

## Impulsreferat

### „Vom Kreuz zum Kopftuch: Interkulturalität als Identifikationsverlust der Diakonie?“

von Pastor Dr. Ingo Habenicht  
Vorsitzender des Vorstands des Ev. Johanneswerks, Bielefeld

### Jahresempfang der Diakonie Altholstein Mittwoch, 11. September 2013, Neumünster

Sehr geehrter Herr Deicke, sehr geehrte Damen und Herren,

herzlichen Dank für Ihre Einladung, heute zu Ihnen über die interkulturelle Öffnung in der Diakonie zu reden. Mit diesem Thema begann ich mich zu beschäftigen, als ich Vorstand im Diakonischen Werk Hamburg war, dort verantwortlich für rund zwanzig Einrichtungen der Großstadtdiakonie. Heute, als Vorstandsvorsitzender des Ev. Johanneswerks, treibt es mich weiter um. Rund 6.200 Mitarbeitende beschäftigen wir in ganz Nordrhein-Westfalen, zur Hälfte in der Altenhilfe, zu einem Viertel in der Eingliederungshilfe, das restliche Viertel umfasst Kliniken, pädagogische Angebote sowie auch zwei regionale diakonische Werke, die wir zusammen mit zwei Kirchenkreisen betreiben.

Seit langem haben wir eine Kundenzeitschrift, die wir dieses Jahr komplett neu gestaltet haben. Im Juni erschien die Erstausgabe. Auf dem Titelblatt: Eine muslimische Pflegekraft mit Kopftuch. 259 unserer Mitarbeitenden stammen aus 47 Nationen, rund zehn Prozent haben einen Migrationshintergrund. Einige davon stellen wir in dem Heft auch vor. Zum Beispiel von der Elfenbeinküste, aus China, mit familiären Wurzeln in Polen, Marokko und Bosnien-Herzogowina. Die Erstausgabe unseres diakonischen Magazins mit Muslima und Kopftuch! Ich war gespannt auf die Reaktionen. Würde man uns „Selbstsäkularisierung“ vorwerfen? Oder, dass wir vom Kreuz zum Kopftuch gewechselt hätten?

Der elfte September ist heute. Der gehört mit zu unserem Thema. Was 2001 Tausende von Menschen grauenvoll das Leben gekostet hat, hat es interkulturellen Anliegen nicht gerade einfacher gemacht.

Unbewusste Ängste und offene Ressentiments gegenüber Fremden sind weltweit zu finden. Leicht vergessen auch wir, dass die meisten Menschen anderer kultureller Herkunft genauso harmlos sind wie wir selbst. Schnell fühlen wir uns bedroht, wollen mit Fremden nichts zu tun haben. Ohnehin, im Handeln unserer Kirche wird viel zu selten konkret, dass alle Menschen Gottes Kinder sind. Unsere Kirchengemeinden haben sich meist auf wenige Milieus unserer Gesellschaft konzentriert. Und in der Diakonie steht hier auch nicht alles zum Besten.

Ich sage das ohne Vorwurf, denn ich kenne das auch von mir selbst. Vor rund sieben Jahren im Diakonischen Werk Hamburg war Interkulturalität auch mir noch ein eher lästiges Anliegen. Damals sagte eine Mitarbeiterin zu mir: „Wir müssen unsere Einrichtungen interkulturell öffnen.“ Und ich dachte: „Auch das noch! Wir haben doch wirklich schon genug zu tun.“ Das habe ich ihr so natürlich nicht gesagt. Sondern sie erst einmal vertröstet. Bald wäre ich auf einem passenden Kongress, danach könnten wir weitersehen.

Auf dem Kongress sah ich dann Videoaufnahmen eines Engländers, der im Londoner Stadtteil Soho eine Beratungsstelle leitete. Er zeigte uns Aufnahmen seiner psychotherapeutischen Arbeit. Eine Szene ereignete sich in einem Einkaufszentrum auf einer Bank. Der Therapeut saß neben einer Chinesin, die nie die Schwelle seiner Beratungsstelle überschritten hätte. Sie stimmte mir fremdartig erscheinende chinesische Gesänge an. Und er hörte ihr zu, um Zugang zu ihrer Seele zu gewinnen. „Den Juden ein Jude werden, den Griechinnen eine Griechin“, dachte ich in Anlehnung an Paulus, als ich das Video sah.

Das war mein, wenn Sie so wollen, interkulturelles Bekehrungserlebnis. Seitdem arbeite ich daran, unsere diakonischen Hilfeleistungen möglichst für Menschen aller Herkunft zu öffnen. Denn Diakonie verstehe ich als soziale, als Hilfe gebende, als heilende und unterstützende Arbeit der evangelischen Kirchen, auf biblischer Grundlage und theologisch verantwortet. Sie ist für jeden Menschen da, der von uns Hilfe will, ohne Voraussetzungen und ohne Nebenzwecke. So, wie es im Gleichnis vom Endgericht in Matthäus 25 oder beim barmherzigen Samariter in Lukas 10 beschrieben ist. Es geht um Hilfe für Menschen um der Menschen willen, nichts weniger, nichts anderes.

Vor Jahrzehnten stammten die Menschen, die Hilfe bei uns suchten, weit überwiegend aus Deutschland. Interkulturelle Öffnung war damals kein Thema. Heute sieht das im Einwanderungsland Deutschland ganz anders aus. 11,7 % aller Menschen in Schleswig-Holstein haben einen Migrationshintergrund, schreiben Sie in Ihrer Einladung zum heutigen Abend. Hier in Neumünster sind es sogar 16,6 %, in Kiel 19,1 %, also knapp ein Fünftel. Je jünger die Menschen sind, desto höher wird zudem der Anteil: Jedes zweite Kind in Hamburg unter fünf Jahren hat einen Migrationshintergrund.

Menschen mit Migrationshintergrund erfahren unsere diakonische Unterstützung in speziellen Einrichtungen, wie zum Beispiel in Migrationsberatungs- und Flüchtlingsberatungsstellen, wie sie ja auch zur Diakonie Altholstein gehören. Solche Einrichtungen sind auf Migrantinnen und Migranten spezialisiert, und diese diakonische Arbeit ist notwendig und hilfreich.

Immer mehr benötigen Menschen mit Migrationshintergrund jedoch auch unsere üblichen diakonischen Regelangebote, also in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, in Krankenhäusern, in Diakoniestationen, in Kindergärten und Beratungsstellen. Doch dort erreichen wir diese Menschen oft gar nicht. Und wenn sie zu uns kommen, läuft so manches schief. Missverständnisse bis hin zum Unverständnis tauchen auf beiden Seiten auf. Nicht immer so krass, wie in einem unserer Krankenhäuser, wo eine Patientin aus Riad anfang zu schreien und sich die Bettdecke über den Kopf warf, als männliche Ärzte ihr Krankenzimmer zur Visite betraten. Auch nicht immer so harmlos wie dann, wenn deutsche Mitarbeitende ausländische Pflegekräfte bitten, die „Ente“ zu holen, und damit keinen Wasservogel meinen, sondern eine Urinflasche.

Die kulturellen Unterschiede reichen jedoch meist tiefer als in diesen Beispielen. Unverständnis, Schamgefühle, Ärger, auch Behandlungsfehler in Therapie und Pflege können die Folge sein. Deshalb müssen wir kulturelle und religiöse Unterschiede kennen und beachten. Dazu gehört, als erstes die betroffenen Menschen selbst zu befragen. Beispielsweise haben wir türkische Migranten (Pflegebedürftige und pflegende Angehörige) in ihrer Muttersprache interviewt, was für eine Pflege sie sich im Alter wünschen. Die Befragten lehnten stationäre Altenpflegeeinrichtungen weitgehend ab, waren aber an barrierefreien Wohnungen mit ambulanter Versorgung sowie an Wohngemeinschaften für demenzkranke Menschen sehr interessiert.

Hat man auf diese Weise Erkenntnisse gewonnen, ist deren Umsetzung noch keinesfalls garantiert. Obwohl wir beispielsweise nun im Johanneswerk wissen, dass türkische Menschen sich im Alter gern ambulant versorgen lassen würden, haben wir in unseren drei Bielefelder Diakoniestationen jeweils nur einen einzigen türkischen Kunden. Und es kommt vor, dass bei Anfragen türkischer Menschen, ob unser ambulanter Dienst auch in ihrer Muttersprache pflegen könnte, Mitarbeitende auf einen anderen, türkischen Pflegedienst verweisen, obwohl wir selbst vier türkische Pflegekräfte haben.

Interkulturelle Öffnung ist also ein komplexes Geschehen. Die Betroffenen einbeziehen, gewonnene Erkenntnisse umsetzen und dann vor allem unsere Mitarbeitenden interkulturell sensibilisieren. Entsprechende Trainings helfen, sich selbst, seine Wahrnehmungseinstellungen und Vorurteile kennenzulernen, dem Fremden offen zu begegnen, sich Kenntnisse über andere Kulturen und Religionen anzueignen und sich vor vorschnellen Urteilen möglichst zu hüten. Auch über Sprachschwierigkeiten müssen wir nachdenken. Beispielsweise bringen ältere Migrantinnen oft ihre Kinder zum Dolmetschen häufig sehr intimer Themen mit. Soll das etwa so bleiben?

Doch die bisher beschriebenen Wege zur interkulturellen Öffnung reichen nicht aus. Wir benötigen vielmehr in der Diakonie an vielen Stellen auch Mitarbeitende, die den Migrationshintergrund ihrer Klientel teilen. Oft wird das auch beinhalten, dass diese Mitarbeitenden einem anderen als dem christlichen Glauben angehören. Denn Interkulturalität und Interreligiosität sind zwei Seiten derselben Medaille: Vielleicht kann man sie theoretisch unterscheiden, doch praktisch gehören sie in der Regel zusammen.

Es gibt inzwischen zahllose diakonische Aufgaben, für die unsere klassische Mitarbeiterschaft mit weißer Haut, evangelischem Glauben und viele Generationen umfassender deutscher Herkunft allein nicht geeignet ist. Ein Beispiel aus meiner Hamburger Zeit: Im Stadtteil Hamburg-Altona lebten damals ca. 70 % Menschen mit türkischem Migrationshintergrund. In der kommunalen Erziehungsberatung war ihr Anteil mit 70 % ebenso hoch, in unserer diakonischen Einrichtung ganz in der Nähe lag er bei nur 17 %. Dieser Anteil erhöhte sich schlagartig, als wir eine Muslima mit Kopftuch einstellten.

Oder: Die Arbeit der Stadtteilmütter der Diakonie in Berlin-Neukölln, die afghanische Familien in ihren Wohnungen aufsuchen, ist nur durch Mitarbeiterinnen zu leisten, die genau diesen kulturellen und religiösen Hintergrund teilen.

Oder wenn ich an die neue Wohnanlage Ihres Diakoniewerks in Kiel-Gaarden denke, wo Sie in der Demenzwohngemeinschaft ein Viertel Menschen mit Migrationshintergrund versorgen wollen: Ich meine, dort werden Mitarbeitende mit Migrationshintergrund benötigt, um den Menschen mit Migrationshintergrund, die aufgrund ihrer Demenz vor allem emotional reagieren, massive Fremdheitsgefühle und auch Desorientierung zu ersparen.

2005 hat der Rat der EKD die sogenannte Loyalitätsrichtlinie verabschiedet. Danach sind Ausnahmen von der bei uns normalerweise erforderlichen Kirchenmitgliedschaft unserer Mitarbeitenden zulässig, wenn – ich zitiere - „andere geeignete Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter nicht zu gewinnen sind“. Wir dürfen das heute nicht nur bezogen auf die Fälle verstehen, wo sich gerade mal keiner bewirbt, der zur Kirche gehört. Sondern viel grundsätzlicher: In einem ambulanten diakonischen Dienst der Altenhilfe benötigen wir auch Mitarbeitende muslimischen Glaubens. In vielen evangelischen Kindergärten sollten auch Mitarbeitende türkischer Abstammung arbeiten. In Werkstätten für Menschen mit Behinderungen brauchen wir Mitarbeitende, die Kultur und Religion vieler dort Beschäftigter mit Migrationshintergrund aus ihrer eigenen Biographie kennen. Ob wir es wahrhaben wollen oder nicht: „Evangelisch“ kann bedeuten: „für den diakonischen Auftrag an diesem Arbeitsplatz ungeeignet“. Schon beim Verfassen einer Stellenausschreibung kann man sich also fragen: Benötigen wir hier eine Mitarbeiterin, einen Mitarbeiter mit Migrationshintergrund?

Seit dem 20. November vergangenen Jahres kann man solche Überlegungen wieder unbefangener äußern. Denn im letzten Jahr stritten wir noch vor den Arbeitsgerichten Deutschlands für die Zukunft unseres diakonischen Dienstrechts. Die Angst war im Raum, Gerichte könnten uns unser Selbstbestimmungsrecht hier eventuell nehmen, weil wir längst viele Nicht-Kirchenmitglieder unter unseren Mitarbeitenden haben. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts ist jedoch erfreulich klar. Ich zitiere: Am kirchlichen Auftrag „... wirken alle Beschäftigten durch ihre Tätigkeit und demnach ungeachtet ihres individuellen Glaubens oder ihrer weltanschaulichen Überzeugungen mit ... Die Dienstgemeinschaft hängt deshalb nicht davon ab, ob oder in welchem Umfang nicht evangelische Christen oder Nichtchristen in einer kirchlichen Einrichtung beschäftigt sind.“ Das entspricht meiner theologischen Überzeugung, dass Dienstgemeinschaft und Glaubensgemeinschaft nicht dasselbe sind. Auch arbeitsrechtlich ist damit der Weg frei geblieben zu einem Verständnis unseres diakonischen

Dienstes, der Menschen anderen Glaubens und anderer Kulturen dort mit hinein nimmt, wo das um des Auftrags willen notwendig ist.

Nicht Selbstsäkularisierung, sondern Selbstbestimmung bleibt also unser Ansatz. Forderungen anderer gesellschaftlicher Gruppen aus manchmal sehr fragwürdigen Motiven können wir uns daher weiterhin getrost entgegenstellen. Nein, wir müssen uns nicht deshalb interkulturell öffnen, weil der weitaus größte Teil unserer Diakonie-Finzen aus der öffentlichen Hand und den Sozialkassen stammt. Auch nicht deshalb, weil wir mit fast einer halben Million Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber Deutschlands sind. Oder, weil wir Menschen diskriminieren würden, wenn sie nicht bei uns arbeiten dürfen. Solche Argumentationsgänge sind vereinfachend und falsch. Auch geht es nicht darum, auf interkulturellem Wege den absehbaren Fachkräftemangel zu beheben oder die weitgehende Entkirchlichung im Osten Deutschlands auszugleichen. Doch andererseits: Öffnen wir uns interkulturell, haben wir hier zusätzliche Chancen und Gewinne. Und können selbstverständlich auch künftig Mitarbeitende entlassen, die aus der Kirche austreten. Denn mit der Anstellung von Menschen anderer religiöser Prägungen aus guten diakonischen Gründen hat diese Thematik nicht das Geringste zu tun.

Aus unserem diakonischen Auftrag heraus werden wir also in unserer multikulturell zusammengesetzten Gesellschaft auch Mitarbeitende mit nicht-christlichen religiösen Bekenntnissen einstellen. Dabei geht es nicht darum, das wahllos zu tun. Oder den absurden Versuch zu starten, für jede potentielle Nutznießerin der Diakonie eine Mitarbeiterin passender Nationalität und Religiosität vorhalten zu wollen. Eine gute, für unsere diakonische Arbeit notwendige Mischung unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – mit anderen Worten: Diversity - muss vielmehr das Ziel sein.

Dabei sollten wir möglichst die Spaltungsprozesse, die in unserer Gesellschaft im Blick auf zugewanderte Menschen am Wirken sind, nun nicht auch noch in unseren diakonischen Einrichtungen wiederholen. Ich kenne eine Familien- und Erziehungsberatungsstelle, in der ein sozusagen „deutsches“ Team nach den bei uns üblichen Beratungsstandards arbeitet. Dort arbeiten aber auch zwei türkische Beraterinnen, die ein separates, ja abgespaltenes Duo in dieser Einrichtung bilden, und über deren fachliches Vorgehen die anderen immer etwas die Nase rümpfen. Oder wir haben deutsch sprechende, evangelische Pflgeteams in unseren Altenheimen, und russisch sprechende Küchenteams in den dazugehörigen Großküchen im Keller. Solche Spaltungen in unseren Mitarbeiterschaften spiegeln die schwierige Lage in unserer Gesellschaft wieder und lösen keine Probleme, sondern verschärfen sie. Interkulturelle Kompetenz lässt sich also nicht an bestimmte Mitarbeitergruppen delegieren, sie geht uns alle an!

Es bleibt die Frage, wie wir unser diakonisches Selbstverständnis bewahren, weiterentwickeln und erkennbar zeigen können, wenn wir Arbeitsplätze bei uns auch mit Menschen besetzen, die unseren evangelischen Glauben nicht teilen. In Ihrer Mitarbeiterzeitung vom April diesen Jahres haben Sie diese Frage ja aktiv aufgegriffen.

Natürlich wird immer ein Großteil derjenigen, die in der Diakonie arbeiten, auch künftig einer evangelischen Kirche angehören müssen. Nur so können wir als Diakonie „handelnde Kirche“ sein. Doch gehören Nichtchristinnen und Nichtchristen eben auch zur Dienstgemeinschaft. Die für die Realisierung unseres diakonischen Auftrags notwendige Mischung in den religiösen Bekenntnissen unserer Mitarbeitenden dürfen wir jedoch nicht nach Entgeltgruppen sortieren. Nach dem Motto: Je weniger eine Mitarbeitende verdient, desto unwichtiger ist die Kirchenmitgliedschaft. Also beispielsweise muslimische Azubis ja, muslimische Mitarbeiter nein. Oder: Interreligiöse Öffnung ja, aber bei Führungskräften nicht. Mit solchen Konzepten und Handlungsweisen verlieren wir teilweise die besten unserer Mitarbeitenden, beschädigen diese und uns selbst, werden unglaubwürdig und vernachlässigen unseren diakonischen Auftrag. Evangelische Identität bewahren wir so jedenfalls nicht, sondern verraten sie.

Die von mir schon zitierte Loyalitätsrichtlinie der EKD tappt genau in diese Falle, hat aber zugleich auch einen anderen, besseren Weg gewiesen: „Es ist Aufgabe der kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen.“ Als diakonische Träger haben wir hier eine Bringschuld, und die nehmen wir im Johanneswerk sehr ernst. Allgemeine Glaubenskurse bieten wir bewusst nicht an, denn der persönliche Glaube bleibt ein geschützter, privater Bereich. Doch wir verpflichten zu theologisch-diakonischen Grundqualifikationen und Weiterbildungen. Denn alle Mitarbeitenden müssen wissen, wie wir uns als Diakonie verstehen. Sie müssen auskunftsfähig sein zu unserer Identität und sich loyal dazu zeigen. Das gilt für die, die zur Kirche gehören, genauso wie für die, die außerhalb der christlichen Kirchen stehen.

An vielen Stellen in Diakonie und Kirche mehren sich Stimmen, die dem ähneln, was ich Ihnen jetzt vorgetragen habe. Das freut mich, denn ich halte das für geboten. Reaktionen auf das Titelbild unseres neuen Magazins mit der Muslima mit Kopftuch blieben übrigens aus. Ich bin gespannt, wie Sie nun reagieren werden. Ich freue mich auf anregende weitere Diskussionen heute Abend und danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.