den Gesalbten hineingetauft worden seid, habt ihr euch den Gesalbten übergezogen, *wobei es nicht entscheidend ist, ob* als Jude oder Grieche, als Sklave oder Freier, als männlich oder weiblich. Denn ihr seid alle zu einem zusammengefügt worden, im Gesalbten Jesus. Wenn ihr aber dem Gesalbten angehört, dann folgt daraus, dass ihr Abrahams Gespross seid, d.h. Erben gemäß der Verheißung.“ (Übersetzung nach W. Kahl: Re-Lektüre der Apostelgeschichte aus der Perspektive von Flucht und Migration, S.8) (Weitere Bibelstellen s. Anlage)

Fazit: Gemäß der biblischen Überlieferung ist Interkulturalität kein zur Kirche äußerlich, sekundär hinzukommendes Merkmal, sondern von Anfang an *Markenzeichen* der Kirche Christi.

So wie die biblische Überlieferung „das Wort Gottes in der Welt“ als dynamischen und offenen Prozess in der Zeit und durch die Zeiten beschreibt, so ist auch die interkulturelle Öffnung als ein offener Prozess anzusehen, bei dem alle von allen bereichert und bereichernd lernen können.

B Thesen zu interkultureller Ekklesiologie

Als Grundlegung für das Nachdenken über die interkulturelle Öffnung der Kirche haben wir uns auf Spurensuche begeben, wo es im Laufe der Geschichte des christlichen Glaubens Hinweise auf die Interkulturalität und Vielfalt von Kirche gibt.

Deshalb sind diese Perspektiven auf das Bild von Kirche chronologisch sortiert mit dem Schwerpunkt darauf, wo sie auf interkulturelle Aspekte des Wesens und Seins der Kirche(n) hinweisen.

- 1) Jesus hat die Grenzen von Kultur und Religion immer wieder überschritten (Barmherziger Samariter als Beispiel, Reisen in andere Gegenden, Gespräche mit „Ungläubigen“).
- 2) Die Ekklesia (Gemeinde/Kirche, Gemeinschaft) war von Anfang an ein Ort, an dem Menschen aus verschiedenen Bereichen zusammenkommen, über Grenzen hinweg („Hier ist nicht Jude noch Grieche, hier ist nicht Sklave noch Freier, hier ist nicht Mann noch Frau; denn ihr seid allesamt einer in Christus Jesus.“ Gal 3,28)
„Alle Völker“ – Mt. 28 – das Christentum ist nicht für eine bestimmte Region bestimmt, sondern eine Universalreligion! Nicht mit Monokultur sondern auch „multi-kulti“.
- 3) Für die Anfangszeit des Christentums gilt: Die Gemeinde ist EINE am jeweiligen Ort mit Platz für ALLE! Es war einfach die Gemeinde in Korinth oder Thessaloniki und damit keine Zielgruppen-Gemeinde, sondern eine offene Gemeinde.

Theologie und Ökumene

Theologie und Ökumene

- 4) Im Leib Christi gehören Verschiedensein und Vielfalt dazu – Kirche als Gemeinschaft der Glaubenden – nicht wegen äußerlicher Gemeinsamkeit ist man zusammen, sondern wegen des innerlichen Glaubens.
- 5) Aufgabe der Christ*innen ist es, gute Haushalter*innen zu sein der *vielfältigen Gnade* (1. Petrus 4,10).
- 6) Auch in der alten Kirche gab es eine Vielfalt von Liturgien und Kirchenordnungen.
- 7) Lutherische Ekklesiologie: *eine heilige christliche Kirche* müsse sein und bleiben, welche ist die *Versammlung aller Gläubigen*, bei welchen das *Evangelium rein gepredigt* und die heiligen *Sakramente in Übereinstimmung mit dem Evangelium* gereicht werden (CA 7 - CA = *Confessio Augustana, Augsburgisches Bekenntnis*).
Selbst beim für die Kirche zentralen Gottesdienst ist Vielfalt nach lutherischen Verständnis ohne weiteres möglich.
- 8) CA 26: „Diese Freiheit in äußerlichen Zeremonien haben auch die alten Väter gehalten.“
- 9) Merkmale von Kirche: Leiturgia, Diaconia, Martyria, Koinonia/Communio – auch diese Merkmale zeigen Vielfalt als Wesen der Kirche.
- 10) Die Befreiungstheologie bringt ein Korrektiv ein:
 - a. Angebliche „Volks“kirche übersieht große und/oder wichtige Teile des „Volkes“: die Völker (Ethnien, vor Ort); andere Gruppen, die nicht gesehen werden,
 - b. Befreiungstheologie erinnert: Jesus kam gerade zu denen am Rande,
 - c. Klassische „universelle“ europäische Theologie meint sie sei objektiv“, übersieht aber viele ??? die Perspektive der Marginalisierten einzunehmen ist wichtig, denn sie ist die Perspektive Gottes.
- 11) James H. Cone:
 - a. Drei Sachen, die Kirche tun sollte:
 - a.i. Befreiung durch Gott predigen (Mt 28: Evangelium),
 - a.ii. Nicht nur predigen, sondern teilnehmen am Leiden und am Kampf (Ringen/Streit) um Befreiung (leidende Kirche). Die Kirche sollte den Mut haben, das Risiko einzugehen,
 - a.iii. Die Kirche als Gemeinschaft macht sichtbar, dass das Evangelium Realität ist. Christus existiert als Gemeinschaft. Gemeinschaft (Fellowship) - mit den Leidenden (with the suffering ones/in the Eucharist).
- 12) Kirche kann nicht neutral sein –
- 13) sie muss offen sein für alle mit deutlichen Worten und Taten, besonders für die am Rande stehenden oder an den Rand gedrängten.
- 14) Christus als die Gemeinde existierend (Bonhoeffer).
- 15) Felix Wilfred: (India) God is on the margin, those who are put outside (Dalit); God is always on the margin {Gott ist am Rand, bei denen die rausgedrängt wurden (Dalit)}.

- 16) The people on the journey (Pilgerkirche, auf dem Weg, Wandernd, Migranten),
To find a better life ??? moving and changing Church,
Kirche bei denen, die auf dem Wege sind, ein besseres Leben zu finden.
- 17) Christianity is global/World is not Christian,
Das Christentum ist weltumfassend, aber die Welt ist nicht christlich.

Was hieße dann Interkulturelle Öffnung der Nordkirche?

- Interkulturelle Öffnung ist nicht etwas Zusätzliches, das Kirche "macht", sondern Rückkehr zum Wesen der Kirche.
- Interkulturelle Öffnung heißt: Kirche für alle. Das wird aber nicht automatisch Wirklichkeit der Kirche, sondern braucht die Perspektive der Menschen/Gruppen am Rande und den Einsatz der Kirche am Rande für und mit diesen Menschen.
- Dafür braucht es Mut und Einsatz von personellen und finanziellen Ressourcen. Und immer wieder Dialog, gerade auch mit denen am Rande.

C Interkulturelle Öffnung als Lernprozess neuer Gestaltungsformen von interkultureller Kirche

Dem biblischen Befund entsprechend (s. im Abschnitt A) kommt dem Präfix „inter“ (zwischen, mitten) aus „interkulturell“ eine wegweisende Funktion zu: „inter“ kennzeichnet eine Wechselbeziehung zwischen zwei oder mehreren Personen. Für die *Interkulturelle Kirche* heißt das: Interkulturelle Kirche versteht sich als ein Begegnungs- und Lernraum zwischen verschiedenen Menschen oder Gruppierungen, deren Referenzsysteme sich aus unterschiedlichen Quellen speisen wie Religion, Kulturraum oder Identitäten (in Anlehnung an Georg Auernheim).

Laut Jürgen Becker (Jesus von Nazareth, Berlin 1996, 176) zeigt uns Jesus Christus unsere Aufgabe, die Botschaft von der Nähe der Gottesherrschaft zu vermitteln, durch sein Auftreten und Wirken. Dieses beinhaltet

- Lehren und Lernen,
- gemeinschaftliches Feiern und
- Helfen zum Leben.

Zum gemeinschaftlichen Feiern gehört auch das gemeinsame Mahl. Die Gottesnähe wurde auch mit Jesus in den Mahlgemeinschaften erfahren, die Jesus in seiner Zeit auch für „Sünder“ und für aus anderen Gründen Ausgeschlossene öffnete (s. Mt. 11,19; Lukas 5, 27-29). Gemeinsames Essen und Trinken bringt immer unterschiedlichste Menschen auf angenehme Art und Weise zusammen, auf gleicher Ebene. Es ist eine starke Symbolik für Freundschaft, Offenheit und Gleichheit. Man erfährt beim Essen von der Kultur der anderen und findet Verständnis füreinander. So wird auch oft vor schwierigen, konfliktreichen Gesprächen in Politik und im Privaten erst einmal zusammen gegessen – nicht, um den einen oder die andere damit „einzulullen“, sondern um eine offene Atmosphäre zu schaffen, in der es sich leichter miteinander reden lässt. Das Ziel beinhaltet, einander zu erleben und die Gemeinschaft zu feiern.



Grundsätzlich gilt: Die Kommunikation des Evangeliums vollzieht sich im Kontext und wird sichtbar in den drei oben beschriebenen Kommunikationsmodi (vgl. Christian Grethlein. Kirchentheorie – Kommunikation des Evangeliums im Kontext, Berlin 2018, S.37 ff). Diese Formen der christlichen Kommunikation wollen wir auch in der interkulturellen Kirche pflegen.

Dabei hat die interkulturelle Kirche verschiedenen Dimensionen (vgl. auch Volker Küster):

1. eine *innerkonfessionelle* Dimension:
 - a. Wie gestalten wir Gottesdienst, in dem kulturelle Mehrsprachigkeit nicht nur in der Sprache, sondern z.B. auch in der Liturgie, in der Form des Gebets selbstverständlich wird?
 - b. Welche Bilder leiten uns dabei? Welche müssen wir ausprobieren oder auch aufgeben?
2. eine *interkonfessionelle* Dimension: Gemeinde unterschiedlicher Sprache und Herkunft feiert im Kirchenraum einer Ortsgemeinde! Wie wohnt sie dort?
 - a. als Mieterin?
 - b. als Gastgemeinde?
 - c. als Partnergemeinde?
 - d. als Glaubensgeschwister?
3. eine *interreligiöse* Dimension:
 - a. Welche religiösen Gemeinschaften/Vereine gibt es in einer Region?
 - b. Was wären gemeinsame Themen?
 - c. Wie sieht die gemeinsame Verantwortung in der Stadt/dem Stadtteil oder einem Dorf aus?

Beim interkulturellen Lernprozess führen wir uns diese Dimensionen vor Augen und können uns mit den Beteiligten den daran hängenden Fragen stellen und gemeinsam ausprobieren, was für die jeweilige Gemeinde/Situation am besten passt. Das gemeinsame Aushandeln wird getragen von der gegenseitigen Überzeugung, dass alle unsere Vorstellungen gleich wert und daher diskussionswürdig sind. Und ein gemeinsames Ausprobieren kann dazu führen, dass zwar unterschiedliche Formen des Feierns oder des Lernens gefunden und unterschiedlich bewertet werden – aber aus der Fülle der Möglichkeiten das zu schöpfen, was uns verbindet, ist das große Geschenk, das wir uns untereinander schenken

Dort, wo es keine einheitliche Vorstellung für ein Thema wie z.B. die Gestaltung eines bestimmten Gottesdienstes gibt, kann man ggf. zwei verschiedene Gottesdienste feiern – das ist auch ein Gewinn! Wichtig ist dabei nur, dass das Eine nicht mit einer geringeren Wertschätzung als das Andere einhergeht, dass es nicht „Gewinner und Verlierer“ gibt, sondern nur Partnerinnen und Partner (Geschwister), die auch einmal verschiedene Wege gehen, da sie z.T. unterschiedliche Bedürfnisse haben.



Theologie und Ökumene

Theologie und
Ökumene

In diesem Lernprozess wird uns bewusst, was alles in der interkulturellen Kirche steckt:

- Interkulturelle Kirche korrigiert Fehlentwicklungen von kulturell und national einheitlichen Kirchengestalten. Eine bestimmte kulturelle Prägung ist nicht der Grund, sich als christliche Gemeinschaft zu organisieren. Grund allein ist der Glaube an den dreieinigen Gott (sola fide). Interkulturelle Kirche speist sich in ihrem Hören und Tun aus seiner Botschaft, in der auch die Offenheit für andere Glaubensrichtungen enthalten ist.
- Interkulturelle Kirche ist dienende Kirche. Als für alle Menschen offene Kirche dient sie Menschen aus allen kulturellen Prägungen. Sie spiegelt die Vielfalt und Farbigkeit ihrer Mitglieder. Sie ist eine solidarische Gemeinschaft und solidarisch mit Minderheiten.
- Interkulturelle Kirche ist die Kirche, in der sich die verschiedenen kulturellen Identitäten gegenseitig befruchten und ergänzen. Interkulturelle Kirche ereignet sich da, wo alle Platz haben und sich zu Hause fühlen können.
- Interkulturelle Kirche ist geschwisterliche Kirche (w/m/d).
- Interkulturelle Kirche ist einladende Kirche.
- Interkulturelle Kirche befindet sich stets im Lernprozess. Sie hat keine starre Gestalt.
- Interkulturelle Kirche ist geduldig, selbstkritisch und dialogisch gemeinsam unterwegs.
- Interkulturelle Kirche ist anschlussfähig an gesellschaftliche und kulturelle Kontexte.
- Interkulturelle Kirche lebt in einem konstruktiven Interaktionsprozess zwischen allen gleichberechtigten Beteiligten.
- Interkulturelle Kirche gestaltet gemeinsam das Lehren und Lernen, das Feiern und die Hilfe zum Leben.
- Interkulturelle Kirche macht bewusst, dass wir als Christinnen und Christen weltweit zusammengehören und dass wir den Reichtum der Vielfalt als Gottesgeschenk wahrnehmen.
- Interkulturelle Kirche zeigt Haltung und erhebt ihr Wort, wenn Ungerechtigkeiten, Geringschätzung oder sonstige Störungen offenbar werden.

D. Empfehlungen zum weiteren Vorgehen

1. Die Nordkirche braucht Orte, die als interkulturelle Lern- und Begegnungsräume dienen können.

Dabei ist es nicht ausreichend, einen Raum nur zentral zur Verfügung zu stellen, sondern dort, wo viele Christinnen und Christen unterschiedlicher Kulturen und Sprachen zusammenkommen, sind wir aufgerufen, vor Ort gemeinsame Räume zum sich Kennenlernen, zum gemeinsamen Ausprobieren, zum gemeinsamen Lernen, zum gemeinsamen Feiern (Mahlgemeinschaften), zur Hilfe für's Leben zu schaffen.

Theologie und Ökumene

EMPFEHLUNGEN

2. Zu stärken sind interkulturelle Gemeinden, die als Lernorte/Inspirationsorte und Versuchslabore für interkulturelle Kirche im Nahbereich fungieren. Sie muss an jeder Gemeinde, in jedem Vorort und in ländlichen Regionen in größeren Einheiten ermöglicht werden.
3. Zusätzlich sollte sich die Nordkirche für einen Symbolort einsetzen, quasi als ein „Labor für alle“. Dieser sollte auch Schulungen von Multiplikator*innen dienen und an diesem Ort könnten hilfreiche Materialien für diesen Prozess entwickelt werden.
4. Umzusetzen sind Ideen zur Interkulturellen Öffnung auf allen Ebenen der Nordkirche, Kirchenkreisen und Kirchengemeinden. Alle Pastor*innen sollen in interkultureller Theologie ausgebildet werden (Studium, Vikariat, Pastoralkolleg). Allen Verantwortungsträger*innen (z.B. in Kirchengemeinderäten), Mitarbeiter*innen und am Thema engagierten Menschen sollen entsprechende Fortbildungen angeboten werden.
5. Wie seit einiger Zeit immer stärker, auch von den Medien aufgegriffen, in unser Bewusstsein dringt, müssen wir uns dringend mit dem unterschwellig vorhandenen Rassismus selbstkritisch beschäftigen, der – ob wir wollen oder nicht – sichtbar gemacht werden muss und durch immer wieder Üben überwunden werden muss.
Wir möchten hierbei dazu aufrufen dass bei allen Entscheidungen, speziell wie mit Rassismus umzugehen ist, die eigenen Privilegien bewusst zu machen sind. Privilegien, auf denen struktureller Rassismus basiert. Und sich bemüht wird, diese für die Betroffenen einzusetzen. Hierfür bedarf es, dass Menschen, die im Alltag von Rassismus betroffen sind in allen ihre Stufen, in Entscheidungs- und Umsetzungsprozesse nicht nur einbezogen werden, sondern auch leitenden Funktionen einnehmen. Das bewusste Aufgeben von Privilegien, um Ressourcen gerecht mit allen zu teilen, entbindet uns natürlich nicht davon, uns weiterzubilden und zu lernen, damit wir uns solidarisch mit den Betroffenen gegen Rassismus stellen können.
6. Für Prozesse interkultureller Öffnung/Kirche soll den Beteiligten eine externe Beratung bzw. Begleitung angeboten werden, jedenfalls zu Beginn und immer wieder zwischendurch auch eine „Supervision“. Entsprechende Materialien sollen erstellt werden, dass dieser Prozess von vielen Menschen aller Ebenen in der Nordkirche mitgegangen werden kann.
7. Um den interkulturellen Öffnungs-Prozess weiter bekannt zu machen, wäre es möglich, hier einen Wettbewerb auszuloben.

In unserer Zeit, in der es so viele unterschiedliche Lebensvorstellungen gibt, wo so viele sich nicht wert geschätzt fühlen von „den anderen“, „der Politik“ etc., und somit so viele Grundsteine von Unfrieden zwischen den Menschen existieren, ist eine interkulturelle Kirche eine wichtige Partnerin in einem friedlichen Miteinander in den Gesellschaften. Das beinhaltet auch, dass die Nordkirche diesen Prozess, dort, wo es sich anbietet, mit weiteren Partnerinnen und Partnern aus dem kommunalen Umfeld von Gemeinden, aus der Zivilgesellschaft, der Wissenschaft, der Wirtschaft und der Politik fortführt.

Theologie und Ökumene



Anlage

Seite 1 von 2

Weitere Bibelstellen, die die Interkulturalität der biblischen Überlieferung thematisieren.

Jede biblische Geschichte hat ihren/einen unterschiedlichen Kontext. Dieser Unterschied ist es, der den Unterschied macht. Auch die liturgische Verortung der Bibeltexte im Kirchenjahr und dem damit einhergehenden Text- bzw. Themenraum.

Gen. 11, 1-5 (-9) Turmbau zu Babel/Pfingstmontag

- Erzählung ist Stein des Anstoßes und nur im Kontext zu verstehen, wenn Gott nicht als destruktiv verstanden werden soll
- Gott denkt die Welt divers
- Vielfalt ist ein Segen, kein Fluch (jede*r geht an sein/ihr Werk, statt einen Turm zu bauen)
- Einheit in Vielfalt ...
- Warnung vor Hochmut und Ausbeutung der Natur ...
- Ambivalenz von Vielsprachigkeit, die je nach Kontext verschiedene Aufgaben hat, dem Guten/Gottes Wort zu dienen.
- Turmbau zu Babel wurde zum Sprungturm für das, was an Pfingsten gefeiert wird: Ausbreitung von Gottes Wort in alle Welt.

Pluriformität der Evangelienabschlüsse

- **Mt 28,20:** Siehe, ich bin bei euch alle Tage!
- **Mk 16,8:** 1. Schluss: ...geht hin nach Galiläa > zurück zum Anfang, wo alles begann, die Lehre Jesu, das Leben nach den Weisungen der Tora ... und sie sagten niemandem etwas > 1. Schluss entlässt ins Zittern und Zagen
- 2. Schluss: ... an seine Zeichen werdet ihr ihn erkennen > lebt von der Erfahrung und dem Zeugnis, die unterschiedlich erlebt und gedeutet werden können.
- **Lk ...** Mächte der Welt werden euch nichts mehr anhaben können (Lk 10,17; 10,19) > Vorgeschmack auf die neue Wirklichkeit
- **Lk 24,52:** Jesusfreunde kehren nach Jerusalem zurück, bleiben im Tempel zum Lob Gottes
- **Joh 20,30-31:** und Jesus tat noch viele Zeichen, die nicht in diesem Buch aufgeschrieben sind. Jesus wird in andere Bücher hinübergedacht und so auch anderen zugänglich gemacht. > Jesus ist unerschöpflich, passt nicht nur in ein! Buch.
- **Apg 28,30f:** Paulus in Mietwohnung in Rom. Apg entlässt uns in eine historische Perspektive.

EV: Pluriformität der Evangelien-Abschlüsse gehört zur Sache des Evangeliums selbst. Evangelien-Abschlüsse entlassen die Jesusgläubigen in unterschiedliche Kontexte mit verschiedenen Aufträgen. Ev bleibt beweglich, will in Bewegung bleiben. Ev ist nicht lokal zu denken.

Apg: Lukas erzählt die Geschichte seiner Apostel als Krisengeschichte – und die war immer dynamisch.



Mt 15, 21-28: Die Kanaanäische Frau / 17. So n. Trinitatis

- Jesus ist im Diskurs mit der kanaanäischen Frau. Sie lehrt Jesus:
Die Fülle des Heils kann das Volk Israel sättigen und darüber hinaus auch für die Heiden reichen. Sie ist hier die Theologin! Und deshalb: Dein Glaube ist groß!
- Thema: Diskurs braucht Mut, „Transformation“ braucht Überwindung
- Tischgemeinschaft ist hier das andere Bild

2. Kor 5, (14b-18) 19-21 / Karfreitag

- Perikope gehört zum sog. „Tränenbrief“. Die Korinthische Gemeinde zerreißt ein Konflikt. Der 2. Kor 5-Text ist ein grundlegender Text für Gottes Wirken und Handeln in und an der Welt. Text hat 2 Dimensionen: Eine individuelle und eine Welt umfassende – und damit per se auch eine interkulturelle – Perspektive von Versöhnung und Frieden.

Epheser 2, (11-16) 17-22 / 2. So n Trinitatis

- Gott ist dreifaltig und in sich selbst beziehungserfahren und beziehungserprobt von Ewigkeit her (im Austausch zwischen Vater, Sohn und Hlg. Geist) und darum auch verlässlich in seinen geschichtlichen Außenbeziehungen zur Schöpfung, zur Menschheit.
- Im „Gesegnete Menschen“ sind Menschen im Überfluss. Sie leben aus Gottes Überfluss und fließen selbst über und teilen den empfangenden Segen mit anderen.

Epheser 4, 1-6 Ein Gott und Vater aller ... / Pfingstmontag IV

- Gott hat alle geschaffen..
- Das Band des Friedens wahren
- Und jede*r hat seinen/ihren speziellen Platz, auf dem sie/er etwas für alle(s) beiträgt
- Erträgt einander in Liebe! Ebenso: ... und hätte ich der Liebe nicht ... (1. Kor 13)



Rassismuskritische Perspektiven

ERGEBNISPAPIER DES QUALITÄTSZIRKELS
„Rassismuskritische Perspektiven“**Wer wir sind ...**

Leitend für die Arbeit des QZ RaKi ist: Wir wollen unsere Arbeit gemeinsam als Menschen mit verschiedenen Erfahrungen mit Rassismus und Privilegien in unserer Gesellschaft und Kirche tun.¹ Dies ist uns innerhalb des Qualitätszirkels teilweise gelungen. Aus diesem Grund haben wir einen weiteren Schwerpunkt darauf gelegt, Expert*innen mit unterschiedlichen Perspektiven einzuladen und zu ihren Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit der Nordkirche zu befragen. In unserer Arbeitsweise haben wir uns entschieden, uns außer in Hamburg auch in Rostock und Kiel zu treffen. Wir haben an allen Orten die Erfahrungen der Menschen aus unterschiedlichen Gemeinden gehört: als Gäste, als Mitglieder anderer Sprache und Herkunft in nordkirchlichen Gemeinden, als Partner*innen der Nordkirche aus anderen Religionen etc. (die Mitgliederliste des Qualitätszirkels und die Liste der externen Austauschpartner*innen aus Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Hamburg und international befindet sich am Ende des Gesamtdokuments).

Aus diesem Zuhören haben wir als QZ Handlungsempfehlungen entwickelt. Bevor wir diese benennen, möchten wir unser gemeinsam erarbeitetes Verständnis von für uns wichtigen Begrifflichkeiten ausführen.

Rassismus ...

... ist ein historisch gewachsenes gesellschaftliches Gewaltverhältnis. Es prägt Denken und Tun. Es ist ein Modell, das zwischen „Wir“ und „den Anderen“ unterscheidet. Dabei spielen äußerliche Merkmale wie Hautfarbe, Sprache, ethnische Zugehörigkeit u.a. eine wesentliche Rolle.

Eine soziale Gruppe konstruiert ein „Wir“. Sie legt fest: So sind wir und das sind unsere Werte. Diese Werte sind gut und richtig und gelten bei uns. Die, die sich nicht daran halten, sind „die Anderen“. Diese Gruppe hat die Macht, zu bestimmen, wer diese „Anderen“ sind und sie auszuschließen.

Rassismus heißt: Vorurteile und die Macht, andere auszuschließen gehen Hand in Hand. Rassismus wirkt. Manche Menschen setzen ihn bewusst ein. Bei anderen wirkt er, ohne dass sie es beabsichtigen. Die Folge: „die Anderen“ werden abgewertet und benachteiligt.

„Rassismus schadet unserer und Ihrer Seele“ (Heilig Kreuz-Passion, Ev. Kirchengemeinde in Berlin).²

¹ Wir verwenden im folgenden Text verschiedene Bezeichnungen für Personen, die als nicht-deutsch gelesen werden. Diese Bezeichnungen beziehen sich auf einen einzigen Aspekt der Lebenswirklichkeit der Menschen, die in diesem Text so benannt werden. Sie und ihr Leben sind nicht auf diesen einen Aspekt zu reduzieren. Zum Teil verwenden wir Begriffe aus dem englischsprachigen Raum, da es im Deutschen noch an angemessenen Bezeichnungen mangelt. Insgesamt ist dieser Versuch, Diskriminierungen und Privilegierungen zu benennen, ein Prozess und verläuft z.T. durchaus kontrovers.

² Diese Rassismus-Definition ist im QZ als Text erarbeitet worden und bezieht sich auf verschiedene Quellen und Autor*innen. Eine ähnliche Definition von Rassismus ist z.B. hier zu finden: Birgit Rommelspacher, Was ist eigentlich Rassismus?, in: Melter, Claus, Mecheril, Paul (Hrsg.): Rassismuskritik, Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag, 2009, S. 29. Wir verweisen exemplarisch außerdem auf Tupoka Ogette, exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen (1. Aufl. 2018). Alice Hasters, Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten (2020).

Rassismuskritische
Perspektiven

Rassismuskritische Perspektiven

Kultur ...

Für unsere Arbeit im Qualitätszirkel beziehen wir uns auf einen Kulturbegriff, der offen und dynamisch und durch folgende Merkmale gekennzeichnet ist:

- Kultur bezeichnet im weitesten Sinne alles, was die Menschen selbst gestaltend hervorbringen.
- Kultur ist ein System von Wahrnehmungs- und Denkmustern, Gewohnheiten, Regeln und Handlungsmustern, die das Zusammenleben und Verhalten der Menschen leiten. (Zwei Beispiele zu Wahrnehmungsmustern: 1. Menschen, die sich mit Wein beschäftigen, nehmen viel mehr Duft- und Geschmacksnoten wahr als Menschen, die sich wenig mit Wein beschäftigen, 2. Menschen nehmen Straße unterschiedlich wahr: per Rad / per Auto / zu Fuß oder als kleines Kind).
- Kulturen sind offen, nicht abgeschlossen.
- Kulturen oder Subkulturen befinden sich ständig in einem dynamischen Prozess von Austausch und Veränderung. Kommunikationsformen ändern sich (z. B. war der Begrüßungskuss früher unbekannt in Deutschland, ganz aktuell das „Abstandhalten“ in „Corona-Zeiten“), ebenso Essgewohnheiten (z. B. Pizza, Sushi).
- Kulturen entwickeln sich durch Herausforderungen der Umwelt: seien sie naturgegeben (z. B. Eiszeit, Dürre) oder menschengemacht (z. B. Industrialisierung, Modernisierung, Digitalisierung).
- Menschen fühlen sich mehreren (Sub-)Kulturen gleichzeitig zugehörig (z. B. politische Bewegung, religiöse Gemeinschaft, Familie, Berufsgruppe oder Sportverein, Nationalitäten, Zen-Meditationsgruppe ...).
- Kultur ist ein Geflecht von symbolischen Beziehungen: So wie ein einzelnes Wort erst in einem Satz seine genaue Bedeutung erhält, erhalten auch Gesten, Bilder, Kleidung, und andere ihre Bedeutung erst im Gesamtzusammenhang einer Kultur.³

Interkulturelle Öffnung heißt für uns, wir kommen unseren „Wirs“ und unseren Vorstellungen von Normalität auf die Spur. Wir stellen zunächst Fragen: Was sehen wir, wenn wir auf die Welt schauen? Nach welchen Mustern bewerten wir, was wir sehen? Erkennen wir rassistische Muster in unserer Institution? Ist Rassismus in kirchlichen und diakonischen Strukturen angelegt? Wer hat bei uns Macht? Wer bestimmt darüber, was und wie es gemacht wird? Welche Stimmen werden gehört und wann? Haben wir unterschiedliche Zugänge zu Ressourcen? Wen sprechen wir wie mit unseren Angeboten an? Können sich alle Menschen eingeladen fühlen? Darüber denken wir nach, wenn es um IKÖ geht.

Aufgrund oben genannter Punkte haben wir für das IKÖ-Konzept folgende Handlungsempfehlungen:

³ Diese Merkmale entsprechen auch dem Kulturbegriff der „Allgemeinen Erklärung zur kulturellen Vielfalt“, UNESCO, Paris 2001: https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-03/2001_Allgemeine_Erklaerung_zur_kulturellen_Vielfalt.pdf.



Rassismuskritische Perspektiven

Rassismuskritische
Perspektiven

EMPFEHLUNGEN

Handlungsempfehlung 1:

Partizipation aller in den verschiedenen Bereichen kirchlicher und diakonischer Arbeit von Anfang an

Damit ein gleichberechtigtes Miteinander in unsere Gesellschaft und/oder unserer Kirche gelingt, braucht es die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen für Partizipation. Ein aktives Mitgestalten aller Beteiligten stärkt jede*n Einzelne*n und die Gemeinschaft, eröffnet neue Perspektiven und kann zu mehr Innovation und Kreativität führen.

Um diese Partizipation zu gewährleisten empfehlen wir:

- Alle Stimmen werden gehört: Bei der Bearbeitung von Themen und dem Nachdenken über Strategien und Vorhaben sind People of Colour (PoC)⁴ von Anfang an als Haupt- und Ehrenamtliche dabei. Es werden entsprechend Ressourcen bereitgestellt (z.B. Aufwandsentschädigungen und Fahrtkosten-erstattung für ehrenamtlich Engagierte und Honorarmittel für das Hinzuziehen von Expert*innen). Außerdem werden bestimmte Stellen in der Nordkirche gezielt mit PoC besetzt (siehe Handlungsempfehlung 3).

„Nicht erst zum Abschmecken der Suppe holen wir Gäste dazu, sondern wir kochen von Anfang an gemeinsam“. (Zitat Delphine Takwi)

- Alle Fähigkeiten aller Personen werden einbezogen, keine Reduzierung von Menschen auf ihre (vermeintlichen) nationalen Herkunft/Ethnien.
- Berufung von Mitgliedern internationaler Gemeinden (Gemeinden unterschiedlicher Sprache und Herkunft (GuSH) in die Kirchengemeinderäte (KGR) von Nordkirchengemeinden.
- Info-Mappen für KGR-Mitglieder in mehreren Sprachen, damit die Organisation der Nordkirche auf ihren verschiedenen Ebenen für alle Mitwirkenden verständlich ist.
- Gegenseitige Information über die internen Strukturen zwischen internationalen Gemeinden und Nordkirchengemeinden.
- Tagungsbeobachtungen aus Minderheiten-Perspektive fest einplanen.
- Sprachbarrieren reduzieren (Dolmetscher*innen, Deutsch- und anderssprachige, z. B. Englisch, Farsi, Französisch, – Gottesdienste, Veranstaltungen, Flyer)

⁴ People of Color (PoC) ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren. PoC sind nicht unbedingt Teil der afrikanischen Diaspora, ursprünglich ist der Begriff u.a. zur Solidarisierung mit Schwarzen Menschen entstanden. Schwarz und weiß sind dabei politische Begriffe. Es geht nicht um Hautfarben, sondern um die Benennung von Rassismus und den Machtverhältnissen in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft. Inzwischen wird häufiger von BPoC (Black and People of Color) gesprochen, um Schwarze Menschen ausdrücklich einzuschließen. Etwas seltener kommt hierzulande die Erweiterung BIPoC (Black, Indigenous and People of Color) vor, die explizit auch indigene Menschen mit einbezieht. Singular: Person of Color (Quelle: Neue Deutsche Medienmacher)



Rassismuskritische Perspektiven

EMPFEHLUNGEN

Handlungsempfehlung 2:

Sensibilisierung für eine rassismuskritische Perspektive durch Bildung

Zahlreiche Studien machen deutlich, dass Rassismus/Alltagsrassismus in europäischen Gesellschaften weit verbreitet und keine Frage des Bildungsniveaus ist.⁵ Kirchen als Teil der Gesellschaft sind davon nicht ausgenommen. Auch wer bewusst nicht rassistisch handeln möchte, ist dagegen nicht in jeder Situation gefeit. Offensichtliche und unterschwellige Muster und Strukturen von Rassismus prägen den Umgang miteinander und die Haltung einzelner Menschen. Wenn interkulturelle Öffnung ernsthaft vorangebracht werden soll, ist eine Auseinandersetzung mit diesen Formen und Mustern grundlegend, vor allem für Menschen, die sich der gesellschaftlichen Mehrheit zuordnen. Sie haben Vorstellungen von „Normalität“, die durch Sozialisation gefestigt sind und die sie selten hinterfragen. Wer selber nicht von rassistischer Diskriminierung betroffen ist, nimmt sie oft nicht wahr. Für diejenigen, die davon betroffen sind, sind sie wie ein stetig wirkendes Gift.

Gemeinsam mit dem QZ Bildung empfehlen wir den Ausbau von Interkulturellen und Rassismus-Awareness-Trainings in der Nordkirche.

1. Trainings, die ein Bewusstsein schaffen für Erscheinungsweisen des Rassismus in der Gesellschaft und insbesondere in der Nordkirche. Sie heben Alltagsrassismus und strukturell begünstigten Rassismus ins Bewusstsein und regen an, über Veränderungen, auch auf der strukturellen Ebene, nachzudenken und neue Haltungen einzuüben. Solche „Selbstklärungsprozesse“ sind notwendig, damit in der Tiefe das Anliegen einer rassismuskritischen Perspektive nachvollzogen werden kann.
2. Eine Bildungsinstitution der Nordkirche übernimmt die nordkirchliche Koordination für dieses Thema. Dort wird z.B. zentral gesammelt, welche Trainings/Fortbildungen/Module in Trainings Fortbildungen es bereits gibt. Diese Angebote werden von Fachleuten evaluiert und weiter entwickelt. Dafür braucht es finanzielle und personelle Ressourcen.
3. Entsprechende Trainings werden Pflichtveranstaltungen in allen Ausbildungsgängen, die die Nordkirche verantwortet. Außerdem sind sie Teil der Aus- und Fortbildungsangebote aller Bildungsinstitutionen der Nordkirche. Diese Angebote wären u.a. mit den Bildungsabteilungen der Diakonischen Werke auf dem Gebiet der Nordkirche abzustimmen.
4. Die Teilnahme empfehlen wir allen Menschen, die zur Nordkirche gehören: die in den Verwaltungen der Nordkirche tätig sind, Haupt- und Ehrenamtliche in Gemeinden und Diensten und Werken sind bis hin zu allen Leitungsebenen von Kirche und Diakonie, sowie allen Kirchenmitgliedern, die sich dafür interessieren. Die Trainings können auch gemeinsam z.B. mit internationalen Gemeinden vor Ort oder Partnergemeinden aus anderen Ländern oder von anderen Kontinenten stattfinden.

5 Vgl. W. Heitmeyer: Deutsche Zustände, Folge 10, 2011; Stiftung Mercator (Hg.): „Wo kommen Sie eigentlich ursprünglich her? Diskriminierungserfahrungen“ https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3_Publikationen/2018/Januar/SVR-FB_Diskriminierungserfahrungen_und_phänotypische_Differenz_in_Deutschland_Policy_Brief_des_SVR-Forschungsbereichs_2018-1_1_.pdf

Rassismuskritische
Perspektiven

Rassismuskritische Perspektiven

EMPFEHLUNGEN

Konkret könnten Trainings so aussehen:

- Trainings, die von Trainer*innen-Tandems entwickelt werden, die unterschiedliche Erfahrungen mit Rassismus und Privilegien haben. Dabei ist zu bedenken, wie Tandempartner*innen ausreichend vor neuen rassistischen Erfahrungen in der Trainingssituation geschützt werden können.
- Für Menschen, die nicht persönlich von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, gibt es Veranstaltungen, die für rassistische Strukturen sensibilisieren, es ermöglichen, eigene Verstrickungen zu erkennen, und die eigene Haltung und eigene Handlungen zu überprüfen.
- Gleichzeitiges Angebot von Empowerment-Trainings und Safe-Spaces für PoC z.B. Schwarze Deutsche, Menschen aus internationalen Gemeinden (erste Generation und weitere Generationen), ...⁶

Sämtliche Trainings müssen barrierefrei sein, was u. a. bedeutet, dass sie bezahlbar sind. Geld darf kein Hindernis für die Teilnahme sein.

Wir empfehlen außerdem, die Vorbereitung und Verbreitung des Themas in der Nordkirche mit Videoclips, Fotoaktionen und weiterer Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen.

Handlungsempfehlung 3:

In jedem Kirchenkreis und in jedem Hauptbereich und gibt es eine*n Beauftragte*n für Diskriminierung/Rassismus

Menschen, die als nicht-weiß oder nicht-europäisch wahrgenommen werden, erfahren häufig Rassismus. Das betrifft auch Angehörige und Mitarbeitende der Nordkirche. Rassistische Vorurteile sind oft tief verwurzelt und werden manchmal auch unbewusst ausgesprochen. Nichtsdestotrotz verletzen sie die Betroffenen. Wir empfehlen die Einrichtung eines* einer Beauftragte*n in jedem Kirchenkreis und in jedem Hauptbereich, die Ansprechpartner*innen für Menschen sind, die rassistische oder andere Diskriminierung erfahren. Eine gesetzliche Grundlage dafür ist mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gegeben, dessen Ziel es ist: „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (AGG §1)⁷ Hier werden noch weitere Formen von Diskriminierung genannt.

Der Aufbau eines Netzes von hauptamtlichen Beauftragten für den Umgang mit Rassismus und anderen Formen von Diskriminierungen kann sich an dem Geschlechtergerechtigkeitsgesetz der Nordkirche von 2013 orientieren.

⁶ Vorschlag für Anti-Rassismuss-Training/Black-Consciousness-Training: <https://www.phoenix-ev.org/>

⁷ Wir halten die Verwendung des Begriffs „Rasse“ für schwierig, weil er im Deutschen biologistisch und festlegend verwendet wird und damit untrennbar mit Rassismus verbunden ist. Es gibt keine menschlichen Rassen. Die Verwendung des Begriffs im AGG wurde mehrfach kritisiert und es wurde dazu aufgefordert, ihn durch „rassistisch“ zu ersetzen, z.B. von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/_Archiv/2015/verfassung-grundgesetz-20150309.html.

Rassismuskritische Perspektiven



Rassismuskritische Perspektiven

EMPFEHLUNGEN

Dementsprechend sollte es Beauftragte auf allen Ebenen geben (Landeskirche, Kirchenkreise, Gemeinden, vgl. GeschlGerG §15 und 16). Sie sollen rassistische und diskriminierende Vorfälle dokumentieren und Empfehlungen für den Abbau von Rassismus erarbeiten. Die kirchlichen Gremien (Kirchengemeinderäte, Synoden) sollen verpflichtet werden, die Empfehlungen umzusetzen und aktiv an der Überwindung rassistischer und diskriminierender Strukturen mitzuwirken. Die Beauftragten verfügen außerdem über Sachmittel, die für die Ausübung ihrer Aufgabe notwendig sind. Die Stellen sollten vorzugsweise von People of Color geleitet werden. PoC verfügen in der Regel über eigene Erfahrungen als Betroffene von Rassismus. Darüber hinaus muss es ein Anliegen sein, die Beteiligungsstrukturen der Nordkirche zu verändern und aktiv dazu beizutragen, dass PoC in Positionen kommen, an denen sie mitgestalten und entscheiden können.

Handlungsempfehlung 4:

Externe Begleitung und Beratung

Der angelaufene Prozess der Nordkirche kann nur ein erster Schritt sein. Um tiefgreifende strukturelle Veränderungen auf allen Ebenen zu erreichen und eine inklusive, machtsensible Organisation zu gestalten, empfehlen wir externe Begleitung und Beratung. Insbesondere die eigene Organisationsentwicklung sollte sich auch unter dieser Perspektive schulen lassen, um diese Aspekte in die Arbeit mit einzubeziehen.

Hierzu gehört auch, sich über die verschiedenen Ansätze und Methoden zu informieren und beraten zu lassen, was für die Nordkirche zielführend und hilfreich sein kann. Der Ansatz der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung umfasst beispielsweise mehr Dimensionen als die im Prozess der interkulturellen Öffnung im Vordergrund stehenden Merkmale Herkunft und Nationalität. Zum Beispiel ist die RAA Berlin (Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie e.V.) eine Organisation, die hier Beratung anbietet.⁸

Externe Beratung und Schulungen von und durch Expert*innen sollte immer auch Teil von Reflektions- und Entwicklungsprozessen kirchlicher Institutionen, Gruppen und Gremien sein. Eine Anlaufstelle in Hamburg ist zum Beispiel Basis und Woge, die neben der Beratung von Betroffenen auch Arbeitsmaterialien zu Diversitätskonzepten bereitstellen und deren Mitarbeitende auch Schulungen und Fortbildungen anbieten: <http://www.basisundwoge.de/hilfe-suchen-finden/bei-diskriminierung/>

⁸ <http://raa-berlin.de/service/diversitaetsorientierte-organisationsentwicklung/>
Weitere Beispiele für Angebote zur diskriminierungssensiblen Prozessbegleitungen:
Institut für diskriminierungsfreie Bildung: <https://diskriminierungsfreie-bildung.de/home/>
Timo Galbenis-Kiesel: <https://galbenis-kiesel.de/organisationsentwicklung/>
Akoma Coaching&consulting: <https://www.akoma.consulting/>

Rassismuskritische
Perspektiven

Rassismuskritische Perspektiven

EMPFEHLUNGEN

Handlungsempfehlung 5:

Geschichte der Vorgängerkirchen der Nordkirche in der Kolonialzeit aufarbeiten

Die Nordkirche hat über ihre Vorgängerkirchen eine lange Geschichte von Kontakten zu Kirchen auf anderen Kontinenten. An der Gründung und Entwicklung dieser Kirchen haben z.T. aus Norddeutschland entsandte Menschen mitgearbeitet. Aus heutiger Sicht ist der Blick auf diese Geschichte ein anderer als zu der Zeit, in der Menschen ausgereist sind.

Das Zentrum für Mission und Ökumene – Nordkirche weltweit (ZMÖ) ist heute die Institution in der Nordkirche, die den Kontakt zu Partner*innen in anderen Teilen der Welt begleitet bzw. gestaltet. Auf der Ebene der Kirchenkreise sind es die Regionalen Ökumenischen Arbeitsstellen.

Über den Kontext der Mission hinaus gibt es zahlreiche Verflechtungen mit der Kolonialgeschichte über Abbildungen und Gedenktafeln in kirchlichen Räumen und in der Geschichte einzelner Gemeinden und Werke. Hier fehlt an vielen Stellen eine kritische Einordnung.⁹

Die heutigen Mitarbeitenden der Nordkirche orientieren sich in der Regel an aktuellen postkolonialen Diskursen. Das wollen wir verstärken.

Wir empfehlen,

- dass im ZMÖ und in der Evangelischen Akademie die Geschichte der Beziehungen der Nordkirche und ihrer Vorgängerkirchen zu Kirchen auf anderen Kontinenten weiter aus machtkritischer, postkolonialer und damit rassismuskritischer Perspektive ausgeleuchtet und bearbeitet wird. Dabei sollen die bereits vorhandenen Materialien berücksichtigt bzw. bereits begonnene Arbeiten weiter geführt werden. Dazu gehört die fachliche Zusammenarbeit mit kirchenexternen Expert*innen.
- dass
 - alle Mitarbeitenden des ZMÖ und seiner Gremien,
 - alle anderen Mitarbeitenden und Freiwillige im In- und Ausland,
 - die regionalen Ökumenischen Arbeitsstellen in den Kirchenkreisen,
 - Mitarbeitende der Ökumenischen Diakonie in den Diakonischen Werken auf dem Gebiet der Nordkirche,
 - alle Mitarbeiter*innen im Bereich Kirchenpädagogik zusammen mit dem Bereich der Ausbildung in Kirchenführung,¹⁰
 - alle Gruppen und Gremien, die in diesen Bereichen in der Nordkirche arbeiten,
 sich weiter mit der machtkritischen, postkolonialen und damit rassismuskritischen Perspektive auf ihre Arbeit befassen und das Konsequenzen für ihre aktuelle Arbeit hat (z.B. über weiter zu entwickelnde Aus- und Fortbildungen der Nordkirche für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende).

⁹ Es gibt z.B. Ehrentafeln für ums Leben gekommene Kolonialsoldaten u.a. in Kirchen in Rendsburg, Kiel und Hamburg; verschieden Patrone von Kirchen waren an Versklavung von Menschen und an Sklavenhandel beteiligt (z.B. Heinrich Carl von Schimmelmann, Ahrensburg; er war zeitweise der größte Sklavenhändler Europas); in vielen Kirchen gibt es bildliche Darstellungen mit rassistischen und antisemitischen Klischees, wie „Mohrendarstellungen“ oder ein Judas, der im Kontrast zu Christus mit antisemitischen Merkmalen abgebildet ist. Eine systematische Aufarbeitung dieser Verflechtungsgeschichte auf Gemeinde-, Kirchenkreis- und Nordkirchenebene steht aus.

¹⁰ siehe vorherige Fußnote.

Rassismuskritische Perspektiven



Rassismuskritische Perspektiven

EMPFEHLUNGEN

- dass Erkenntnisse aus dieser Arbeit z.B. in Form von Literatur/Artikeln, Ausstellungen, Rundgängen etc. für die gesamte Nordkirche zur Verfügung gestellt werden.
- dass Kirchengemeinden sich auseinandersetzen mit Gedenktafeln u.Ä. in ihren Gebäuden und auf dem Gelände der Gemeinden, die an kolonialgeschichtliche Ereignisse erinnern und dass sie sich mit den Lebensgeschichten von Gemeindemitgliedern befassen, die in Kolonialgeschichte verstrickt waren.
- dass die Kirchenleitung der Nordkirche sich auf Grundlage der Erkenntnisse aus der Bearbeitung der Geschichte der Beziehungen der Nordkirche und ihrer Vorgängerkirchen zu Kirchen auf anderen Kontinenten öffentlich äußert und Stellung zu Vergangenheit und Gegenwart bezieht.

Handlungsempfehlung 6:

Von den Partnerschaftsgruppen lernen – und in der Partnerschaftsarbeit der Nordkirche eine kontinuierliche Reflektion über koloniale Handlungs- und Denkmuster und Rassismen aufrechterhalten.

Aktive in der Partnerschaftsarbeit mit dem Globalen Süden haben direkte Begegnungen mit Menschen anderer Sprache und Herkunft, hier und aus den Ländern mit denen sie Partnerschaften haben. Sie haben eine besondere Chance zur Reflektion ihrer Arbeit und ihrer Haltung mit einem rassismuskritischen Fokus. Wenn Partner*innen und junge Freiwillige aus dem Globalen Süden sowie Mitglieder der Diaspora bei Begegnungen und in einer gemeinsamen Bildungsarbeit ihre unterschiedlichen Sichtweisen einbringen, können alle voneinander lernen.

Wir empfehlen,

- dass alle aktiven Partnerschaftsgruppen sich mit Machtgefällen von Nord nach Süd sowie kolonialistischen Verhaltensmustern und ihnen innewohnenden Rassismen auseinandersetzen – z.B. in Trainings zur Sensibilisierung für Alltagsrassismus und für einen kritischen Blick auf die eigene Position und Privilegien. Diese Fortbildungen wären ein Beitrag zum Ziel „Ehrenamtliche Qualifizieren“.
- dass diese Erfahrungen und Reflektionen (s.o.) in das Selbstverständnis der Arbeit in der Nordkirche einfließen und in die Auseinandersetzung mit internationalen Gemeinden sowie in weitere Sensibilisierungsworkshops für Alltagsrassismus eingebracht werden.
- dass Zusammenarbeit mit internationalen Gemeinden hier vor Ort den gleichen Stellenwert bekommt wie die Partnerschaftsarbeit mit Gruppen aus dem Globalen Süden.
- dass Partnerschaftsgruppen und weitere Akteur*innen in der Partnerschaftsarbeit sich regelmäßig mit den transportierten Bildern über den Globalen Süden beschäftigen und einseitige Darstellungen – z. B. hungernde Kinder – vermeiden. Ein Ziel dabei wäre, die Vielfalt

Rassismuskritische Perspektiven



Rassismuskritische Perspektiven

EMPFEHLUNGEN

z. B. auch des afrikanischen Kontinents darzustellen und daran zu arbeiten, dass Stereotype nicht mehr in der Kommunikation verbreitet werden. Durch vielfältige Darstellungen werden auch Vorurteile gegen Mitglieder der Diaspora und deren Kinderverringert.

- dass aktive Mitarbeit der Mitglieder der Diaspora in der Partnerschaftsarbeit angestrebt wird.
- dass Partnerschaftsgruppen und weitere Akteur*innen sich aktiv in die Auseinandersetzung mit kolonialen Denkmälern, Darstellungen und Straßennamen einbringen und darüber das Bild über den Globalen Süden verändern.

Handlungsempfehlung 7:

Gemeinsame Projekte mit internationalen Gemeinden und anderen Religionsgemeinschaften, Begegnungen ermöglichen, finanzielle Mittel dafür bereitstellen

Vielfältige internationale christliche Gemeinden leben auf dem Gebiet der Nordkirche und suchen Orte für ihre Gottesdienste und ihr Gemeindeleben. Sie finden sie durchaus in Gemeinden der Nordkirche, aber sehr häufig gibt es kein gleichberechtigtes Miteinander, sondern ein hierarchisches Gefälle zwischen Mietenden und Vermietenden. Die vorhandenen Strukturen begünstigen die Abhängigkeiten. Die internationalen Gemeinden sehen sich als unsere Glaubensgeschwister und wollen von uns als gleichberechtigte Partner*innen gesehen werden. Eine gemeinsame, gleichberechtigte Nutzung von Gemeinderäumen mit anteiliger Umlage von Kosten kann Abhilfe schaffen. Gemischt-kulturelle Gemeindegruppen, die gemeinsame Projekte machen, können dazu beitragen, dass ein Miteinander auf Augenhöhe selbstverständlicher wird. Beispielsweise könnten internationale Gemeinden mit in das Jahr der Ökumene 2021 einbezogen werden (nicht nur die ACK-Gemeinden). Auch andere Religionsgemeinschaften sind wichtige Partner*innen für Begegnungen und Projekte. Interkulturelle Öffnung führt automatisch auch zu einem Dialog mit anderen Religionsgemeinschaften. Die Charta Oecumenica benennt ausdrücklich den Dialog mit Judentum, Islam und anderen Religionen und Weltanschauungen als Aufgaben der ökumenischen Christenheit.¹¹ Angesichts der Existenz von Rassismus und rassistisch und antisemitisch motivierten Anschlägen ist eine Solidarität mit anderen Religionsgemeinschaften notwendig.

Um vorhandene Diskriminierungen und Alltagsrassismus, der auch strukturell bedingt ist, abzubauen, empfehlen wir folgende Maßnahmen:

- Gemeinsame, gleichberechtigte Entwicklung von Projekten der Begegnung und des Dialogs auf Augenhöhe:
Bedarfe und Themen sollten nicht übergestülpt werden, sondern von vornherein zusammen benannt werden. Die Leitung solcher Projekte soll

¹¹ Vgl. Charta Oecumenica Art. 10-12.

Rassismuskritische Perspektiven



Rassismuskritische Perspektiven

EMPFEHLUNGEN

aufgeteilt werden. Erfolg stellt sich ein, wenn gemeinsame neue Perspektiven entwickelt werden.¹²

- Bewusstmachung der unterschiedlichen (finanziellen) Ressourcen und des bestehenden Machtgefälles:
Für die Entwicklung und Durchführung von Projekten braucht es Räume und Personal- und Sachmittel, die für alle Beteiligten gleich und einfach zugänglich sind. Zum Beispiel ist zu bedenken, dass sich viele Mitglieder internationaler Gemeinden vielfältig engagieren und von allen Seiten ausnahmslos ehrenamtlich und unentgeltlich, trotz knapper zeitlicher und finanzieller Ressourcen. Wenn wir gemeinsam Projekte durchführen wollen, müssen wir dieses finanzielle Ungleichgewicht anerkennen und Möglichkeiten schaffen, Aufwandsentschädigungen auch bei ehrenamtlicher Mitarbeit zu zahlen bzw. Honorarmittel für Expert*innen zur Verfügung zu stellen.
- Einüben und Gestaltung einer dialogischen, wertschätzenden Haltung: Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Glauben, in der Durchführung der Gottesdienste und der religiösen Praxis sollten wahrgenommen und wertgeschätzt werden. Dies kann auch in gemeinsam geplanten Begegnungsprojekten entstehen. Anregungen kann z.B. das Transkulturelle und Interreligiöse Lernhaus der Frauen (Ansprechpartnerin: Frauenwerk der Nordkirche) geben.

12 Vgl. Gordon Allport: The Nature of Prejudice. 1971 (Originaltitel: The Nature of Prejudice. 1954.)

ERGEBNISPAPIER DES QUALITÄTSZIRKELS

„Dialog mit anderen (Religionen/Weltanschauungen) im säkularen Raum“

Voraussetzungen

Der Dialog mit anderen Religionen und Weltanschauungen gewinnt politisch, kirchlich und gesellschaftlich immer stärker an Bedeutung. Diversität wird zunehmend zum zentralen Strukturmerkmal unserer Gesellschaft. Dadurch entsteht eine Dynamik, die nicht auf Homogenität und Synchronisierung ausgelegt ist, sondern auf Verschiedenheit und Vielfalt. Die Kehrseite sind Herausforderungen und Konflikte im Miteinander verschiedener Kulturen, Werte und Religionen. Eine zukunftsweisende kirchliche Aufgabe, die sowohl eine Bereicherung für die kirchliche Binnenkultur als auch für die Verantwortung für die Gesellschaft darstellt, könnte darin bestehen, diese Entwicklung mit friedens- und verständigungsförderlichen Begegnungen zu unterstützen. Das erfordert die Ausbildung einer Dialogkultur, die interkulturell und interreligiös offen ist und auch im säkularen Raum religiöse Fragen zur Sprache bringen kann. Der vorliegende Beitrag des Qualitätszirkels „Dialog mit anderen (Religionen/Weltanschauungen) im säkularen Raum“ im Rahmen des Prozesses der interkulturellen Öffnung der Nordkirche möchte die in diesem Bereich bereits geleistete Arbeit würdigen und vorhandene Expertisen nutzen, um das Feld zu erweitern und neue Möglichkeiten zu erschließen.

Für eine interkulturelle Öffnung von Kirche halten wir es für wichtig, aus unserem christlichen Glauben heraus die Vielfalt von religiösen und säkularen Überzeugungen und Erscheinungen anzunehmen und als Bereicherung erfahrbar zu machen. Mit Juden und Muslimen teilen wir den Glauben an den einen Schöpfer des Himmels und der Erde. Als Christen glauben wir daran, dass sich Gott durch Jesus Christus in Gerechtigkeit und Barmherzigkeit allen Menschen heilsam zugewandt hat. Als Kirche bezeugen wir das Evangelium und weisen durch die Verkündigung in Wort und Tat (Verfassung der Nordkirche Artikel 1 Absatz 5) über uns selbst hinaus auf das Reich Gottes, das die gesamte Schöpfung umfasst. Insofern überschreitet der christliche Auftrag die Grenzen der verfassten Kirche, die sich aufgerufen sieht Glaube, Liebe und Hoffnung zum „Wohle der Stadt“ (Jer 29) einzusetzen. Dazu hat sie die Gottes- und Nächstenliebe zum Maßstab des eigenen Handelns erhoben (Lev 19; Dtn 5; Mk 12,29-31).

Die Kirche partizipiert an einem Ethos, das bei den Prophet*innen Israels, im Judentum und im Islam bezeugt ist und sich in analoger Weise auch in anderen Weltreligionen herausarbeiten lässt. Vermittelt durch die jüdisch-christliche Tradition findet es sich zudem in der europäischen Aufklärung und damit im ethischen Universalismus der gegenwärtigen westlich-säkularen Philosophie. Für das friedliche Zusammenleben der Religionsgemeinschaften ist es wichtig, dass der Anspruch, die einzige gültige (Glaubens-)Wahrheit zu besitzen, nicht (länger) der Abgrenzungen gegenüber anderen Religionen oder Weltanschauungen dient. Verschiedenen Ausformungen des universalen Menschheitsethos sollen und können vielmehr in ihrem wechselseitigen Bereicherungspotenzial gewürdigt werden.

Dialog mit anderen
im säkularen Raum

**Dialog mit anderen (Religionen/
Weltanschauungen) im säkularen Raum**

Wichtige Impulse für dieses Verständnis entstammen der postkolonialen Einsicht, dass es nicht nur eine westliche, sondern verschieden-gleichwertige Formen der Moderne gibt. Eine interkulturelle Öffnung von Kirche muss daher mit einer selbstkritischen Reflexion der Standort- und Kontextgebundenheit der Situation unserer Kirche einhergehen. Dabei ist die unausweichliche Macht-verstricktheit der Kirche und ihrer Glieder in die aktuelle Situation genauso zu beachten wie die Aufarbeitung der geschichtlich-gesellschaftlichen Situation, in der eine interkulturelle Öffnung von Kirche als eigener Prozess notwendig geworden ist.

Zielsetzungen

Interreligiosität ist ohne Interkulturalität nicht denkbar. Folglich können auch interkulturelle Begegnungen interreligiöse Dimensionen beinhalten. Religiöse Diversität ist Teil kultureller Diversität und umgekehrt. Daher sollte der interreligiöse Dialog eine wichtige Stellung im Prozess der interkulturellen Öffnung einnehmen.

Wir plädieren für eine interkulturelle Öffnung, die von einem distanzüberwindenden Ansatz geprägt ist, ohne dass dabei das Konfliktpotential unterschiedlicher Ethik- und Lebensverständnisse übersehen oder andere vereinnahmt werden. Zentraler Ausgangspunkt ist die Einsicht, dass die Kirche den Auftrag hat, den lebensbejahenden und gerechtigkeitsfördernden Anspruch des Evangeliums in den gesamtgesellschaftlichen Veränderungsprozess einzutragen. Wir werden als Glieder der Kirche diesem Auftrag nicht im Gegenüber oder in der Abgrenzung zu anderen religiösen und nicht-religiösen Gruppen gerecht. Wir sehen unsere kirchliche Aufgabe vielmehr darin, unsere eigene Glaubensgewissheit und die der anderen Gemeindeglieder zu stärken und sie mit der Akzeptanz von Pluralität zu versöhnen. Auf diese Weise erbringen wir gemeinsam als Kirche einen humanitätsorientierten Beitrag in der Situation gesellschaftlicher, kirchlicher, religiöser und spiritueller Diversität. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, können und möchten wir es nicht bei der binnenkirchlichen Verkündigung des Evangeliums belassen, sondern wollen unsere Ressourcen und Erfahrungen in den gesamtgesellschaftlichen Prozess zunehmender Diversifizierung einbringen. Dabei leiten wir aus unserem christlichen Glauben den Anspruch ab, das Evangelium in Form von dialogorientierten Aktivitäten in die Gesellschaft hinein zu bezeugen.

Dies sollte in einem gleichzeitigen und sich wechselseitig befruchtenden Prozess nach innen und nach außen erfolgen. Es geht sowohl um die Befähigung der eigenen Organisation als auch um die gezielte Interaktion mit anderen Akteuren*innen im Kontext wachsender kultureller und darin eben auch religiöser Diversität. Dazu müssen zunächst Begegnungsräume und -orte entwickelt und gefördert werden, in denen verschiedene religiöse und weltanschauliche Akteur*innen Strategien für einen lebensförderlichen und gerechten Sozialraum erarbeiten und gestalten. Auf diese Weise können wir als Kirche eine Vorbildfunktion einnehmen.

Dialog mit anderen
im säkularen Raum



**Dialog mit anderen (Religionen/
Weltanschauungen) im säkularen Raum**

Umsetzungsmaßnahmen

Für die Praxis einer interkulturellen Öffnung von Kirche im Kontext eines kirchlichen Dialogs mit anderen im säkularen Raum folgt daraus:

1. Die Realität der kulturellen Bandbreite der Nordkirche, z.B. von Citykirchen bzw. großstädtischen Milieus einerseits und Dorfgemeinden bzw. ländlich geprägten Strukturen andererseits ist zu würdigen.
2. Die Ausbildung und Pflege unterschiedlicher Frömmigkeitsstile von (hoch-)liturgischen Gottesdiensten bis zu internationalen Gemeindeprojekten sollen gefördert und als Ausdruck einer notwendigen Kontextualisierung von Kirche bzw. Evangelium unterstützt werden.
3. Die sehr diversen Gruppen von religiös Individualisierten, Indifferenten, überzeugten Atheist*innen und dezidiert Areligiösen, die z.B. in der Metropolregion Hamburg mit 36% die größte Gruppe im weiten Feld „religiöse Vielfalt“ darstellen, sind als mögliche Dialog- und Kooperationspartner*innen für die Gestaltung von Begegnungsräumen in den Blick zu nehmen. Häufig werden sie kirchlicherseits übersehen, obwohl manche an existenziellen und sozial-politischen Fragen und am Dialog mit anderen durchaus interessiert sind.
4. Wir halten es für notwendig, interkulturelle Projekte, in denen sich Unvorhergesehenes ereignen kann, zu unterstützen.
5. Wenn wir Begegnung zwischen Angehörigen verschiedener Religionen und Weltanschauungen ermöglichen, fördern wir eine humane Gesellschaft. Dieser Dialog stärkt die im Grundgesetz grundlegenden Werte der Menschenwürde, Gleichberechtigung, Gerechtigkeit und Freiheit. Dazu gehört auch das gemeinsame Eintreten für die Wahrung der Religionsfreiheit weltweit.

Die hier vorgeschlagenen Begegnungsräume sollen nicht nur am Rand oder jenseits aktueller Gemeindegarbeit entstehen, sondern auch sensible und zentrale Bereiche kirchlicher Arbeit betreffen. Die interreligiöse Gestaltung von Kindergartenandachten, Einschulungsgottesdiensten und Gemeindefesten bieten hierbei wichtige Lernerfahrungen. Zukünftige Herausforderungen in einer zunehmend diversifizierten Gesellschaft sind pluralitätssensible Gestaltungen von Taufen, Trauungen und Beerdigungen.

Um dem eingangs beschriebenen Anspruch des Evangeliums gerecht zu werden, wird es notwendig sein, auch traditionell Überliefertes aufzugeben, gewohnte Grenzen zu überschreiten und neue Formen zu entwickeln. Ziel ist es, das kirchliche und gesellschaftliche Miteinander so zu gestalten, dass die Botschaft des Evangeliums möglichst vielen Menschen zugänglich wird. Eine so verstandene interkulturell offene Kirche übersetzt den grenzüberschreitenden Aufruf zur Nachfolge in die Praxis gesellschaftlicher Teilhabe. In der Bindung an das Evangelium von Jesus Christus ist dabei eine Freiheit möglich, in der mit anders- oder nicht-religiös geprägten Menschen neue Formen kirchlichen Handelns ausprobiert werden können.

Dialog mit anderen
im säkularen Raum



Ausgewählte Beispiele aus der aktuellen Praxis

- Öffnung von (Gemeinde-)Räumen für andere gesellschaftliche und religiöse Gemeinschaften oder Gruppen, von denen keine Miete genommen, sondern vereinbart wird, sich gemeinsam im Stadtteil zu engagieren. (Beispiel: Integrations- und Familienzentrum Schorsch in St. Georg-Borgfelde/Hamburg)
- Gemeinsame Projekte von Kirchengemeinden mit anderen Akteuren für ein partnerschaftliches Miteinander im Stadtteil. (Beispiel: Zusammenarbeit von „stadt.mission.mensch“, „Tafel Kiel“ und Kirchengemeinde Gaarden im Stadtteilprojekt „Sozialkirche Gaarden“/Kiel)
- Internationale Gottesdienstformate, in denen musikalische und liturgische Elemente aus unterschiedlichen weltweiten Traditionen internationale und nationale Gemeinden zusammenbringen. (Beispiel: internationaler Gospelgottesdienst in der Kirchengemeinde St. Georg-Borgfelde)
- Kontaktflächen und Vernetzung im Stadtteil suchen und mitgestalten; in spezifischen Gottesdienstformaten Räume für säkulare und religiöse Diversität eröffnen; unterschiedliche Menschen zu Wort kommen oder sie mit „eigener“ Musik hörbar werden lassen. (Beispiel: „Lebensexpert*innen“- und „Hingucker-Gottesdienst“ der Kirche in Wilhelmsburg)
- Gemeinsame Lektüre zentraler Texte unterschiedlicher Religionen, um mit anderen Religionsangehörigen ins Gespräch zu kommen und sich gegenseitig zu bereichern. (Beispiel: Koranlektüre unter muslimischer Anleitung in der Missionsakademie/Hamburg).
- Gegenseitige Einladung zu wichtigen religiösen Feiertagen, um Angehörigen anderer religiöser oder nicht-religiöser Gruppen zu zeigen, was den Kern des jeweiligen Glaubens und/oder der persönlichen religiösen Praxis ausmacht (Beispiel: Projekt „Abendmahl und Iftar-Fest. Eine Begegnung“ in der Christuskirche in Garstedt zusammen mit der islamischen Gemeinde Darul Erkam/Norderstedt)
- Austausch und Transfer von Ausbildungskompetenzen in Seelsorge und Religionsunterricht in interreligiösen Ausbildungsgruppen. (Beispiel: RUfa 2.0; interreligiöse Seelsorgeausbildungen im KSA Zentrum und der Arbeitsstelle Kultursensibilität, interreligiöse Zusammenarbeit und Seelsorge/Hamburg)
- Religionsübergreifende Trauerfeiern an Krankenhäusern für Menschen, die Babys durch Fehl- oder Totgeburten verloren haben, die den Lebenswirklichkeiten bireligiöser Paare oder religiös nicht fest gebundener Menschen entsprechen. (Beispiel: Interreligiöse Trauerfeier der Helios Mariahilf Klinik der ev. Klinikseelsorgerin Christina Kayales mit dem Imam der El-Iman Moschee/Harburg, Sheikh Mounib Doukali)
- Denkkperimente und unkonventionelle Blickwechsel in entspannter Salon-Atmosphäre an nicht-kirchlich geprägten Orten zu interkulturellen Themen, um Menschen anzusprechen, die an religiösen Themen interessiert sind, für die der Weg in die Kirche aber ein zu großer Schritt wäre. (Beispiel: Interkultureller Salon der Arbeitsstelle Ökumene – Interkulturelle Kirche/Hamburg)

Dialog mit anderen
im säkularen Raum



Die hier skizzierten Beispiele sind selbstverständlich nur ein Ausschnitt aus der Fülle unterschiedlichster Projekte im Raum der Nordkirche. Für den Beginn und die Umsetzung weiterer Ideen ist es von großer Bedeutung, diese erste Liste durch weitere Ideen und Projekte zu erweitern. Daraus könnte ein „best practice“-Programm entworfen werden, mit dessen Hilfe eine Weiterverbreitung entsprechender Versuche in die Wege geleitet wird. Auf diese Weise können weitere Begegnungsräume entstehen, die dazu beitragen, dass aus einzelnen Projekten Stück für Stück eine Bewegung entsteht, in deren Zuge eine interkulturelle Öffnung von Kirche zu einem zentralen Aspekt des Selbstverständnisses der Nordkirche wird.

Konkrete Handlungsempfehlungen

Der Prozess der interkulturellen Öffnung der Kirche braucht auf der Leitungsebene eine Haltung, die entsprechende Projekte begrüßt und Veränderungen unterstützt. Die Leitungsorgane der Nordkirche sollten deshalb Kirchengemeinden, Dienste und Werke ermutigen, unterstützen und begleiten, sich aktiv in diesen Prozess einzubringen.

Zur Koordination, für Erfahrungsaustausch, Vernetzung und konkrete Hilfestellungen braucht es finanzielle und personelle Ressourcen (entsprechend der Mittel für globales, entwicklungspolitisches Lernen in Übersee). Damit sollen bestehende Projekte unterstützt und neue Ansätze gefördert werden, die interkulturelle Lernerfahrungen in der Nordkirche ermöglichen.

Es braucht gut ausgebildete Projektbegleiter*innen, die dabei helfen, dass interkulturelles Lernen fester Bestandteil nordkirchlicher Gemeindearbeit sowie der Ausbildung von Haupt- und Ehrenamtlichen auf allen Ebenen der Kirche wird.

Regelmäßige Evaluation kann und soll dazu verhelfen, eine ‚Kirche mit und für andere‘ an neuen Orten jenseits der bislang bekannten und gewohnten kirchlichen und diakonischen Räume erleb- und wahrnehmbar zu machen.

Auf diese Weise kann ein Prozess in Gang gesetzt werden mit dem Ziel, dass die zunehmende Pluralität nicht länger als Bedrohung empfunden, sondern zu einem wichtigen Lern- und Lehrfeld der Kirche transformiert wird. Interkulturelle Offenheit und evangelische Profilschärfung können und sollen in diesem Prozess zum Kennzeichen einer attraktiven und zeitgemäßen Nordkirche werden.

Hilfreiche Resonanzpartner*innen wären die als Beispiele im Text erwähnten Institutionen, Vertreter*innen ökumenischer Arbeitsstellen, Dezernate M und T, das Werk „Kirche im Dialog“, der Arbeitskreis „Interkulturelle Öffnung“ der Nordkirche und generell alle Interessierten, die den Dialog mit anderen Religionen und Weltanschauungen im säkularen Raum suchen und befördern.



ERGEBNISPAPIER DES QUALITÄTSZIRKELS

„Recht (Personal- und Arbeitsrecht) und Ressourcen“

Felder und Formate der IKÖ-Umsetzung in Diakonie und Verfasster Kirche

Themen des Qualitätszirkels

- Personal- und arbeitsrechtliche Umsetzungsmöglichkeiten für Interkulturelle Öffnung in Kirche & Diakonie
- Ressourcen für den Interkulturellen Öffnungsprozess in der Landeskirche
- Diakonie:
 - Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Diakonie und verfasster Kirche im Umgang mit Interkultureller Öffnung (u.a.: Dienstleistungscharakter und Wettbewerbsorientierung diakonischer Arbeit und Angebote und deren Auswirkung auf den Umgang mit Interkultureller Öffnung)
 - spezifische Themen, Erfahrungen und Kompetenzen der Diakonie
 - interreligiöse Kompetenz

Aufgaben des Qualitätszirkels

- juristische Barrieren gegen die Umsetzung von Interkultureller Öffnung identifizieren
- Vorschläge zur Überwindung der Barrieren vorlegen (konkret, rechtsfest, realisierbar)
- Themenfelder und Bedarfe identifizieren zum konkreten Einsatz von Ressourcen zur Förderung von Interkultureller Öffnung
- Strategien zur Umsetzung entwickeln (dabei ggf. Spezifika für Verfasste Kirche und Diakonie benennen)
- Folgen des Mitarbeiteranforderungsgesetz (ManfG) der Nordkirche (sowie der diesbezüglichen europäischen Rechtsprechung und der des Bundes) identifizieren für das Verhältnis von evangelisch-diakonischer Identität und Interkultureller Öffnung in Verfasster Kirche und Diakonie

Kirchen- und tarifrechtlich formale Grundsatzentscheidungen

Für einige der hier aufgeführten Empfehlungen des Qualitätszirkels Recht und Ressourcen gilt es kirchenamtlich zu prüfen und zu klären, ob es zu ihrer Umsetzung kirchengesetzlicher Regelungen bedarf oder aber rechtlicher Regelungen unterhalb der Ebene von Kirchengesetzen (Rechtsverordnungen o.a.). Auch wird zu prüfen sein, inwiefern die Umsetzung einzelner Empfehlungen über die Verhandlungsführer Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA) bzw. Arbeitsrechtliche Kommissionen Eingang in die entsprechenden Abschnitte der Tarifwerke nehmen sollten.

Aus der Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland:

- Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland erfüllt ihre Aufgaben ... als Dienst an allen Menschen. Art. 1, Abs. 5
- Vor dem Kirchenrecht sind alle Menschen gleich. Art. 2, Abs. 2

Recht und
Ressourcen



Empfehlungen

1. THEMA

Den Zugang für Mitarbeitende mit ausländischen Berufsabschlüssen klären und öffnen – die Diversität der Bevölkerung in der gesamten Mitarbeiterschaft abbilden

Prüfung und Anerkennung von beruflichen Qualifikationen aus dem Ausland von potenziellen Mitarbeitenden der Nordkirche und ihrer Diakonie einschließlich der geistlichen Berufe: Pfarrdienstrecht/Ordinationsrecht, **Eingangskriterien zur Aufnahme in das Dienstverhältnis**, Zugang zu Pfarrstellen

Maßnahmen

- a) Klärung und Erstellen einer **Aufstellung**, um welche spezifisch **kirchlichen und diakonischen Berufe** es konkret geht, in denen sich potenzielle Mitarbeitende mit ausländischen Berufsabschlüssen auf Stellen bewerben (werden und sollen).
- b) Erstellen einer **Aufstellung für diakonische Träger** mit gezielten Hinweisen auf erfolgversprechende Möglichkeiten ihres Engagements bei der profil- und diversitätsorientierten Fachkräftegewinnung.
- c) Formulierung eines klaren **Qualitäts-Erwartungsmanagements** seitens der Nordkirche und ihrer Diakonie gegenüber potenziellen Mitarbeitenden mit ausländischen Berufsabschlüssen in Kombination mit der **Willensbekundung gezielter Förderung**.
- d) Klärung, Darstellung und Anpassung der **Rechtsgrundlage** in der Nordkirche und ihrer Diakonie (der drei Landesverbände), auf der die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in den für verfasste Kirche und Diakonie relevanten Berufen möglich ist.
 - Empfehlenswert für den Bereich der **geistlichen Berufe** ist hier die Implementierung eines zum **Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz des Bundes (BQFG) analogen Rechts** innerhalb der landeskirchlichen Rechtssetzung einschließlich des konkreten Umsetzungsverfahrens, das durch solch ein Gesetz geregelt wird.

Zum Vergleich: Innerhalb der EU gibt es sieben Berufe (z.B. Ärzt*innen), für die es eine wechselseitige automatische Anerkennung gibt.

Zu prüfen ist, ob entsprechende Listen für eine automatische Anerkennung geistlicher Ausbildungsgänge mit anderen Mitgliedskirchen insbesondere des Lutherischen Weltbundes vorhanden sind bzw. denkbar sind.

(Vgl. hierzu Anlage I Seite 71: Aktennotiz von Michael Gwosdz vom 19.8.2019 zur Sitzung des Qualitätszirkels Recht und Ressourcen am 20.8.2019, S. 1)

Das geltende Recht sagt dazu: Für den Bereich der öffentlichen Verkündigung gelten die Bestimmungen des § 4 Pfarrdienstergänzungsgesetz der VELKD zur möglichen Anerkennung der Ordination in anderen Mitgliedskirchen des LWB. Dazu wird die nachgewiesene theologische Ausbildung verglichen und ein Kolloquium durchgeführt. Es erfolgt eine Rücksprache mit der Herkunftskirche.



Recht (Personal- und Arbeitsrecht) und Ressourcen

EMPFEHLUNGEN

Zu den Standards der Theologischen Ausbildung liegt eine Empfehlung der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa (GEKE) für Europa vor, die unter 3.1. „Gegenseitige Anerkennung der Ausbildung zum Ordinationsgebundenen Amt“ abschließend feststellt:

„Die Aufnahme in den Pfarrdienst setzt in der Regel ein Examen auf dem Niveau eines Masterabschlusses voraus“ (in: Michael Bünker/Martin Friedrich: Amt, Ordination, Episkope und theologische Ausbildung, Leuenberger Texte Nr. 13 Leipzig 2013, S. 213).

Das bedeutet, dass mindestens ein Abschluss in „Master of Theology“ vorliegen muss, dem ein Bachelorstudium vorangegangen ist.

Im Bereich der **Tätigkeiten im kirchlich-diakonischen Dienst** greifen die staatlichen Regelungen des BQFG und des beruflichen Fachrechts. Umgesetzt wird dies durch die zuständigen Stellen.

Kirchlich-diakonische Arbeitgeber können sich in der Bandbreite ihrer Berufe und Berufsbilder vielfältig **fördernd engagieren**:

- im Rahmen des Recruiting von Fachkräften durch Übernahme von Kosten für Anerkennungsverfahren, Anpassungsmaßnahmen, Deutschkurse sowie von Folgekosten (Fahrt- und Kinderbetreuungskosten, Lebensunterhalt während Qualifizierungsanpassungsmaßnahmen)
- als Anbieter von Anpassungslehrgängen oder Vorbereitungskursen für Prüfungen
- als Anbieter von Einsatzplätzen für noch zu erwerbende berufliche Praxis
- als Anbieter von benötigtem einsatznahem günstigem Wohnraum

(vgl. auch hierzu die Aktennotiz Seite 71 von Michael Gwosdz vom 19.8.2019 zur Sitzung des Qualitätszirkels Recht und Ressourcen am 20.8.2019, genaue Erläuterung auf S. 2).

Kirchlich-diakonische Arbeitgeber können sich folglich direkt beteiligen, indem sie Kosten für Personen mit Einstellungsperspektive bzw. während ihrer Einstellung, Einarbeitung oder Anlernphase übernehmen. Ein in diesem Sinne eigenes übergeordnetes **Finanzierungsinstrument** kann sich an den etablierten Instrumenten des Bundes und des Landes Hamburg orientieren.

Seit dem 1.2.2020 besteht die Möglichkeit, einen Antrag auf die Qualifizierungsförderung zu stellen. Diese Unterstützung zielt auf erwerbstätige Migrant*innen und wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Schwerpunkte dieser Förderung sind folgende Berufe und Berufsbereiche: Elektroniker*in, Mechaniker*in, Mechatroniker*in, Fachinformatiker*in (u.ä.), Pflegeberufe, Erzieher*in, Sozialpädagoge*in sowie Sozialarbeiter*in.

Nähere Informationen, Förderkriterien und notwendige Formulare unter: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/anerkennungszuschuss.php>

- e) Zur Information und Orientierung für Geistliche (Pastor*innen, evtl. auch Diakon*innen) mit ausländischen Berufsabschlüssen, die ein Dienstverhältnis mit der Nordkirche anstreben, wird ein **Regelungsablauf** erstellt und vorgehalten, der das Verfahren der Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikation einschließlich der Zeitabläufe genau beschreibt.

Recht und Ressourcen



Recht (Personal- und Arbeitsrecht) und Ressourcen

EMPFEHLUNGEN

Zugleich gilt es hier, vor dem Hintergrund des zu erwartenden Finanzabbruchs, der Umstrukturierungsprozesse und Streichung von Pfarrstellen den Eindruck zu vermeiden, dass die Nordkirche verstärkt auf die Suche nach Personen aus anderen (Landes-)Kirchen geht.

(Vgl. hierzu die Aktennotiz Seite 71 von Michael Gwosdz vom 19.8.2019 zur Sitzung des Qualitätszirkels Recht und Ressourcen am 20.08.2019 und als Muster aus dem staatlichen Bereich des BQFG)

2. THEMA

Mitarbeitsanforderungsgesetz ergänzen: die Profilpflicht der Dienststellenträger praxisbezogen beschreiben, sie den Adressaten plausibel vermitteln und ihre Umsetzung abfragen

Verpflichtung aller kirchlich-diakonischen Anstellungsträger (einschließlich Nachweispflicht der Umsetzung), die profil- und diversitätsorientierte **Bildung und Inkulturation von Mitarbeitenden** konzeptionell zu entwickeln, strukturell sicherzustellen und operativ umzusetzen (vgl. MANfG § 2, insbesondere (2) und (3)) bei gleichzeitiger **Integrationspflicht aller Mitarbeitenden**, ihrerseits für die Verlebendigung des besonderen inhaltlichen Profils ihres Arbeitgebers Sorge zu tragen (vgl. MANfG § 2, (1) und § 4) – unter ausdrücklichem Verweis auf das Mitarbeitersanforderungsgesetz (MANfG) der Nordkirche (November 2017).

(Vgl. hierzu Anlage III Seite 80: Kirchengesetz über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie vom 29.11.2017)

Maßnahmen

- a) Der in § 2 (3) MANfG ausgedrückten profilbezogenen **Bildungspflicht** der verfasst kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger entspricht ein Bildungsrecht der jeweiligen Mitarbeiter*innen.
Der in § 2 (1) und § 4 (1) MANfG beschriebenen **Loyalitätspflicht** der Mitarbeitenden entspricht wechselseitig eine Loyalitätspflicht der Anstellungsträger: Sie haben sich sinnvollerweise ihrerseits für die kulturell-weltanschaulich-religiösen Hintergründe ihrer Mitarbeitenden zu interessieren und deren Loyalitätsentwicklung aktiv zu fördern.
Eine zu formulierende Ergänzung/Novellierung von § 2 Abs. 3 MANfG (alternativ eine dem MANfG zugeordnete Rechtsverordnung) beschreibt daher genauer
 - die Verpflichtung der Anstellungsträger zur je eigenen ev. (-diakon.) Profilentwicklung und Profilkürung,
 - die Verpflichtung der Anstellungsträger zur Entwicklung und Bereitstellung von Profilvermittlungsformaten, die geeignet sind, a) die **Bildung und Inkulturation der Mitarbeitenden** zu fördern und b) die **Wahrnehmung und Einbeziehung** der kulturell-weltanschaulich-religiösen Hintergründe **der Mitarbeitenden durch den Anstellungsträger**,
 - in welchem Umfang Landeskirche und Diakonie-Landesverbände gemeinsam **Haushaltsmittel** bereitstellen zur Sicherstellung der Umsetzung der hier beschriebenen Pflichten.

Recht und Ressourcen



Recht (Personal- und Arbeitsrecht) und Ressourcen

EMPFEHLUNGEN

- b) Eine Ergänzung/Novellierung von § 2 MAnfG (alternativ eine dem MAnfG zugeordnete Rechtsverordnung) beschreibt folgende Verpflichtung: Alle kirchlichen und diakonischen Dienststellen entsenden regelmäßig (jährlich oder überjährig) mindestens eine mitarbeitende Person in eine Maßnahme **interkultureller Grundqualifikation** mit Zertifizierung der Teilnahme.
- Alle Leitungskräfte aller Leitungsebenen müssen im Laufe ihrer ersten zwei Dienstjahre eine entsprechende Maßnahme wahrnehmen und nachweisen. (Beispiel: Diakonisches Werk Hamburg, zweijährige Fortbildung „Kompetent in Vielfalt – Interkulturell arbeiten in sozialen, diakonischen und kirchlichen Einrichtungen“, sechs Module)

3. THEMA

Mitarbeitende (v.a. der Diakonie) nachhaltig für Kirchenmitgliedschaft zu gewinnen, erfordert Ressourcen

Seelsorgebedarf bei Mitarbeitenden als Folge von Bildungsbemühungen

Es gibt nachgewiesenermaßen eine seelsorgerliche Konsequenz aus den diversitäts- und profilbezogenen Bildungsbemühungen kirchlicher und diakonischer Arbeitgeber, ausgedrückt in der Frage: Wer begleitet kirchliche und diakonische Mitarbeitende kompetent in ihrer persönlichen Entwicklung, wenn bei ihnen durch diversitäts- und profilorientierten Bildungsbemühungen existenzielle Fragen, religiöse Interessen und Bedarfe ausgelöst werden?

Maßnahmen

- Verfasst kirchliche und diakonische Arbeitgeber werden sich dieser Folge ihrer Bildungsbemühungen bewusst.
- In der Frage des Umgangs damit vernetzen sie sich untereinander.
- Für den Umgang mit dieser spezifischen Folge stellen sie ausgebildetes Fachpersonal zur Verfügung und entsprechende Räume und Angebote für Mitarbeitende bereit.

4. THEMA

Jeder Dienstort definiert, was in seinem Erfahrungs- und Handlungsfeld Interkulturalität bedeutet

Analyse und Selbstbeschreibung zum Thema Diversitätsorientierung durch alle verfasst kirchlichen und diakonischen Körperschaften und Dienststellen

Es geht um die verbindliche Anforderung und Aufgabe, unter den gegebenen Bedingungen der bundesdeutschen gesellschaftlichen Realität das eigene Verständnis von und die Haltung zu Inter-/Transkulturalität, Diversitätsorientierung und zugleich zu ev. (-diakon.) Profilklarheit zu entwickeln, zu definieren und zu beschreiben – präzise benannt anhand der spezifischen Bedingungen des jeweiligen Ortes:

- Was genau bedeutet hier Inter-/Transkulturalität (ggf. Inter-/Transreligiosität) und Diversitätsorientierung im komplementären Verhältnis zu evangelisch (-diakonischer) Profilklarheit?



Recht (Personal- und Arbeitsrecht) und Ressourcen

EMPFEHLUNGEN

- Wie wird die konkrete Situation vor Ort analysiert, welche Haltung dazu wird entwickelt und eingenommen, welcher Umgang damit gewählt, geschult und gepflegt, welche konkreten Entscheidungen getroffen?

Maßnahmen

- a) Abfrage durch das Geschäftsführungs-Team des Interkulturellen Öffnungsprozesses der Nordkirche.
- b) Berichterstattung an das Geschäftsführungs-Team des Interkulturellen Öffnungsprozesses der Nordkirche.

5. THEMA

Geeignete Menschen aus allen Bevölkerungsgruppen werden proaktiv angesprochen auf Ausbildung und Tätigkeit in verfasster Kirche und Diakonie

Verfasste Kirche und Diakonie als Arbeitgeberin sprechen potenzielle Mitarbeitende (auch Geistliche) mit kulturell diversen Wurzeln proaktiv an und gewinnen sie so für Ausbildungs- und Dienstverhältnisse mit der Nordkirche und ihrer Diakonie.

Hier geht es nicht darum, Menschen aus anderen Ländern abzuwerben, in denen sie leben und wo sie mit ihrer Professionalität gebraucht werden. Sondern um das Ziel, dass sich die Realität der Bevölkerungszusammensetzung der deutschen Gesellschaft in der kirchlich-diakonischen Mitarbeiterschaft und ihren Leitungspositionen adäquat abbildet. Notwendig ist dafür eine zwischen Verfasster Kirche und Diakonie abgestimmte (ggf. je nach spezifischen Arbeitsfeldern differenzierte) anhaltende Recruitingkampagne, die v.a. junge, aber auch ältere Menschen aus kulturell unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen der superdiversen postmigrantischen Gesellschaft gezielt anspricht.

Maßnahmen

- a) Analyse der aktuellen Recruitingbemühungen bzw. -Kampagnen von Verfasster Kirche und Diakonie (hier Landesverbände und Träger) in Hinblick auf die Berücksichtigung der beiden komplementären Aspekte Diversitätsorientierung und evangelisch-diakonischer Profilkklarheit.
- b) Analyse, inwiefern Recruitingbemühungen/-Kampagnen zu Diversitätsorientierung und Profilkklarheit tatsächlich hinterlegt sind in Haltung und Kultur, Personalentscheidungen und konkretem Verhalten der kirchlichen und diakonischen Dienststellenträger.
- c) Wahrnehmung und ggf. Übernahme erfolgreich arbeitender diversitätsorientierter und zugleich ev.-diakon. profilierter Recruitinginstrumente und -Kampagnen
(vgl. etwa Diakonie Jobpartner/Personal im Fokus, Stabsstelle des DW Hamburg, oder Recruitingkampagnen/Stellenbörsen größerer diakonischer Träger wie z.B. der Pflegediakonie Hamburg-West/Südholstein oder der Ev. Stiftung Alsterdorf).
- d) Alle **Stellenausschreibungen** in Verfasster Kirche und Diakonie werden obligatorisch diversitätsorientiert und zugleich evangelisch-diakonisch profiliert formuliert.

Recht und Ressourcen



Recht (Personal- und Arbeitsrecht) und Ressourcen

EMPFEHLUNGEN

Hierzu verpflichtet eine dem MANfG angefügte Rechtsverordnung sämtliche verfasst kirchliche und diakonische Anstellungsträger. Folgende Formulierung in Stellenausschreibungen für den Aspekt diversitätsorientiert ist dabei denkbar:

„Ausdrücklich begrüßen wir es, wenn sich Menschen mit Migrationshintergrund bei uns bewerben (ob seit Kurzem oder schon lange in Deutschland lebend), die über die entsprechenden Qualifikationen und weiteren Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle verfügen.“

(Vgl. hierzu Anlage II Seite 77 ff.: Ausführungen des LKA der Nordkirche, D. Bethmann, Rechtsgrundlage zur Berücksichtigung von Migrant*innen in Stellenausschreibung, 16.8.2019)

- e) Alle Bereiche der kirchlichen und diakonischen **Aus-, Fort- und Weiterbildung** werden beteiligt, wirken mit und richten sich aus am profil- und diversitätsorientierten Verständnis von Mitarbeitengewinnung und einer entsprechenden Praxis:
- Angebot der nordkirchlichen Studienbegleitung während des Studiums der Evangelischen Theologie, Religionspädagogik und Kirchenmusik an den staatlichen Universitäten Greifswald, Hamburg, Kiel und Rostock
 - Ausbildung zum/zur Kirchenmusiker*in mit C- und D-Examen
 - Prediger- und Studienseminar der Nordkirche / Nachwuchsförderung und Studierendenbegleitung / Pastoralkolleg der Nordkirche
 - Ev. Hochschule des Rauhen Hauses für Soziale Arbeit und Diakonie Hamburg / Hoch- und Berufsfachschulen für Soziale Arbeit
 - Küsterarbeitskreis der Nordkirche / Küster*innen- und Sekretär*innenkonvente der Nordkirche
 - PTI Pädagogisch-theologisches Institut der Nordkirche Hamburg
 - DFA Diakonische Fortbildungs-Akademie des DW Hamburg
 - IBAF Qualifizierungszentrum Hamburg, Rendsburg
 - LKA, Hauptbereiche 1, 4, 7 / Dezernat P Dienst der Pastorinnen und Pastoren
 - Jobbörse des DW Hamburg und des DW Schleswig-Holstein (letzte über Diakonie Deutschland) / Stellenvermittlung / Stellenbörse der Nordkirche / Bewerbermanagement-System der Kirchenkreise HH-Ost und -West/Südholstein

Bei allen hier vorgeschlagenen Maßnahmen gilt: ‚Diversitätsorientiert‘ meint immer auch ausdrücklich den Bezug auf Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte.

Bei allen hier vorgeschlagenen Maßnahmen gilt: Aufstiegschancen der besonders in den Blick genommenen Personengruppen werden ausdrücklich benannt und ermöglicht.

Zugleich gilt es, vor dem Hintergrund des zu erwartenden Finanzabbruchs und der damit zusammenhängenden Umstrukturierungsprozesse und auch Stellenstreichungen grundsätzlich darauf zu achten und es entsprechend

Recht und Ressourcen



Recht (Personal- und Arbeitsrecht) und Ressourcen

EMPFEBLUNGEN

zu kommunizieren, dass mit Blick auf alle infrage kommenden Personengruppen keine unrealistischen Hoffnungen auf berufliche Perspektiven geweckt werden, die aus finanziellen und strukturellen Gründen nicht (mehr) erfüllt werden können.

6. Weitere Felder und Formate struktureller und finanzieller Förderung sowie rechtlicher Anpassung

Maßnahmen

- a) Die **Geschäftsführung des Interkulturellen Öffnungsprozesses** der Nordkirche wird im Übergang der ersten Prozessphase 2019-2021 zur Nachfolgephase der Umsetzung, Sicherung und Verstetigung 2021 ff. mit einem Fachleuteteam ausgestattet, das diversitätsorientiert zusammengesetzt ist. Am Team beteiligt werden verantwortliche Mitarbeitende der Hauptbereiche 1, 4, 7.
Dieses erweiterte Geschäftsführungs-Team koordiniert die zweiten Phase des Prozesses inhaltlich und organisationsentwicklerisch.
- b) **Projekte** innerhalb der Nordkirche, die auf Interkulturelle Öffnung bzw. Diversitätsorientierung bezogen arbeiten, werden nach Evaluation ihrer Wirksamkeit entfristet und finanziell auskömmlich ausgestattet.
- c) Aufnahme des Kriteriums Diversitätsorientierung in die **kirchenkreislichen Pfarrstellenplanungen** (Kriterienkataloge derzeit einzelner Kirchenkreissynoden): Kirchengemeinden und Dienste und Werke, die nachweisbar diversitätsorientiert und zugleich ev. (-diakon.) profiliert arbeiten, werden bei der Pfarrstellenzuweisung besonders berücksichtigt und auf diese Weise in ihren diesbezüglichen Bemühungen gefördert.
Aufnahme des Kriteriums Diversitätsorientierung bei der **landeskirchlichen Pfarrstellenplanung in den Hauptbereichen**.
- d) Kirchengemeinden und Dienste und Werke, die nachweisbar diversitätsorientiert und zugleich ev. (-diakon.) profiliert arbeiten, werden bei der **Kirchensteuerzuweisung** besonders berücksichtigt und auf diese Weise in ihren diesbezüglichen Bemühungen gefördert.
- e) **Ehrenamtliche**, die die Perspektive Diversitätsorientierung als Fachkompetenz ausdrücklich (ggf. erbeten) einbringen in diesbezügliche Diskurse, Abläufe und Entscheidungen verfasst kirchlicher und diakonischer Stellen, können dafür eine finanzielle Entschädigung erhalten (Fahrt- und Sachkostenerstattung, Aufwandsentschädigung, Honorar), mindestens dann, wenn sie darauf finanziell angewiesen sind.
- f) Synode und Kirchenleitung der Nordkirche wirken zeitnah darauf hin, dass der Begriff **Rasse** in § 47 **Pfarrdienstgesetz** der EKD gestrichen wird.

Themenspeicher

- Ressource Gebäude/Gelände/Räume
- Anerkennung von Gemeindeformen der Internationalen-Gemeinden (IG); Frage nach der wechselseitigen Anschlussfähigkeit zwischen volkskirchlichen und IG-Gemeindeformen

Recht und Ressourcen



Anerkennung ausländischer Abschlüsse im Bereich der Nordkirche

**Aktennotiz von Michael Gwosdz, Leitung ZAA, Diakonisches Werk
Hamburg, mit Anlagen**

Themenfeld 1: Anerkennung kirchlicher Berufe

Für kirchliche Berufe wie Pastor/in, Gemeindediakon/in und andere gibt es bislang im Recht der Evangelischen Kirche in Deutschland keine analogen Strukturen zum staatlichen Recht.

Empfehlenswert wäre hier ein analoges Recht zum Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz des Bundes. Dies regelt sehr gut, wie ausländische Qualifikationen anerkannt werden können. Die Anwendung des Gesetzes bedingt zudem folgende Punkte:

- Transparente Regelung der zuständigen Stellen (kirchlich zuständige Stellen sind bislang nicht über die Anerkennungsportale recherchierbar)
- Regelung der notwendigen Anpassungsmaßnahmen (Zuständigkeit für Organisation von Lehrgängen, Durchführung von Prüfungen)

Innerhalb der EU gibt es einige Berufe, z.B. Ärztinnen und Ärzte, für die es eine wechselseitige automatische Anerkennung gibt. Zu prüfen wäre, ob entsprechende Listen für eine automatische Anerkennung mit anderen Mitgliedskirchen insbesondere des Lutherischen Weltbundes ebenfalls denkbar sind.

Themenfeld 2: Anerkennung von Berufen für eine Tätigkeit im kirchlich-diakonischen Dienst

Hier greifen die staatlichen Regelungen des BQFG und des beruflichen Fachrechts. Umgesetzt wird dies durch die zuständigen Stellen.

Kirchlich-diakonische Arbeitgeber können sich hier auf vielfältige Art und Weise in der ganzen Bandbreite von Berufen und Berufsbildern engagieren:

- Im Rahmen der Rekrutierung von Fachkräften durch Übernahme von Kosten für Anerkennungsverfahren, Anpassungsmaßnahmen, Deutschkurse
- Als Anbieter von Anpassungslehrgängen oder Vorbereitungskursen für Prüfungen
- Als Anbieter von Einsatzplätzen für noch zu erwerbende berufliche Praxis

Übergreifendes Themenfeld: Finanzierung der Kosten von Anerkennung

Typischerweise sind Menschen im Rahmen der Anerkennung ihrer Abschlüsse mit folgenden Kosten konfrontiert:

- **Kosten im Zusammenhang mit der Antragstellung**
 - Übersetzungen
 - Beglaubigungen
 - Verwaltungsgebühren



Anlage 1

Seite 2 von 6

- **Direkte Kosten für Qualifizierungen**

- Sprachkurse
- Anpassungskurse / Ausgleichsmaßnahmen
- Lehrmaterialien

- **Indirekte Kosten im Zusammenhang mit Qualifizierungen**

- Fahrtkosten
- Kinderbetreuungskosten
- Lebensunterhalt während eines Lehrgangs

Staatlicherseits gibt es hierfür nur eingeschränkt spezielle Finanzierungsinstrumente. Üblicherweise wird auf die Arbeitsmarktförderung im Rahmen der SGBs II und III verwiesen. Speziell gibt es im Bereich der Nordkirche:

a) Anerkennungszuschuss des Bundes:

- max. 600 EUR Zuschuss für Kosten im Zusammenhang mit der Antragstellung
- nachrangig zu SGB II und III, BAföG, Landesprogrammen
- nur für Menschen mit Wohnsitz in Deutschland

b) Stipendienprogramm der Stadt Hamburg

- max. 4.000 EUR Zuschuss und ergänzend max. 10.000 EUR zinsloser Kredit im Zusammenhang mit allen oben genannten Kosten
- ergänzend an BAföG orientiertes Stipendium zum Lebensunterhalt
- nachrangig zu SGB II und III, BAföG
- nur für Menschen mit Wohnsitz in Hamburg

Kirchlich-diakonische Arbeitgeber können sich hier entweder direkt beteiligen, indem Kosten für Personen mit Einstellungsperspektive oder in Einstellung, Einarbeitung, Anlernphase übernommen werden.

Ein eigenes übergeordnetes Finanzierungsinstrument kann sich an den etablierten Instrumenten des Bundes und des Landes Hamburg orientieren.

Michael Gwosdz



Recht (Personal- und Arbeitsrecht) und Ressourcen

Anlage 1

Seite 3 von 6

Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BQFG)

BQFG

Ausfertigungsdatum: 06.12.2011

Vollzitat:

"Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2515), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 15. August 2019 (BGBl. I S. 1307) geändert worden ist"

Stand: Zuletzt geändert durch Art. 150 G v. 29.3.2017 I 626

Hinweis: Änderung durch Art. 3 G v. 15.8.2019 I 1307 (Nr. 31) textlich nachgewiesen, dokumentarisch noch nicht abschließend bearbeitet

Fußnote

(+++ Textnachweis ab: 1.4.2012 +++)

(+++ Zur Anwendung d. § 17 vgl. §§ 15 u. 17 TierZG 2019 +++)

Das G wurde als Artikel 1 des G v. 6.12.2011 I 2515 vom Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates beschlossen. Es tritt gem. Art. 62 Abs. 1 am 1.4.2012 in Kraft. § 6 Abs. 2 Satz 2 und 4, Abs. 3 und 4, § 13 Abs. 2 Satz 2 und 4 sowie Abs. 3 und 4 treten am 1.12.2012 in Kraft.

Teil 1

Allgemeiner Teil

§ 1 Zweck des Gesetzes

Dieses Gesetz dient der besseren Nutzung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen für den deutschen Arbeitsmarkt, um eine qualifikationsnahe Beschäftigung zu ermöglichen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Feststellung der Gleichwertigkeit im Ausland erworbener Ausbildungsnachweise, unter Berücksichtigung sonstiger nachgewiesener Berufsqualifikationen, und inländischer Ausbildungsnachweise für bundesrechtlich geregelte Berufe, sofern die entsprechenden berufsrechtlichen Regelungen nicht etwas anderes bestimmen. § 10 des Bundesvertriebenengesetzes bleibt unberührt.

(2) Dieses Gesetz ist auf alle Personen anwendbar, die im Ausland einen Ausbildungsnachweis erworben haben und darlegen, im Inland eine ihren Berufsqualifikationen entsprechende Erwerbstätigkeit ausüben zu wollen.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Berufsqualifikationen sind Qualifikationen, die durch Ausbildungsnachweise, Befähigungsnachweise oder einschlägige, im Ausland oder Inland erworbene Berufserfahrung nachgewiesen werden.

(2) Ausbildungsnachweise sind Prüfungszeugnisse und Befähigungsnachweise, die von verantwortlichen Stellen für den Abschluss einer erfolgreich absolvierten Berufsbildung ausgestellt werden.

(3) Berufsbildung im Sinne dieses Gesetzes ist eine durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften geregelte Berufsausbildung oder berufliche Fortbildung. Eine Berufsausbildung vermittelt die zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit erforderliche berufliche Handlungsfähigkeit. Sie findet in einem geordneten Ausbildungsgang statt, der auch den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen umfassen kann. Die berufliche Fortbildung erweitert die berufliche Handlungsfähigkeit über die Berufsausbildung hinaus.

(4) Die zuständige Stelle kann die Antragstellerin oder den Antragsteller auffordern, innerhalb einer angemessenen Frist Informationen zu Inhalt und Dauer der im Ausland absolvierten Berufsbildung sowie zu sonstigen Berufsqualifikationen vorzulegen, soweit dies zur Feststellung der Gleichwertigkeit erforderlich ist.

(5) Bestehen begründete Zweifel an der Echtheit oder der inhaltlichen Richtigkeit der vorgelegten Unterlagen, kann die zuständige Stelle die Antragstellerin oder den Antragsteller auffordern, innerhalb einer angemessenen Frist weitere geeignete Unterlagen vorzulegen.

(6) Die Antragstellerin oder der Antragsteller hat durch geeignete Unterlagen darzulegen, im Inland eine der Berufsqualifikationen entsprechende Erwerbstätigkeit ausüben zu wollen. Geeignete Unterlagen können beispielsweise der Nachweis der Beantragung eines Einreisevisums zur Erwerbstätigkeit, der Nachweis einer Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern oder ein Geschäftskonzept sein. Für Antragstellerinnen oder Antragsteller mit Wohnsitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, einem weiteren Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder in der Schweiz sowie für Staatsangehörige dieser Staaten ist diese Darlegung entbehrlich, sofern keine besonderen Gründe gegen eine entsprechende Absicht sprechen.

§ 6 Verfahren

(1) Antragsberechtigt ist jede Person, die im Ausland einen Ausbildungsnachweis im Sinne des § 3 Absatz 2 erworben hat. Der Antrag ist bei der zuständigen Stelle zu stellen.

(2) Die zuständige Stelle bestätigt der Antragstellerin oder dem Antragsteller innerhalb eines Monats den Eingang des Antrags einschließlich der nach § 5 Absatz 1 vorzulegenden Unterlagen. In der Empfangsbestätigung ist das Datum des Eingangs bei der zuständigen Stelle mitzuteilen und auf die Frist nach Absatz 3 und die Voraussetzungen für das Beginn des Fristlaufs hinzuweisen. Sind die nach § 5 Absatz 1 vorzulegenden Unterlagen unvollständig, teilt die zuständige Stelle innerhalb der Frist des Satzes 1 mit, welche Unterlagen nachzureichen sind. Die Mitteilung enthält den Hinweis, dass der Lauf der Frist nach Absatz 3 erst mit Eingang der vollständigen Unterlagen beginnt.

(3) Die zuständige Stelle muss innerhalb von drei Monaten über die Gleichwertigkeit entscheiden. Die Frist beginnt mit Eingang der vollständigen Unterlagen. Sie kann einmal angemessen verlängert werden, wenn dies wegen der Besonderheiten der Angelegenheit gerechtfertigt ist. Die Fristverlängerung ist zu begründen und rechtzeitig mitzuteilen.

(4) Im Fall des § 5 Absatz 4 und 5 ist der Lauf der Frist nach Absatz 3 bis zum Ablauf der von der zuständigen Stelle festgelegten Frist gehemmt. Im Fall des § 14 ist der Lauf der Frist nach Absatz 3 bis zur Beendigung des sonstigen geeigneten Verfahrens gehemmt.

(5) Der Antrag soll abgelehnt werden, wenn die Gleichwertigkeit im Rahmen anderer Verfahren oder durch Rechtsvorschrift bereits festgestellt ist.

§ 7 Form der Entscheidung

(1) Die Entscheidung über den Antrag nach § 4 Absatz 1 ergeht durch schriftlichen oder elektronischen Bescheid.

(2) Ist der Antrag abzulehnen, weil die Feststellung der Gleichwertigkeit wegen wesentlicher Unterschiede im Sinne des § 4 Absatz 2 nicht erfolgen kann, sind in der Begründung auch die vorhandenen Berufsqualifikationen der Antragstellerin oder des Antragstellers sowie die wesentlichen Unterschiede zwischen den vorhandenen Berufsqualifikationen und der entsprechenden inländischen Berufsbildung darzulegen.

(3) Dem Bescheid ist eine Rechtsbehelfsbelehrung beizufügen.

§ 8 Zuständige Stelle

(1) Zuständige Stelle im Sinne dieses Kapitels bei einer Berufsbildung,

1. die nach dem Berufsbildungsgesetz für den Bereich der nichthandwerklichen Gewerbeberufe geregelt ist, ist die Industrie- und Handelskammer;
2. die nach der Handwerksordnung geregelt ist, ist die Handwerkskammer;

(4) Bundesrechtlich geregelte Berufe umfassen nicht reglementierte Berufe und reglementierte Berufe.

(5) Reglementierte Berufe sind berufliche Tätigkeiten, deren Aufnahme oder Ausübung durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist; eine Art der Ausübung ist insbesondere die Führung einer Berufsbezeichnung, die durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf Personen beschränkt ist, die über bestimmte Berufsqualifikationen verfügen.

Teil 2

Feststellung der Gleichwertigkeit

Kapitel 1

Nicht reglementierte Berufe

§ 4 Feststellung der Gleichwertigkeit

(1) Die zuständige Stelle stellt auf Antrag die Gleichwertigkeit fest, sofern

1. der im Ausland erworbene Ausbildungsnachweis die Befähigung zu vergleichbaren beruflichen Tätigkeiten wie der entsprechende inländische Ausbildungsnachweis belegt und
2. zwischen den nachgewiesenen Berufsqualifikationen und der entsprechenden inländischen Berufsbildung keine wesentlichen Unterschiede bestehen.

(2) Wesentliche Unterschiede zwischen den nachgewiesenen Berufsqualifikationen und der entsprechenden inländischen Berufsbildung liegen vor, sofern

1. sich der im Ausland erworbene Ausbildungsnachweis auf Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten bezieht, die sich hinsichtlich der vermittelten Inhalte oder auf Grund der Ausbildungsdauer wesentlich von den Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten unterscheiden, auf die sich der entsprechende inländische Ausbildungsnachweis bezieht,
2. die nach Nummer 1 abweichenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten für die Ausübung des jeweiligen Berufs wesentlich sind und
3. die Antragstellerin oder der Antragsteller diese Unterschiede nicht durch sonstige Befähigungsnachweise, nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung oder sonstige nachgewiesene einschlägige Qualifikationen ausgeglichen hat.

§ 5 Vorzulegende Unterlagen

(1) Dem Antrag sind folgende Unterlagen beizufügen:

1. eine tabellarische Aufstellung der absolvierten Ausbildungsgänge und der ausgeübten Erwerbstätigkeiten in deutscher Sprache,
2. ein Identitätsnachweis,
3. im Ausland erworbene Ausbildungsnachweise,
4. Nachweise über einschlägige Berufserfahrung oder sonstige Befähigungsnachweise, sofern diese zur Feststellung der Gleichwertigkeit erforderlich sind, und
5. eine Erklärung, dass bisher noch kein Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit gestellt wurde.

(2) Die Unterlagen nach Absatz 1 Nummer 2 bis 4 sind der zuständigen Stelle in Form von Originalen oder beglaubigten Kopien vorzulegen. Von den Unterlagen nach Absatz 1 Nummer 3 und 4 sind Übersetzungen in deutscher Sprache vorzulegen. Darüber hinaus kann die zuständige Stelle von den Unterlagen nach Absatz 1 Nummer 2 und allen nachgereichten Unterlagen Übersetzungen in deutscher Sprache verlangen. Die Übersetzungen sind von einem öffentlich bestellten oder beeidigten Dolmetscher oder Übersetzer erstellen zu lassen.

(3) Die zuständige Stelle kann abweichend von Absatz 2 eine andere Form für die vorzulegenden Dokumente zulassen.

3. die nach dem Berufsbildungsgesetz für den Bereich der Landwirtschaft geregelt ist, ist die Landwirtschaftskammer;

4. die nach dem Berufsbildungsgesetz für den Bereich der Rechtspflege geregelt ist, sind jeweils für ihren Bereich die Rechtsanwalts-, Patentanwalts- und die Notarkammern;

5. die nach dem Berufsbildungsgesetz für den Bereich der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung geregelt ist, sind jeweils für ihren Bereich die Wirtschaftsprüfer- und die Steuerberaterkammern;

6. die nach dem Berufsbildungsgesetz für den Bereich der Gesundheitsdienstberufe geregelt ist, sind jeweils für ihren Bereich die Ärzte-, Zahnärzte-, Tierärzte- und die Apothekerkammern.

(2) Soweit keine Kammern für einzelne Berufsbereiche des Absatzes 1 bestehen, bestimmt das Land die zuständige Stelle.

(3) Für Berufe des öffentlichen Dienstes des Bundes bestimmt die oberste Bundesbehörde die zuständige Stelle.

(4) Für die in den Absätzen 1 bis 3 nicht genannten Berufsbereiche bestimmt das Land die zuständige Stelle. Die Landesregierungen werden insoweit ermächtigt, die nach diesem Kapitel vorgesehenen Aufgaben durch Rechtsverordnung auf Behörden oder Kammern zu übertragen.

(5) Zuständige Stellen nach Absatz 1 Nummer 2 bis 6 und Absatz 2 können vereinbaren, dass die ihnen durch dieses Gesetz übertragenen Aufgaben von einer anderen zuständigen Stelle nach den Absätzen 1 und 2 wahrgenommen werden. Die Vereinbarung bedarf der Genehmigung der jeweils zuständigen Aufsichtsbehörden.

Kapitel 2

Reglementierte Berufe

§ 9 Voraussetzungen der Gleichwertigkeit

(1) Bei der Entscheidung über die Befugnis zur Aufnahme oder Ausübung eines im Inland reglementierten Berufs gilt der im Ausland erworbene Ausbildungsnachweis, unter Berücksichtigung sonstiger nachgewiesener Berufsqualifikationen, als gleichwertig mit dem entsprechenden inländischen Ausbildungsnachweis, sofern

1. der im Ausland erworbene Ausbildungsnachweis die Befähigung zu vergleichbaren beruflichen Tätigkeiten wie der entsprechende inländische Ausbildungsnachweis belegt,
2. die Antragstellerin oder der Antragsteller bei einem sowohl im Inland als auch im Ausbildungsstaat reglementierten Beruf zur Ausübung des jeweiligen Berufs im Ausbildungsstaat berechtigt ist oder die Befugnis zur Aufnahme oder Ausübung des jeweiligen Berufs aus Gründen verwehrt wurde, die der Aufnahme oder Ausübung im Inland nicht entgegenstehen, und
3. zwischen den nachgewiesenen Berufsqualifikationen und der entsprechenden inländischen Berufsbildung keine wesentlichen Unterschiede bestehen.

(2) Wesentliche Unterschiede zwischen den nachgewiesenen Berufsqualifikationen und der entsprechenden inländischen Berufsbildung liegen vor, sofern

1. sich der im Ausland erworbene Ausbildungsnachweis auf Fähigkeiten und Kenntnisse bezieht, die sich hinsichtlich des Inhalts oder auf Grund der Ausbildungsdauer wesentlich von den Fähigkeiten und Kenntnissen unterscheiden, auf die sich der entsprechende inländische Ausbildungsnachweis bezieht,
2. die entsprechenden Fähigkeiten und Kenntnisse eine maßgebliche Voraussetzung für die Ausübung des jeweiligen Berufs darstellen und
3. die Antragstellerin oder der Antragsteller diese Unterschiede nicht durch sonstige Befähigungsnachweise, nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung oder sonstige nachgewiesene einschlägige Qualifikationen ausgeglichen hat.

§ 10 Feststellung der vorhandenen Berufsqualifikationen

(1) Sofern die Feststellung der Gleichwertigkeit wegen wesentlicher Unterschiede im Sinne des § 9 Absatz 2 nicht erfolgen kann, werden bei der Entscheidung über die Befugnis zur Aufnahme oder Ausübung eines im Inland reglementierten Berufs die vorhandenen Berufsqualifikationen und die wesentlichen Unterschiede gegenüber der entsprechenden inländischen Berufsbildung durch Bescheid festgestellt.



Recht (Personal- und Arbeitsrecht) und Ressourcen

Anlage 1

Seite 4 von 6

(2) In dem Bescheid wird zudem festgestellt, durch welche Maßnahmen nach § 11 die wesentlichen Unterschiede gegenüber dem erforderlichen inländischen Ausbildungsnachweis ausgeglichen werden können.

§ 11 Ausgleichsmaßnahmen

(1) Wesentliche Unterschiede im Sinne des § 9 Absatz 2 können durch die Absolvierung eines höchstens dreijährigen Anpassungslehrgangs, der Gegenstand einer Bewertung sein kann, oder das Ablegen einer Eignungsprüfung im Inland ausgeglichen werden.

(2) Bei der Ausgestaltung der Ausgleichsmaßnahmen im Sinne des Absatzes 1 sind die vorhandenen Berufsqualifikationen der Antragstellerin oder des Antragstellers zu berücksichtigen. Der Inhalt der Ausgleichsmaßnahmen ist auf die festgestellten wesentlichen Unterschiede im Sinne des § 9 Absatz 2 zu beschränken.

(3) Die Antragstellerin oder der Antragsteller hat die Wahl zwischen der Absolvierung eines Anpassungslehrgangs und dem Ablegen einer Eignungsprüfung, sofern die entsprechenden berufsrechtlichen Regelungen nichts anderes bestimmen.

(4) Hat sich die Antragstellerin oder der Antragsteller für eine Eignungsprüfung nach Absatz 3 entschieden, muss diese innerhalb von sechs Monaten abgelegt werden können. Liegt auf Grund entsprechender berufsrechtlicher Regelungen im Sinne des Absatzes 3 die zuständige Stelle fest, dass eine Eignungsprüfung zu absolvieren ist, so muss diese innerhalb von sechs Monaten ab dem Zugang dieser Entscheidung abgelegt werden können.

§ 12 Vorzulegende Unterlagen

(1) Zur Bewertung der Gleichwertigkeit sind dem Antrag auf Befugnis zur Aufnahme oder Ausübung eines im Inland reglementierten Berufs folgende Unterlagen beizufügen:

1. eine tabellarische Aufstellung der absolvierten Ausbildungsgänge und der ausgeübten Erwerbstätigkeiten in deutscher Sprache,
2. ein Identitätsnachweis,
3. im Ausland erworbene Ausbildungsnachweise,
4. Nachweise über einschlägige Berufserfahrungen und sonstige Befähigungsnachweise, sofern diese zur Feststellung der Gleichwertigkeit erforderlich sind,
5. im Falle von § 9 Absatz 1 Nummer 2 eine Bescheinigung über die Berechtigung zur Berufsausübung im Ausbildungsstaat und
6. eine Erklärung, dass bisher noch kein Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit gestellt wurde.

(2) Die Unterlagen nach Absatz 1 Nummer 2 bis 5 sind der zuständigen Stelle in Form von Originalen oder beglaubigten Kopien vorzulegen. Von den Unterlagen nach Absatz 1 Nummer 3 bis 5 sind Übersetzungen in deutscher Sprache vorzulegen. Darüber hinaus kann die zuständige Stelle von den Unterlagen nach Absatz 1 Nummer 2 und allen nachgereichten Unterlagen Übersetzungen in deutscher Sprache verlangen. Die Übersetzungen sind von einem öffentlich bestellten oder beeidigten Dolmetscher oder Übersetzer erstellen zu lassen.

(3) Die zuständige Stelle kann abweichend von Absatz 2 eine andere Form für die vorzulegenden Dokumente zulassen. Unterlagen, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem weiteren Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ausgestellt oder anerkannt wurden, können abweichend von Absatz 2 Satz 1 auch elektronisch übermittelt werden. Im Fall begründeter Zweifel an der Echtheit der Unterlagen kann sich die zuständige Stelle sowohl an die zuständige Stelle des Ausbildungs- oder Anerkennungsstaats wenden als auch die Antragstellerin oder den Antragsteller auffordern, beglaubigte Kopien vorzulegen. Eine solche Aufforderung hemmt den Lauf der Fristen nach § 13 Absatz 3 nicht.

(4) Die zuständige Stelle kann die Antragstellerin oder den Antragsteller auffordern, innerhalb einer angemessenen Frist Informationen zu Inhalt und Dauer der im Ausland absolvierten Berufsbildung sowie zu sonstigen Berufsqualifikationen vorzulegen, soweit dies zur Bewertung der Gleichwertigkeit erforderlich ist. Soweit die Berufsbildung in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, einem weiteren Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder in der Schweiz absolviert wurde, kann sich die zuständige Stelle an die zuständige Stelle des Ausbildungsstaats wenden.

(5) Bestehen begründete Zweifel an der Echtheit oder der inhaltlichen Richtigkeit der vorgelegten Unterlagen, kann die zuständige Stelle die Antragstellerin oder den Antragsteller auffordern, weitere geeignete Unterlagen vorzulegen. Im Fall einer gerichtlichen Feststellung, dass eine Antragstellerin oder ein Antragsteller in einem Verfahren nach diesem Kapitel gefälschte Nachweise über Berufsqualifikationen verwendet hat, unterrichtet die zuständige Stelle spätestens drei Tage nach Rechtskraft dieser Feststellung die zuständigen Stellen der übrigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder weiteren Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum über das Binnenmarkt-Informationssystem über die Identität der betreffenden Person.

(6) Die Antragstellerin oder der Antragsteller hat durch geeignete Unterlagen darzulegen, im Inland eine ihren Berufsqualifikationen entsprechende Erwerbstätigkeit ausüben zu wollen. Geeignete Unterlagen können beispielsweise der Nachweis der Beantragung eines Einreisevisums zur Erwerbstätigkeit, der Nachweis einer Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern oder ein Geschäftskonzept sein. Für Antragstellerinnen oder Antragsteller mit Wohnsitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, einem weiteren Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder in der Schweiz sowie für Staatsangehörige dieser Staaten ist diese Darlegung entbehrlich, sofern keine besonderen Gründe gegen eine entsprechende Absicht sprechen.

§ 13 Verfahren

(1) Die Bewertung der Gleichwertigkeit nach § 9 erfolgt im Rahmen der Entscheidung über die Befugnis zur Aufnahme oder Ausübung eines im Inland reglementierten Berufs.

(2) Die zuständige Stelle bestätigt der Antragstellerin oder dem Antragsteller innerhalb eines Monats den Eingang des Antrags einschließlich der nach § 12 Absatz 1 vorzulegenden Unterlagen. In der Empfangsbestätigung ist das Datum des Eingangs bei der zuständigen Stelle mitzuteilen und auf die Frist nach Absatz 3 und die Voraussetzungen für den Beginn des Fristlaufs hinzuweisen. Sind die nach § 12 Absatz 1 vorzulegenden Unterlagen unvollständig, teilt die zuständige Stelle innerhalb der Frist des Satzes 1 mit, welche Unterlagen nachzureichen sind. Die Mitteilung enthält den Hinweis, dass der Lauf der Frist nach Absatz 3 erst mit Eingang der vollständigen Unterlagen beginnt.

(3) Die zuständige Stelle muss innerhalb von drei Monaten über die Gleichwertigkeit entscheiden. Die Frist beginnt mit Eingang der vollständigen Unterlagen. Sie kann einmal angemessen verlängert werden, wenn dies wegen der Besonderheiten der Angelegenheit gerechtfertigt ist. Für Antragsteller, die ihren Ausbildungsnachweis in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz erworben haben oder deren Ausbildungsnachweis in einem dieser genannten Staaten anerkannt wurde, kann die Fristverlängerung nach Satz 3 höchstens einen Monat betragen. Die Fristverlängerung ist zu begründen und rechtzeitig mitzuteilen.

(4) Im Fall des § 12 Absatz 4 und 5 ist der Lauf der Frist nach Absatz 3 bis zum Ablauf der von der zuständigen Stelle festgelegten Frist gehemmt. Im Fall des § 14 ist der Lauf der Frist nach Absatz 3 bis zur Beendigung des sonstigen geeigneten Verfahrens gehemmt.

(5) Die zuständige Stelle richtet sich nach dem jeweiligen Fachrecht.

(6) Das Verfahren nach diesem Kapitel kann über eine einheitliche Stelle nach den Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes abgewickelt werden.

(7) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zur Umsetzung der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255 vom 30.9.2005, S. 22), die zuletzt durch die Richtlinie 2013/55/EU (ABl. L 354 vom 28.12.2013, S. 132) geändert worden ist, Regelungen zur Ausstellung eines Europäischen Berufsausweises für die Niederlassung sowie zur damit verbundenen Durchführung des Verfahrens zur Feststellung der Gleichwertigkeit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation zu erlassen. Das Verfahren zur Feststellung der vorhandenen Berufsqualifikationen nach diesem Kapitel bleibt unberührt.

Kapitel 3

Gemeinsame Vorschriften

§ 14 Sonstige Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit bei fehlenden Nachweisen

(1) Kann die Antragstellerin oder der Antragsteller die für die Feststellung oder Bewertung der Gleichwertigkeit erforderlichen Nachweise nach § 5 Absatz 1, 4 und 5 oder § 12 Absatz 1, 4 und 5 aus nicht selbst zu vertretenden Gründen nicht oder nur teilweise vorlegen oder ist die Vorlage der entsprechenden Unterlagen mit einem unangemessenen zeitlichen und sachlichen Aufwand verbunden, stellt die zuständige Stelle die für einen Vergleich mit der entsprechenden inländischen Berufsbildung maßgeblichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Antragstellerin oder des Antragstellers durch sonstige geeignete Verfahren fest. Die Antragstellerin oder der Antragsteller hat die Gründe glaubhaft zu machen, die einer Vorlage der entsprechenden Unterlagen entgegenstehen. Die zuständige Stelle ist befugt, eine Versicherung an Eides statt zu verlangen und abzunehmen.

(2) Sonstige geeignete Verfahren zur Ermittlung der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Sinne des Absatzes 1 sind insbesondere Arbeitsproben, Fachgespräche, praktische und theoretische Prüfungen sowie Gutachten von Sachverständigen.

(3) Die Feststellung oder Bewertung der Gleichwertigkeit nach den § 4 oder 9 erfolgt auf der Grundlage der Ergebnisse der in Absätzen 1 und 2 vorgesehenen sonstigen Verfahren.

§ 15 Mitwirkungspflichten

(1) Die Antragstellerin oder der Antragsteller ist verpflichtet, alle für die Ermittlung der Gleichwertigkeit notwendigen Unterlagen vorzulegen sowie alle dazu erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(2) Kommt die Antragstellerin oder der Antragsteller dieser Mitwirkungspflicht nicht nach und wird hierdurch die Aufklärung des Sachverhalts erheblich erschwert, kann die zuständige Stelle ohne weitere Ermittlungen entscheiden. Dies gilt entsprechend, wenn die Antragstellerin oder der Antragsteller in anderer Weise die Aufklärung des Sachverhalts erheblich erschwert.

(3) Der Antrag darf wegen fehlender Mitwirkung nur abgelehnt werden, nachdem die Antragstellerin oder der Antragsteller auf die Folge hingewiesen worden ist und der Mitwirkungspflicht nicht innerhalb einer angemessenen Frist nachgekommen ist.

§ 16 Rechtsweg

Für Streitigkeiten nach diesem Gesetz ist der Verwaltungsrechtsweg gegeben.

Teil 3 Schlussvorschriften

§ 17 Statistik

(1) Über die Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit nach diesem Gesetz und nach anderen berufsrechtlichen Gesetzen und Verordnungen wird eine Bundesstatistik durchgeführt.

(2) Die Statistik erfasst jährlich für das vorausgegangene Kalenderjahr folgende Erhebungsmerkmale:

1. Staatsangehörigkeit, Geschlecht, Datum der Antragstellung, Wohnort des Antragstellers,
2. Ausbildungsstaat, deutscher Referenzberuf oder deutsche Referenzausbildung,
3. Datum der Entscheidung, Gegenstand und Art der Entscheidung,
4. Meldungen und Entscheidungen betreffend die Dienstleistungsfreiheit nach Artikel 7 Absatz 1 und 4 der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255 vom 30.9.2005, S. 22, L 271 vom 16.10.2007, S. 18, L 93 vom 4.4.2008, S. 28, L 33 vom 3.2.2009, S. 49), die zuletzt durch die Verordnung (EG) Nr. 279/2009 (ABl. L 93 vom 7.4.2009, S. 11) geändert worden ist, in ihrer jeweils geltenden Fassung,
5. eingelegte Rechtsbehelfe und Entscheidungen darüber.

(3) Hilfsmerkmale sind

1. Name und Anschrift der Auskunftspflichtigen,
2. Name und Telefonnummer sowie Adresse für elektronische Post der für Rückfragen zur Verfügung stehenden Person.

(4) Für die Erhebung besteht Auskunftspflicht. Die Angaben nach Absatz 3 Nummer 2 sind freiwillig. Auskunftspflichtig sind die nach diesem Gesetz und nach anderen berufsrechtlichen Gesetzen und Verordnungen für die Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit zuständigen Stellen.

(5) Die Angaben sind elektronisch an die statistischen Ämter der Länder zu übermitteln.

(6) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. die Erhebung einzelner Merkmale auszusetzen, die Periodizität zu verlängern sowie den Kreis der zu Befragenden einzuschränken, wenn die Ergebnisse nicht mehr oder nicht mehr in der ursprünglich vorgesehenen Ausführlichkeit oder Häufigkeit benötigt werden;
2. einzelne neue Merkmale einzuführen, wenn dies zur Deckung eines geänderten Bedarfs für den in § 1 genannten Zweck erforderlich ist und durch gleichzeitige Aussetzung anderer Merkmale eine Erweiterung des Erhebungsumfangs vermieden wird; nicht eingeführt werden können Merkmale, die besondere Arten personenbezogener Daten nach § 3 Absatz 9 des Bundesdatenschutzgesetzes betreffen;
3. die Erhebung von Merkmalen anzuordnen, soweit dies zur Umsetzung oder Durchführung von Rechtsakten der Europäischen Gemeinschaft erforderlich ist.

(7) Zur kontinuierlichen Beobachtung der Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit nach diesem Gesetz und nach anderen berufsrechtlichen Gesetzen und Verordnungen sind die von den statistischen Ämtern der Länder und dem Statistischen Bundesamt nach Absatz 2 und nach Rechtsverordnungen gemäß Absatz 6 erhobenen Angaben nach Abschluss der Datenprüfungen als Summendatensätze an das Bundesinstitut für Berufsbildung zu übermitteln. Das umfasst diejenigen Angaben, die seit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes erhoben wurden. Für die Übermittlung findet § 88 Absatz 4 Satz 2 bis 6 des Berufsbildungsgesetzes entsprechend Anwendung.

Fußnote

(+++ § 17: zur Anwendung vgl. §§ 15 u. 17 TierZG 2019 +++)

§ 18 Evaluation und Bericht

(1) Auf der Grundlage der Statistik nach § 17 überprüft die Bundesregierung nach Ablauf von vier Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes seine Anwendung und Auswirkungen.

(2) Über das Ergebnis ist dem Deutschen Bundestag und dem Bundesrat zu berichten.

§ 19 Ausschuss abweichenden Landesrechts

Von den in den §§ 5 bis 7 und 10, in § 12 Absatz 1, 2, 4 und 6, in § 13 Absatz 1 bis 4 sowie in den §§ 14 und 15 getroffenen Regelungen des Verwaltungsverfahrens kann durch Landesrecht nicht abgewichen werden.

2.4 Anerkennungsverfahren für reglementierte Berufe

2.4.1 Grundsätze des Anerkennungsverfahrens

Nicht immer ist eine Anerkennung erforderlich, um einen erlernten Beruf in Deutschland auszuüben. Entscheidend ist die Frage, ob es sich um einen reglementierten Beruf handelt. Ein Beruf gilt, wie bereits erwähnt, als **reglementiert**, wenn der Berufszugang und die Berufsausübung durch **Rechts- und Verwaltungsvorschriften** an den Nachweis einer **Qualifikation** gebunden sind. Reglementierte Berufe bedürfen zwingend einer Anerkennung durch eine Behörde oder Kammer, damit sie in Deutschland ausgeübt werden dürfen. Bei Berufsausübung eines reglementierten Berufes ohne die erforderliche Bescheinigung einer staatlichen Anerkennung wird gegen §132a des Strafgesetzbuches verstoßen, und dies kann zu einer **Freiheits- oder Geldstrafe** führen.

Eine Liste der reglementierten Berufe in Deutschland kann auf der folgenden Internetseite der Europäischen Kommission abgerufen werden:

http://ec.europa.eu/-internal_market/qualifications/regprof/-index.cfm?action=reg-profs&id_country=3&quid=1&mode=asc&maxRows=*#top

Die staatliche Reglementierung soll die hohen deutschen Qualitätsstandards, vor allem im Gesundheits- und Bildungssystem, sowie im Sicherheits- und Gefahrenbereich garantieren. In diesen Fällen ist das Anerkennungsverfahren gesetzlich festgelegt und erfordert einen formalen Bescheid, der den Berufszugang regelt.

Bürgerinnen und Bürger aus EU-Staaten mit einer EU-Ausbildung bekommen unter bestimmten Voraussetzungen in einigen wenigen reglementierten akademischen Berufen **automatische Anerkennung** ihrer Qualifikation. Die Voraussetzungen sind in der **EU-Richtlinie 2005/36/EG** geregelt, welche die Mindeststandards für die gegenseitige Anerkennung in den Mitgliedsstaaten festlegen (siehe Abschnitt 2.3.1.).

Wenn ein Anerkennungsverfahren möglich ist und keine automatische Anerkennung vorgesehen ist, werden die Qualifikationen „nach den Kriterien der funktionalen, formalen und materiellen Gleichwertigkeit“ geprüft. Das bedeutet, die Qualifikation wird auf folgende Fragen hin untersucht:

- Funktionale Gleichwertigkeit: Welche Tätigkeit dürfen Antragsteller/-innen mit ihrem Diplom in dem Land ausüben, in dem sie es erworben haben?
- Formale Gleichwertigkeit: Wo ist die Ausbildung im Bildungssystem des Herkunftslandes eingeordnet, welches sind die Zugangsvoraussetzungen? Wie lange dauert die Ausbildung?



In Kooperation mit:



2 Grundlagen der Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Abschnitt 2.4.1

- **Materielle Gleichwertigkeit:** Welche Inhalte hat die Ausbildung?

Auf dieser Grundlage wird die Qualifikation mit der entsprechenden deutschen Qualifikation, dem sogenannten Referenzberuf, verglichen. Werden wesentliche Unterschiede in der Ausbildung festgestellt, kann nur eine teilweise Anerkennung/Gleichwertigkeit bescheinigt werden. Dann muss ein Teil der Ausbildung in Deutschland nachgeholt und/oder eine Prüfung abgelegt werden. Bei zu großen Unterschieden kann die Anerkennung auch ganz verweigert werden.

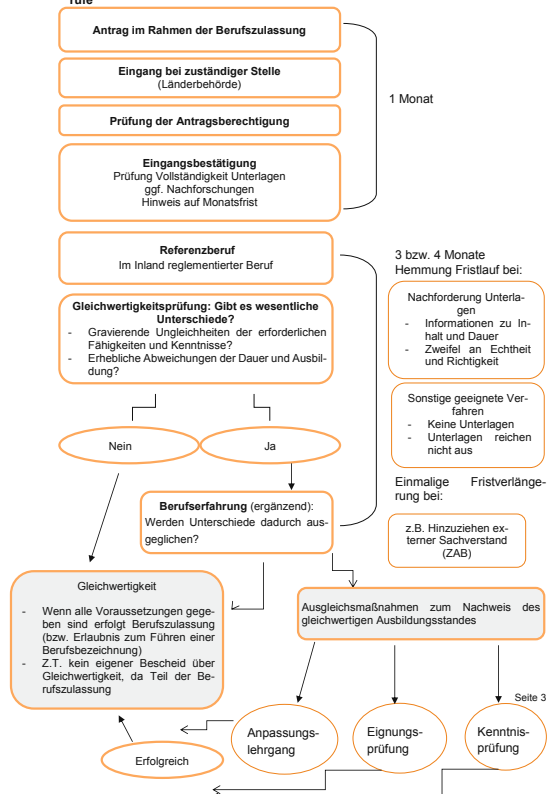
Im weiteren Verlauf des Leitfadens werden die genauen Verfahren für die jeweiligen Berufe einzeln vorgestellt.

Den genauen Ablauf des Verfahrens nach dem BQFG erläutert die Grafik auf der folgenden Seite.

2 Grundlagen der Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Abschnitt 2.4.1

Verfahren für Gleichwertigkeitsbescheinigung nach BQFG für reglementierte Berufe



Stipendienprogramm der Stadt Hamburg zur Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen

Stand: 25.02.2019

Voraussetzungen:

- **Nachrangig !** (Ablehnungsbescheide von BA/JC müssen vorhanden sein)
- Ausländischer Berufsabschluss (reglementiert und nicht reglementiert)
- Gute Chancen für die Aufnahme der Berufsqualifikation entsprechenden Beschäftigung auf dem Hamburger Arbeitsmarkt
- Arbeitslos, arbeitssuchend oder unterhalb der im Ausland erworbener Qualifikation beschäftigt
- Hauptwohnsitz in Hamburg seit mind. 3 Monaten und gültiger Aufenthaltstitel
- Finanzielle Situation:
 - alleinstehend: max. 26.000 € brutto / Jahr
 - verheiratet: max. 40.000 € brutto / Jahr
 - Vermögen: max. 10.000 € (Ehegatte und Kinder je 3.000 €)

Fördermöglichkeiten:

- Einmaliger Zuschuss bis max. 4.000 €, mind. 100 €
Zusätzlich zinsloses Darlehen bis 10.000 €
 - (Übersetzungen, Lehrbücher, Kurs- und Prüfungsgebühren etc.)
- Monatliches Stipendium zur Sicherung des Lebensunterhaltes:
 - besteht aus 50 % Darlehen und 50 % Zuschuss, auf der Berechnungsgrundlage des elternunabhängigen Bafög

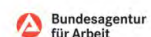
Antragsverfahren:

- Die ZAA prüft die individuelle Stipendienberechtigung vor und fasst die entsprechende Stellungnahme.
- Die ZAA leitet den Antrag mit den notwendigen Unterlagen an die Stipendienstelle der Investitions- und Förderbank (IFB) weiter.
- Die IFB prüft die Unterlagen, trifft die Entscheidung über die Finanzierung und erstellt einen positiven oder negativen Bescheid.
- Die Bearbeitungszeit der IFB dauert ca. 3 Wochen. Nach Bewilligung wird zwischen IFB und AntragstellerIn ein Vertrag aufgesetzt.
- Die IFB prüft die Teilnahme und Nachweise der vergebenen Gelder nach Ende des Förderzeitraums.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:



Landeskirchenamt, Dagmar Bethmann

Az.: Qualitätszirkel Recht und Ressourcen – Stellenausschreibung Migranten

Datum: 16.08.2019

Vermerk:

Auf der letzten Sitzung des Qualitätszirkels Recht und Ressourcen am 28.06.2019 wurde um eine arbeitsrechtliche Prüfung gebeten. Seitens des Qualitätszirkels wurde angeregt, zukünftig bei Stellenausschreibungen Migranten besonders zu ermutigen, sich zu bewerben.

Dieser Vermerk gilt nicht für Pastorinnen und Pastoren.

1. Rechtliche Ausführungen

a.

Grundsätzlich sollten Stellenanzeigen, soweit möglich, merkmalsneutral gestaltet werden, um nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu verstoßen.

Stellenausschreibungen, Anforderungen an Bewerbungsunterlagen und Auswahlverfahren müssen grundsätzlich diskriminierungsfrei ausgestaltet sein (§§ 7 Abs. 1 und 11 AGG).

Um einen weiteren Kreis an Bewerber*innen anzusprechen, vor allem auch jene, die bisher im Unternehmen unterrepräsentiert sind, können in Stellenanzeigen explizit auch Menschen mit Migrationshintergrund angesprochen werden. Eine sorgfältige Stellenausschreibung stellt die Grundlage für eine optimale Personalauswahl dar und erhöht die Wahrscheinlichkeit, möglichst viele geeignete Bewerber anzusprechen.

Folgende Formulierung ist dabei denkbar:

„Ausdrücklich begrüßen wir es, wenn sich Menschen mit Migrationshintergrund bei uns bewerben, die über die entsprechenden Qualifikationen und weiteren Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle verfügen.“

Dies bedeutet selbstverständlich nicht, dass Bewerber mit einem Migrationshintergrund zukünftig bevorzugt eingestellt bzw. berücksichtigt werden sollen, sondern stellt zunächst einmal nur eine Einladung zu einer Bewerbung dar.

In § 3 des Kirchengesetzes über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie, Mitarbeiteranforderungsgesetz (MANfG), sind die kirchlichen Anforderungen bei der Begründung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses geregelt. Hier findet das Selbstbestimmungsrecht der evangelischen Kirche aus Artikel 140 GG i.V.m. Artikel 137 Abs. 3 WRV seine Ausprägung. Grundsätzlich sollen evangelische Christinnen und Christen eingestellt werden. Die Arbeitsplätze, die nicht schwerpunktmäßig zu den Bereichen Verkündigung, Seelsorge und evangelische Bildung gehören, werden stärker zugunsten von Christinnen und Christen anderer Bekenntnisse bzw. anderer Kirchenzugehörigkeit geöffnet. Jedenfalls für Aufgaben, die nicht zur Verkündigung, Seelsorge, der evangelischen Bildung sowie zur Dienststellenleitung gehören, können Personen eingestellt werden, die keiner christlichen Kirche angehören.

Seit der Entscheidung des BAG vom 25.10.2018, 8 AZR 501/14 (Egenberger) sollte in Stellenausschreibungen unbedingt geprüft und dokumentiert werden,

Anlage 2

Seite 2 von 3

ob die Anforderungen an eine Kirchenmitgliedschaft durch den spezifischen kirchlichen Auftrag dieser Stelle zur Wahrung des Ethos der Kirche erforderlich ist. Wenn Stellen sowohl mit Konfessions- als auch mit Nicht-Konfessionsangehörigen besetzt werden können, ist nach Ansicht des EuGH das Kriterium der „Wesentlichkeit“ nicht erfüllt, da die Kirchenzugehörigkeit auch aus der Sicht des kirchlichen Anstellungsträgers offensichtlich „nicht notwendig“ ist. Daher sollte bei Stellen, die nicht von § 3 Absatz 1 Satz 3 und § 3 Absatz 2 Satz 1 MAnfG erfasst sind, genau geprüft werden, ob sie zur Wahrung des Ethos die Kirchenzugehörigkeit erfordern. Sofern die Stelle eher nicht als verkündigungsnah eingeschätzt wird, sollte in Ausschreibungstexten auf die Anforderung der Kirchenmitgliedschaft verzichtet werden. Andernfalls stünde unter Umständen einem Bewerber mit Migrationshintergrund, der diese berufliche Anforderung nicht erfüllt und die Bewerbung damit von vornherein keine Aussicht auf Erfolg hat, bei Nichtberücksichtigung ein Schadensersatzanspruch wegen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nach § 15 AGG zu.

b.

Die Herausforderung für die Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt besteht darin, dass ihre Abschlüsse oft nicht nachgewiesen werden können oder diese nicht mit denen in Deutschland vergleichbar sind. Eine Möglichkeit der Prüfung der Geeignetheit wäre, dem Bewerber/der Bewerberin ein Praktikum zu ermöglichen. Auch der sog. MYSKILLS Test gibt Aufschluss über vorhandene Kenntnisse und Fähigkeiten. Dieser computergestützte Test der Bundesagentur für Arbeit macht Fachkenntnisse, Fertigkeiten und Vorerfahrungen sichtbar und kann ein hilfreiches Instrument sein. Hierzu zählen insbesondere

- Personen ohne deutschen Berufsabschluss, aber mit mehrjähriger beruflicher Erfahrung.
- Personen, die zwar einen entsprechenden deutschen Berufsabschluss besitzen, aber mehrere Jahre nicht in diesem Beruf gearbeitet haben.
- Personen mit ausländischem Berufsabschluss, der in Deutschland nicht anerkannt ist, sofern kein Anerkennungsverfahren in Betracht kommt.
- Personen, die keine relevanten Nachweise (Berufsabschlüsse, Arbeitszeugnisse) mehr vorlegen können.

Wenn geflüchtete Menschen eingestellt werden sollen, gilt es einiges zu beachten. Anerkannte Flüchtlinge, Asylbewerberinnen und Asylbewerber oder Geduldete haben einen unterschiedlichen Aufenthaltsstatus und dürfen nicht immer sofort arbeiten. In einigen Fällen muss eine Beschäftigung rechtzeitig bei der Ausländerbehörde beantragen werden.

Nicht arbeiten dürfen Geflüchtete in folgenden Fällen:

- während der Wartefrist (3 Monate ab Ausstellung des Ankunftsnachweises, der Asylantragsstellung oder ab Erteilung der Duldung)
- während der Unterbringung in einer Aufnahmeeinrichtung (höchstens 6 Monate)
- wenn sie aus einem sicheren Herkunftsland stammen und der Asylantrag nach dem 31.08.2015 gestellt wurde. Als sichere Herkunftsstaaten gelten: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien.



Anlage 2

Seite 3 von 3

c.

Anerkannte Flüchtlinge könnten sofort eingestellt werden. Sie sind deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleichgestellt. Um Asylbewerberinnen und Asylbewerber oder Geduldete zu beschäftigen, muss die Genehmigung der zuständigen Ausländerbehörde eingeholt werden. Diese muss wiederum die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) einholen. Dies gilt auch bei einer geringfügigen Beschäftigung.

Die BA muss nicht zustimmen bei:

- Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf
- Bewerberinnen und Bewerbern mit Hochschulabschluss, die die Voraussetzungen der Blauen Karte EU bei einem Bruttojahreseinkommen in Höhe von 52.000 Euro (Stand 2018) erfüllen
- Praktika zur Berufsorientierung oder im Rahmen einer Berufs- oder Hochschulausbildung bis zu 3 Monate
- einem Aufenthalt in Deutschland von mehr als 48 Monaten

Es besteht die Möglichkeit, einen im Ausland erworbenen Berufsabschluss mit den Anforderungen in Deutschland beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) vergleichen zu lassen. Das zuständige Amt informiert in mehreren Sprachen über Verfahren, Dauer und anfallende Kosten.

2. Fazit

M.E. liegt in der Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund in Stellenanzeigen eine große Chance, dem Fachkräftemangel zu begegnen und in Kirche nicht nur caritativ in Erscheinung zu treten, sondern auch qualifizierten Bewerbern ungeachtet ihrer Herkunft zur Bewerbung einzuladen und ggf. einzustellen und damit als potentieller Arbeitgeber in Erscheinung zu treten. Selbstverständlich können nur in den Bereichen entsprechende Bewerbungen berücksichtigt werden, die nicht zu den Bereichen Verkündigung, Seelsorge, der evangelischen Bildung oder Dienststellenleitung gehören, da hier nach dem MAnfG die Kirchenmitgliedschaft unbedingt erforderlich ist. Besondere Aufmerksamkeit ist indes bereits bei der Formulierung der Stellenausschreibung geboten. Es sollte explizit kein Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft formuliert werden, um so (vgl. BAG vom 25.10.2018, 8 AZR 501/14) nach der aktuellen Rechtsprechung für den abgelehnten Bewerber (mit Migrationshintergrund), der keine Kirchenmitgliedschaft vorweist, kein Schadensersatzanspruch entstehen zu lassen.

Besonderes Augenmerk ist auch darauf zu richten, dass, sollte es sich um einen geflüchteten Menschen handeln, nur anerkannte Flüchtlinge sofort eingestellt werden können. Bei anderen Geflüchteten müsste die Genehmigung der zuständigen Ausländerbehörde eingeholt werden. Auch die Anerkennung der Abschlüsse kann mitunter schwierig sein.



**Kirchengesetz
über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit
in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in
Norddeutschland und ihrer Diakonie
(Mitarbeitsanforderungsgesetz – MANfG)¹**

Vom 29. November 2017

(KABl. 2018 S. 2)

¹ Red. Anm.: Das Kirchengesetz folgt inhaltlich im Wesentlichen der Richtlinie des Rates der EKD über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie vom 1. Juli 2005 (ABl. EKD S. 413) in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Dezember 2016 (EKD 2017 S. 11) und setzt diese in landeskirchliches Recht um, vgl. § 423-501 (sog. „Loyalitätsrichtlinie“).

24.04.2018 Nordkirche

1

Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche voraus, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist. „Dies gilt uneingeschränkt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in das Amt der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament durch die Ordination oder Beauftragung berufen oder denen Aufgaben der Seelsorge oder des kirchlichen Unterrichts übertragen sind und für Kantorinnen und Kantoren.

(2) „Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter, Leiterinnen und Leiter von kirchlichen Bildungseinrichtungen, Küsterinnen und Küster sowie sonstige Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker müssen Mitglied einer christlichen Kirche sein, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder einer regionalen Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen auf dem Gebiet der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland angeschlossen ist oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört. „Referentinnen und Referenten, Lehrerinnen und Lehrer sowie Erzieherinnen und Erzieher sollen diese Voraussetzung erfüllen. „Sofern es nach Art der Aufgabe unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie des jeweiligen Umfelds vertretbar und mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags vereinbar ist, können für alle übrigen Aufgaben auch Personen eingestellt werden, die keiner christlichen Kirche angehören.

(3) Für eine Einstellung in den Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie kommt in der Regel nicht in Betracht, wer aus der evangelischen Kirche oder einer der in Absatz 2 Satz 1 genannten Kirchen ausgetreten ist, ohne in eine der dort genannten Kirchen einzutreten.

§ 4

Kirchliche Anforderungen während des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses

„Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. „Sie haben sich daher gegenüber der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland loyal zu verhalten und müssen die evangelische Identität der Dienststelle oder Einrichtung achten. „Sie haben sich so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung ihres jeweiligen Dienstes nicht beeinträchtigt wird.

§ 5

Verstöße gegen kirchliche Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) „Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine in diesem Kirchengesetz genannte Anforderung an die Mitarbeit im kirchlichen oder diakonischen Dienst nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken.

24.04.2018 Nordkirche

3

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

(1) „Dieses Kirchengesetz regelt die kirchlichen Anforderungen an die in privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststellen der kirchlichen Körperschaften und ihrer Dienste und Werke einschließlich der Diakonischen Werke in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland. „Die Diakonischen Werke sollen ihre Mitglieder zur Beachtung dieses Kirchengesetzes verpflichten. „Dies gilt nicht für Mitglieder, die einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland zugeordnet sind.

(2) Dieses Kirchengesetz gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.

§ 2

Grundlagen des kirchlichen Dienstes

(1) „Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. „Alle Frauen und Männer, die in Dienst- oder Arbeitsverhältnissen in Kirche und ihrer Diakonie tätig sind, tragen dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. „Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. „Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Anstellungsträger und Mitarbeiterinnen wie Mitarbeiter zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

(2) „Die kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen gemäß ihrer evangelischen Identität zu gestalten. „Sie tragen Verantwortung für die evangelische Prägung in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten und der Organisation ihrer Dienststelle oder Einrichtung.

(3) „Die Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. „Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes.

§ 3

Kirchliche Anforderungen bei der Begründung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses

(1) „Die Auswahl der beruflich in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung. „Die berufliche

2

24.04.2018 Nordkirche

ken. „Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise (zum Beispiel Versetzung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) behoben werden kann.

(2) „Für den weiteren Dienst in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie kommt nicht in Betracht, wer während des Arbeitsverhältnisses aus der evangelischen Kirche ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche zu erwerben, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder einer regionalen Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen auf dem Gebiet der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland angeschlossen ist oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört. „Gleiches gilt für den Austritt aus einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder einer regionalen Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen auf dem Gebiet der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen. „Für den weiteren Dienst kommt daneben nicht in Betracht, wer in seinem Verhalten die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland und ihre Ordnungen grob missachtet oder sonst die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes beeinträchtigt.

§ 6

Anderweitige Bestimmungen

Soweit Anforderungen in kirchlichen Regelungen für besondere Berufsgruppen über die Anforderungen dieses Gesetzes hinausgehen, bleiben sie unberührt.

§ 7

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft¹.

(2) Gleichzeitig treten außer Kraft

1. das Kirchengesetz über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche vom 10. Februar 2006 (GVBl. S. 38);
2. die Verordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 3. Februar 2009 (ABl. S. 88).

¹ Red. Anm.: Das Kirchengesetz trat am 3. Januar 2018 in Kraft.

4

24.04.2018 Nordkirche

Mitglieder der Qualitätszirkel

MITGLIEDER DER QUALITÄTSZIRKEL

Mitglieder des Qualitätszirkels „Gottesdienst interkulturell“

Jens Haverland (Pastor, Ökumenische Arbeitsstelle Rantau-Münsterdorf),
 Margrit Kehring-Ibold (Pastorin, Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg),
 Mirjam Kull (Pastorin, Ev.-Luth. St. Nikolai-Kirchengemeinde St. Elmshorn),
 Peter S. Mansaray (Pastor, Kirchenkreis Hamburg Ost, Interkulturelle Kirche),
 Paul Otterstein (Pastor em.), Meike Steenbock (Hoffnungsorte Hamburg),
 Yotin Tiewtrakul (Kirchenmusiker, Kirchenkreis Hamburg-Ost), Reza Nourbakhsh,
 Claudia Aue (Pastorin, Gottesdienstinstitut der Nordkirche), Sabine Klatt
 (Pastorin, Ev.-Luth. Kirchengemeinde Jakobi Kiel).

Mitglieder des Qualitätszirkels „Kultursensible Seelsorge“

Andreas Fraesdorff (Pastor, Krankenhausseelsorge, Sprecher bis Mai 2020),
 Elisabeth Hartmann-Runge (Pastorin, Flüchtlingsbeauftragte Kirchenkreis
 Lübeck-Lauenburg, Sprecherin), Dr. Christina Kayales (Pastorin, Krankenhaus-
 seelsorge und Arbeitsstelle Kultursensibilität, interreligiöse Zusammenarbeit
 und Seelsorge), Corinna Peters-Leimbach (Pastorin, Stabsstelle Seelsorge
 beim Rauhen Haus (bis Februar 2020) bzw. Gemeindepastorin (ab März 2020)).

Mitglieder des Qualitätszirkels „Bildung“

Barbara Löptien (Evangelische Familienbildung im Kirchenkreis Hamburg-Ost),
 Antje Kurz (WillkommensKulturHaus der Gemeinde Ottensen), Bärbel Dauber
 (Ev.-Luth. Kita-Werk HH-West/Südholstein), Grit Schäfer (Diakonisches Werk
 Mecklenburg-Vorpommern), Renate Wegner (Diakonisches Werk Schleswig-
 Holstein), Bettina Clemens (Diakonisches Werk Hamburg), Gudrun Kurzeja
 (Ev.-Luth. Kita-Werk HH-West/Südholstein), Brigitta Seidel (Mitglied im Vorstand
 des Zentrum für Mission und Ökumene – Nordkirche weltweit).

Mitglieder des Qualitätszirkels „Kultursensible Kommunikation“

Knud Bräutigam (Pastor, Diakonisches Werk Hamburg), Antje Dorn
 (Amt für Öffentlichkeitsdienst), Claudia Ebeling (Arbeitsstelle Ökumene
 und Gesellschaft), Barbara Heyken (Diakonisches Werk Hamburg
 West/Südholstein), Manuel Rakers (Diakonisches Werk Hamburg),
 Katharina Theune (Diakonisches Werk Schleswig-Holstein).

Mitglieder des Qualitätszirkels „Dialog auf Augenhöhe“

Annette Reimers-Avenarius (Pastorin, Ökumenebeauftragte der Nordkirche),
 Gudrun Bölting (Pastorin, Thomas-Kirchengemeinde Kiel-Mettenhof),
 Dr. Andreas Holzbauer (Pastor, Martin-Luther-King-Kirchengemeinde
 Steilshoop, Sprecher), Claus Hoppe (Pastor, Kirchengemeinde Lokstedt),
 Prince Ossai Okeke (Pastor, Kommunikationsplattform zwischen Nordkirche
 und Internationalen Gemeinden), Tanja Scheffler, Carsten Sülter
 (Evangelisch-Lutherischer Kirchenkreis Hamburg-Ost, Arbeitsstelle Ökumene,
 Leitung Bereich Interkulturelle Kirche).

Mitglieder der
Qualitätszirkel

Mitglieder der Qualitätszirkel

Mitglieder des Qualitätszirkels „Theologie und Ökumene“

Madeline Danquah, **Siaquiyah Davis** (Pastor, Ev.-Luth. Ansgar-Kirchengemeinde Schönningstedt-Ohe), **Joy Devakani-Hoppe** (Pastorin, Weitblick – Arbeitsstelle für Partnerschaft, Ökumene und politische Bildung Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein) **Susanne Kaiser** (Pastorin, Interkulturelle Kirche, Kirchenkreis Hamburg-Ost), **Matthias Ristau** (Seemannspastor der Nordkirche, Hamburg), **Susanne Thiesen** (Pastorin, Ökumenische Arbeitsstelle Schleswig- Flensburg), **Dr. Brigitte Varchmin** (Landessynodale, Mitglied der Steuerungsgruppe des Hauptbereichs Mission und Ökumene).

Mitglieder des Qualitätszirkels „Rassismuskritische Perspektiven auf Kirche und Diakonie“

Andrea Bastian (Diakonie Schleswig-Holstein), **Britta Hemshorn de Sánchez** (Pädagogisch-Theologisches Institut der Nordkirche), **Delphine Takwi** (Afrikanisches Zentrum Borgfelde), **Dietrich Gerstner** (Zentrum für Mission und Ökumene – Nordkirche weltweit), **Finn Roth** (Globales Lernen Harburg / Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost), **Hanna Hanke** (Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein, Sprecherin), **Irene Pabst** (Frauenwerk der Nordkirche), **Julia Reichart** (Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern), **Julika Koch** (Referat Friedensbildung der Nordkirche, Sprecherin), **Marjan van Harten** (Diakonie Hamburg), **Siaquiyah Davis** (Pastor, Ev.-Luth. Ansgar-Kirchengemeinde Schönningstedt-Ohe).

Externe Austauschpartner*innen

International: **Rev. Beverly Thomas** (Racism-Awareness-Trainerin, Großbritannien); Hamburg: **Bhenny Arieganto** und **Rosa Jeruszkat** (indonesische PERKI KKI), **Felix Boat** (Pastor, African Christian Council), **Rev. Benjamin Appiah** und **Eunice Lorenz** (Presbyterian Church of Ghana); Mecklenburg Vorpommern: **Ali Ahmadkhan** (Innenstadtgemeinde Rostock), **Hooman Keyghobadi** (Innenstadtgemeinde Rostock), **Dr. Maher Fakhouri** (Sprecher des Islamischen Bundes), **Arne Bölt** (Diakon, Innenstadtgemeinde Rostock), **Wilfried Knees** (Pastor der Innenstadtgemeinde Rostock), **Lars Müller** (Flüchtlingsbeauftragter des Ev.-Luth. Kirchenkreises Mecklenburg); Schleswig- Holstein: **Emmanuel Ossei-Wusu** (Ghana-Union Kiel/Schleswig-Holstein), **Silke Leng** (Pastorin, Ökumenische Arbeitsstelle Kirchenkreis Altholstein).

In punkto Vielfalt müssen wir einschränkend feststellen, dass im Qualitätszirkel sowohl bei den Teilnehmenden als auch bei den externen Austauschpartner*innen v.a. die städtische Perspektive aus den drei Bundesländern der Nordkirche vertreten war. Die Erfahrungen ländlicher Regionen waren nicht vertreten.

Mitglieder des Qualitätszirkels „Dialog mit anderen (Religionen/ Weltanschauungen) im säkularen Raum“

Marianna Nestoris (Pastorin, Ev. Auslandsberatung und Beratung binationaler Paare), **Friedrich Degenhardt** (Pastor, Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Trinitatis, Harburg), **Dr. Ursula Günther** (Kirchenkreis Hamburg-Ost, Arbeitsstelle Ökumene – Interkulturelle Kirche), **Anja Blös** (Pastorin, Ev.-Luth. Kirchengemeinde Hamburg-Ost, Projektpfarrstelle Strukturwandel“, Hamburg-Wilhelmsburg,

Mitglieder der Qualitätszirkel

bis Januar 2020), **Jörg Ostermann-Ohno** (Pastor, Zentrum für Mission und Ökumene, Referent für Indien), **Martina Ulm** (Pastorin, Ev.-Luth. Kirchengemeinde Meindorf-Oldenfelde), **Dr. Sönke Lorberg-Fehring** (Pastor, Zentrum für Mission und Ökumene, Referent für christlich-islamischen Dialog, Sprecher).

An der Endfassung des Ergebnisapiers haben mitgewirkt:

Prof. Dr. Werner Kahl und **Dr. Anton Knuth** von der Missionsakademie, kritische Anregungen kamen von **OKR Mathias Lenz** und **OKRin Dr. Uta André**.

Mitglieder des Qualitätszirkels „Recht (Personal- und Arbeitsrecht) und Ressourcen“

Dr. Jens Beckmann (Pastor, ehem. Leitung Zentrum Kirchlicher Dienste Kirchenkreis Altholstein), **Nils Christiansen** (Pastor, Diakonisches Werk Hamburg, Stabsstelle Evangelische Profilberatung, Sprecher), **Anzhelika Friedrichs** (Diakonisches Werk Hamburg-West/Südholstein, Einrichtungsleitung Schuldner- und Insolvenzberatung), **Martin Haasler** (Pastor, Zentrum für Mission und Ökumene – Nordkirche weltweit, Referent für Pazifik/Papua-Neuguinea und Ökumenische Partnerschaften), **Daniela Konradi** (Pastorin, Kirchengemeinde St. Michael, Hamburg-Bergedorf), **Margrit Semmler** (ehem. Mitglied der Kirchenleitung), **Tatjana Stein** (Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern, Fachbereichsleitung für Ökumenische Diakonie, Migration und Flucht, stellvertr. Sprecherin).

Experten / Gäste:

Zu 2. und 5.: **OKR Ephraim Luncke**, LKA der Nordkirche, Dezernat Dienst- und Arbeitsrecht (unter Beteiligung von Dezernentin OKRin Susanne Böhlend, ANin Dagmar Bethmann und OKRin Kathrin Kühl).

Zu 1. und 5.: **Michael Gwosdz**, Diakonisches Werk Hamburg/Hilfswerk, Leitung Zentrale Anlaufstelle Anerkennung ZAA / OKR Dr. Matthias de Boor, LKA der Nordkirche, Dezernat Dienst der Pastorinnen und Pastoren.

Zu 5.: **Cosma Lemmen**, Diakonisches Werk Hamburg, Stabsstelle Diakonie JobPartner.

Mitglieder des beratenden Ausschusses der Kirchenleitung

Bischöfin Kirsten Fehrs (Sprengel Hamburg und Lübeck), Bischof Tilman Jeremias (Sprengel Mecklenburg und Pommern), Landespastor Dirk Ahrens (Diakonisches Werk Hamburg), **Margrit Semmler** (Mitglied der Kirchenleitung, bis Januar 2020), **Prof. Dr. Dr. C. Stumpf** (Mitglied der Kirchenleitung), **OKRin Dr. Uta André** (Landeskirchenamt, Dezernat für Mission, Ökumene und Diakonie), **OKR Mathias Lenz** (Landeskirchenamt, Dezernat für Theologie, Bibliothekswesen und Publizistik), **Direktor Dr. Christian Wollmann** (Zentrum für Mission und Ökumene – Nordkirche weltweit) **OKR Dr. Hauke Christiansen** (Geschäftsführung).

Impressum

Herausgeber: Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland
Landeskirchenamt | Dezernat für Mission, Ökumene und Diakonie
Dr. Hauke Christiansen | Dänische Straße 21-35, 24103 Kiel

Fotos: Mutaz Enjila | **Gestaltung:** Ruth Freytag, www.freytag-design.de

Stand: November 2020