

bethel»wissen

Fachthemenreihe der Stiftungen Sarepta | Nazareth

Ausgabe 14

» THEMA DIVERSITÄT



Autor: Philipp Katzmann

ISSN 2364-02940

› VIelfalt und religiöse Diversität Herausforderung und Stärke

» Das evangelische Klinikum Bethel und das Krankenhaus Mara sind Orte der Begegnung – nicht nur von Patientinnen und Patienten, sondern auch von Mitarbeitenden aus über 100 Nationen. Verbunden mit dieser großen internationalen Vielfalt sind rund zwanzig verschiedene christliche Konfessionen und Religionen – gesellschaftliche Diversität in unterschiedlichen Facetten für uns als großem Arbeitgeber mit über fünftausend Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bielefeld und der Region Ostwestfalen-Lippe.

Als konfessionelles Krankenhaus mit über einhundertjähriger Geschichte verstehen wir unsere christliche Prägung als Grundlage für Offenheit, Respekt und Nächstenliebe. Unser Auftrag ist es, Menschen unabhängig von Herkunft, Religion oder Weltanschauung medizinisch und menschlich bestmöglich zu begleiten. Dazu gehören auch die Anerkennung und Wertschätzung der religiösen und kulturellen Vielfalt. Unser Alltag wird reicher dadurch. Darum schaffen wir Räume für Dialog und interkulturelles Lernen. Religiöse Bedürfnisse – sei es durch Gebet, seelsorgerliche Gespräche oder durch Beachtung von Speise- und Feiertagsgewohnheiten – finden bei uns Berücksichtigung. Zugleich ist es unsere unternehmerische Verantwortung Kultursensibilität strukturell zu verankern und konsequent Haltung gegen Rassismus und Diskriminierung zu zeigen. Die Geschäftsführung hat deshalb eine Arbeitsgruppe unter Leitung der Stabsstelle Klinische Ethik eingesetzt, die diese Themen sammelt, diskutiert und ggf. Maßnahmen empfiehlt. Daneben nutzen wir Formate wie die jährlichen „Herbstgespräche“ um Orte der Begegnung und Diskussion für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu u.a. diesen Themen zu schaffen.

Vielfalt ist eine Herausforderung, aber aus meiner Sicht vor allem eine Stärke. Sie macht unser Krankenhaus zu einem lebendigen Ort, an dem Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven zusammenarbeiten und voneinander lernen können.

Trotz unterschiedlicher Prägung oder religiöser Entscheidung besteht für mich das gemeinsame Ziel darin, Menschen, die sich in gesundheitlichen Krisen befinden, professionell und kompetent zu begleiten und sie in ihrer jeweiligen Situation zu unterstützen. Im klinischen Alltag zeigt sich dabei der Reichtum der Vielfalt. Denn auch Patientinnen und Patienten kommen mit ihrer ganz eigenen Prägung – wie gut, wenn Mitarbeitende ihre Sprache und kulturelle Kenntnis teilen. Dies entlastet in vielen Situationen; sowohl Patientinnen und Patienten als auch Kolleginnen und Kollegen. Ein Beispiel: Nach einem Verkehrsunfall wird eine Familie ukrainischer Herkunft eingeliefert, die sich auf der Durchreise befindet. Vier Menschen, die unterschiedliche Verletzungen aufweisen. Eine Person liegt im Sterben. Ein ärztlicher Kollege der Notaufnahme, selbst Muttersprachler, hilft in der komplexen Versorgungssituation zu dolmetschen und die Situation zu begleiten.

Gottesdienst und Seelsorge sind grundsätzlich ein offenes Angebot für alle Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. An allen Standorten unserer Klinik verfügen wir über Kapellen und Gemeinschaftsräume, in denen wöchentliche Gottesdienste stattfinden. Zugleich laden wir in diese Räume auch Angehörige anderer Religionen ein, um sie als Ort des Gebetes zu nutzen. Diese Möglichkeit zum ritualisierten, persönlichen Gebet nutzen i.d.R. muslimische Menschen. An einem Standort bieten wir, historisch gewachsen, einen eigenen Gebetsraum an.

„WER DEN EIGENEN
GLAUBEN KENNT UND
DARIN VERWURZELT IST,
KANN EIN GESPRÄCH
MIT MENSCHEN ANDERER
RELIGIÖSER ÜBERZEUGUNG
AUF AUGENHÖHE
FÜHREN.“

Außerdem stehen wir mit Seelsorgerinnen und Seelsorgern verschiedener Religionsgemeinschaften in Kontakt, die wir bei Bedarf einbeziehen. In Kidron, der Abteilung für Kinderepilepsie, begleitet beispielsweise eine muslimische Seelsorgerin bei Bedarf Mütter, die häufig über einen langen Zeitraum stationär aufgenommen sind. Da die Klinik einen bundesweiten Einzugsbereich hat, ist die eigene Familie häufig weit entfernt. Es zeigt sich, dass die häufig jungen Frauen von dieser Begleitung profitieren.

Religiöse Diversität führt uns aber auch zu offenen und zu klärenden Fragen: Vor wenigen Jahren wendeten sich immer mehr Führungskräfte an die Geschäftsführung – Hintergrund war die Unsicherheit im Umgang mit Bewerbungen von Frauen, für die es selbstverständlich ist, eine Kopfbedeckung zu tragen.

Diese Anfragen hatten vor allem im pflegerischen und ärztlichen Bereich, auch in der Entwicklung als jungem Universitätsklinikum, zugenommen und wurden je nach Einzelfall entschieden.

Vor dem Hintergrund unterschiedlicher Sichtweisen zu der Frage, ob das Tragen eines Kopftuches mit der diakonischen Identität vereinbar ist, haben wir uns in einer interprofessionellen und interreligiösen Arbeitsgruppe diesem Thema gewidmet und Überlegungen verfasst.

Ein Auszug daraus sei an dieser Stelle beispielhaft angeführt, um diese Überlegungen zu diesem konkreten Thema zu verdeutlichen und möglicherweise zu bedenkende Aspekte für unser Haus aufzuzeigen.

Vorbemerkungen

Die von Bodelschwingschen Stiftungen Bethel haben in einem Positionspapier zur „kulturellen und religiösen Vielfalt“ deutlich gemacht, dass die christliche Identität unverrückbare Basis der gemeinsamen Arbeit ist. In der Achtung und Wertschätzung anderer Religionen heißt es: „Wer den eigenen Glauben gut kennt und darin verwurzelt ist, kann ein Gespräch mit Menschen anderer religiöser Überzeugung auf Augenhöhe führen.“ Und mehr noch: „Menschen dürfen nicht mit religiösen Begründungen diskriminiert oder ihrer Rechte und Würde beraubt werden.“

Ethisch-diakonische Perspektive

Als christliches Haus im Gesundheitswesen ist unsere Basis ein diakonischer Auftrag, der immer auch ausstrahlt in die Gesellschaft. Als „Kirche in der Welt“ sind wir im Spannungsfeld eigener Werte und weltlicher Realitäten unterwegs. Gerade aber im Bereich der Krankenfürsorge ergibt sich zwischen unterschiedlichen Kulturen eine gemeinsame Wertebasis. Menschen folgen dem ethischen Leitgedanken Anderen in gesundheitlichen Krisen beizustehen und ihnen eine bestmögliche Versorgung zu bieten. Für ein diakonisches Haus entsteht daraus die Chance, integrierend zu wirken und zum gesellschaftlichen Frieden beizutragen. Die polarisierenden und kriegstreibenden Kräfte dieser Welt zeigen, wie unbedingt notwendig das ist.

Zudem ist aus Sicht der Patientinnen und Patienten zu konstatieren, dass diese von Menschen profitieren, die Kenntnis über unterschiedliche kulturelle Prägungen mitbringen. Nicht selten gehen Erkrankungen mit Einschränkungen unterschiedlicher Formen (physisch, kognitiv, (zeitweise) verbal) einher. Es finden sich also häufig Kommunikationshürden als zusätzliche Problematik in krisenhafter Krankheitssituation. Gerade an diesen Stellen leisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die kulturelles Hintergrundwissen mitbringen, einen entscheidenden Beitrag zur Entlastung und Vertrauensbildung für alle Seiten sowie zur seelischen Stabilisierung von Patientinnen und Patienten sowie ihren Angehörigen.

Praktische Überlegungen

Bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden kommt schon immer dem Gesamteindruck, den ein Bewerber bzw. eine Bewerberin vermittelt, eine entscheidende Bedeutung zu. Die Kompetenz von Führungskräften, diese nicht nur bezüglich der fachlichen Eignung zu bewerten, sondern im Blick auf die Werteorientierung, setzen wir seit Langem voraus. Dies gilt auch bei Menschen, die formal einer christlichen Kirche angehören.

Unbedingt zu beachten ist, dass es klinische Bereiche gibt, die in der Darstellung kultureller oder religiöser Symbole eine besondere Sensibilität verlangen. Beispielsweise ist im psychotherapeutischen Kontext jeweils zu prüfen, ob die Kopfbedeckung für den Prozess förderlich ist oder besser darauf zu verzichten ist. Hier bedarf es einer verantwortlichen Beurteilung der jeweiligen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger, nach denen dann zu handeln ist.



Name: Philipp Katzmann

Funktion: Theologischer Direktor

Bereich: Evangelisches Klinikum Bethel/
Krankenhaus Mara

So die Ausführungen der Arbeitsgruppe. In der Folge dieser Überlegungen wurde in die Dienstanweisung „Äußeres Erscheinungsbild“ das Tragen eines einheitlich weißen Dienstkopftuches aufgenommen. Die Kopfbedeckung muss so befestigt werden, dass ein Verrutschen oder Herabfallen unmöglich ist, während die Unterarme frei sein müssen. Was dieses Beispiel zeigt: Religiöse Diversität und ein Festhalten an einem gemeinschaftlichen Auftreten sind möglich.

Es gibt zahlreiche andere Beispiele, die angeführt werden könnten, um die verschiedenen Dimensionen kultureller und religiöser Vielfalt zu beleuchten. Dies soll beispielhaft eins sein.

Zusammenfassend wird deutlich, dass religiöse Vielfalt auch immer mit kultureller Vielfalt korrespondiert. Auch hier bietet sich kein einheitliches Bild. So finden sich in den verschiedenen christlichen Konfessionen unseres Hauses Menschen unterschiedlicher kultureller Prägung. Dies gilt aber beispielsweise auch für muslimische Menschen. Entscheidend ist, dass es benannte Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner gibt, die entsprechende Themen aufgreifen, Prozesse ggf. anstoßen und begleiten und miteinander verhältnismäßige Lösungen gefunden werden. ■

