

Interkulturelle Öffnung in den Arbeitsfeldern der Diakonie

**Diakonie für
Menschen zwischen
Ländern und Kulturen**



■ Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Positionspapier	4
3. Prüfsteine und Beispiele aus Handlungsfeldern der Diakonie	9
4. Praxisbeispiele.....	11
5. Literatur.....	21
Anlage 1 – Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche	22
Anlage 2 – Begründung zur Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche	24
Impressum	31

Projektgruppenmitglieder

Silva Demirci, Ev. Fachhochschule Berlin

Birgit Susanne Dinzinger, Diakonische Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e. V.

Dr. Silke Köser, Arbeitsfeld Theologie – Stabstelle Vorstand Zentren, Diakonisches Werk der EKD

Anke Soll-Paschen, Arbeitsfeld Migration, Integrationsberatung und -begleitung, Zentrum Familie, Integration, Bildung und Armut, Diakonisches Werk der EKD

Renate Wegner, Diakonische Werk Schleswig-Holstein, Landesverband der Inneren Mission e. V.

1. Einleitung

Die vorliegende Handreichung möchte für die notwendige interkulturelle Öffnung diakonischer Dienste und Einrichtungen als Prozess in der gesamten Diakonie werben. Sie richtet sich an Geschäftsführende diakonischer Einrichtungen, Dienste und Verbände ebenso wie z. B. an Pflegedienstleitungen, Teamleitungen und alle Mitarbeitenden und möchte dazu motivieren, Prozesse der interkulturellen Öffnung vor Ort anzustoßen und / oder weiterzuerfolgen.

Positionspapier, Prüfsteine und Praxisbeispiele verweisen auf die (gesellschafts-)politische Notwendigkeit interkultureller Öffnungsprozesse und geben Anregungen für den Einstieg und die Durchführung. Die Praxiserfahrungen dokumentieren einen Ausschnitt aus der Vielzahl möglicher Ansätze und Arbeitsschwerpunkte.

Die interkulturelle Öffnung diakonischer Dienste und Einrichtungen entspricht dem diakonischen Auftrag, der keine kulturellen und/oder religiösen Einschränkungen kennt, sondern universal angelegt ist. 2007 hat die Bundesregierung ihren Nationalen Integrationsplan vorgestellt. Die interkulturelle Öffnung diakonischer Dienste und Einrichtungen ist ein wichtiger Beitrag zur Erfüllung dieses Nationalen Integrationsplanes. Die Diakonie baut dabei auf eine lange Tradition diakonischer Integrationsarbeit und kann sich auf langjährige Erfah-

rungen mit Prozessen der interkulturellen Öffnung beziehen.

Die Vielfalt dieser Prozesse zeigt, dass nicht nur Menschen mit Migrationshintergrund – unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus – sondern *alle* Beteiligten profitieren; hauptamtliche Mitarbeitende *und* Klienten. Dies bestätigt, dass in einer pluralen und individualisierten Gesellschaft interkulturelle Öffnungsprozesse notwendig sind, um optimal auf die Bedarfe und Bedürfnisse *aller* Menschen einzugehen, die in Diensten und Einrichtungen der Diakonie Hilfe suchen oder dort tätig sind.

Die Vielzahl kultureller und ethnischer Hintergründe, religiöser und weltanschaulicher Orientierung erfordert eine grundlegende Sensibilität für kulturell geprägte Bedürfnisse und Hemmnisse des Zugangs zu allen Diensten und Einrichtungen. Diese Sensibilität benötigt jedoch reflektierte Handlungskompetenz, um dem einzelnen Menschen gerecht zu werden. In Verbindung mit einer immer wieder neu zu reflektierenden Standortbestimmung auf der Basis des Evangeliums stärkt die interkulturelle Öffnung die Qualität diakonischen Handelns und trägt zu ihrer Profilierung bei.

Es gilt nun, die Ansätze guter Praxis und das bestehende Know-How aus Wissenschaft und Praxis in der Breite zu multiplizieren und interkulturelle Öffnung als Prozess in der gesamten Diakonie zu implementieren.

2. Positionspapier

2.1 Gesellschaftlicher Hintergrund: Deutschland ein Einwanderungsland

In Deutschland leben ca. 83 Millionen Menschen mit unterschiedlichen Einstellungen, Lebensweisen, Traditionen und Wertvorstellungen. In den letzten Jahrzehnten hat sich durch gesellschaftliche Wandlungsprozesse, insbesondere Globalisierung und Zuwanderung, eine produktive Vielfalt von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, Lebenseinstellungen und Haltungen entwickelt. Dadurch hat sich das Leben aller Menschen in Deutschland verändert – sowohl das der Einheimischen als auch der Zugewanderten. Erst mit Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes am 01.01.2005 wurde die Realität Deutschlands als Einwanderungsland politisch akzeptiert. Nach dem Mikrozensus 2005 haben rund 20 % der in Deutschland lebenden Menschen einen Migrationshintergrund¹. Es wird davon ausgegangen, dass 2010 ca. 40 % der unter Vierzigjährigen einen Migrationshintergrund aufweisen werden.

1 Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Wiesbaden 2007, 7: Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“. („Aus diesem Blickwinkel stellen die größte Gruppe die 7,3 Mio. zugewanderten Ausländer mit 5,6 % der Gesamtbevölkerung bzw. 36 % aller Personen mit Migrationshintergrund dar. Die zweitgrößte Gruppe bilden die 3,5 Mio. bzw. 23 % Eingebürgerten, wobei 20 % dieser Gruppe persönliche Migrationserfahrung haben und 3 % keine. Weitere knapp 12 % stellen die 1,8 Mio. Spätaussiedler. Schließlich sind 2,7 Mio. bzw. 18 % aller Personen mit Migrationshintergrund Deutsche ohne eigene Migrationserfahrung, also die zweite und dritte Migrantengeneration. Hier handelt es sich um die hier geborenen 1,2 Mio. Kinder von eingebürgerten oder ausländischen Eltern, die bei Geburt zusätzlich die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten haben sowie die 1,5 Mio. Kinder, bei denen nur ein Elternteil Ausländer, Spätaussiedler oder Eingebürgerter ist.“).

Bei den über 60-jährigen Migranten nimmt man an, dass ihre Zahl von ca. 750.000 im Jahr 2003, auf ca. 1,3 Millionen im Jahr 2010 und 2,85 Millionen im Jahr 2030 steigen wird.²

Migrations- und Integrationspolitik ist daher ein Zentralbereich der Gesellschaftspolitik, der eine Anpassung an die sich wandelnden Sozial- und Kulturprozesse erfordert. Ziel einer umfassenden Integrationspolitik und der Umsetzung des Nationalen Integrationsplanes³ muss es sein, dass Zugewanderte gleichberechtigt an allen gesellschaftlichen Bereichen teilhaben können und Chancengerechtigkeit erhalten. Dabei sind alle Bereiche – Arbeit, Bildung, Kultur, soziale, rechtliche und politische Integration – einzeln und in ihrer Wechselwirkung zu fördern.

2.2 Diakonie und Integration

Seit Jahrzehnten nimmt die Diakonie ihre anwaltliche Funktion und das Eintreten für „die Fremden“ im Bereich der Integration von Zugewanderten wahr und bringt sich in die politische Diskussion ein⁴. Die Diakonie schließt sich dabei einem Verständnis von Integration als einem dynamischen, lange andauernden und sehr differenzierten Prozess der wechselseitigen Annäherung an, der sowohl Anforderungen an die Migrantinnen

2 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): 6. Familienbericht der Bundesregierung. Berlin 2000.

3 Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.): Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen. Berlin 2007.

4 Vgl. Kirchenamt der EKD und Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (Hrsg.): „-- und der Fremdling, der in deinen Toren ist.“ Gemeinsames Wort der Kirchen zu den Herausforderungen durch Migration und Flucht. Hannover 1997, 103.

und Migranten, als auch an die Mehrheitsbevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland stellt.⁵

Dieser stetige Wandlungsprozess fordert die Diakonie heraus, gesellschaftliche Realitäten aufzugreifen und ihre Dienste und Einrichtungen interkulturell zu öffnen.

Die Diakonie steht dabei für christliche Werte und möchte dieses Fundament ihres Handelns Menschen verschiedener Überzeugungen, Herkunft und Religion bekannt machen und ihnen auf dieser Grundlage Unterstützung anbieten.

Ziel ist es, Zugänge zu Hilfe- und Dienstleistungsangeboten der Diakonie **allen** Menschen, unabhängig von kultureller, religiöser und weltanschaulicher Prägung, nach Bedarf zu ermöglichen und ihren individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Dazu ist auf diakonischer Seite zunächst

- (1) die Wahrnehmung unterschiedlicher kultureller, religiöser und weltanschaulicher Bedürfnisse der Menschen in den Diensten und Einrichtungen,
- (2) der Abbau von Zugangsbarrieren und
- (3) Sensibilität für „neue“ (potentielle) Zielgruppen gefordert.

Das Diakonische Werk der EKD unterstützt den Prozess der interkulturellen Öffnung seiner Dienste und Einrichtungen und folgt damit seinem Auftrag und Selbstverständnis als evangelischer Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege. Interkulturelle Öffnung in diakonischer Perspektive ist immer mit der Frage nach dem evangelischen Profil diakonischer Dienste und Einrichtungen verbunden, denn „Diakonie ist Christsein in der Öffentlichkeit“ und damit „gelebter Glaube“.⁶

⁵ Vgl. Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit; Parallelgesellschaften und interkulturelle Öffnung. Themenheft 3/2007.

⁶ Diakonisches Werk der EKD (Hrsg.): Leitbild Diakonie. Stuttgart 1997, 7.

2.3 Interkulturelle Öffnung, interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Bildung

Die diakonischen Einrichtungen und Dienste pflegen eine diakonische Kultur⁷, welche Mitarbeitenden und Hilfesuchenden die Möglichkeit einräumt und sie ermutigt, den diakonischen Auftrag und christliche Spiritualität kennen zu lernen und auch im Arbeitsalltag zu leben. Der Vielfalt des Protestantismus und der religiösen Profile entsprechend, prägt sich diese Kultur in verschiedenen Einrichtungen unterschiedlich aus. Denn Kultur stellt „einen Hintergrund von etablierten und über Generationen überlieferten Sichtweisen, Werten, Ansichten und Haltungen dar, die einerseits unser ganzes Denken, Fühlen und Handeln beeinflussen, die wir andererseits aber in individueller wie auch kollektiver Weise übernehmen, modifizieren und weiterentwickeln, und zwar in Abhängigkeit von Kontexten.“⁸ Auf dieser Grundlage nimmt die Diakonie verschiedene kulturelle Prägungen der Mitarbeitenden und der Hilfesuchenden wahr, respektiert sie und bezieht sie in ihr Hilfehandeln ein.

2.3.1 Interkulturelle Öffnung

In Zeiten der Globalisierung, weltweiter Migrationsprozesse und freiheitlicher Lebensformen ist eine wachsende kulturelle Heterogenität in Organisationen die Folge.

Ein nachhaltiger Prozess der interkulturellen Öffnung fordert konzeptionelle Überlegungen und die Verankerung im Leitbild der Dienste und Einrichtungen, wobei die Individualität des Menschen jenseits kultureller Stereotypen in den Mittelpunkt gestellt wird. Insofern ist interkulturelle Öffnung nicht auf die Gruppe der Zugewanderten zu beschränken, sondern bezieht sich auf die Verschiedenheit aller Menschen.

⁷ Vgl. Diakonisches Werk der EKD (Hrsg.): „Charakteristika einer diakonischen Kultur.“ Diakonie Texte 1.2008. Berlin 2008.

⁸ Hegemann, Thomas: Interkulturelles Lernen. Ein multidimensionaler Ansatz zum Erwerb interkultureller Kompetenzen, in: Hegemann, Thomas; Salman, Ramazan: Transkulturelle Psychiatrie. 2. Auflage. Bonn 2001, 195f.

Interkulturelle Öffnung zielt auf die Anpassung auf struktureller Ebene, die durch die Leitungen initiiert und getragen werden muss. Dabei ist sowohl die Vielfalt im Bereich der Mitarbeitenden wie auch im Bereich der Klienten von Bedeutung. Der Prozess der interkulturellen Öffnung ist eine Chance, Mitarbeitende zu motivieren, sich mit dem „Eigenen und Fremden“ gleichermaßen auseinander zu setzen.

2.3.2 Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz bedeutet, sich der eigenen kulturelle Prägung bewusst zu werden, die eigene Wahrnehmung zu reflektieren, Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen sich und den anderen wahrzunehmen, um mit dem Anderssein des Gegenübers einfühlsam, respektvoll und nicht diskriminierend umgehen zu können.⁹ Interkulturelle Kompetenz hat als Aspekt professionellen Handelns eine selbstreflexive und damit auch persönliche Dimension. Ebenso umfasst interkulturelle Kompetenz auch kognitive Dimensionen. Das Hintergrundwissen über Migrationsprozesse und ihre Auswirkungen auf die Betroffenen sowie die Kenntnis der rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen sind notwendige Bedingungen. Die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeitenden bildet somit die Basis für alle Prozesse der interkulturellen Öffnung und dient damit langfristig der Zukunftsfähigkeit der diakonischen Dienste und Einrichtungen.

2.3.3. Interkulturelle Bildung

Interkulturelle Bildung zielt primär auf Grundhaltungen und geistige Orientierungen, die sich aus der Wissensvermittlung allein nicht ergeben. Entscheidend ist eine Haltung der Offenheit und die Bereitschaft, die eigenen kulturellen Selbstverständlichkeiten und Wertvorstellungen zu reflektieren und zu relativieren. Interkulturelle Bildung ist exemplarisches Lernen. Sie macht die Aufnahme neuer Perspektiven notwendig, da neben der ethnisch-kulturellen auch andere Unterscheidungsdimensionen in den vielfältigen Milieus der Gesellschaft

9 Deutscher Caritasverband e.V. (Hrsg.): Eckpunkte für einen Prozess der interkulturellen Öffnung der verbandslichen Caritas. Diskussionspapier. Stand 27.01.2004, 6.

Berücksichtigung finden, die für interkulturelle Sozialisations-, Lern- und Bildungsprozesse nutzbar gemacht werden können. In vieler Hinsicht deckt sie sich mit den allgemeinen Zielen von Bildung, verstanden als reflektiertes Verhältnis zum Selbst, zur tradierten Kultur und zur Gesellschaft.¹⁰ Diese Haltungen und Kompetenzen können nicht in einem begrenzten Zeitraum erworben werden, sondern müssen in einem Prozess der kontinuierlichen Selbstreflexion überprüft werden. Interkulturelles Lernen ist eine Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der sozialen Arbeit.

2.4. Theologische Grundlagen

Die Diakonie benötigt interkulturelle Kompetenz der Mitarbeitenden und eine interkulturelle Öffnung ihrer Dienste und Einrichtungen, um ihren universellen Hilfsauftrag als „Kirche für andere“ (Dietrich Bonhoeffer) adäquat erfüllen zu können. Migration und Fremdheitserfahrungen sind Kernelemente vieler biblischer Texte und prägen das Selbstverständnis des Volkes Israel bis heute.¹¹ Jesus selbst erwähnt den Fremden explizit in seiner Rede vom Weltgericht, einem der biblischen Kerntexte der Diakonie, wenn er spricht: „Ich bin ein Fremder gewesen, und ihr habt mich aufgenommen“ (Mt 25,35). Daraus ergibt sich für die Diakonie ein besonderer Integrationsauftrag, der vor dem Hintergrund der biblischen Erfahrungen die kulturellen/religiösen Prägungen und Bedürfnisse des Menschen respektiert. So verpflichtet sich die Diakonie in ihrem Leitbild nicht nur, die Würde jedes Menschen zu achten, sondern betont auch:

„Gott traut uns zu, solidarisch zu handeln, das Recht der Schwachen und Fremden zu achten und jedem Gerechtigkeit zukommen zu lassen. [...] Diakonisches Handeln fragt nicht nur nach dem, was der Mensch braucht, sondern auch nach dem, was er will.“¹²

10 Vgl. Georg Auernheimer, www.uni-koeln.de/ew-fak/paedagogik/interkulturelle/publikationen/pol_bildung.html, 29.10.07.

11 Vgl. 2 Mo 22,20; 2 Mo 23,9; 3 Mo 19,34.

12 Diakonisches Werk der EKD e.V. (Hrsg.): Leitbild Diakonie. Stuttgart 1997, 2.

Interkulturelle Öffnung und evangelische Prägung diakonischer Dienste und Einrichtungen müssen sich nicht gegenüber stehen, sondern können einander befördern. In der Auseinandersetzung mit dem „Fremden“ kann das „Eigene“ (wieder) neu wahrgenommen werden, denn auch in religiöser Hinsicht wird „der Mensch am Du zum Ich“ (Martin Buber). Ein gelingender Dialog führt zu einer Reflexion der eigenen kulturellen – und besonders religiösen – Prägungen und fördert dadurch die Sprachfähigkeit hinsichtlich der eigenen Glaubensinhalte. Um dieses zu erreichen, müssen theologische Inhalte im Prozess der interkulturellen Öffnung als Aspekte von Selbst- und Fremdbeschreibung wahrgenommen und gemeinsam reflektiert werden. Dabei ist die Diakonie aufgefordert, ihre evangelische Identität nach innen und außen erkennbar zu machen und auch ihre (theologischen) Grenzen einer interkulturellen Öffnung sichtbar zu machen, um Unkenntlichkeit und der Erosion einer christlichen Deutungskultur zu entgegen. Das heißt auch, dass in der unbedingten Hinwendung zum Anderen eigene Überzeugungen vertreten und gelebt werden. (Joh 4, 7-42).

Diakonische Dienste und Einrichtungen bieten für einen „interkulturellen/interreligiösen Dialog“ besondere Chancen. Im miteinander geteilten Alltag und in der Situation von besonderen Lebenslagen steht zunächst eine verbindende Ethik des Helfens/der Unterstützung im Vordergrund und *nicht* systematisch-theologische Differenzen. Diese Basis geteilter Erfahrungen und gemeinsamer Ziele bildet einen tragfähigen Grundstock für ein solidarisches und friedliches Miteinander, das über die jeweiligen Dienste und Einrichtungen hinaus wirkt. Sie ist auch ein notwendiges „Fundament des Vertrauens“ in Situationen des Konfliktes.

2.5 Arbeitsrechtliche Anforderungen an die Mitarbeitenden in der Diakonie

Die Kirchen haben nach dem Grundgesetz¹³ das Recht, abweichend von anderen gesellschaftlichen Gruppierungen ihre Mitarbeitenden nach der Re-

¹³ Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung

ligionszugehörigkeit auszuwählen. Dieses Recht dient der Religionsfreiheit. Zur Religionsfreiheit gehört die Freiheit der Ausübung der Religion. Diakonie ist Lebens- und Wesensäußerung der Kirche und nimmt daher teil an diesem Selbstbestimmungsrecht der Kirche. Kirche und Diakonie können sowohl im Wort als auch in der Tat ihrer religiösen Überzeugung durch Mitarbeitende ihrer Religion Ausdruck verleihen. Zu diesem Recht gehört auch, dass die Mitarbeitenden nach der Religionszugehörigkeit ausgesucht werden können und in Teilbereichen auch ausgewählt werden müssen, um die Übereinstimmung der Tätigkeit mit der religiösen Überzeugung zu gewährleisten.

Die Evangelische Kirche in Deutschland hat daher auch für ihr Diakonisches Werk eine Richtlinie¹⁴ erlassen, in der sie Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in Kirche und Diakonie formuliert. Diese Richtlinie sieht grundsätzlich vor, dass die in Kirche und Diakonie beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Landeskirche angehören sollen. Für einige Bereiche, wie zum Beispiel für die Seelsorge und für die Leitung, müssen die Mitarbeitenden evangelisch sein. Wenn zum Beispiel im Hinblick auf Migrationsgeschichte und Integrationserfahrungen, die für den konkreten Arbeitsplatz benötigt werden, Mitarbeitende anderer Überzeugung besser geeignet sind, können diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angestellt werden.

Von evangelischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis anerkennen. Von christlichen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis (der evangelischen Einrichtung) achten und für die christliche Prägung ihrer Einrichtung eintreten. Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu er-

¹⁴ Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD e.V. nach Art. 9 Buchstabe b Grundordnung. In: Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland. Heft 9, Jg. 2005, 413 f.

füllen. Von evangelischen Mitarbeitenden wird also über ihre rein fachliche Tätigkeit hinaus mehr erwartet, nämlich die Anerkennung von Schrift und Bekenntnis, während von christlichen Mitarbeitern die Achtung dieses evangelischen Bekenntnisses verlangt wird.

2.6 Thesen

Das Ziel dieser Thesen ist die Unterstützung der diakonischen Dienste und Einrichtungen im Prozess der interkulturellen Öffnung. Diese Positionen sollen auf allen Ebenen und Gremien in der Diakonie umgesetzt und ebenfalls gegenüber der Öffentlichkeit dargestellt werden.

1. Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ist eine originär diakonische Aufgabe.
2. Die Diakonie als zivilgesellschaftliche Akteurin trägt Verantwortung für eine Gesellschaft, in der die Akzeptanz kultureller und religiöser Vielfalt eine Selbstverständlichkeit bedeutet.
3. Der Prozess der interkulturellen Öffnung bedarf einer Verankerung im Leitbild der Diakonie, das heißt im Leitbild des Diakonischen Werkes der EKD e. V., dem der Landesverbände und in den Leitbildern der einzelnen diakonischen Dienste und Einrichtungen.
4. Die interkulturelle Öffnung ist eine Querschnittsaufgabe. Mitarbeitende auf allen Hierarchieebenen sind Akteure.
5. Im Prozess der interkulturellen Öffnung geht es sowohl um die Entwicklung von Haltungen als auch um aktive Gestaltung von Prozessen, die jedem Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen.
6. Die Diakonie sorgt für die Vermittlung von interkultureller Kompetenz für ihre Mitarbeitenden (Aus-, Fort- und Weiterbildung). Die Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund kann aufgrund ihrer „Türöffnerfunktion“ (Netzwerke, Sprache) förderlich sein.
7. Der Prozess der interkulturellen Öffnung benötigt ein Konzept, eine gezielte Steuerung sowie eine Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern, zum Beispiel mit Migrationsfachdiensten und Migrantenselbstorganisationen.
8. Interkulturelle Öffnung ist fester Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit.
9. Der Prozess der interkulturellen Öffnung als gesamt diakonischer Prozess bedarf einer strukturierten Begleitung, Moderation und Evaluation, um die Nachhaltigkeit zu sichern.
10. Der Prozess der interkulturellen Öffnung diakonischer Dienste und Einrichtungen ist eine Chance, sich der eigenen evangelischen Standortgebundenheit und des eigenen Profils in der Auseinandersetzung mit anderen kulturellen Denk- und Verhaltensmustern (wieder) bewusst zu werden.
11. Im Prozess der interkulturellen Öffnung liegt die Chance, durch neue Kooperationsmöglichkeiten und die Einbindung in Netzwerke die Fachlichkeit der Mitarbeitenden zu fördern.
12. Die Orientierung an der Menschenwürde und Chancengerechtigkeit auf der Grundlage eines christlichen Freiheitsverständnisses ist nicht nur die Ausgangsbasis, sondern zugleich auch die Grenze jeder interkulturellen Öffnung. Denn die universale Geltung der Menschenrechte schließt aus, dass unter Hinweis auf kulturelle Selbstverständnisse oder Traditionen Abstriche an der Durchsetzung menschenrechtlicher Normen gerechtfertigt werden können.¹⁵

¹⁵ Vgl. dazu Bielefeldt, Heiner: Zwangsheirat und multikulturelle Gesellschaft. Anmerkungen zur aktuellen Debatte. Berlin 2007, 10.

3. Prüfsteine und Beispiele aus Handlungsfeldern der Diakonie

3.1 Prüfsteine

Die vorliegenden Prüfsteine beziehen sich auf die spezifischen Herausforderungen der Diakonie in Bezug auf interkulturelle Öffnungsprozesse. Die Thematisierung des diakonischen Profils und interreligiöser Fragestellungen wurden in die Prüfsteine aufgenommen.

Es gibt viele Möglichkeiten, mit der Liste der Prüfsteine zu arbeiten. Sie eignet sich für die Erhebung des Ist-Zustandes einer Einrichtung, zur Zielformulierung und Prozesssteuerung sowie zur Überprüfung der Zielerreichung. Eine regelmäßige (mehrmalige bzw. wiederholte) Anwendung in einem dem jeweiligen Bedarf entsprechenden Turnus ist empfehlenswert. Die Prüfsteine können zur Eigenarbeit in Diensten und Gruppen bzw. auf Leitungsebene eingesetzt werden oder als Instrument in Beratungssituationen verwendet werden.

3.1.1 Berücksichtigen Maßnahmen der Organisationsentwicklung die interkulturelle Dimension?

Zum Beispiel:

1. Hält die Leitung das Thema interkulturelle Öffnung auf der Agenda?
2. Hat Ihre Einrichtung ein Leitbild, in dem die interkulturelle Öffnung verankert ist?
3. Hat Ihre Einrichtung/Ihr Arbeitsfeld eine fachliche Konzeption, in der die interkulturelle Öffnung verankert ist?
 - Wann wurde diese erstellt?
 - Wird diese in Bezug auf die gesellschaftlichen Veränderungen weiterentwickelt?

4. Spiegelt Ihre Konzeption die Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Normen und Werten verschiedener kultureller und religiöser Traditionen wider?
5. Berücksichtigt Ihre Konzeption die demographische Vielfalt Ihres Einzugsgebietes?
6. Arbeiten Sie mit speziellen Kooperationspartnern (zum Beispiel mit Migrationsfachdiensten, Migrantenselbstorganisationen)?
7. Sind mögliche Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund erkannt?
8. Ist Ihre Einrichtung kultursensibel organisiert?
Zum Beispiel:
 - Sind mehrsprachige Aufnahme- und Anamnese-Bögen etc. vorhanden?
 - Bietet Ihre Einrichtung Hilfen zur Überwindung von sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten (zum Beispiel interner und externer Dolmetscherpool)?
 - Gibt es unterschiedliche religiöse Angebote?
 - Sind Piktogramme/Hinweisschilder in Ihrer Einrichtung für alle verständlich?
 - Gibt es ein vielfältiges Essensangebot?
9. Zeichnet sich Ihre Einrichtung durch weitere Maßnahmen in diesem Bereich aus?

3.1.2 Berücksichtigen Maßnahmen der Qualitätsentwicklung die interkulturelle Dimension?

Zum Beispiel:

Gibt es regelmäßige Befragungen und geeignete Feedbackbögen (zum Beispiel sprachlich, methodisch, Verständlichkeit des Prozesses)?

■ Prüfsteine und Beispiele aus Handlungsfeldern der Diakonie

- Wird auch auf kulturell und religiös geprägte Bedürfnisse eingegangen (Mitarbeitende und Klientinnen/Klienten)?
 - Wird der Verlauf des Prozesses der interkulturellen Öffnung regelmäßig auf allen Hierarchieebenen kommuniziert?
 - Werden die vielfältigen Ressourcen aller Mitarbeitenden (Haupt- und Ehrenamtliche), Klientinnen/Klienten und Angehörigen erkannt und in den Prozess eingebracht (zum Beispiel Umgang mit und Kenntnisse unterschiedlicher Traditionen, eigene Migrationserfahrung, Mehrsprachigkeit)?
 - Sind in Ihrer Einrichtung praxisrelevante Materialien zu interkulturellen Themen vorhanden?
 - Zeichnet sich Ihre Einrichtungen durch weitere Maßnahmen in diesem Bereich aus?
4. Wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen zu interkulturellen Themen auf allen Hierarchieebenen (Haupt- und Ehrenamtliche) gefördert? Zum Beispiel zu Themen wie
 - Migrationsprozesse und gesellschaftlicher Wandel
 - rechtliche und politische Rahmenbedingungen der Migration
 - Umgang mit dem „Fremden und Eigenen“ (Religion und Kultur)
 - Vorurteile und Diskriminierung
 - Interkulturelle Öffnung und diakonisches Profil
 5. Ist der Praxisbezug in diesen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gegeben?
 6. Wird Mehrsprachigkeit und der Erwerb von Fremdsprachen gefördert?
 7. Zeichnet sich Ihre Einrichtungen durch weitere Maßnahmen in diesem Bereich aus?

3.1.3 Berücksichtigen Maßnahmen der Personalentwicklung die interkulturelle Dimension?

Zum Beispiel:

1. Ist in Ihrer Einrichtung die interkulturelle Kompetenz ein Anforderungsprofil von Mitarbeitenden?
2. Sind Menschen mit Migrationshintergrund auf allen Hierarchieebenen vertreten?
3. Nehmen leitende Mitarbeitende an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu interkulturellen Themen regelmäßig teil?

3.1.4 Berücksichtigen Sie die interkulturelle Dimension in der Öffentlichkeitsarbeit Ihrer Einrichtung?

Zum Beispiel:

- Ist mehrsprachiges Infomaterial über Ihre Einrichtung vorhanden?
- Werben Sie mit Ihrem interkulturellen Profil?
- Zeichnet sich Ihre Einrichtung durch weitere Maßnahmen in diesem Bereich aus?

4. Praxisbeispiele

Die hier dokumentierten Praxisbeispiele geben einen Einblick in die Prozesse interkultureller Öffnung in verschiedenen Handlungsfeldern. Im Rahmen einer handlungsfeldübergreifenden Umfrage waren diakonische Dienste und Einrichtungen 2007 aufgefordert worden, Modelle und Projekte interkultureller Öffnung einzusenden. Die vorliegende Auswahl erhebt daher keinen Anspruch auf Repräsentativität. Sie nimmt auch keine Wertung einzelner Modelle vor, da diese aufgrund der eingereichten Konzeptionen nicht möglich ist.

4.1. Ausgewählte Beispiele aus den Arbeitsfeldern der Diakonie

4.1.1 Institution: Diakonisches Werk Herford e.V.

Handlungsfeld:

Migrationserstberatung / Regionales DW

Beschreibung:

1) Netzwerk für Integration und Vielfalt im Kreis Herford.

Ziel des Projektes war es zum einen, Transparenz über die vielfältigen Aktivitäten und Angebote im Bereich Migration und Integration herzustellen, die unterschiedlichen Akteure miteinander bekannt zu machen und zu vernetzen. Zum anderen wurde angestrebt, wesentliche Problemfelder aus der Lebenswirklichkeit von Migrantinnen und Migranten aufzugreifen, dafür nach generellen und organisationsübergreifenden Lösungsmöglichkeiten zu suchen und einzelne strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung der Integration und Alltagswelt von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte umzusetzen. (Broschüre:widunetz – Ein Netzwerk stellt sich vor – www.widunetz.de/media/custom/1461_21_1.PDF)

2) Fachforum Migration innerhalb des Netzwerks für Integration und Vielfalt im Kreis Herford.

Das Fachforum Migration wurde am 14. Mai 2007 gebildet und besteht aus 17 Mitgliedern. Es übernimmt die Vertretung migrationspezifischer Anliegen im Rahmen seiner „Brückenfunktion“ für Migrantenselbstorganisationen und Migrantinnen und Migranten innerhalb des Netzwerkes. Eine Erweiterung des Forums durch neue Mitglieder ist möglich.

Ort:

Herford

Kontakt:

Diakonisches Werk im Kirchenkreis Herford e.V.
Auf der Freiheit 25
32052 Herford
Telefon: 05221/5998-51
Telefax: 05221/5998-75
E-Mail: peter.buss@dw-herford.de

Link:

Netzwerk für Integration und Vielfalt im Kreis Herford:www.widunetz.de/
Integrationskonzept der Stadt Herford:
www.herford.de/media/custom/395_2404_1.PDF?La=1&object=med|395.2404.1
Protokoll der Konferenz Migrationsvernetzung im Kreis Herford vom 02. Dezember 2005
www.institut-fsi.de/bilder/DokumentationKreis-HerfordMigrationskonferenz05.pdf
www.diakonie-herford.de

■ Praxisbeispiele

4.1.2 Institution:

Diakonischen Werkes der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens im Kirchenbezirk Pirna e.V.

Handlungsfeld:

Soziales Jugendprojekt / Regionales DW

Beschreibung:

Modellprojekt prisma: Hauptziel des Modellprojektes prisma ist die gezielte Vorbeugung gegen Alkoholmissbrauch, Drogenkonsum und Kriminalität. Dabei finden Themen bzw. Fragen, die Jugendliche in ihrer Entwicklung interessieren, in prisma Raum. Gleichzeitig soll überprüft werden, inwieweit ein Konzept von systemisch-interkulturellem Denken und Handeln zur Integration von jungen Menschen unterschiedlicher Herkunftsländer beitragen kann.

Ort:

Pirna

Kontakt:

Soziales Jugendprojekt „UZ“/prisma
Schmiedestrasse 2, Hinterhaus
01796 Pirna
Telefon: 03501 52 99 67
Telefax: 03501 56 01 29
E-Mail: prisma@diakonie-pirna.de
E-Mail: jugendprojekt-uz@diakonie-pirna.de

Link:

www.diakonie-pirna.de
Konzept prisma:
<http://uz.diakonie-pirna.de/Prisma/Konzept/473/>
Projektziele UZ:
<http://uz.diakonie-pirna.de/UZ/Konzept/Projektziele/432/>

4.1.3 Institution:

Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAG EJSA)

Handlungsfeld:

Jugendsozialarbeit / Fachverband

Beschreibung:

Fort- und Weiterbildung zu den Themen: interkulturelle Kompetenzen, interkulturelle Öffnung, Konzepte und Methoden der interkulturellen Bildung.

Ort:

überregional

Kontakt:

Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit
Wagenburgstraße 26–28
70184 Stuttgart
Telefon: 0711/16489-0
Telefax: 0711/16489-21

Link:

www.bagejsa.de (Arbeitsfeld Migration)

■ Praxisbeispiele

4.1.4 Institution:

Die Wille gGmbH – Evangelisches Zentrum für Kinder- und Jugendhilfe, berufliche Qualifizierung, Kultur und Bildung

Handlungsfeld:

Kinder- und Jugendhilfe

Beschreibung:

Leitbild: „Wir sind eine interreligiöse und interkulturelle Einrichtung, orientieren uns am christlichen Menschenbild und stehen in der Tradition sozialer Verantwortung.“

„Streitfall Religion – Interreligiöse Kompetenz und Konfliktbearbeitung“: In dem Projekt werden Workshops und Seminare entwickelt und durchgeführt für Schulklassen und Jugendgruppen sowie Fortbildungsveranstaltungen für MultiplikatorInnen, insbesondere zu den drei monotheistischen Religionen Judentum, Christentum und Islam. Die persönliche Begegnung mit VertreterInnen der Religionen und die Anwendung kreativer Methoden stehen im Mittelpunkt. Schwerpunkt der Arbeit ist dabei die Entwicklung und Erprobung eines interreligiösen Konflikttrainings für Jugendliche, das Schüler und Schülerinnen dazu befähigt, interreligiöse Konflikte zu erkennen und konstruktiv zu bearbeiten.

Ort:

Berlin

Kontakt:

Die Wille gGmbH
Wilhelmstraße 115
10963 Berlin
Telefon: 030 - 26 47 62 - 0
Telefax: 030 - 26 47 62 - 99
E-Mail: info@diewille.de

Link:

www.diewille.de/cms/index.htm

Projektadresse:

www.zentrum-jerusalem.de

4.1.5 Institution:

Diakonisches Werk des Ev.-luth. Kirchenkreises Walsrode

Handlungsfeld:

Kirchenkreissozialarbeit/Regionales Diakonisches Werk

Beschreibung:

Interkulturelle Öffnung gehört zur gängigen Praxis. Erreichbarkeit der Beratungsdienste „unter einem Dach“, unproblematische Vermittlung und Terminvergabe, Vertrauensvorschuss der KlientInnen zu Mitarbeitern der Diakonie, kollegiale Beratung im Team und die gute Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen und Kirchengemeinden im Kirchenkreis sind in Kurzform die Eckpunkte für den Erfolg der interkulturellen Öffnung.

Ort:

Walsrode

Kontakt:

Diakonisches Werk des Ev.-luth. Kirchenkreises
Walsrode
Brückstr. 7
29664 Walsrode
Telefon: 05161/ 94960
Telefax: 05161/ 949619
E-Mail: dw.walsrode@evlka.de

Link:

www.kirchenkreis-walsrode.de/pages/beratung---diakonie/diakonisches-werk.php

■ Praxisbeispiele

4.1.6 Institution: Diakonisches Werk Heidelberg

Handlungsfeld:
Regionales DW

Beschreibung:
Freiwilliges Engagement und Ehrenamt – Das Projekt „Aufeinander zugehen – Ehrenamtliche vermitteln zwischen den Kulturen“, das von der Landesstiftung Baden-Württemberg finanziert wird, bietet die Möglichkeit, diesem Bedarf gerecht zu werden. Seit Juni 2006 hat das Diakonische Werk Heidelberg im Rahmen des Programms „Aufeinander zugehen – Ehrenamtliche vermitteln zwischen den Kulturen“ das von der Landesstiftung Baden-Württemberg finanziert wird 20 ehrenamtliche IntegrationsbegleiterInnen qualifiziert, die MigrantInnen bei ihren ersten Schritten in Heidelberg begleiten. Sie haben Schulungen zum Zuwanderungsgesetz, ein interkulturelles Training sowie Workshops zu den Themen Integration und Kommunikation absolviert. Jetzt begleiten sie Familien mit Migrationshintergrund in verschiedenen Alltagssituationen oder führen Gruppenangebote durch.

Ort:
Heidelberg

Kontakt:
Diakonisches Werk Heidelberg
Karl-Ludwig-Strasse 6
69117 Heidelberg
Telefon: 06221 / 5375 - 0
Telefax: 06221 / 5375 - 75
E-Mail: diakonie@ekihd.de
Ansprechpartnerin:
Nadine Marschik
Telefon: 06221 - 537522
nadine.marschik@ekihd.de

Link:
www.diakonie-heidelberg.de/Projekte/Integrationsbegleiter

Integrationsbegleiter:
Aufeinander zugehen – Ehrenamtliche vermitteln zwischen den Kulturen

4.1.7 Institution: Diakonisches Werk im Landkreis Breisgau Hochschwarzwald

Handlungsfeld:
Kirchengemeinde / Regionales DW

Beschreibung:
Die Kaffee-Kleider-Stube ist ein Ort der Begegnung völlig verschiedener Menschen aus unterschiedlichen Kulturen. Gespräch, Austausch und Beratung stehen im Mittelpunkt. Toleranz und Integration werden dadurch gefördert und ermöglicht. Die Gelegenheit zur Bedarfsdeckung von Bekleidung wird geboten. Kleiderressourcen aus privater Hand werden erschlossen und genutzt. Die Mitarbeiterinnen und Besucherinnen repräsentieren die verschiedenen Kulturen und Konfessionen.

Ort:
Kirchzarten

Kontakt:
Diakonisches Werk im Landkreis Breisgau
Hochschwarzwald
Am Fischerrain 1
79199 Kirchzarten
Telefon: 07661 / 93840
Telefax: 07661 / 938440
E-Mail: info@dwnetzwerk.de
Ansprechpartner: Ralf Rollenbeck

Link:
www.dwnetzwerk.de/home.htm
Kleiderstube:
[www.ekineu.de/„Gruppen und Kreise“/Erwachsene/Kaffee-Kleider-Stube](http://www.ekineu.de/„Gruppen und Kreise“/)

■ Praxisbeispiele

4.1.8 Institution:

Mehrgenerationenhaus Haus der Zukunft e.V.

Handlungsfeld:

trägerübergreifend / auch Ev. Kirchengemeinde und regionales DW

Beschreibung:

Leitbild: „Das Mehr-Generationen-Haus will gegen den Prozess der Vereinzelung, Isolierung und Trennung neue Verbindungen herstellen und das Geben und Nehmen zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft, unterschiedlichen Alters, Kultur und Geschichte am Standort organisieren. Keine Gesellschaft kann darauf auf Dauer verzichten.“

Ort:

Bremen

Kontakt:

Haus der Zukunft e.V.

Lüssumer Heide 6

28777 Bremen

Telefon: 0421 361 792 93

Telefax: 0421 361 792 94

E-Mail:

Haus-der-Zukunft-Luessum@afsd.bremen.de

Link:

Leitbild:

www.hdzbremen.com/test/images/pdf/Leitsaetze_MGH.pdf

www.hdzbremen.com/test/

4.1.9 Institution:

Berufsbildungswerk (BBW) Waiblingen gGmbH

Handlungsfeld:

Berufsbildungswerk

Beschreibung:

Leitbildergänzung: Wir begegnen der Vielfalt von Religionen und Lebensentwürfen in unserem Haus mit Achtung, und nehmen sie als Lernfeld für gegenseitige Toleranz, Versöhnung und ein friedliches Miteinander wahr.

Interkulturell orientierte Erstausbildung junger Migranten mit erhöhtem Förderbedarf.

Ort:

Waiblingen, Aalen, Schwäbisch Gmünd, Esslingen

Kontakt:

Berufsbildungswerk (BBW) Waiblingen gGmbH

Steinbeisstraße 16

71332 Waiblingen

Telefon: 07151 5004-0

Telefax: 07151 5004-208

E-Mail: info@bbw-waiblingen.de

Link:

Leitbild: www.bbw-waiblingen.de/Leitbild-Ergaenzung-der-BBW-Waiblingen-gGmbH.989.0.html

■ Praxisbeispiele

4.1.10 Institution:

Diakonisches Werk in Hessen und Nassau e.V.

Handlungsfeld:

Fort- und Weiterbildung / Landesverband

Beschreibung:

Weiterbildung „Kompetenzen in der Einwanderungsgesellschaft – Interkulturelle Lernprozesse in der Sozialen und Pädagogischen Arbeit“:

Ort:

Frankfurt

Kontakt:

Diakonisches Werk in Hessen und Nassau e.V.
Ederstraße 12
60486 Frankfurt am Main
Pfr. Andreas Lipsch, Interkultureller Beauftragter
der EKHN und des DWHN
Referat Integration und interkulturelles
Zusammenleben
Telefon: 069 / 7947 226
Telefax: 069 / 7947 249
E-Mail: andreas.lipsch@dwhn.de

Link:

[www.diakonie-hessen-nassau.de/Rat und Hilfe/
Migration und interkulturelles Zusammenleben/
Veranstaltungen, Fort- und Weiterbildung
Flyer Weiterbildung:](http://www.diakonie-hessen-nassau.de/Rat%20und%20Hilfe/Migration%20und%20interkulturelles%20Zusammenleben/Veranstaltungen,%20Fort-und%20Weiterbildung/Flyer%20Weiterbildung/)
[www.diakonie-hessen-nassau.de/DWHN/rathilfe/
Seiten/Migration/PDF/WBRKompetenzen.pdf](http://www.diakonie-hessen-nassau.de/DWHN/rathilfe/Seiten/Migration/PDF/WBRKompetenzen.pdf)

4.1.11 Institution:

Stiftung ev. Jugendhilfe St. Johannis Bernburg

Handlungsfeld:

Evangelische Jugendhilfe

Beschreibung:

Das Ziel des interkulturell ausgerichteten Bildungsarbeitprojektes war es, fremdenfeindliche Haltungen, Intoleranz und Gewalt bei überwiegend einheimischen Jugendlichen, die sich im Übergang von der Schule in den Beruf befinden, abzubauen und interkulturelle Kompetenz zu fördern.

Ort:

Dessau

Kontakt:

Stiftung Evangelische Jugendhilfe St. Johannis
Interkulturelle Bildungsarbeit
Albrechtsplatz 6
06844 Dessau
Telefon: (0340) 661 270
Telefax: (0340) 661 27 29
E-Mail: Migra-de@stehj.de

Link:

www.sanktjohannis.org/angebote/Integration

■ Praxisbeispiele

4.1.12 Institution: Frauenhaus Duisburg gGmbH

Handlungsfeld:
Frauenhaus

Beschreibung:
Mit einem neuen Projekt zur sozialen Integration für Migrantinnen soll ein Netzwerk aufgebaut werden, in dem Frauen mit und ohne Migrationshintergrund gleichberechtigt unterstützt und zur Mitarbeit gewonnen werden sollen. Selten machen Frauen mit Migrationshintergrund im Vorfeld Gebrauch von den gesetzlich gebotenen Schutzmaßnahmen. Deshalb ist es wichtig, sie in ihrer Sprache in Beratungsstellen und Frauenhäusern zu informieren und ihnen die notwendige Unterstützung zu geben. Dies bedeutet aber auch, die vorhandenen Strukturen zu öffnen.

Ort:
Duisburg

Kontakt:
Frauenhaus Duisburg gGmbH
Postfach 10 05 13
47005 Duisburg
Telefon: 0203-370073
Telefax: 0203-37 31 16
E-Mail: info@frauenhaus-duisburg.de

Link:
www.frauenhaus-duisburg.de/
Info im Newsletter Punkt 11 unter
www.ekir.de/ekir/674_40436.php

4.1.13 Institution: Frauenprojekte BORA e.V.

Handlungsfeld:
Frauenhaus

Beschreibung:
Grundsätze der Arbeit: In der Arbeit mit Migrantinnen berücksichtigen wir ihre Herkunft und ihre spezielle Lebenssituation in Deutschland. Wir arbeiten mit Dolmetscherinnen oder mehrsprachigen Kolleginnen und setzen uns politisch-öffentlich für mehr Rechte ein. Das Team des Frauenhauses ist interkulturell.

Ort:
Berlin

Kontakt:
Geschäftsstelle BORA e.V.
Berliner Allee 130
13088 Berlin
Telefon: 030-9240 5513
Telefax: 030-9209 2924
E-Mail:
geschaeftsstelle@frauenprojekte-bora.de
ev@frauenprojekte-bora.de

Link:
www.frauenprojekte-bora.de/deu/_frm/fr.php?url=/01_fh/fr.htm

■ Praxisbeispiele

4.1.14 Institution:

Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V.

Handlungsfeld:

Handlungsfeldübergreifend / Landesverband

Beschreibung:

Fachgruppe „Interkulturelle Öffnung von Einrichtungen der Diakonie“:

Zusammenschluss von mehreren Trägern aus den Bereichen Altenhilfe / (Kranken-) –pflege, psychosoziale Beratung und Gemeinwesenarbeit.

Broschüren:

„Interkulturelle Öffnungsprozesse der Diakonie in Berlin und Brandenburg“ – Praxisbeispiele

„ETHNICITY – Zwei Modelle für eine Welt im Wandel: Empfehlungen zur Einführung von Diversity Management und interkulturelle Öffnung“

Ort:

Berlin / Brandenburg

Kontakt:

Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz.e.V

Paulsenstr. 55/56

12163 Berlin

Ansprechpartnerin: Monika Wagner

Telefon: 030- 82097-252

Telefax: 030-82097-105

E-Mail: wagner.m@dwbo.de

Link:

Fachgruppe „Interkulturelle Öffnung von Einrichtungen der Diakonie“:

www.diakonie-portal.de/Members/eui/Navigation/Migration/inter/index_html/view

Broschüren zum Bestellen:

www.diakonie-portal.de/Members/eui/Navigation/Migration/inter/index_html/index_html/view

4.1.15 Institution:

Tageseinrichtung für Kinder Niehler Gürtel / Diakonisches Werk des Evangelischen Kirchenverbandes Köln und Region

Handlungsfeld:

Tageseinrichtung für Kinder

Beschreibung:

Ziel: Schaffung von Kooperation zwischen den Fachdiensten bzw. des Fachdienstes Migration und der Tageseinrichtung.

Leitlinien:

- religiöse Erziehung unter Berücksichtigung der vielfältigen Glaubensrichtungen und Kulturen, um sozialetische Normen und Werte transparent und lebbar zu machen
- interkulturelle Erziehung, die Unterschiede begreifbar macht und zu Auseinandersetzung und Toleranz einlädt

Ort:

Köln-Nippes

Kontakt:

Tageseinrichtung für Kinder

Niehler Gürtel 104

50733 Köln

Telefon: 0221-740 84 27

Jan Conrads, Leiter

E-Mail: niehlergürtel@diakonie-koeln.de

Link:

www.diakonie-koeln.de/content/ratundhilfe/koeln/tageseinrichtungen/nippes.php

■ Praxisbeispiele

4.1.16 Institution:

Hilfe im Alter Gemeinnützige GmbH der Inneren Mission München

Handlungsfeld:

Offene/Ambulante Altenhilfe

Beschreibung:

Seminar für mehrsprachige Helferinnen und Helfer: Gewinnung, Schulung und Begleitung von mehrsprachigen Ehrenamtlichen zur Unterstützung von älteren Migrantinnen und Migranten als Besuchsdienst und Lotsen in den sozialen Hilfesystemen.

Ort:

München

Kontakt:

Hilfe im Alter Gemeinnützige GmbH der Inneren Mission München
Magdalenenstraße 7/I,
80638 München
Telefon: (0 89) 15 91 35-22

Link:

Seminar für ehrenamtliche pflegerische Dienste
www.im-muenchen1.de/altenhilfe/seminar_ehrenamt/s2/index.php?mid=2

4.1.17 Institution:

Diakonisches Werk Neukölln-Oberspree e.V.

Handlungsfeld:

Diakonie-Stationen / Regionales DW

Beschreibung:

Das Projekt wurde vom 1. September 2001 bis zum 31. August 2004 in Berlin mit den drei Diakonie-Sozialstationen in den Innenstadtbezirken Neukölln, Kreuzberg und Wedding durchgeführt. Das dreijährige Bundesmodellvorhaben hatte die Aufgabe, interkulturelle Öffnungsprozesse exemplarisch in drei Berliner Diakonie-Stationen zu untersuchen, zu begleiten und zu befördern. Voraussetzungen für die Auswahl der drei Pflegeeinrichtungen waren, dass sie sich in Einzugsgebieten mit einem hohen Bevölkerungsanteil an Menschen mit Migrationshintergrund befinden sowie über erste Erfahrungen mit der Versorgung älterer Migranten verfügen.

Ort:

Berlin Neukölln / Kreuzberg / Wedding

Kontakt:

Diakonisches Werk Neukölln-Oberspree e. V.
Geschäftsstelle
Rübelandstraße 9
12053 Berlin
Telefon: (030) 6 89 04 – 134
Telefax: (030) 6 89 04 - 203

Link:

Projektbeschreibung und Bestellung
Dokumentation:
www.diakonie-station.de/global/sv_faq.php?faqkat=4
Projektbeschreibung:
www.evfh-berlin.de/INIB/pf_ap_interkult_diakonie.html
Webseite DW Neukölln-Oberspree:
www.diakonisches-werk-berlin.de/

■ Praxisbeispiele

4.1.18 Institution: Evangelischen Diakonieverbandes im Landkreis Calw

Handlungsfeld:

Allgemeine Sozialarbeit / Regionales DW

Beschreibung:

Projekt zur Lebensmittelversorgung für Menschen mit geringem Haushaltsbudget Wohnraumberatung speziell für Obdachlose, Interkulturelles und –generatives Kontaktcafé, Lernwerkstatt für sozial benachteiligte und leistungsschwache Kinder und Jugendliche insbesondere mit Migrationshintergrund

Förderung interkultureller und intergenerativer Begegnung. Förderung der gesellschaftlichen Integration von Migranten; Entwicklung von Bürgerbeteiligung und Bürgerengagement. „Wir beraten Kirchengemeinden, Schulen, Ämter und sonstige Institutionen zu dem Thema interkulturelle Öffnung“.

Ort:

Nagold / Calw

Kontakt:

Evangelischer Diakonieverband im Landkreis Calw
Hohe Str. 8
72202 Nagold
Telefon: 0 74 52 / 84 10 29
Telefax: 0 74 52 / 84 10 44

Link:

http://diakonie-nagold.de/html/migranten_beratung.html

5. Literatur

Arbeitskreis „Charta für eine kultursensible Altenpflege“ in Zusammenarbeit mit dem Kuratorium Deutsche Altershilfe (Hrsg.): Für eine kultursensible Altenpflege. Eine Handreichung. Köln, Juni 2002.

Auernheimer, Georg (Hrsg.): „Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität.“ In: *Schriften für interkulturelle Studien*, 13. Opladen 2002.

Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz e.V. (Hrsg.) *Interkulturelle Öffnungsprozesse der Diakonie in Berlin und Brandenburg*. Berlin 2005.

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Württemberg/Abteilung Migration und Ökumene: Trainings- und Methodenhandbuch: Bausteine zur interkulturellen Öffnung. Stuttgart 2001.

Eppenstein, Thomas: *Einfalt der Vielfalt?: Interkulturelle pädagogische Kompetenz in der Migrationsgesellschaft*. Frankfurt/M. 2003

Evangelische Konferenz für Familien- und Lebensberatung e.V. (Hrsg.): *Integration gestalten – Wie müssen die fachlichen Standards in der institutionellen Beratung migrationssensibel weiterentwickelt werden*. Dokumentation des Expertinnengesprächs 11. Oktober 2007 in Berlin.
www.ekful.de/TYPO3/fileadmin/EKFUL/DATA/DOCUMENTS/Dokumentation_Fachtagung2007.pdf

Evangelischer Migrationsdienst Württemberg EMDW, Stuttgart (HSG.) *WIR MACHEN UNS AUF DEN WEG – Fit für die KITA in der Einwanderungsgesellschaft*, 2006
www.ekiba.de/ekiba_neu/images/Wir_machen_uns_auf_den_Weg-Inhalt.pdf

Fischer, Veronika; Springer, Monika und Ioanna Zacharaki (Hrsg.): *Interkulturelle Kompetenz. Fortbildung – Transfer – Organisationsentwicklung*. Schwalbach/Ts. 2005.

Frenzke-Kuhlbach, Annette: *Mediation unter besonderer Berücksichtigung interkultureller Aspekte im Gemeinwesen*. In: *Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit*, 3/4 2005, 249-256.

Handschuck, Sabine; Klawe, Willy: *Interkulturelle Verständigung in der sozialen Arbeit: ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz*. Weinheim; Juventa 2004.

Kunze, Norbert: *Interkulturelle psychologische Ehe-, Familien- und Lebensberatung und Interkulturelle Kompetenz*. In: *Blickpunkt EFL-Beratung* April 2005, 6-18.

Mecheril, Paul: *Einführung in die Migrationspädagogik*. Weinheim 2004.

Pavkovic, Gari: *Interkulturelle Kompetenz in der Erziehungsberatung*. In: *iza* (2/1999), 23-29.

Zacharaki, Ionna; Eppenstein, Thomas und Michael Krummacher (Hrsg.) *Praxishandbuch interkulturelle Kompetenz vermitteln, vertiefen, umsetzen*. Schwalbach/Ts. 2007.

Anlage 1

Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche

Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes

1. Juli 2005

Der Rat empfiehlt mit Zustimmung der Kirchenkonferenz folgende Richtlinie nach Art. 9 Buchst. b der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland:

§ 1 Geltungsbereich

1. Diese Richtlinie regelt die Anforderungen an die in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststellen und Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werkes. Den Gliedkirchen und ihren Diakonischen Werken wird empfohlen, ihre entsprechenden Regelungen auf der Grundlage dieser Richtlinie zu treffen.
2. Andere kirchliche und diakonische Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirche können diese Richtlinie aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden. Für eine kirchliche oder diakonische Einrichtung einer Freikirche, die Mitglied im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland ist, tritt anstelle der Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland in § 3 Absatz 1 die Freikirche.
3. Diese Richtlinie 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 Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, tragen in unterschiedlicher Weise dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
2. Es ist Aufgabe der kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger, 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 Berufliche Anforderung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

1. Die berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche 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.
2. Für Aufgaben, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung zuzuordnen sind, kann von Absatz 1 abgewichen werden, wenn andere geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu gewinnen sind. In diesem Fall können auch Personen eingestellt werden, die einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen

■ Anlage 1 – Richtlinie

angehören sollen. Die Einstellung von Personen, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, muss im Einzelfall unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie der wachzunehmenden Aufgaben und des jeweiligen Umfeldes geprüft werden. § 2 Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt

3. Für den Dienst in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie ist ungeeignet, wer aus der evangelischen Kirche ausgetreten ist, ohne in eine andere Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen übergetreten zu sein. Ungeeignet kann auch sein, wer aus einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen ausgetreten ist.

§ 4 Berufliche Anforderung während des Arbeitsverhältnisses

1. Je nach Aufgabenbereich übernehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. Sie haben sich daher loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten.
2. Von evangelischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis anerkennen. Sofern sie in der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung tätig sind, wird eine inner- und außerdienstliche Lebensführung erwartet, die der übernommenen Verantwortung entspricht.
3. Von christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis achten und für die christliche Prägung ihrer Einrichtung eintreten.
4. Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den kirchlichen Auftrag zu beachten

und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

§ 5 Verstöße gegen berufliche Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine in dieser Richtlinie genannte berufliche Anforderung an die Mitarbeit im kirchlichen oder diakonischen Dienst nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise (z. B. Versetzung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) behoben werden kann.
2. Ein Grund für eine außerordentliche Kündigung ist insbesondere der Austritt aus der evangelischen Kirche oder ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche und ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt.
3. Ein Kündigungsgrund kann auch gegeben sein, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus einer anderen als der evangelischen Kirche austritt.

§ 6 Gliedkirchliche Bestimmungen

Soweit Anforderungen in gliedkirchlichen Regelungen für besondere Berufsgruppen über die Anforderungen dieser Richtlinie hinausgehen, bleiben sie unberührt.

*Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland
Vorsitzender des Rates der EKD
Bischof Dr. Wolfgang Huber*

Anlage 2

Begründung zur Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche

Begründung zur Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD

Die Richtlinie regelt sowohl die Zugangsvoraussetzungen zu beruflicher Tätigkeit in Kirche und ihrer Diakonie als auch die wesentlichen Loyalitätspflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Indem die EKD ihr Selbstverständnis in Fragen beruflicher Anforderungen definiert, füllt sie das ihr verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht aus. Mit der Richtlinie wird ein Rahmen für entsprechende gliedkirchliche Regelungen geschaffen.

A. Hintergründe und Zielsetzung der Richtlinie

I. Notwendigkeit der Richtlinie

Die Notwendigkeit der Regelung von Zugangsvoraussetzungen zur beruflichen Mitarbeit und von Loyalitätspflichten im kirchlichen Arbeitsverhältnis ergibt sich zum einen aus dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 1985¹ zum anderen aus den Antidiskriminierungsrichtlinien der EU, insbesondere der Richtlinie 2000/78/EG. Bei den Anforderungen an die berufliche Mitarbeit handelt es sich um Fragen, die sich aus dem Selbstverständnis der Kirche ergeben. Maßgeblich ist hierbei laut Bundesverfassungsgericht nicht die Ansicht einzelner Einrichtungen oder Gruppierungen. Zuständig für diese Fragen ist vielmehr allein die verfasste Kirche.

Das Bundesverfassungsgericht hat in dem oben erwähnten Beschluss festgestellt, dass die Definition besonderer Grundverpflichtungen im kirchlichen Arbeitsverhältnis nicht dem kirchlichen Arbeitgeber als Vertragspartei zukommt, sondern der Religionsgesellschaft als solcher. Es kommt weder auf die Auffassung einzelner Einrichtungen, bei denen die Meinungsbildung von verschiedensten Motiven beeinflusst sein kann, noch auf die Ansicht breiter Kreise von Kirchenmitgliedern oder einzelner bestimmten Tendenzen verbundener Mitarbeiter/innen an. Vielmehr richten nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben.

Dieser bleibt es überlassen, festzulegen, was „die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert“, was „spezifisch kirchliche Aufgaben“ sind, was „Nähe“ zu ihnen bedeutet, welches die „wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre“ sind und was als Verstoß gegen diese anzusehen ist. Auch das „ob“ und „wie“ einer Abstufung der Loyalitätspflichten gehört zu dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht. Grenzen des Selbstbestimmungsrechts stellen das allgemeine Willkürverbot (Art. 3 I GG), die Begriffe der guten Sitten (§ 138 I BGB) und des *ordre public* (Art. 6 EGBGB) dar²

Aus diesem Selbstbestimmungsrecht in Verbindung mit dem Gebot der Rechtssicherheit ergibt sich aber auch eine Gestaltungspflicht der Kirchen, da Entscheidungen über den Bestand kirchlicher Arbeitsverhältnisse nicht weniger vorhersehbar sein dürfen, als solche über den Bestand weltlicher Arbeitsverhältnisse. Die Kirchen haben den ihnen durch das Selbstbestimmungsrecht eingeräumten Freiraum zu gestalten, da Freiraum nicht Vakuum bedeutet³.

¹ BVerfGE 70, S. 138 ff.

² BVerfGE 70, S. 138, 166, 168

³ soMummenhoff NZA 1990, S. 585, 589

Ein weiterer Grund für die Notwendigkeit der vorliegenden Ordnung ist die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die der Rat der EU im Jahr 2000 beschlossen hat und die von den Mitgliedstaaten umzusetzen ist. Sie verfolgt das Ziel Benachteiligungen aus verschiedenen Gründen, unter anderem aus Gründen der Religion oder Weltanschauung, zu verhindern oder zu beseitigen. In der Richtlinie vorgesehen ist auch eine Ausnahmeklausel, die eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften ermöglicht. Nach dem derzeitigen Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien soll diese Ausnahme in Artikel 1, § 9 Absatz I wie folgt umgesetzt werden: „... eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform (...) [ist] auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.“ Schon aus dem Wortlaut ergibt sich, dass die Kirche festlegen muss, unter welchen Bedingungen die Religion einer Person eine gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts ihres Selbstverständnisses darstellt. Erfolgt diese Festlegung nicht und besteht eine nachweisbar unterschiedliche Praxis in Bezug auf die Beschäftigung nichtevangelischer Personen oder die Weiterbeschäftigung von Personen, die aus der Kirche ausgetreten sind, so besteht die Gefahr, dass die Kirche sich nicht auf diese Ausnahme wird berufen können. Vielmehr könnte sie vor dem Hintergrund des Antidiskriminierungsgesetzes verpflichtet werden, Personen einzustellen, die nicht der evangelischen oder einer anderen christlichen Kirche angehören.

II. Rechtliche Hintergründe

a) Arbeits- und verfassungsrechtliche Hintergründe

Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber bezieht sich allgemein auf das Verhalten des Arbeitnehmers und bedeutet Rücksicht und Redlichkeit gegenüber den Zielen und Anschauungen des Arbeitgebers. Sie geht über die Arbeitspflicht hinaus und verpflichtet ihn, die Interessen des Arbeitgebers und seines Betriebes nach besten Kräften wahrzunehmen und im Rahmen der Zumutbarkeit alles zu unterlassen, was ihm schadet⁴. Auch im weltlichen Arbeitsrecht gibt es Nebenpflichten gegenüber dem Arbeitgeber, nach denen ein Arbeitnehmer in angemessener Weise auf die Interessen seines Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen hat. Dies ist insbesondere im Bereich des öffentlichen Dienstes und in Tendenzbetrieben der Fall⁵. Außerdienstliches Verhalten kann aber nur ausnahmsweise den Bestand des Arbeitsverhältnisses beeinflussen. Das allgemeine Arbeitsrecht erlaubt es grundsätzlich nicht, besondere Loyalitätspflichten zu vereinbaren⁶.

Daneben gibt es gerade in der Wirtschaft das Konzept der „corporate identity“. Mit diesem Konzept wollen Firmen gegenüber Kunden, Finanzgebern, der Konkurrenz, aber insbesondere auch ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Frage beantworten, wer sie sind, welche Geschichte sie haben, für welche Werte sie stehen und welches Verhalten sie von ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verlangen. Dies wirkt sich nicht nur auf rein wirtschaftlicher Ebene aus. Vielmehr kann eine Firma hieraus eine Identität ableiten, die unter anderem auf sozialen und moralischen Vorstellungen beruht⁷.

4 vgl. Mummenhoff, NZA 1990, S. 585

5 Arntzen, Loyalität und Loyalitätsprobleme in kirchlichen Arbeitsverhältnissen, S. 108 ff., 2003

6 vgl. Mummenhoff, NZA 1990, S. 585, Rübner, HdbSt-KirchR II, S. 901 ff., 2. Aufl. 1995, Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, §53, Rn. 1 ff., 10. Aufl. 2002

7 vgl.: Post/Berman, Global Corporate Citizenship in a Dot.com World, aus: Andriof/McIntosh, Perspectives on Corporate Citizenship, S. 69 ff., 2001

■ Anlage 2 – Begründung zur Richtlinie

Beide Begriffe – Loyalität und Identifikation – spielen in der Kirche eine besondere Rolle. Gerade in Kirche und Diakonie hat Zugehörigkeit zur Kirche und das Konzept der Identität einen sehr viel höheren Stellenwert. Die Zugehörigkeit geht weit über rein arbeitstechnische Aspekte hinaus. Der kirchliche Anspruch auf Loyalität unterscheidet sich wesentlich von dem herkömmlichen dienstlichen Loyalitätsanspruch und reicht schon aus seiner Natur heraus über diesen hinaus⁸. Kirche ist nicht irgendein Arbeitgeber. Für sie kann ihre Glaubwürdigkeit davon abhängen, dass die Beschäftigten sich mit ihrem Selbstverständnis identifizieren oder dieses zumindest respektieren.

Deshalb ist Kirche aufgrund der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts gem. Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. III WRV befugt, im Wege des Vertragsabschlusses ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besondere – über die gewöhnlichen arbeitsrechtlichen Pflichten hinausgehende – Loyalitätsobliegenheiten aufzuerlegen. Diese Verfassungsgarantie beinhaltet laut Bundesverfassungsgericht, dass die Kirchen der Gestaltung des kirchlichen Dienstes das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft aller ihrer Mitarbeiter zugrunde legen können, sie können ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Beachtung der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre auferlegen und von ihnen verlangen, dass sie nicht gegen die fundamentalen Verpflichtungen verstoßen, die sich aus der Zugehörigkeit zur Kirche ergeben und die jedem Kirchenmitglied obliegen⁹.

b) Kirchenrechtliche Grundlage: Art. 9 Buchstabe b der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland

Nach Art. 9 Buchstabe b der Grundordnung kann die EKD Richtlinien für die Rechtsverhältnisse und für die wirtschaftliche Versorgung der Pfarrer und

Pfarrerinnen sowie der übrigen kirchlichen Amtsträger und Amtsträgerinnen aufstellen. Zwar passt die vorliegende Richtlinie vom Wortlaut her nicht zu Artikel 9 Buchstabe b, jedoch muss dieser im Zusammenhang mit Artikeln 7, 8, 10a, 13 und im historischen Kontext gesehen werden.

Betrachtet man Art. 9 Buchstabe b im Gesamtkontext der Grundordnung so bedeutet der Begriff „Richtlinie“ eine Steigerung gegenüber den Begriffen „fördern und unterstützen“ in Artikel 7 und

„Anregungen geben“ in Art. 8. In Abgrenzung zu Artikel 7 und 8 sind Richtlinien nicht nur einzelne Hinweise und Empfehlungen, sondern detaillierter ausgearbeitete Vorschläge. Richtlinien können die umfassende Regelung einer Materie vorsehen, für die – aus bestimmten Gründen – der Erlass eines Kirchengesetzes nicht in Frage kommt¹⁰. Dabei bezwecken sie grundsätzlich das Vorgeben eines rechtlichen Rahmens zur einheitlichen Regelung einer Materie. Artikel 10 a der Grundordnung erlaubt es der EKD, unter bestimmten Voraussetzungen Kirchengesetze mit Wirkung für die Gliedkirchen zu erlassen. Wenn es der EKD möglich ist bezüglich der Arbeitsverhältnisse der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anregungen gem. Artikel 8 und Kirchengesetze gem. Art. 10a der Grundordnung aufzustellen, so muss es ihr auch möglich sein, Richtlinien über den Wortlaut des Artikel 9 Buchstabe b hinaus zu dieser Materie zu verfassen. Dies ergibt sich bereits aus dem Gesamtkontext der Grundordnung. Bestätigt wird dieses Ergebnis von Artikel 13 der Grundordnung, wonach alle oder einzelne Gliedkirchen der EKD mit Zustimmung des Rates einzelne Aufgaben übertragen oder die Entscheidung in Aufgaben überlassen können, für welche die Gliedkirchen zuständig sind. Artikel 13 zeigt, dass der Katalog des Artikel 9 nicht abschließend sein kann. Somit ergibt sich aus Artikel 13 in Verbindung mit Artikel 9 die zulässige Grundlage für die Richtlinie.

Ihrer Rechtsnatur nach sind Richtlinien für die Gliedkirchen unverbindlich. Sie haben zwar einen

⁸ vgl. Mummenhoff, NZA 1990, S. 585, RUFNER, HdbSt-KirchR II, S. 901 ff, 2. Aufl. 1995

⁹ BVerfGE 70, S. 138, 165, ff; vgl. auch Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, S. 80, 4. Aufl. 2003; Mummenhoff, NZA 1990, S. 585, 586 f.

¹⁰ vgl. Brunotte, Die Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland, S. 157, 1954

■ Anlage 2 – Begründung zur Richtlinie

höheren Bindungsanspruch als das „Fördern“ und „Anregen“ nach Artikel 7 und 8. Die Gliedkirchen müssen sie jedoch nicht befolgen und können davon abweichen, setzen sich jedoch in diesem Fall in Widerspruch zu der Richtlinie. Somit sind Richtlinien auch nicht völlig unbeachtlich. Insbesondere wenn sie mit den Gliedkirchen abgestimmt sind, wird ihnen eine stärkere Wirkung zukommen¹¹

Bei der vorliegenden Richtlinie handelt es sich nicht um eine Anregung, da die Regelungsmaterie dafür zu komplex ist. Die Möglichkeit eines Kirchengesetzes wurde bedacht. Die Landeskirchen haben jedoch in ihren Voten einer Richtlinie den Vorzug gegeben. Ein Kirchengesetz schien von der Sache her nicht geboten, vielmehr wurde die Richtlinie als ausreichend angesehen. Die Landeskirchen haben nunmehr die Möglichkeit, die Richtlinie in eigener Verantwortung umzusetzen und dabei auf ihre jeweiligen Bedürfnisse einzugehen. Eine Arbeitsrechtsregelung hätte das gewünschte Ziel, das Vorgeben eines rechtlichen Rahmens, nicht erreicht. Auch ist die Materie nicht Aufgabe der Arbeitsrechtlichen Kommission, Die Festlegung von Zugangsvoraussetzungen und Loyalitätspflichten ist nicht mitbestimmungspflichtig. Vielmehr ist die Definition der beruflichen Anforderungen allein Aufgabe der verfassten Kirche in ihrer Funktion als „Kirche“ und nicht als Arbeitsgeber. Die Zuständigkeit liegt daher nicht bei der Arbeitsrechtlichen Kommission, sondern bei den kirchenleitenden Organen.

Artikel 9 Buchstabe b der Grundordnung muss zudem vor dem Hintergrund historischer Anwendung gesehen werden. Die folgenden Richtlinien, die sich alle mit der Regelung von Arbeitsverhältnissen privatrechtlich beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, sind in der Vergangenheit auf Artikel 9 Buchstabe b der Grundordnung gestützt worden:

- Richtlinien gemäß Art. 9 Buchstabe b der Grundordnung für ein Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechts-

Regelungsgesetz – ARRg) vom 8. Oktober 1976 (ABl.EKD S. 398)

- Kirchliche Dienstvertragsordnung Richtlinien des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 10.06.1970 einschließlich Vergütungsmgruppenplan als Anlage zu § 11 (ABl.EKD 1970, S. 346)
- Muster für ein Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in kirchlichen und diakonischen Dienststellen und Einrichtungen vom 26.05.1972 (ABl.EKD 1972, S. 285).

III Andere bestehende Loyalitätsregelungen im kirchlichen Bereich

a) Im Bereich der Gliedkirchen der EKD

Im Bereich der Gliedkirchen der EKD existieren nur uneinheitliche landeskirchliche Regelungen. Viele Landeskirchen haben nur einzelne Aspekte der beruflichen Anforderungen geregelt. In einigen Fällen beschränkt sich die Regelung der Materie auf eine oder wenige „Generalklauseln“. In manchen Gliedkirchen existieren überhaupt keine Bestimmungen. Häufig sind insbesondere die Einstellungsvoraussetzungen bzw. die Ausnahmen von der Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche detailliert geregelt (so zum Beispiel im Kirchengesetz über die Beschäftigung von Mitarbeitern in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und in der Ordnung der Lippischen Landeskirche über Ausnahmen vom Erfordernis der Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche bei Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern).

Ein Beispiel für detaillierte Regelungen von Zugangsvoraussetzungen und Loyalitätsanforderungen findet sich in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern¹². Die Regelung unterscheidet bei den Einstellungsvoraussetzungen zwischen Aufgaben der Verkündigung, Seelsorge, katechetischen Unterweisung, Leitungsfunktionen und anderen Aufgaben. Geregelt ist, für welche Aufgaben Ausnahmen von der Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche zu-

¹¹ vgl. Brunotte, Die Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland, S. 157, 1954

¹² Amtsblatt für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern 2001, S.6 ff

■ Anlage 2 – Begründung zur Richtlinie

gelassen werden. Für eine Einstellung nicht geeignet ist zum Beispiel, wer sich kirchenfeindlich betätigt und in Verbindung zu einer kirchenfeindlichen Vereinigung steht. Weiterhin geregelt werden die Verpflichtungen der kirchlichen und diakonischen Dienstgeber und die Loyalitätspflichten, wobei eine Abstufung nach Nähe zur evangelischen Kirche und ausgeübter Position erfolgt. Festgehalten wird der Umgang mit Loyalitätsverstößen und mögliche Gründe für eine Kündigung. Auch hier findet sich die Bezugnahme auf Aufgabe und Stellung der jeweiligen Mitarbeiterin/des jeweiligen Mitarbeiters.

b) Katholische Kirche

Die Deutsche Bischofskonferenz hat bereits 1993 die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“¹³ beschlossen, die für alle Beschäftigten der katholischen Kirche und des Caritasverbandes in allen 27 Diözesen gilt. Definiert werden die Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes, Einstellungsvoraussetzungen und Loyalitätsobliegenheiten. Nahe zur katholischen Kirche und Art der ausgeübten Position werden durchweg berücksichtigt.

Im Vergleich zur vorliegenden Richtlinie sind die Anforderungen sehr viel detaillierter ausgestaltet, es werden genauere Vorgaben bezüglich der Anforderungen aufgestellt und eine Vielzahl konkreter Fallgestaltungen aufgezählt. Gründe für eine Kündigung nach der Grundordnung sind zum Beispiel der Kirchenaustritt, das öffentliche Eintreten gegen Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. zum Thema Abtreibung) und schwerwiegende sittliche Verfehlungen. Zu beachten sind aber auch hierbei die Einzelfallumstände und die persönliche Situation des jeweiligen Mitarbeiters oder der jeweiligen Mitarbeiterin.

IV. Ziel der Richtlinie

Ziel der Richtlinie ist es – vor dem Hintergrund der uneinheitlichen landeskirchlichen Regelungen – eine gemeinsame Grundlage für Loyalität im kirch-

lichen Bereich zu schaffen. Dabei ist – wie bereits oben ausgeführt – die Rechtsform als Richtlinie, auch aufgrund der Präferenz der Gliedkirchen, bewusst gewählt worden. Die Richtlinie entfaltet keine unmittelbare rechtliche Wirkung für die Landeskirchen, sondern bedarf zunächst der Umsetzung. § 1 Abs. 1 spricht insoweit eine Empfehlung an die Gliedkirchen aus, ihre entsprechenden Regelungen auf der Grundlage der Richtlinie zu treffen, vorgegeben wird hier also nur ein Rahmen für eine Loyalität. Mehr als einen allgemeinen Rahmen kann die Festlegung von Loyalitätskriterien auch nicht leisten, da Loyalität im Ergebnis keine individuelle Leistung einzelner Personen ist. Vielmehr handelt es sich um eine interpersonelle Leistung, die durch institutionellen Rückhalt gefördert werden muss¹⁴. Vor diesem Hintergrund will die Richtlinie keine einseitigen Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen, sondern an Dienstgeber gleichermaßen. Bewusst werden nur gemeinsame Mindeststandards definiert. Auf detaillierte Beschreibungen von Loyalitätspflichten wurde, anders als bei einem ersten Entwurf aus dem Jahr 1995, der auf der Mitarbeiterseite auf strikte Ablehnung stieß, verzichtet.

Der Entwurf der Richtlinie ist auf heftige Kritik der Mitarbeiterseite gestoßen. Ver.di hat eine Unterschriftenaktion gegen die Richtlinie durchgeführt. Gegen die Richtlinie ist insbesondere eingewendet worden, dass sie nicht auf Art. 9 Buchstabe b der Grundordnung gestützt werden könne. Sie schaffe Arbeitsrecht ohne ein Arbeitsrechtsregelungsverfahren und übergehe damit die Kompetenzen der arbeitsrechtlichen Kommission. Auch verknüpfe die Richtlinie Fragen des Glaubens mit arbeitsrechtlichen Disziplinarmaßnahmen und entbehre einer theologischen Grundlage. Zum Inhalt wird eingewendet, dass die verwendeten Rechtsbegriffe zu unbestimmt seien und ihre Auslegung und Anwendung in der Praxis ungewiss sei. Sie bedeute eine Verschärfung gegenüber bereits bestehenden Regelungen. Problematisch sei auch, dass die Richtlinie die private Lebensführung der Arbeitnehmer erfasse und in diesem Punkt keine deutliche Unter-

¹³ abgedruckt in Wenner, Beschlüsse der Deutschen Bischofskonferenz, Stand: Juli 2001

¹⁴ so Arntzen, Loyalität und Loyalitätsprobleme in kirchlichen Arbeitsverhältnissen, S. 340, 2003

■ Anlage 2 – Begründung zur Richtlinie

scheidung zwischen Mitarbeiter/innen im Verkündigungsdienst und in den übrigen Aufgabenbereichen vornehme.

Die Richtlinie will jedoch keine Verschärfung gegenüber bisher bestehenden Regelungen einführen, sondern nur die bisher gängige Praxis festhalten. Insbesondere soll keine Verhaltensänderung bei den Beschäftigten hervorgerufen werden. Ziel der Richtlinie ist es, das zu erfüllen, was das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluss aus dem Jahr 1985 den Kirchen auferlegt hat, nämlich Grundsätze bezüglich der beruflichen Mitarbeit zu definieren, die sich aus dem Selbstverständnis der Kirche ergeben und nur von dieser festgelegt werden können. Staatliche Gerichte müssen ansonsten im Zweifelsfall bei der verfassten Kirche nachfragen und haben hierauf nur in den oben gezeigten Grenzen Einfluss (Willkürverbot, gute Sitten und ordre public).

Reuter kommt in seinem theologischen Gutachten „Kirchenspezifische Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie“, das er im Auftrag des Rates der EKD im März 2005 erstellt hat, zu dem Ergebnis, dass keine prinzipiellen theologischen Bedenken gegen die Richtlinie bestehen. Er betont im Zusammenhang mit dem Merkmal der Kirchenzugehörigkeit, dass auch eine offene Kirche bleiben müsse. Die Kirche muss laut Reuter sowohl aus rechtlicher als auch aus theologischer Sicht erkennbar Kirche bleiben können und um dies zu gewährleisten, die notwendigen rechtlichen Rahmenbedingungen schaffen können.

B. Inhalt der Richtlinie und die einzelnen Bestimmungen

Die Richtlinie regelt im wesentlichen zwei Aspekte. Zum einen werden die Zugangsvoraussetzungen zur beruflichen Tätigkeit in Kirche und Diakonie geregelt, zum anderen werden die wesentlichen Loyalitätspflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgehalten. Die Zugangsvoraussetzungen sind in § 3 festgehalten, die Anforderungen an die berufliche Mitarbeit sind in §§ 2 und 4 festgehalten, wobei § 2 I im wesentlichen den Wortlaut aus der

Präambel des MVG.EKD und aus § 2 DVO.EKD wiedergibt. § 2 II spricht eine Verpflichtung des Dienstgebers aus. § 4 nimmt eine Abstufung dergestalt vor, dass an Personen, die im Bereich der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung arbeiten, höhere Anforderungen gestellt werden. § 5 regelt die Vorgehensweise bei Verstößen, wobei ausdrücklich Gespräch und Beratung im Vordergrund stehen, die Kündigung ist ultima ratio. § 6 sieht eine Öffnungsklausel vor, nach der gliedkirchliche Regelungen, die über die Anforderungen der Ordnung hinausgehen, nicht berührt werden. Damit soll der Befürchtung Rechnung getragen werden, dass weitergehende Regelungen, die in einigen Gliedkirchen bestehen, zurückgenommen werden müssten.

Zu § 1

Nach den ersten Meinungsäußerungen der Landeskirchen und den Beratungen der Leitenden Juristen/innen wird der Beschluss der Ordnung als Richtlinie des Rates nach Artikel 9 Grundordnung der EKD gegenüber einem Kirchengesetz präferiert.

Abs. 2 nimmt die Formulierung von § 1 Abs. 2 Satz 1 des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen auf. Die Spezialregelung in Satz 2 in Bezug auf die Freikirchen ist erforderlich, da diese regelmäßig Mitgliedstatus in den Diakonischen Werken haben.

Zu § 2

Abs. 1 Sätze 1 und 2 sind in vergleichbarem Wortlaut in der Präambel zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen enthalten.

Im Gegenzug zur Mitwirkung der Mitarbeiterschaft am Verkündigungsauftrag sind nach Abs. 2 die Dienstgeber verpflichtet, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen der Arbeit vertraut zu machen. Weiterhin sind sie gehalten, entsprechende Fortbildungsangebote zu fördern.

Zu § 3

Abs. 1 enthält den Grundsatz, dass von kirchlichen und diakonischen Dienstgebern regelmäßig Personen eingestellt werden sollen, die der evangelischen Kirche angehören.

■ Anlage 2 – Begründung zur Richtlinie

Abs. 2 ermöglicht Ausnahmen von diesem Grundsatz, wenn die Aufgaben nicht zur Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung gehören. Für andere Aufgabenfelder können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausnahmsweise angestellt werden, die einer anderen christlichen Kirche angehören. Wenn für diese Aufgabenfelder auch keine anderen Christen gewonnen werden können, können als weitere Ausnahme (von der „Soll“-Vorschrift) auch andere Personen eingestellt werden.

Für diese Ausnahmen zieht Abs. 3 eine Grenze. Wer aus der evangelischen Kirche ausgetreten ist kann für eine Einstellung nicht in Betracht kommen. Dies kann auch bei Austritt aus einer anderen christlichen Kirche der Fall sein. Hier bedarf es aber einer Entscheidung nach den Umständen des Einzelfalles.

Für alle Mitarbeiter/innen gilt, dass sie bei der Erfüllung des Verkündigungsauftrages mitwirken.

Zu § 4

Während des Arbeitsverhältnisses sieht § 4 eine Differenzierung vor. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich loyal zu verhalten und übernehmen je nach Aufgabenbereich Verantwortung für

die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verkündigungsdienst oder mit Aufgaben, die im inhaltlichen Kontext zum Verkündigungsdienst stehen, stehen unter einer demgegenüber herausgehobenen Erwartung, dass ihre inner- und außerdienstliche Lebensführung der übernommenen Verantwortung entspricht.

Absätze 2 bis 4 sehen eine konfessionsspezifische Abstufung der Anforderungen vor.

Zu § 5

Abs. 1 definiert die Verfahrensstufe, mit der der Dienstgeber auf Verstöße gegen berufliche Anforderungen reagieren soll. Dabei wird das *ultima-ratio*-Prinzip der Kündigung unterstrichen.

In Abs. 2 ist (wie in allen vorhandenen gliedkirchlichen Regelungen) vorgesehen, dass der Austritt aus der evangelischen Kirche ein Grund zur außerordentlichen Kündigung ist.

Zu § 6

In einigen Landeskirchen bestehen für besondere Berufsgruppen weitergehende Regelungen, die nach § 6 unberührt bleiben.

Impressum

Diakonisches Werk der
Evangelischen Kirche
in Deutschland e. V.
Stafflenbergstraße 76
70184 Stuttgart

Verantwortlich für die Reihe:
Andreas Wagner
Zentrum Kommunikation
Postfach 10 11 42
70010 Stuttgart
Telefon: +49 711 21 59-454
Telefax: +49 711 21 59-566
redaktion@diakonie.de
www.diakonie.de

Kontakt:
Anke Soll-Paschen
Arbeitsfeld Migration,
Integrationsberatung und
-begleitung
Zentrum Familie, Integration,
Bildung und Armut
Telefon +49 30 83001-771
migration@diakonie.de
und
Dr. Silke Köser
Arbeitsfeld Theologie
Stabsstelle Vorstand
Zentren
Telefon +49 30 83001-141
koeser@diakonie.de

Layout:
H. M. Saecker, A. Stiefel

Bestellungen:
Zentraler Vertrieb des
Diakonischen Werkes
der Evangelischen Kirche
in Deutschland e. V.
Karlsruher Straße 11
70771 Leinfelden-
Echterdingen
Telefon: +49 711 902 16-50
Telefax: +49 711 797 75 02
vertrieb@diakonie.de

Die Texte, die wir in der
Publikationsreihe Diakonie
Texte veröffentlichen, sind
im Internet frei zugänglich.
Sie können dort zu nicht-
kommerziellen Zwecken
heruntergeladen und ver-
vielfältigt werden.
Diakonie Texte finden Sie
unter www.diakonie.de/Texte
Im Vorspann der jeweiligen
Ausgabe im Internet finden
Sie Informationen, zu
welchem Preis Diakonie
Texte gedruckt im Zentralen
Vertrieb bestellt werden
können.

© Oktober 2008 · 1. Auflage
ISBN 978-3-937291-83-3

Druck:
Zentraler Vertrieb des
Diakonischen Werkes
der Evangelischen Kirche
in Deutschland e. V.
Karlsruher Straße 11
70771 Leinfelden-
Echterdingen

www.diakonie.de

**Diakonisches Werk
der Evangelischen Kirche
in Deutschland e. V.**

Staffenbergstraße 76
70184 Stuttgart

Telefon: +49 711 21 59-0
Telefax: +49 711 21 59-288
diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de