

Ausgabe 2

» THEMA **RELIGIÖSE UND KULTURELLE VIELFALT**



ISSN: 2364-0294

» Angesichts der weltweiten und auch nationalen Konflikte kann eine interreligiöse und interkulturelle diakonische Dienstgemeinschaft, die andere Menschen in ihrer Überzeugung respektiert und wertschätzt, einen spezifischen Beitrag zum Zusammenleben wie im gemeinsamen Dienst an der Welt vollziehen. «¹

(Ulrich Lilie, Präsident Diakonie Deutschland)



1) „Kirche und Diakonie im säkularen und multireligiösen Kontext. Herausforderungen für das kirchliche Arbeitsrecht.“ Tischrede von Ulrich Lilie, Präsident der Diakonie Deutschland, beim Jahrestreffen der leitenden Mitarbeitenden am 18. März 2015 in Bethel



EDITORIAL

» Liebe Leserin, lieber Leser,

die zweite Ausgabe von „bethel ›wissen“ ist einem hochaktuellen Thema gewidmet: Der „religiösen und kulturellen Vielfalt“ im diakonischen Unternehmen Bethel.

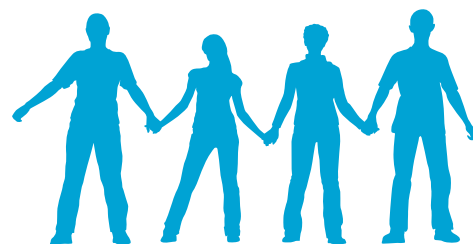
Als wir in Bethel 2013 begannen, uns systematisch mit diesem Thema zu befassen, ahnte niemand, vor welcher gesellschaftspolitischen Situation wir im Herbst 2015 stehen würden. Inzwischen sind hunderttausende Menschen auf der Flucht und der Suche nach Asyl in unser Land gekommen, und täglich werden es mehr.

„Wir werden das schaffen!“ – dieses Wort von Bundeskanzlerin Angela Merkel dürfte gute Chancen zum „Wort des Jahres“ haben. Frau Merkel hat ja recht: Wir werden es schaffen – weil wir es wollen und müssen. Und das gilt auch für die v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel. Schon lange werden bei uns Menschen mit sehr unterschiedlichen religiösen und kulturellen Identitäten unterstützt. Aktuell arbeiten in Bethel Menschen aus mehr als 90 Nationen. Uns sollte klar sein, dass die Aufnahme vieler Tausende von Flüchtlingen in unserem Land auch Bethel weiter verändern und unsere Arbeit bereichern wird.

„Kulturelle und religiöse Vielfalt“ wird also eine größer werdende und bleibende Herausforderung für Bethel sein, der wir uns auf der Grundlage unserer eigenen christlich-diakonischen Identität stellen. Wir sind froh, dass wir mit dem im November 2014 vom Vorstand verabschiedeten Positionspapier „Kulturelle und religiöse Vielfalt in den v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel“ einen inhaltlichen Kompass haben. Jetzt kommt es darauf an, kulturelle und religiöse Vielfalt in Bethel ganz bewusst und im Alltag zu gestalten. Die Beiträge in dieser Ausgabe sind nah am Alltag und geben spannende Einblicke in die Vielfalt der Fragen, Anforderungen und Chancen, die mit kultureller und religiöser Vielfalt bei uns verbunden sind.

Ich danke allen, die einen Beitrag geleistet haben und wünsche diesem Heft viele interessierte und nachdenkliche Leserinnen und Leser!

Ihr
Prof. Dr. Günther Wienberg



Inhalt dieser Ausgabe:

- I Seite 4** Kulturelle und religiöse Vielfalt in den v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel
- I Seite 8** Interview mit Halil Karacayli – Führungskraft in Bethel.regional: Vielfalt als Chance wahrnehmen
- I Seite 12** Kulturelle Missverständnisse im Pflege- und Klinikalltag
- I Seite 16** Ein Interkulturelles Training – was steckt eigentlich dahinter?
- I Seite 18** Interview mit Emine Gözen – Mitarbeiterin des Sozialdienstes von proWerk: Die Verbindung von religiöser Offenheit und diakonischer Tradition
- I Seite 21** Bildungsangebote zum Thema „Kulturelle und religiöse Vielfalt“
- I Seite 22** Geistlicher Impuls
Wer ist mein Nächster?
- I Seite 26** Schulgottesdienste –
offener Raum mit evangelischer Prägung
- I Seite 28** Erfahrungsbericht: Auf dem Weg
... den eigenen Glauben zu prüfen
- I Seite 30** Praxisreflexion
Grenzenlos – Diakonie in kultureller und religiöser Vielfalt
- I Seite 34** Kulturelle Vielfalt – regional betrachtet!
Wie auch die regionale Kultur vor Ort unsere Arbeit prägt
- I Seite 38** Weiterführende Texte zum Thema
„Kulturelle und religiöse Vielfalt“

➤ KULTURELLE UND RELIGIÖSE VIELFALT IN DEN V. BODELSCHWINGHSCHEN STIFTUNGEN BETHEL

» Menschen, die in Bethel Unterstützung, Hilfe, Pflege und Begleitung annehmen, sind herzlich willkommen, unabhängig davon, welche Hautfarbe sie haben oder in welcher Kultur sie aufgewachsen sind, welche Nationalität sie haben oder zu welcher Religion sie gehören. Dass das so ist, hat viele Gründe. Der wichtigste Grund ist der, dass Bethel einen Auftrag hat, den Auftrag der christlichen Kirche:

» *In dem Menschen, der Hilfe braucht,
den Nächsten zu sehen und
ihn zu lieben, wie sich selbst. «
(Lukas 10, 27)*

Dieser Auftrag heißt: Diakonie. Die Vielfalt der Menschen, die in Bethel – und sei es auch nur zeitweise – leben, ist groß und sie wird größer werden, weil unsere Gesellschaft vielfältiger und bunter wird. Das Zusammenleben so vielfältiger Menschen aber muss gelernt und geübt werden. Das gilt für den Umgang mit den Gewohnheiten einer anderen Kultur ebenso wie für den Umgang mit den Traditionen der verschiedenen Religionen.

Der Vorstand der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel hat darum ein Positionspapier verabschiedet, in dem er „Klarheit und Orientierung“ bietet und anregen möchte, die „Vielfalt wahrzunehmen und darüber ins Gespräch zu kommen“. Er möchte für „künftige Aufgaben sensibilisieren“ und beschreibt, welche konkreten Schritte er sich dazu vornimmt.²

Der Vorstand, und mit ihm der Verwaltungsrat, bezieht damit „Position“ – diese beschreibt den „Standort“, an dem sich die v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel befinden und von dem aus sie handeln. Auf dieser Grundlage ergeben sich wiederum „Standpunkte“ zu konkreten Themen. Und schließlich leiten sich daraus konkrete Schritte für Mitarbeitende und Führungskräfte ab.

Standort „Kulturelle Vielfalt“

„Es gilt Kompetenzen zu entwickeln und zu fördern, damit in unseren Einrichtungen und Diensten Nutzerinnen und Nutzer aus verschiedenen Kulturen eine angemessene, „kultur-sensible“ Behandlung, Versorgung, Unterstützung und Begleitung erhalten.“³ Das ist eine wichtige Standortbestimmung, denn sie bedeutet, dass in Bethel die kulturellen Eigenheiten der Menschen ernst genommen werden. Dazu ist es notwendig, dass Mitarbeitende viel über andere Kulturen lernen und sich dabei ihrer eigenen Kultur bewusst werden, denn oft nehmen Menschen gar nicht wahr, wie „eigen“ sie in ihrer angestammten Kultur sind.

Das bedeutet aber auch, dass Teams, die interkulturell zusammengesetzt sind, Unterstützung bekommen und sich nicht scheuen sollten, diese anzunehmen, um die Schätze, die die verschiedenen Menschen mitbringen, auch heben zu können. Oder schlicht, um auftauchende Konflikte angemessen lösen zu können. Vor allem aber bedeutet es, dass Menschen, die in Bethel leben und arbeiten, lernen und üben, offen und wertschätzend miteinander umzugehen. Auch dafür gibt es eine Grundlage im christlichen Glauben, der darauf vertraut, dass der Segen Gottes an Abraham für alle Völker der Erde gilt (1. Mose 12, 1–3).





Standort „Religiöse Vielfalt“

Viele Menschen, die in Bethel leben und arbeiten, sind verwurzelt im christlichen Glauben. Andere sind Mitglied einer christlichen Kirche, können sich aber mit vielen Elementen des Glaubens und der Kirche nicht identifizieren. Manche glauben nicht an Gott. Andere sind sehr gläubig, aber nicht im Christentum, sondern in einer anderen Religion verwurzelt. Wer mit Menschen aus anderen Religionen gut zusammen leben und arbeiten möchte, der muss sich auf deren Religionen einstellen, sie kennen und verstehen lernen und sich in Toleranz üben. Vor allem aber bedeutet es, den eigenen Glauben gut zu kennen und sich fest zu verwurzeln, damit ein Gespräch mit dem Glauben des anderen auf Augenhöhe möglich ist.

Das gilt nicht nur für Individuen, das gilt auch für eine Organisation. Die v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel sind eine christliche Organisation. Sie sind Teil der evangelischen Kirche. Das ist in der Satzung festgelegt. Sie sind also nicht frei, sich für eine andere Religion zu entscheiden oder gar multireligiös zu werden. Sie haben einen klaren Standort in der evangelischen Kirche.

Das bedeutet für Nutzerinnen und Nutzer, dass sie das Christliche erkennen können müssen, damit sie wissen, worauf sie sich einlassen, und dass sie es erleben können, wenn sie dies möchten.

Das bedeutet für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass sie Gelegenheiten bekommen, die evangelischen Grundlagen ihres Arbeitgebers kennenzulernen und sich damit

auseinanderzusetzen, damit sie wissen, was Menschen, die eine christliche Einrichtung für sich und ihre Angehörigen suchen, erwarten und damit sie erfahren, was die christliche Haltung für sie selbst bedeuten kann, z. B. Seelsorge. Dazu bieten die v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel Einführungen und Fortbildungen an, damit die Mitarbeitenden – unabhängig von ihrem persönlichen Glauben – Verantwortung für die Identität Bethels mitübernehmen können.

Standpunkt: Vergewisserung der christlichen Identität

Menschen, die an Gott glauben und/oder sich damit auseinandersetzen, brauchen dafür Räume. Die v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel schaffen Orte und Zeiten, an und zu denen das, was geschieht, „so in den Deutungshorizont des christlichen Glaubens“⁴ gestellt wird, dass er für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie für Nutzerinnen und Nutzer verstehbar und erlebbar wird. Dies geschieht z. B. in Gottesdiensten und Andachten, bei Festen und Ritualen, die so gestaltet werden sollen, dass sie für alle einladend sind.

In Bethel sollen Menschen die Fülle dessen, was evangelische Kirche ausmacht, erleben können: Singen, Beten, Zusammenkommen, Seelsorge, Gespräch, Gemeinschaft und vieles mehr.

4) oben genanntes Positionspapier, S.16

Standpunkt: Respekt und Toleranz

„Toleranz“ bedeutet, das Anders-Sein des Anderen respektvoll wahrzunehmen und es auszuhalten, auch wenn es nicht der eigenen Überzeugung entspricht. Das ist nicht immer einfach, aber notwendig, wenn Menschen mit verschiedenen Überzeugungen zusammen leben und arbeiten wollen. Ein Beispiel ist das Tragen religiöser Symbole. Menschen, die ein Kreuz tragen, sollen in Bethel genauso wenig „schräg“ angesehen werden, wie Mitarbeiterinnen, die bei ihrer Arbeit in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel ein Kopftuch tragen wollen. „Sie können dies in Ausnahmefällen tun, sofern ihre Mitarbeit am diakonischen Auftrag und ihre Loyalität mit dem christlichen Selbstverständnis der vBS gewährleistet ist und nicht spezifische Bedingungen und Standards am Arbeitsplatz dagegen sprechen“⁵, so formuliert das Positionspapier. Das bedeutet, dass in den unterschiedlichen Einrichtungen mit großem Respekt darüber gesprochen werden wird, was geht und was nicht geht. Je nach Entscheidung wird dann von allen Beteiligten die Toleranz erwartet, die notwendig ist. Allerdings hat auch in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel Toleranz ihre Grenze, wo Menschen ihrer persönlichen Würde und Rechte beraubt werden, unabhängig davon, wer das tut. Auch das sagt das Papier deutlich.⁶

Standpunkt: Verantwortung der Mitarbeitenden und Führungskräfte

Das Beispiel des Kopftuches macht deutlich, welche hohe Verantwortung alle Mitarbeitenden und insbesondere die Führungskräfte der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel haben, für eine Haltung, die die christliche Ausrichtung ernst nimmt und stärkt und dennoch respektvoll mit anderen Einstellungen umgeht. Darum wird es bereits im Einstellungsverfahren und in der Einarbeitungszeit Möglichkeiten geben, das christliche Selbstverständnis Bethels kennenzulernen und sich damit auseinanderzusetzen. Auch darüber hinaus gibt es Möglichkeiten und Unterstützung, insbesondere für Führungskräfte.

Standpunkt: Kirchenzugehörigkeit

Wenn die christlichen Grundlagen der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel nicht verloren gehen sollen, dann braucht es Mitarbeitende, die selbst im christlichen Glauben verankert sind und sich gerne an der Gestaltung des christlichen Lebens beteiligen. Darum gibt es in der evangelischen Kirche Gesetze, die festlegen, dass Mitarbeitende in der Diakonie Mitglieder einer Kirche sein sollen, die zur Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) oder zur Vereinigung Evangelischer Freikirchen (VEF) gehören. Die wichtigsten Gesetze und Beschlüsse sind im Anhang des Positionspapieres aufgeführt.⁷

Wenn die v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel dennoch Mitarbeitende einstellen, die nicht Mitglied einer christlichen Kirche sind, tun sie das in der Überzeugung, dass das Konzept, das in dem Positionspapier formuliert ist, dazu führt, dass auch diese Mitarbeitenden die christliche Grundhaltung der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel mittragen können. Darüber wird mit ihnen bei der Einstellung und in den Jahresmitarbeiter- und -mitarbeiterinnengesprächen gesprochen.

Das Positionspapier „Kulturelle und religiöse Vielfalt in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel“ kann über das Intranet und die Homepage der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel heruntergeladen werden. **Es lohnt sich, es genauer zu lesen.**

Der Vorstand der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel hat mit diesem Positionspapier einen wichtigen Schritt für Bethel, aber auch für die Diakonie und die evangelische Kirche getan. Er hat einerseits unmissverständlich deutlich gemacht, dass die christliche und evangelische Ausrichtung der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel eine Grundlage der Identität Bethels ist, die nicht aufgegeben werden darf. Er hat aber gleichzeitig ein Konzept vorgelegt, wie diese gesichert werden kann, ohne Menschen anderer Überzeugungen als Nutzerinnen und Nutzer und als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuschließen. Im Gegenteil: Es zeigt auf, wie beides zusammen gehen kann. Das ist ein hohes Gut.

Das erfordert die Anstrengungen aller und bedeutet noch viel Arbeit. Aber diese wird sich für die einzelnen Menschen lohnen, die eine persönliche Bereicherung erfahren, wie auch für die Gemeinschaft, die daran wachsen wird. In diesem Prozess die Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufmerksam wahrzunehmen ist wichtig. Denn möglicherweise hat sich in ein paar Jahren schon wieder so viel verändert, dass der Standort neu beschrieben werden muss. Dann wird es gut sein, auf ihren Erfahrungen aufbauen zu können. Was bleiben wird, ist die Grundlage: **Es geht keiner über die Erde, den Gott nicht liebt!**



Jutta Beldermann

Position/Tätigkeit:
Pastorin
Geschäftsführerin
Stabsfunktion diakonische Identität und Bildung

Einrichtung/Bereich:
Ev. Bildungsstätte für
Diakonie und Gemeinde

Expertenwissen:
Diakonische Identität
und Bildung

⁵) oben genanntes Positionspapier, S.27

⁶) vgl. oben genanntes Positionspapier, S.19

⁷) vgl. oben genanntes Positionspapier, S.23–36



INTERVIEW

➤ VIELFALT ALS CHANCE **WAHRNEHMEN**

EIN INTERVIEW MIT HALIL KARACAYLI

Herr Karacayli, Ihr religiöser Hintergrund ist islamisch geprägt und Sie sind vor zwei Jahren in eine Führungsfunktion innerhalb der v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel gewechselt. Haben Sie sich vor Antritt Ihrer neuen Funktion in besonderer Weise auch mit Fragen der Diakonie beschäftigt?

Karacayli: Ja, natürlich. Durch die Übernahme einer Leitungsfunktion stehe ich anders in der Verantwortung. Zu meinen Aufgaben als Führungskraft in einer diakonischen Einrichtung gehören unter anderem, den diakonischen Auftrag sowie die diakonischen Werte im Betreuungsalltag sowohl für die Mitarbeitenden als auch für unsere Nutzer und Nutzerinnen erkennbar und erlebbar zu machen. Daher habe ich mich vor Aufnahme meiner Leitungstätigkeit sehr intensiv mit dieser Thematik auseinandergesetzt. Besonders hilfreich war für mich die Teilnahme an der Weiterbildung für neue Leitungskräfte „Den Wandel führend gestalten“, da in zwei Modulen die diakonische Identität Bethels und die daraus erwachsenen Anforderungen an die Führungskräfte im Mittelpunkt standen.

Spielt in Ihrem beruflichen Alltag Ihre religiöse Ausrichtung eine Rolle?

Karacayli: Selbstverständlich spielt sie für mich eine Rolle. Es ist für mich wichtig, meinen persönlichen Glauben in Einklang mit dem zu bringen, was ich beruflich tue, um mich nicht „verstellen“ zu müssen. Ich habe festgestellt, dass meine eigene Religion und der Glaube an Gott nicht im Widerspruch zu dem stehen, was im Christentum oder auch in anderen Religionen gelebt wird. Nächstenliebe ist ja nicht nur im Christentum ein ganz wichtiger Begriff, sondern auch im islamischen Glauben. Und daher habe ich keinerlei Bedenken oder Befürchtungen, dass ich im Widerspruch zu meinem eigenen Glauben stehe, wenn ich als Bereichsleitung in einer diakonischen Einrichtung tätig bin.



In welchen Situationen war oder ist es für Ihre Mitarbeitenden relevant, dass Sie einen anderen Religionshintergrund haben?

Karacayli: Eigentlich nur dann, wenn es um das Thema „Essen“ geht. Bemerkenswert fand ich, dass die Mitarbeitenden von sich aus im Rahmen einer Festlichkeit sagten: „Da Herr Karacayli, unsere Leitung, muslimischen Glaubens ist, darf er kein Schweinefleisch essen. Daher müssen wir darauf achten, dass wir bei Feierlichkeiten oder teaminternen Anlässen nicht nur Schweinefleisch, sondern auch zum Beispiel Geflügelfleisch haben.“ Ansonsten spielt mein Religionshintergrund für meine Mitarbeitenden keine Rolle.

» Im Team steht der Mensch im Mittelpunkt, unabhängig davon, welcher Herkunft er ist oder welchen Glauben er hat. «

Ist es für Ihre Klientinnen und Klienten ersichtlich, dass Sie muslimischen Glaubens sind?

Karacayli: Das müssten Sie die Klientinnen und Klienten fragen. Eigentlich würde ich eher nein sagen, aber eine Ausnahme stellt wie bei meinen Mitarbeitenden das Thema Essen dar. In der Regel spielen mein Glaube sowie meine Herkunft für die Bewohnerinnen und Bewohner keine Rolle. Allerdings lassen sich Menschen in Krisensituationen manchmal dazu verleiten, meine „Andersartigkeit“ abwertend zu beurteilen. Die negativen Bemerkungen solcher Art nehme ich in meiner Funktion jedoch nicht persönlich. Diese könnten auch einen anderen Kollegen oder eine Kollegin auf ähnliche Weise treffen, der oder die an meiner Stelle wäre und einen christlichen Hintergrund hätte.

Gibt es Fragen an Sie, in denen das Interesse an Ihrer Religion deutlich wird?

Karacayli: Ja, mit machen Fragen werde ich immer wieder konfrontiert. Schnell entsteht z. B. ein Gespräch, wenn mir Fragen dazu gestellt werden, wie in der islamischen Welt mit den Geschlechterrollen umgegangen wird oder ob meine Frau verschleiert wäre. Die Fragen sind sehr vielfältig. In diesen Gesprächen sehe ich die Chancen und Möglichkeiten, in einem offenen Umgang mit dieser Thematik, mehr Akzeptanz und Toleranz für das sogenannte „Fremde“ zu entwickeln, um eventuell bestehende Vorurteile und „Schubladendenken“ abzubauen.



An welchen Stellen nehmen Sie die diakonische Kultur im Unternehmen besonders wahr?

Karacayli: Zunächst natürlich in Gesprächsrunden oder auch in der Regelkommunikation, die mit einer Besinnung begonnen wird – das war für mich etwas Neues. Auch die Einsegnung in der Zionskirche zu Beginn meiner Leitungstätigkeit war für mich ein besonderes Zeichen der diakonischen Prägung, aber auch der Wertschätzung. Darüber hinaus nehme ich die diakonische Kultur des Unternehmens besonders durch die enge Zusammenarbeit der Einrichtungen und Dienste mit den Kirchengemeinden vor Ort wahr. Da kann das „Unterstützte Wohnen Eckardtsheim 2“ beispielsweise auf eine positive Kooperation und Vernetzung mit der örtlichen Kirchengemeinde zurückblicken. Feste und kirchliche Feiertage werden im Austausch geplant und durchgeführt. Darüber hinaus findet wöchentlich unter der Leitung der Gemeindepastorin und unserer Beauftragten für geistliches Leben ein Besinnungsfrühstück statt, bei dem es um theologische Fragestellungen, aber auch um alltägliche Themen und Interessen der Teilnehmenden geht.

Wie ist Ihre persönliche Einschätzung: Wird es in Bethel zukünftig mehr Mitarbeitende anderer religiöser Ausrichtungen oder Hintergründe geben?

Karacayli: Meiner Meinung nach wird es in wenigen Jahren deutlich mehr Mitarbeitende mit einer anderen religiösen Ausrichtung geben, da die v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel auf den demografischen Wandel und die zunehmenden gesellschaftlichen Veränderungsprozesse in Deutschland reagieren werden müssen bzw. schon heute reagieren. Daher begrüße ich das neue Positionspapier des Vorstands zur kulturellen und religiösen Vielfalt sehr. Das Papier hat bei vielen Führungskräften und Mitarbeitenden für mehr Klarheit und Orientierung gesorgt. Dabei ist dennoch zu betonen, dass Bethel eine kirchliche Stiftung ist und die diakonischen Werte letztendlich von allen Mitarbeitenden mitgetragen werden müssen. Das lässt sich sicherlich in Einstellungsgesprächen erkennen, aber allein die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche kann kein Merkmal dafür sein, die diakonische Identität des Unternehmens sicherzustellen. Deswegen ist es umso wichtiger, neue Mitarbeitende

und Führungskräfte im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen für diakonische Fragestellungen zu sensibilisieren und auf die Anforderungen gut vorzubereiten. Denn wenn jemand sich bewusst dafür entscheidet, in einer diakonischen Einrichtung zu arbeiten, muss derjenige die Philosophie des Unternehmens im Alltag umsetzen und im Kontakt mit dem Klientel spürbar machen können.

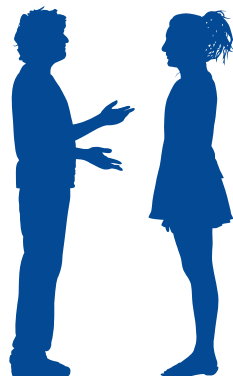
Haben Sie einen Rat für Ihre zukünftigen Kolleginnen und Kollegen?

Karacayli: Auf keinen Fall die eigene nicht-christliche Religionszugehörigkeit als Ausschlusskriterium für eine Tätigkeit in einer kirchlichen Stiftung zu betrachten sowie immer offen zu sein und ins Gespräch zu gehen.

» Uns Menschen verbindet mehr, als uns unterscheidet. «

Wie würden Sie selbst die kulturelle und religiöse Vielfalt in Bethel beschreiben? Wie nehmen Sie diese wahr?

Karacayli: Die kulturelle und religiöse Vielfalt würde ich so beschreiben, dass wir Menschen beraten und betreuen, die unterschiedliche soziokulturelle und religiöse Prägungen mitbringen. Diese nehmen wir als Chance und Reichtum wahr und versuchen stets, unsere Angebote an die individuellen Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer anzupassen. Allerdings stehen wir vor großen gesellschaftlichen Veränderungsprozessen, die uns heute schon im Betreuungsalltag herausfordern. Um auf diese Herausforderungen adäquat reagieren zu können, aber auch die Chancen des gesellschaftlichen Wandels für die diakonische Arbeit zu nutzen, ist es wichtig, interkulturell kompetente Mitarbeitende einzustellen bzw. Mitarbeitende durch Qualifizierungsmaßnahmen hierfür zu sensibilisieren.



Halil Karacayli

Position/Tätigkeit:
Bereichsleitung

Einrichtung/Bereich:
Unterstütztes Wohnen
Eckardtsheim 2
Region Bielefeld Süd –
SB Bethel.regional

Expertenwissen:
Kultursensible Arbeit in
Diensten und Einrichtungen
der Eingliederungshilfe

Gibt es noch einen Punkt, der Ihnen zum Thema kulturelle und religiöse Vielfalt besonders am Herzen liegt?

Karacayli: Ja. In den strategischen Unternehmensschwerpunkten 2011 bis 2016 wird auf die gesellschaftlichen Herausforderungen eingegangen, auf die die v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel reagieren müssen, zum Beispiel auf die Herausforderungen des demografischen Wandels und der zunehmenden gesellschaftlichen Vielfalt. Um den gesellschaftlichen Anforderungen entsprechend Einfluss auf die weitere Organisationsentwicklung zu nehmen, reicht es für Bethel als größte diakonische Einrichtung Europas aus meiner Sicht nicht aus, die ACK-Klausel nur in begründeten Ausnahmefällen aufzuweichen.⁸ Die ACK-Klausel scheint für viele junge engagierte Menschen, die gerne im sozialen Bereich tätig sein wollen, aber einen anderen religiösen Hintergrund haben, eine Hürde zu sein. Die weitere Öffnung der aktuellen Regelung würde meiner Ansicht nach neue Chancen für Bethel ermöglichen, um gezielt Nachwuchskräfte mit unterschiedlicher soziokultureller und religiöser Herkunft für sich zu gewinnen.

Herzlichen Dank für das Gespräch, Herr Karacayli!

8) Menschen, die in den v. Bodelschwinghschen Stiftungen als Mitarbeitende tätig sein wollen, sollen in der Regel Mitglied der Evangelischen Kirche sein oder einer anderen Kirche angehören, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) in Deutschland bzw. in der Vereinigung Evangelischer Freikirchen ist. In begründeten Ausnahmefällen kann unter Zustimmung der nächsten Führungsebene von dieser Regelung abgewichen werden. Damit praktizieren die v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel eine geordnete Öffnung der ACK-Klausel.

➤ KULTURELLE MISSVERSTÄNDNISSE IM PFLEGE- UND KLINIKALLTAG

» Deutschland ist ein Einwanderungsland. Laut Statistischem Bundesamt (2015) lebten im Jahr 2014 ca. 16,4 Millionen Menschen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturen in der Bundesrepublik Deutschland.⁹ Deutschland hat sich zu einer multikulturellen Gesellschaft entwickelt, deren Veränderungen in der Bevölkerungszusammensetzung auch Einfluss auf das Gesundheitssystem hat: Die Zahl der Migranten und Migrantinnen als Kunden und Kundinnen nimmt im Gesundheitssystem rasch zu.¹⁰

Da sich neben Niederlassungsprozessen innerhalb und nach Europa derzeit neue Migrationstrends wie kurz- und langfristige Migration von Arbeitskräften, Familienzusammenführung und Flüchtlingsmigration abzeichnen, ist in den nächsten Jahren mit einer kontinuierlichen weiteren Zuwanderung nach Deutschland zu rechnen. Für viele Pflegenden stellt die Betreuung und Behandlung von Menschen mit Migrationshintergrund eine enorme Herausforderung dar, die sich insbesondere in Verständigungsproblemen und Unsicherheiten widerspiegeln und im schlimmsten Falle zu Missverständnissen und Unzufriedenheit führen können.

Kulturspezifische und soziokulturelle Hintergründe spielen eine sehr bedeutende und wichtige Rolle in den Handlungs- und Verhaltensmustern von Migranten und Migrantinnen. Sie prägen den Menschen in seiner individuellen Krankheitswahrnehmung, seinem Krankheitserleben und Krankheitsausdruck und spiegeln sich natürlich auch in den kulturell unterschiedlichen Krankheitskonzepten wider. Die Auswirkungen von ethnokulturell geprägten Krankheitskonzepten und die daraus resultierenden „kulturellen Missverständnisse“ können sich folgenswer auf die Beziehung zwischen Patienten und Patientinnen mit Migrationshintergrund und dem Personal medizinischer Institutionen auswirken.

Kulturelle Unterschiede wie die Sprache, Essgewohnheiten, Traditionen, Werte und Glauben werden oft als fremd empfunden. Dies kann zu Unsicherheiten und Missverständnissen auf Seiten der Pflegepersonen und der Migranten führen.

Da Distanz und Rückzug oft als Lösung dieser orientierungslosen Begegnungssituation gesehen werden, findet ein gegenseitiges Erkennen und sich Einlassen auf den anderen und seine Welt in vielen Fällen nicht statt. Dieses Verhalten hat jedoch Auswirkungen auf die Qualität der Pflege.¹¹

Fallbeispiel

Der 68-jährige türkische Patient Herr Ö. wird wegen seiner chronischen Rückenbeschwerden in das Krankenhaus eingewiesen. Bei der Aufnahme gibt Herr Ö. in sehr schlechtem Deutsch an, dass er über eine schwere Leber klagt. Zur Messung der Schmerzintensität soll er eine verbale Rating-Skala führen, die ihm auch erläutert wird. Auf die Nachfrage, ob er alles verstanden habe, nickt Herr Ö. nur mit dem Kopf. Am nächsten Morgen stellt die Pflegenden fest, dass Herr Ö. die verbale Rating-Skala nicht ausgefüllt hat.

Das Unbehagen darüber, nicht zu wissen, was geschehen und erwartet wird, kann bei Patienten oder Patientinnen zu Ängsten führen. Aufgrund der Verständigungsschwierigkeiten können Ängste, Nöte, Leid, Fragen und Bedürfnisse nicht adäquat, verständlich und sachbezogen formuliert werden, genauso wie medizinische Sachverhalte folglich nicht verstanden werden. Patienten wie Herr Ö. kommen häufig aus Gesellschaften, in denen aufgrund mangelnder schulischer Bildungsmöglichkeiten Informationen mündlich erfolgen. Somit ist die Sprache bzw. die verbale Kommunikation von höchster Bedeutung. Missverständnisse können sich insbesondere während eines Aufklärungsgesprächs verschärfen. Die nach Aufklärungsgesprächen oft gestellte Frage „Haben Sie mich verstanden?“ gibt keine Gewähr dafür, ob und in welchem Umfang wirklich verstanden wurde. Bei türkischen Patienten verbietet es sich, im höflichen Umgang mit Respektspersonen die Frage zu verneinen, da sie sonst den Erklärenden dazu zwingen würden zuzugeben, dass er schlecht erklärt habe.

Hinzu kommt, dass sie vermeiden wollen, das gegenüber ihnen bestehende Vorurteil der intellektuellen Minderbegabung durch die Aussage, etwas nicht verstanden zu haben, möglicherweise zu bestärken.¹²

Die Bedürfnisse, Sorgen und Ängste des Patienten oder der Patientin sprachlich nicht zu verstehen, kann aber auch für Pflegekräfte eine Belastung darstellen. Pflegende erleben, dass die Qualität der Pflege aufgrund des Kommunikationsnotstandes leidet und der Mensch nicht die Betreuung erhält, die ohne Verständigungsprobleme möglich wäre. Die Anforderungen an einen individuellen und erfolgreichen Pflegeprozess können kaum erfüllt werden.¹³ **In unterschiedlichen Kulturen können gleiche Wörter auch eine vollständig andere tiefergehende emotionale Bedeutung haben. Im türkischen Sprachgebrauch ist der Begriff Leber mit der deutschen Bedeutung des Begriffes Herz gleichzusetzen.** Das bedeutet, dass der hauptsächliche Sitz der Emotionen im türkischen Sprachgebrauch in der Leber wiederzufinden ist. Bei Betrübtheit wird der Patient oder die Patientin daher nicht über ein schweres Herz klagen, sondern über das Befinden seiner oder ihrer Leber. Trotz einer differenzierten Äußerung, die mit deutschen Worten ausgedrückt werden kann und eine direkte Übersetzung aus dem Türkischen darstellt, kann es damit zu Unverständnis, Fehldiagnosen und Verzögerungen in der Behandlung kommen. So kann es im Klinikalltag durchaus möglich sein, dass Organe „fallen“ oder „verrutschen“ können.¹⁴

Erschwerend für die Beziehung zwischen dem ausländischen Patienten oder der Patientin und dem pflegerischen Personal ist zudem der Sprachstil bzw. die Sprachform. Wegen der Sprachprobleme werden von pflegerischer Seite oft Strategien eingesetzt, die den ausländischen Menschen das Verstehen erleichtern sollen. Das heißt, sie werden wesentlich lauter angesprochen, die Aussprache ist besser akzentuiert, langsamer und der Inhalt wird häufig wiederholt. Die Angesprochenen empfinden solch ein Verhalten ihnen gegenüber jedoch möglicherweise als unpassend, herabsetzend und als Befehlssprache, weil sie den Unterschied der Tonlage zu den deutschen Patienten und Patientinnen sehen und hören.¹²



9) vgl. Statistisches Bundesamt (2015): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2014. Abgerufen am 28.08.2015 von https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220147004.pdf?__blob=publicationFile

10) vgl. Okken, P. K., Spallek, J. & Oliver, R. (2008): Pflege türkischer Migranten. In: U. Bauer & A. Büscher (Hrsg.): Soziale Ungleichheit und Pflege. Beiträge sozialwissenschaftlich orientierter Pflegeforschung (S. 396–422). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

11) vgl. Domenig, D. (2007): Transkulturelle Kompetenz. Lehrbuch für Pflege-, Gesundheits- und Sozialberufe (2., aktualisierte und überarbeitete Auflage). Bern: Verlag Hans Huber.

12) vgl. Zimmermann, E. (2000): Kulturelle Missverständnisse in der Medizin.

Ausländische Patienten besser versorgen. Bern: Verlag Hans Huber.

13) vgl. Jung, S. (2009): Mit Händen und Füßen. Aus: Heilberufe 61(1), S. 38–40.

14) vgl. von Bose, A., Terpstra, J. (2012): Muslimische Patienten pflegen.

Praxisbuch für Betreuung und Kommunikation. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.



Der Aufbau und die Steuerung der Beziehung zu dem Patienten und der Patientin, eine Perspektivenübernahme sowie die Entwicklung einer fürsorglichen Haltung bilden in solchen Situationen bedeutsame Qualifikationen in der entstandenen Interaktion.¹⁵ Große Bedeutung nimmt der Anteil der Gespräche mit Patienten und Patientinnen ein. Durch eine Kommunikation auf Augenhöhe entsteht eine hohe Vertrauensstellung.¹⁶ Die Pflegekraft fühlt sich mittels Kommunikationstechniken, wie dem aktiven Zuhören, in die Situation der Patientin oder des Patienten ein. Diese Form der Gesprächsführung, die durch den empathischen Ansatz stets ideologieneutral bleibt, kann insbesondere bei der Interaktion und Kommunikation zwischen Pflegekraft und Menschen unterschiedlicher kultureller Prägungen hilfreich sein. Damit daraus eine spannungsfreie Gesprächsführung resultiert, ist es nicht nur notwendig die Grundelemente und Techniken zu beherrschen, sondern auch ein helfendes Gesprächsverhalten oder eine personenzentrierte Gesprächsführung zu entwickeln und in sich aufzunehmen.¹⁷

Tipps zur Kommunikation

Die Kommunikation zwischen Pflegekraft und ausländischem Patienten oder einer Patientin kann durch verschiedene Aspekte erleichtert werden:

- Behalten Sie die Lautstärke auch bei offenkundigem Unverständnis bei, da die Inhalte durch eine erhöhte Lautstärke nicht verständlicher werden.
- Wählen Sie als Pflegekraft ein eher angemessenes Sprechtempo und heben Sie dabei wichtige Begriffe durch kleine Pausen und bewusstes Anblicken hervor.
- Verzichten Sie auf Fachsprache und verwenden Sie stattdessen leicht übersetzbare Begriffe.
- Vermeiden Sie unüberschaubare Sätze mit vielen Konjunktionen.¹⁸
- Setzen Sie weitere Hilfsmittel zur Überbrückung der Sprachbarrieren ein, z. B. Piktogramme oder Übersetzungstafeln. Über das Klinikum Nürnberg können beispielsweise Piktogramme, Anamnesen und Skalen angefordert werden (KOM-MA = Kommunikations-Materialien für ausländische Patienten).
- Verwenden Sie Videos, um ganze Handlungsketten zu demonstrieren. Allgemeine pflegerische Tätigkeiten können somit auf einem Video aufgenommen und bei Bedarf gezeigt werden.¹⁹
- Formulieren Sie offene Fragen, da bei einer geschlossenen Frage („ja“ oder „nein“) eine Verneinung als unhöflich gegenüber der fragenden Person empfunden wird.
- Bitten Sie den Patienten oder die Patientin bei dem Verdacht des Nichtverstehens das Gesagte noch einmal zu wiederholen. So können Sie sichergehen, dass sie verstanden wurden.



Transkulturelle Kompetenz

Um die eigene Lebenswelt wahrnehmen und kennenlernen zu können, ist es für Fachpersonen wichtig, sich selbst zu reflektieren. Durch das Verstehen der eigenen Lebenswelt können auch andere individuelle Lebenswelten identifiziert und eingeordnet werden. Zusätzlich wird neben der Selbstreflexion das Verständnis von Migranten und Migrantinnen und ihren Geschichten durch Hintergrundwissen und transkulturelle Erfahrungen erhöht. Fachpersonen, die eine transkulturelle Kompetenz erworben haben, behandeln Menschen mit Migrationshintergrund ihren Bedürfnissen entsprechend respektvoll und setzen sich für die gesundheitliche Chancengleichheit ein.¹¹

Für Domenig (2007) setzt sich die transkulturelle Kompetenz aus drei Säulen zusammen: Selbstreflexion, Hintergrundwissen und transkulturelle Erfahrungen sowie narrative Empathie, also der Fähigkeit, im erzählenden Austausch empathisch zu sein. Diese drei Säulen ermöglichen es, reflexiv die eigene Lebenswelt zu hinterfragen und die Perspektive des anderen einzunehmen. So ist es möglich, die Patienten und Patientinnen in unterschiedlichsten Kontexten zu erfassen und eine angepasste Handlungsweise auszuwählen. Eine wertschätzende, respektvolle Haltung gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund wird durch die narrative Empathie betont, wobei die eigenen Vorurteile, Rassismen und diskriminierenden Handlungen reflektiert und Narrationen bzw. die persönlichen Lebensgeschichten in den Mittelpunkt der Behandlung und Pflege gestellt werden.

» *Selbstreflexion und narrative Empathie fördern eine gute Beziehungsgestaltung und den erfolgreichen Einbezug individueller Lebenswelten.* «¹¹

Weitere Lösungsansätze im Überblick

- Um Missverständnisse zu vermeiden, sind Kenntnisse über Grundlagen unterschiedlicher Krankheitsverhaltensmuster und soziokultureller Hintergründe erforderlich. Dies könnte mit Hilfe von Schulungen, Fortbildungen, regelmäßigen Stationsbesprechungen und entsprechenden aktuellen Literaturangeboten gefördert werden.
- Interkulturelle Kompetenzen sollten stärker in die Ausbildung medizinischer und pflegerischer Berufe integriert werden.
- Kliniken sollten den Bedarf an mehrsprachigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stärker in den Vordergrund stellen und in die Stellen- und Personalplanungen einbeziehen.
- Aufgrund von geringen oder fehlenden Deutschkenntnissen sollten Informations- und Schulungsmaterial in mehreren Sprachausführungen bereitgestellt werden. Dabei sollte beachtet werden, dass im Hinblick auf eine hohe Analphabetenquote schriftliche Informationsquellen keinen vollwertigen Ersatz für eine mündliche Kommunikation darstellen.²⁰
- Ebenfalls als sinnvoll erachtet wird die Integration von Fachpersonen mit Migrationshintergrund, was gleichzeitig die Chancengleichheit am Arbeitsplatz erhöht.
- Des Weiteren sollte eine ständige Weiterbildung der Mitarbeitenden in transkultureller Kompetenz sichergestellt werden.
- Ebenfalls wünschenswert für die Institution wäre der Aufbau eines professionellen Übersetzungsdienstes, der bei Kommunikationsproblemen zu Rate gezogen werden kann.¹¹ Empfehlenswert ist eine Liste mit möglichen Dolmetschern, die allen Mitarbeitenden im Krankenhaus zur Verfügung gestellt wird.¹⁹



Öznen Fettah

Position/Tätigkeit:
Berufspädagogin Pflege
und Gesundheit

Einrichtung/Bereich:
Gesundheitsschulen
(Pflegesschulen)
Evangelisches Krankenhaus
Bielefeld

Expertenwissen:
Menschen aus fremden
Kulturen

15) vgl. Knigge-Demal, B. (1998): Förderung der professionellen Beziehungsfähigkeit in der Ausbildung zur Kinderkrankenschwester/zum Kinderkrankenpfleger: Unveröffentlichte Dissertation. Universität Osnabrück.

16) vgl. Kocks, A. (2011): Beratung in der Pflege – der Wittener Werkzeugkasten. Abgerufen am 04.03.2015 von http://download.springer.com/static/pdf/630/art%253A10.1007%252Fs16024-011-0019-6.pdf?auth66=1387056248_8acfa2269835942b88f4d25a92f9012b&ext=.pdf

17) vgl. Mamerow, R. (2013): Praxisanleitung in der Pflege (4., aktualisierte und überarbeitete Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

18) vgl. Hoefert, H.-W. (2008): Kommunikation mit ausländischen Patienten.

In: H.-W. Hoefert, W. Hellmann, Kommunikation als Erfolgsfaktor im Krankenhaus (S. 105–130). Heidelberg: Economica.

19) vgl. Kellnhauser, E., Schewior-Popp, S. (1999): Ausländische Patienten besser verstehen. Stuttgart, New York: Thieme Verlag.

20) vgl. Erim, Y., Glier, G. (2004): Schmerz bei Migranten aus der Türkei. In: H.-D. Basler, C. Franz, B. Kröner-Herwig, H.-P. Rehfsch, Psychologische Schmerztherapie (S. 227–239). Berlin, Heidelberg, New York: Springer Verlag.

» EIN INTERKULTURELLES TRAINING WAS STECKT EIGENTLICH DAHINTER?



Ellen Karacayli

Position/Tätigkeit:
Bereichsleitung

Einrichtung/Bereich:
Ambulant Unterstütztes
Wohnen (AUW)
Mitte-Stieghorst –
SB Bethel.regional

Expertenwissen:
Trainerin für inter- und
transkulturelle Kompetenz,
Diversity

» Mit der Teilnahme an einem interkulturellen Training werden verschiedene Ziele verbunden:

- I Die Sensibilisierung von Mitarbeitenden für die Zusammenarbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund
- I Das Wissen darüber, was in der Zusammenarbeit zu beachten und was zu vermeiden ist
- I Das Erkennen der eigenen kulturellen Eingebundenheit und die Entwicklung der persönlichen Haltung

Doch wie lassen sich diese Ziele im Rahmen eines Trainings umsetzen? Zunächst ist es wichtig, sich mit dem Aspekt der „Fremdheit“ zu beschäftigen. Wir empfinden etwas als „fremd“, wenn wir zwischen uns und dem anderen eine Diskrepanz wahrnehmen und konstruieren auf diese Weise das sogenannte „Fremde“ selbst.

» Der Umgang mit Fremdheit ist häufig emotional geprägt, da die Bereitschaft vorausgesetzt wird, sich selbst und die gewohnte Sicht auf die Welt infrage zu stellen. «

Im Erleben des Fremden steckt die Unterscheidung zwischen „uns“ und „den anderen“. Der Umgang mit Fremdheit kann sehr verschieden sein: Der Gedanke der Assimilation oder auch der Anpassung besagt, dass die anderen Kulturen sich so verändern sollen, dass sie im Kontakt zu der Mehrheitsgesellschaft nicht als „anders“ oder „fremd“ erscheinen. Eine weitere Möglichkeit des Umgangs besteht darin, die Fremdheit einfach als solche zu belassen.

Allerdings können sowohl die Assimilationsidee als auch die Vermeidungshaltung gegenüber der fremder-scheinenden Kultur zur Segregation oder auch Absonderung und Ausgrenzung bestimmter gesellschaftlichen Gruppen führen. **Der entscheidende Schritt in einem interkulturellen Training ist deshalb, auf die Entdeckungsreise der eigenen Kultur zu gehen, wenn etwas als andersartig empfunden wird, um die Handlungssicherheit im Umgang mit dem „Fremden“ zu erlangen.** Dieser Prozess der Sensibilisierung für die eigene Kultur ist ein wichtiger Schritt zum Erlangen der transkulturellen Kompetenz.

Transkulturelle Kompetenz bedeutet, dass Menschen in der Lage sind, Unterschiede zu erkennen und die Differenzen emotional und kognitiv aushalten zu können, um etwas Neues entstehen zu lassen. Eine wichtige Eigenschaft in diesem Prozess ist die Selbstreflexion. Dabei geht es um die Erkenntnis, dass unsere Wahrnehmung und unser Handeln häufig durch existierende Vorurteile und Stereotypen geprägt werden. Stereotypen sind kulturell bedingte, nicht hinterfragte, festgefahrene Meinungen über Eigenschaften und Besonderheiten einer anderen Gruppe. Sich jedoch darüber bewusst zu werden, dass die eigene Wahrnehmung subjektiv ist und aufgrund des eigenen individuellen soziokulturellen Hintergrunds entsteht, ist auf dem Weg zur transkulturellen Kompetenz ein wichtiger Schritt. Das Konzept der Transkulturalität basiert nicht auf Unterschieden, sondern sucht ganz bewusst nach grenzüberschreitenden Gemeinsamkeiten und Verbindendem.

Jedes Individuum konstruiert seine eigene Lebenswelt, die von biografischen Erfahrungen und äußeren Lebensumständen ebenso geprägt ist, wie von dem eigenen soziokulturellen Hintergrund und den Blick auf das „Fremde“ beeinflusst. Es gibt keine objektiven Beobachtungen und Wahrnehmungen auf andere Lebenswelten. Jeder, der versucht, den Kulturbegriff für sich zu definieren, muss sich darüber bewusst sein, dass er/sie selbst eine kulturelle Brille trägt. Jede und jeder sollte darauf achten, was unter dem Deckmantel der kulturellen Zuschreibungen versteckt ist: ökonomische, soziale, geschlechtsspezifische, religiöse, politische oder andere Sachverhalte und Ideologien. **Kultur allein kann keine Erklärung dafür geben, wer oder was der einzelne Mensch ist.**

Im Rahmen eines interkulturellen Trainings werden unter anderem die dargestellten theoretischen und wissenschaftlichen Begriffe und Konzepte auf die Arbeitswelt übertragen und Räume geschaffen, um das eigene professionelle Handeln im Berufsalltag unter Aspekten der Kultur zu reflektieren. Auf diese Weise kann es gelingen, die Mitarbeitenden in ihrer Wahrnehmung zu sensibilisieren und sie für die Vielfalt der Menschen, die sie begleiten und unterstützen, zu öffnen.

*» Es gibt die Maxime:
Immer offen dafür sein,
dass der oder die andere
anders sein könnte, als man dachte. «
(G. Auernheimer)*

DIE VERBINDUNG VON RELIGIÖSER OFFENHEIT UND DIAKONISCHER TRADITION

Frau Gözen, wie kam es dazu, dass Sie sich als Alevitin bewusst für ein diakonisches Unternehmen entschieden haben?

Gözen: Zum einen, weil Bethel ein großer Arbeitgeber ist und eine Vielzahl von Menschen beschäftigt. Zum anderen waren für mich die religiöse Toleranz der evangelischen Kirche und die große Offenheit einer diakonischen Einrichtung mitentscheidend für mein Interesse an Bethel. Es gibt in den drei großen Religionen unterschiedliche Konfessionen, die zum Teil sehr konservativ sind oder aber reformiert und daher eine offene Haltung vertreten. Als Alevitin bin ich in meinem Herkunftsland sehr unterdrückt worden und daher ist mir der Aspekt der Toleranz und Offenheit so wichtig. Und diese Toleranz verbinde ich mit der evangelischen Kirche und der Diakonie.

Gab es auch etwas, dass Ihnen Sorge bereitet hat?

Gözen: Zu Beginn meiner Tätigkeit nicht. Aber Jahre später wurde ich sehr verunsichert, als ich hörte, man müsse als Mitarbeiterin Bethels in die evangelische Kirche eintreten. Da waren meine ersten Gedanken: Was ist das denn? Wo ist die Toleranz dieser Glaubensrichtung geblieben?

Können Sie beschreiben, wie Sie die diakonische Kultur in Ihrem Arbeitsleben wahrnehmen?

Gözen: Ich habe mich zunächst theoretisch mit der diakonischen Kultur beschäftigt und verstanden, dass Diakonie bedeutet füreinander dazusein, zusammen zu arbeiten und gemeinsame Ziele zu entwickeln. Das empfinde ich als sehr wertvoll. Und die Vision „Gemeinschaft verwirklichen“ der v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel trage ich gerne mit.

Würden Sie sagen, dass Bethel sich von einem nicht-christlichen Anbieter sozialer Leistungen unterscheidet?

Gözen: Das ist eine sehr schwierige Frage. Ich kann beispielsweise wahrnehmen, aus welchen Personen sich der Vorstand zusammensetzt und welche Bedeutung dabei die Theologen einnehmen. Ich sehe aber auch, wie sehr Bethel wirtschaftliche Aspekte in den Blick nimmt. Und natürlich stelle ich mir die Frage, ob die diakonische Kultur in diesem Prozess langsam verloren geht. Dass Bethel nicht nur eine Einrichtung des Glaubens ist, sondern auch wirtschaftliche Faktoren berücksichtigen muss, um am Markt bestehen zu können, ist mir klar, aber ich denke, die Vision eines Unternehmens sollte im Vordergrund stehen.

Welche Erfahrungen machen Sie in Ihrem beruflichen Alltag: Spielt Ihre religiöse Ausrichtung als Alevitin eine Rolle?

Gözen: Ja und Nein! Leider nehmen mich viele Mitarbeitende automatisch als Muslimin wahr. Dieses „Schubladensystem“ existiert in den Köpfen einiger Menschen nach wie vor – sie sehen mich und glauben eine schwarzhaarige, muslimische Frau aus der Türkei in mir zu erkennen und nehmen keine individuelle Unterscheidung vor. Als Alevitin werde ich weniger wahrgenommen. Aber wir dürfen nicht vergessen, dass Bethel für eine Vision steht, die besagt, dass sich alle Menschen als Individuum mit ihrer eigenen Persönlichkeit in diese Einrichtung einbringen können und sollen. Wichtig fände ich es, allen Mitarbeitenden diese Haltung immer wieder zu verdeutlichen.



Ist es für Ihre Klientinnen und Klienten relevant, dass Sie einen alevitischen Glauben haben?

Gözen: Nein. Ich mache die Erfahrung, dass die Menschen mit einer Behinderung, mit denen ich arbeite, nicht zwischen Religionen oder unterschiedlichen Nationalitäten unterscheiden.

Wie ist Ihre persönliche Einschätzung: Glauben Sie, dass es in Bethel zukünftig mehr Mitarbeitende unterschiedlicher Religionen und Glaubensrichtungen geben wird?

Gözen: Ich würde mir diese Entwicklung für Bethel sehr wünschen. Auch hinsichtlich der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels ist die Personalsituation ein wichtiger Faktor. Entscheidend ist, dass es Bethel gelingt, seine diakonische Tradition zu bewahren und gleichzeitig seine Toleranz und Offenheit gegenüber anderen Glaubensrichtungen weiter auszubauen. Bei der Einstellung neuer Mitarbeitender sollte darauf Wert gelegt werden, dass die Fähigkeit, andere zu akzeptieren und ihnen offen gegenüber zu treten, stark ausgeprägt ist. Auch bei Menschen mit Migrationshintergrund sollte dieses Kriterium berücksichtigt werden, da Mitarbeitende ausländischer Herkunft nicht automatisch tolerant gegenüber anderen Religionen oder Nationalitäten sind. Ich fände es wichtig, wenn die Offenheit der diakonischen Prägung dazu führen würde, dass die Vielfalt der Religionen innerhalb Bethels weiter wächst.

Haben Sie eine Idee dazu, wie das Thema der kulturellen und religiösen Vielfalt in Bethel noch präsenter werden könnte?

Gözen: Ich glaube, dass es wichtig wäre, wenn Bethel mit Hilfe von Bildungsangeboten für die Mitarbeitenden die Entwicklung von Toleranz und Akzeptanz gegenüber Menschen unterschiedlicher Glaubensrichtungen und sozio-kultureller Hintergründe weiter fördern würde. Damit findet die Auseinandersetzung mit diesem Thema nicht nur in den Köpfen der Einzelnen statt, sondern es entsteht ein wirklicher Austausch und Dialog, um Diskriminierung zu verhindern.

Ich danke Ihnen ganz herzlich für das Gespräch, Frau Gözen!



Emine Gözen

Position/Tätigkeit:
Dipl.-Sozialpädagogin,
Job-Assistentin

Einrichtung/Bereich:
Ausgelagerte Arbeitsplätze
Werkstatt für behinderte
Menschen, SB prowerk

Expertenwissen:
Sozialpädagogische
Fragestellungen

➤ BILDUNGSANGEBOTE ZUM THEMA „KULTURELLE UND RELIGIÖSE VIELFALT“

Ankündigung:

*Am 22./23.09.2016
wird in Dortmund
ein Fachtag mit dem
Titel „Bethel ist Vielfalt“
stattfinden!*

*Die komplette Ausgabe
von bethel > wissen finden
Sie als Datei auch unter*

www.bethel-wissen.de

*Falls Sie oder Kolleginnen
und Kollegen in die Vertei-
lerliste aufgenommen wer-
den möchten, schreiben Sie
uns bitte an:*

redaktion@bethel-wissen.de



TITEL	DOZENTEN/INNEN	TERMIN	VERANSTALTER/ORT
Interkulturelle Pflege: der muslimische Patient	Öznur Fettah	03.12.2015 (Termine für 2016 in Planung)	Fortbildungen im Evangelischen Krankenhaus Bielefeld Telefon: 0521-772-77040 www.evkb.de Haus Burgblick, Bielefeld
Pulsschlag 1: Flüchtlinge vor der Haustür – was tun?	Niklas Kreppel, Heinz-Jürgen Uffmann, N.N.	16.02.2016	Bildung & Beratung Bethel Telefon: 0521-144-4961 www.bildung-beratung-bethel.de Haus Nazareth, Bielefeld
Aktuelle diakonische Herausforderungen: Vielfalt (Vertiefungsmodul Diakonie)	Diakon Thomas Roth, Reinhard Neumann, Ellen Karacayli	11.02. – 13.02.2016 07.04. – 09.04.2016	Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde Telefon: 0521-144-4131 www.diakonische-bildung-bethel.de Haus Nazareth, Bielefeld
Pulsschlag 2: Kulturelle und religiöse Vielfalt in einer diakoni- schen Einrichtung – wie geht das?	Pastorin Dr. Johanna Will-Armstrong, Pastorin Jutta Beldermann	08.03.2016	Bildung & Beratung Bethel Telefon: 0521-144-4961 www.bildung-beratung-bethel.de Haus Nazareth, Bielefeld
Eine christlich-diakonische Unternehmenskultur – vom leeren Versprechen zur lebendigen Praxis (nur für Führungskräfte)	Pastorin Jutta Beldermann	12.04. – 13.04.2016	Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde Telefon: 0521-144-4131 www.diakonische-bildung-bethel.de Haus Nazareth, Bielefeld
Spiritual Care – Haltung um zu halten. Orientierung und Inspiration in der Begleitung Sterbender	Monika Müller Matthias Schnegg	04.10. – 06.10.2016 28.11. – 30.11.2016 Teile 3–5 im Jahr 2017	Akademie für Palliativmedizin Telefon: 0228-648-539 www.malteser-krankenhaus-bonn.de Bonn
Interkulturelle Kompetenz (Inhouse-Angebot)	Kathrin Finke und Fachdozenten/ -dozentinnen	1–2-tägig auf Anfrage für Teams und Gruppen	Bildung & Beratung Bethel Telefon: 0521-144-4961 www.bildung-beratung-bethel.de variabler Ort
Diakonische Inhouse-Angebote	Pastorin Jutta Beldermann	auf Anfrage für Einrichtungen oder Teams	Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde Telefon: 0521-144-4131 www.diakonische-bildung-bethel.de variabler Ort

WER IST MEIN NÄCHSTER ?

» Liebe Leserinnen und Leser von bethel › wissen, mit Blick auf das Thema Vielfalt betrachte ich hier die Gleichniserzählung vom Barmherzigen Samariter: Die Geschichte kennen die meisten von uns gut – vielleicht sogar zu gut? Das Gleichnis vom Barmherzigen Samariter gehört sicherlich – gerade hier in Bethel – zu den zentralen biblischen Texten für unsere Arbeit. Ob wir da noch etwas Neues entdecken werden?

Ein Schriftgelehrter fragt Jesus: „Wer ist mein Nächster?“ Wir erfahren, dass sein Motiv für diese Frage nicht aufrichtig ist: Er will Jesus damit aufs Glatteis führen und selbst umso besser dastehen. Aber Jesus interessiert sich nicht dafür, warum der Fragende fragt. Denn: Die Frage „Wer ist mein Nächster?“ ist so wichtig, dass sie unbedingt eine Antwort braucht. Deshalb lässt Jesus sich darauf ein. Und Jesus beginnt zu erzählen:

„Es war ein Mensch, der ging von Jerusalem hinab nach Jericho und fiel unter die Räuber.“

Ich denke, schon der erste Satz schafft eine Situation wie im Tatort – die Dramatik ist kaum zu überbieten. Jesus macht uns quasi zu Begleitern des Überfallenen. Alles, was er nun erlebt, alles, was nun weiter ihm widerfährt – wir nehmen es aus seinem Blickwinkel heraus wahr. Wir haben teil an seinem Schicksal. Jesus nötigt uns die Perspektive des Opfers auf. Angenehm ist das nicht. Aber Jesus sagt: Die Perspektive des Opfers, die Perspektive von Menschen, die verfolgt werden, denen Gewalt geschieht, ist für uns die einzig mögliche Perspektive. Das ist die Blickrichtung Gottes. Die ganze Schrift erzählt von Gottes Leidenschaft für die Leidenden und von seiner Schwäche für die Schwachen.

„Die Räuber zogen ihn aus und schlugen ihn und machten sich davon und ließen ihn halb tot liegen.“

An der Seite des Opfers erlebe ich, wie der Mann gedemütigt wird, wie man ihm die Kleider vom Leib reißt. Ich stelle mir vor, wie er unter den Schlägen seiner Peiniger schreit, stöhnt und am Ende nur noch leise wimmert. Wie er in der Wüste allein zurückgelassen wird, wie die Todesangst ihn packt. Augenblicklich sehe ich ganz andere Bilder: Menschen, die flüchten vor der Not, dem Krieg, dem wirtschaftlichen Elend in ihren Heimatländern.

Ich kenne ihre Gesichter, wenn sie in einem Auffanglager gefilmt werden, ihr Bild in der Zeitung veröffentlicht wird – Angst in die Augen gezeichnet.

„Es traf sich aber, dass ein Priester dieselbe Straße hinab zog und als er ihn sah, ging er vorüber. Desgleichen auch ein Levit. Als er zu der Stelle kam und ihn sah, ging er vorüber.“ Wie niederschmetternd das ist: Zwei Männer, die es eigentlich besser wissen müssten, gehen vorbei. Sie kennen die Gebote Gottes besser als viele andere. Sie wissen, dass man nicht nur Gott lieben soll, sondern auch den Nächsten wie sich selbst. So steht es im 3. Buch Mose:

**» Du sollst deinen Nächsten lieben wie dich selbst; denn ich bin der HERR. «
(3. Mose 19, 18)**

Von den beiden, die vorübergehen heißt es, dass sie das Opfer sehen – und ich denke mir: Auch der Überfallene, der da im Graben der Straße liegt, sieht, dass sie ihn sehen. Welche Hoffnung muss da in diesem Menschen aufkeimen? Jetzt kommt Hilfe. Jetzt sieht mich einer. Aber: Nichts wird gut und keine Hilfe kommt. Beide gehen vorbei. Sehe ich die Not, sehe ich die Opfer – nicht nur mit den Augen, sondern auch mit dem Herzen – sodass ich nicht vorübergehe, sondern anhalte? Auch ich gehöre zu denen, die es gut zu wissen meinen: Liebe deinen Nächsten wie du Gott liebst und dich selbst liebst. Auch ich bin dem Doppelgebot der Liebe verpflichtet. Bleibe ich stehen – gehe ich vorüber?

„Ein Samariter aber, der auf der Reise war, kam dahin.“ Jetzt gerät der Verletzte in Panik: Ein Samariter – ein Fremder – ein Ausländer – einer, der andersgläubig ist – einer, vor dem die Eltern mich gewarnt haben: Nimm dich vor dem bloß in Acht. Wenn wir uns die nicht vom Leib halten, werden sie alles übernehmen und bestimmen und uns alles wegnehmen. Und nun – nun kommt dieser Fremde vorbei an der Stelle seines Unglücks. Was wird er tun? Zynischer Blick, ein Blick, der sich weidet am Unglück des Überfallenen, ausspucken in den Sand, teilnahmslos weitergehen?



„Als der Samariter ihn sah, jammerte er ihn. Und er ging zum ihm hin, goss Öl und Wein auf seine Wunden und verband sie ihm, hob ihn auf sein Tier und brachte ihn in eine Herberge und pflegte ihn.“

Balsam für den Leib – Balsam für die Seele. Wie gut tut es dem verletzten Mann, dass hier einer Gefühl zeigt, er jammerte ihn. Eigentlich müsste man aus dem Griechischen so übersetzen: Als der Samariter den Überfallenen sah, drehten sich ihm vor Entsetzen die Eingeweide herum. Und dem Verletzten fällt es vermutlich wie Schuppen von den Augen: Dieser Fremde, vor dem die Eltern warnten, ist ein Mensch – ein Mensch, der fühlt, der mitfühlt – und der hilft und dies nicht wie irgendein Dilettant, sondern professionell, fachkundig. Er versorgt die Wunden, organisiert den Krankentransport, er managt die Aufnahme in eine Herberge und übernimmt die Kosten der Pflege. Ich, die ich immer noch mit den Augen des Verletzten dieser Szene folge, spüre wie gut das tut.

Und ich erinnere mich daran, wie oft fremde Menschen eine Bereicherung sind für uns: Dass sie ihre Gaben, Fähigkeiten und oft genug eine solide Ausbildung mitbringen. Wir brauchen sie. Die Menschen, die Hilfe brauchen, brauchen sie. Wir werden das nicht vergessen, wenn Jesus uns aus der Geschichte in den Alltag entlässt, in den Alltag unserer Arbeit und unseres Dienstes in Bethel. Unserer gemeinsamen Arbeit.

Doch noch einmal weiter. Der Verletzte ist in Sicherheit hier in der Herberge. Die Wunden werden heilen. Und nun geschieht erneut etwas Wunderbares: „Am nächsten Tag zog er (der Samariter) zwei Silbergroschen heraus, gab sie dem Wirt und sprach: Pflege ihn und wenn du mehr ausgibst, will ich's dir bezahlen, wenn ich wiederkomme.“ Der immer noch Hilfsbedürftige kann und soll am sicheren Ort bleiben, bis er wieder auf eigenen Füßen stehen und gehen kann. Das kostet richtig Geld. Zwei Silbergroschen sind keine Kleinigkeit. Aber für den Samariter scheint es selbstverständlich, diesen Betrag aufzuwenden.

Der barmherzige Samariter (Lukasevangelium Kap. 9, Verse 25–37)

Und siehe, da stand ein Schriftgelehrter auf, versuchte ihn und sprach: Meister, was muss ich tun, dass ich das ewige Leben ererbe? Er aber sprach zu ihm: Was steht im Gesetz geschrieben? Was liest du? Er antwortete und sprach: »Du sollst den Herrn, deinen Gott, lieben von ganzem Herzen, von ganzer Seele, von allen Kräften und von ganzem Gemüt, und deinen Nächsten wie dich selbst« (5. Mose 6, 5; 3. Mose 19, 18). Er aber sprach zu ihm: Du hast recht geantwortet; tu das, so wirst du leben. Er aber wollte sich selbst rechtfertigen und sprach zu Jesus: Wer ist denn mein Nächster? Da antwortete Jesus und sprach: Es war ein Mensch, der ging von Jerusalem hinab nach Jericho und fiel unter die Räuber; die zogen ihn aus und schlugen ihn und machten sich davon und ließen ihn halb tot liegen. Es traf

sich aber, dass ein Priester dieselbe Straße hinabzog; und als er ihn sah, ging er vorüber. Desgleichen auch ein Levit: Als er zu der Stelle kam und ihn sah, ging er vorüber. Ein Samariter aber, der auf der Reise war, kam dahin; und als er ihn sah, jammerte er ihn; und er ging zu ihm, goss Öl und Wein auf seine Wunden und verband sie ihm, hob ihn auf sein Tier und brachte ihn in eine Herberge und pflegte ihn. Am nächsten Tag zog er zwei Silbergroschen heraus, gab sie dem Wirt und sprach: Pflege ihn und wenn du mehr ausgibst, will ich dir's bezahlen, wenn ich wiederkomme. Wer von diesen Dreien, meinst du, ist der Nächste gewesen dem, der unter die Räuber gefallen war? Er sprach: Der die Barmherzigkeit an ihm tat. Da sprach Jesus zu ihm: So geh hin und tu desgleichen!

Wenn es nötig ist, auch mehr. Wie wohl tut das dem Patienten? Da sieht einer nicht auf seine Bestimmungen, auf sein schmales Budget, sondern nur auf mich. Da ist einer nicht von der Sorge um sich selbst, sondern von der Sorge um mich erfüllt. Auch wir empfinden, wie gut das tut. Und wir wissen, wie wohltuend es ist, wenn Menschen uns dazu ausstatten, nicht nach einem engen Budget zu entscheiden, sondern danach, wie es wirklich Not tut. Das bedeutet Vertrauen in unser Handeln, auch in den angemessenen Umgang mit anvertrautem Geld – für die und zum Nutzen derer, die bei uns Herberge haben. Und auch da erfahren wir:

Unter denen, die hintragen, sind nun noch „Samariter“: Menschen anderen Glaubens, mit eigener Migrationsgeschichte. Beim Besuch einer Einrichtung der Behindertenhilfe in Dortmund habe ich so einen syrischen Arzt und seine Frau kennengelernt: „Uns für Bethel zu engagieren und Menschen etwas Gutes zu tun – das ist der Dank an Gott, dass wir hier sicher leben können.“ Ihr Gott ist der des Propheten Mohammeds.

Das ist also diese alte Gleichnisgeschichte vom Barmherzigen Samariter. Am Ende stellt Jesus uns die Kontrollfrage: „**Wer von diesen Dreien, meinst du, ist der Nächste gewesen dem, der unter die Räuber gefallen war?**“ Noch immer lässt Jesus uns nicht heraus aus der Perspektive des Opfers. Aus der Sicht der Opfer heraus fällt die Entscheidung darüber, was Nächstenliebe ist und was nicht. Der Schriftgelehrte hat es verstanden: „**Der, der die Barmherzigkeit an ihm tat.**“ Und jetzt erst, ganz am Schluss, entlässt Jesus ihn und uns aus dieser Perspektive und sagt: „**So geh' hin und tu' des Gleichen.**“ Tu' des Gleichen, tut es als die, die gelernt haben mit den Augen des Opfers zu sehen. Lasst euch anrühren von der Not der Menschen und helft ihnen. Gelegenheit dazu haben wir jeden Tag. Gemeinsam mit allen, die Gott uns hier zur Seite gibt. Amen.



Dr. Johanna Will-Armstrong

Position/Tätigkeit:
Pastorin

Einrichtung/Bereich:
Vorstandsmitglied der
v. Bodelschwingschen
Stiftungen Bethel

Expertenwissen:
Christlicher Glaube
Religiöse Vielfalt als Thema
von Kirche und Diakonie

➤ SCHULGOTTESDIENST – OFFENER RAUM MIT EVANGELISCHER PRÄGUNG

» An besonderen Einschnitten des Schul- und Kirchenjahres und zu besonderen Ereignissen in der Schullaufbahn der Schülerinnen und Schüler kommen wir als Schulgemeinde in der Zionskirche zusammen und feiern Gottesdienst. Alle sind eingeladen: Schülerinnen und Schüler, Eltern, Geschwister, Lehrkräfte und Mitarbeitende – ob einer christlichen Konfession zugehörig, konfessionslos oder als Mitglieder einer anderen Religion. **Unterschiedlich und bunt ist diese Schulgemeinde und doch singen, beten und hören wir gemeinsam auf die biblischen Verheißungen.** Die Schulgottesdienste stellen innerhalb des Schullebens ein Angebot dar. Um den einladenden Charakter deutlich zu machen, braucht es zwei Dinge:

den erkennbaren und eindeutigen Rahmen, der durch das evangelische Profil der Gottesdienste gegeben ist
die Offenheit für die unterschiedlichen Glaubensüberzeugungen innerhalb der Schulgemeinde

Der Rahmen der Schulgottesdienste wird durch wiederkehrende liturgische Elemente gebildet, die für uns die Gründe abbilden, warum wir als Schulgemeinde zusammen Gottesdienst feiern. Er stellt eine Unterbrechung der Unterrichts- und Schulroutine dar – im Eingangsgebet und im Hören auf Psalmworte wird erfahrbar, dass jetzt Groß und Klein im Namen Gottes versammelt sind, der „unsere Herzen und Sinne übersteigt“. **Wenn es gelingt, sich auf die Ruhe in der Zionskirche einzulassen, wird dies als eine heilsame Unterbrechung des Trubels in der Schule erlebt.** Das gemeinsame Leben in der Schule mit seinen vielfältigen Begegnungen zwischen den lauten





und den stillen, zwischen den ruhigen und aktiven Schülerinnen, Schülern und Lehrkräften stellt immer wieder eine Herausforderung dar. **In den gottesdienstlichen Gebeten und Segensworten vergegenwärtigen wir uns, dass diese Unterschiedlichkeit gewollt und jeder Mensch von Gott her in seiner Einmaligkeit und Unverwechselbarkeit bejaht ist.**

Ein fester Bestandteil des Schulgottesdienstes ist das gemeinsam gesprochene Vaterunser. Für uns als Schulgemeinde vergegenwärtigen wir uns, dass wir gemeinsam unterwegs sind mit der Vision einer gerechten und menschlichen Welt: „Dein Reich komme“. Wir wissen darum, dass wir – ob Lehrerin oder Lehrer, Schulleiter, Schülerin oder Schüler – einander etwas schuldig bleiben und Fehler machen. Mit dieser Einsicht ist die Bitte um Vergebung eine Grundlage unseres gemeinsamen Lernens. In den Schulgottesdiensten sind Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte eingeladen, sich abseits ihrer schulischen Rollen zu begegnen. Diese Begegnungen brauchen einen Raum für Ehrlichkeit und Offenheit. **Um die Begegnungen zwischen den Mitgliedern der Schulgemeinde mit ihren unterschiedlichen Glaubensüberzeugungen zu ermöglichen, verzichten wir bewusst auf das gemeinsame Sprechen des Glaubensbekenntnisses.** Hier würden Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte sich gedrängt fühlen etwas sagen zu müssen, was sie vielleicht nicht fühlen, glauben oder denken.

Innerhalb dieses festen Rahmens bieten die Schulgottesdienste Raum, in welchem Kinder, Jugendliche und Erwachsene in ihrer Verschiedenheit mit ihren Erfahrungen, Fragen und Zweifeln zu Wort kommen. Angestoßen durch einen biblischen Spruch oder eine biblische Geschichte setzen sich Schülerinnen und Schüler mit Erfahrungen aus dem Schulalltag auseinander. In der Vorbereitung des Gottesdienstes schauen sie ihre „inneren Landkarten“, also das, was und wie sie etwas

wahrnehmen und deuten, aus einem anderen Blickwinkel an – und dabei kann es passieren, dass sich die Perspektive verändert. Dieser Vorbereitungsprozess ist offen für das, was sich zwischen und in den Schülerpersönlichkeiten entwickelt.

» Diese Begegnungen brauchen einen Raum für Ehrlichkeit und Offenheit. «

Angestoßen durch biblische Texte als Zeugnisse einer oft fremden „Glaubenslandkarte“ setzen sich Schülerinnen und Schüler mit anderen Deutungsmustern auseinander. Die Ergebnisse dieses Prozesses sind Teil des Schulgottesdienstes. Diese Schüler- und Schülerinnenergebnisse haben im Gottesdienst ihren Raum – in ihrer Vorläufigkeit und Unvollständigkeit laden sie die Schulgemeinde zur Auseinandersetzung mit ihren eigenen Anschauungen und Überzeugungen ein.

Mit diesen gegensätzlichen Polen von festgelegten liturgischen Elementen und Gestaltungsfreiraum, von evangelischem Profil und Offenheit für den interreligiösen Dialog feiern wir Gottesdienst.

Und in diesen Gottesdiensten ereignet sich etwas, was der Psalmbeter so ausdrückt:

» Mit meinem Gott kann ich über Mauern springen. «



Marie-Luise Schellong

Position/Tätigkeit:

Lehrerin, Pastorin, Koordination des diakonischen Profils der Schule

Einrichtung/Bereich:

Friedrich-v.Bodelschwingh-Schulen, SB Schulen

Expertenwissen:

Gestaltung von Schulgottesdiensten

➤ AUF DEM WEG DEN EIGENEN GLAUBEN ZU PRÜFEN



» Ich hatte es mir abgewöhnt, bei meinen Bewerbungen im Lebenslauf zu erwähnen, dass ich seit längerem keiner Glaubengemeinschaft mehr angehöre. Einige Vorstellungsgespräche bei kirchlichen Trägern hatten bei diesem Punkt abrupt geendet oder ich wurde kurzum abbestellt. Als ich bei meinem letzten Vorstellungsgespräch in Bethel den gesprächsführenden Personen (Personal- und Bildungsreferenten sowie Einrichtungsleitung) gegenüber saß, war meine Anspannung zunächst bestimmt sehr spürbar. Ich erinnere mich gern und gut an den Verlauf dieses ersten Gesprächskontaktes mit Bethel-Mitarbeitenden, die mich mit besonderer Aufmerksamkeit und Wertschätzung befragten, selbstverständlich auch zu meiner Glaubensauffassung. Meine neue Erfahrung: Meine persönliche Situation und Einstellung in der Glaubensfrage wurden in einer ruhigen Gesprächsatmosphäre ausführlich gehört und respektiert.

Wie sieht mein persönlicher Glaubensweg aus?

Nach einer schwachen Glaubensprägung in einem katholischen Elternhaus – ausschließlich durch die im Haus lebende Großmutter geformt – folgte für mich schließlich nach vielen Jahren der Zerrissenheit die Konsequenz, die Glaubengemeinschaft zu verlassen. Aus einer anfänglichen Gleichgültigkeit wuchs die Überzeugung, dass es einen anderen Weg zu beschreiten gäbe.

In den Folgejahren habe ich mich in verschiedenen Bereichen einer sehr offenen evangelischen Kirchengemeinde informiert und eingebracht. Ich denke bis heute an den intensiven Gesprächsaustausch mit vielen ganz unterschiedlichen Glaubenskulturen der Flüchtlingswelle Anfang der neunziger Jahre zurück, als ich mich besonders für Familien mit kleinen Kindern einsetzte. Bei einer muslimischen Hochzeit habe ich eindrucksvoll erfahren dürfen, wie hier Glaubensrituale gelebt werden. Einen Einblick in die Gemeinschaft der Mennonitengemeinden habe ich durch interessante Gespräche und Einladungen von Gemeindemitgliedern, die meine Nachbarn sind, erhalten. Und auch mit einer sehr lebendigen frei-evangelischen Kirchengemeinde, die ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl transportiert, stehe ich in Kontakt. Dies alles sind eindrucksstarke elementare Erfahrungen meiner Selbstfindung.

Im Berufsleben ist es hingegen so eine Sache: Viele Jahre scheinbar völlig in den Hintergrund abgetaucht, steht die Glaubensfrage als Mitarbeiterin einer diakonischen Einrichtung wieder im Fokus. Im direkten Kontakt zu den uns anvertrauten Menschen in ihrer letzten Lebensphase entwickeln sich in einer sehr lebendigen und offenen Atmosphäre regelmäßig und unausweichlich Anlässe oder Gesprächssituationen zum Glauben, die mich beschäftigen. „Warum haben Sie das Vaterunser nicht mitgebetet?“, werde ich dann schon mal nach unserer wöchentlich stattfindenden Andacht unumwunden von einer aufmerksamen Bewohnerin oder einem Bewohner gefragt. Ich nehme sehr gern die geistlichen Impulse bei unseren sowohl katholisch als auch evangelisch geleiteten Andachten auf und erlebe dabei ein besonderes Miteinander, das Energie freisetzt und Kraft gibt. Dabei wird mir auch immer wieder bewusst, dass ich mich so selbst auffordere – und aufgefordert werde – meine Glaubensvorstellungen zu überprüfen. Ich erlebe bei jeder Teilnahme an Fortbildungen oder Gesprächsangeboten in Bethel die diakonische Kultur und die spürbare Gemeinschaft.

Es kann sein, dass ich noch eine ganze Weile auf dem Weg bin – ganz bewusst. Dies ist meine persönliche Herausforderung. **Unsere Gesellschaft, sicher auch in besonderer Weise Arbeitgeber, müssen sich der Herausforderung stellen, immer mehr ganz unterschiedliche Glaubensauffassungen von Menschen zu respektieren und die darin liegenden Chancen als besondere Ressource und Bereicherung anzusehen.**



Anke Flaßpöhler

Position/Tätigkeit:
Empfangsmitarbeiterin

Einrichtung/Bereich:
Seniorenzentrum Dissen
Altenhilfe Bethel OWL
gGmbH

Expertenwissen:
Angehörige, Ehrenamt,
Netzwerk

➤ GRENZENLOS – DIAKONIE IN KULTURELLER UND RELIGIÖSER VIELFALT

» Wir unterscheiden uns in dem,
was uns verbindet «

Das obige Zitat beschreibt die Beziehung zwischen verschiedenen Kulturen, Religionen oder auch Konfessionen. Der unterschiedliche Glaube beispielsweise unterscheidet Menschen und schafft damit eine Differenz in der Selbst- und Fremdwahrnehmung. Die gemeinsame Ahnung vom Sinn des Lebens, seinen Grenzen und der Kraft des Glaubens, verbindet aber auch unterschiedlich glaubende Menschen wiederum miteinander.

Um das eigene Verhältnis zum Thema der religiösen Vielfalt und den damit verbundenen Fragestellungen im Alltag unseres diakonischen Dienstes zu reflektieren, **begegneten sich im September etwa 200 Mitglieder der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth zu einem Gemeinschaftstag mit dem Motto: Grenzenlos – Diakonie in kultureller und religiöser Vielfalt.**

Einführende Beiträge von Pastorin Jutta Beldermann und Diakon Dennis Raterink brachten wesentliche Aspekte aus dem Positionspapier des Vorstandes zur Sprache und stellten konkrete Bezüge zur Alltagswirklichkeit einer Einrichtung für Menschen mit komplexen Behinderungen in Bethel her.

In verschiedenen Arbeitsgruppen wurde die Thematik jeweils mit konkretem Bezug zu einem Arbeitsfeld und seinen heutigen Anforderungen reflektiert. In zwei Gruppen ging es um die Frage der Führungsverantwortung in einer diakonischen Einrichtung bei unterschiedlichem Glaubenshintergrund sowie vertiefend um weitere Aspekte aus dem Positionspapier des Vorstandes.

Im Folgenden werden einige der – auch konträr diskutierten – Gesprächsbeiträge aus den Arbeitsgruppen des Gemeinschaftstages wiedergegeben. Damit möchten wir zeigen, mit welchen alltäglichen und praktischen Fragestellungen sich die Mitarbeitenden hinsichtlich der kulturellen und religiösen Vielfalt in den Helfefeldern beschäftigen. Diese vermitteln einen kleinen Einblick in einen inhaltlich spannenden Gemeinschaftstag sowie gleichzeitig in aktuelle Themen diakonischer Arbeitsfelder.





AUSSAGEN UND ANFRAGEN

zum Hilfefeld Werkstätten und Einrichtungen für Menschen mit Behinderung:

» Im Kontext der Werkstätten für Menschen mit Behinderung kommt es immer wieder vor, dass einige muslimischen Familien die Selbständigkeit ihrer Kinder, die durch den Lebensbereich der Arbeit gefördert wird, nicht in vollem Umfang unterstützen, da die muslimischen Familien sich als Familien verstehen, die eng beisammen sind und ihre Kinder mit Behinderung daher eher selten in eine selbständige Wohnform eines Trägers geben. <<

» Unabhängig von der eigenen Glaubensausrichtung nehmen die Beschäftigten gern an einem besinnlichen Angebot teil, weil sie die Atmosphäre und das Setting als sehr angenehm empfinden. <<

» Ein Klient möchte nach dem Tod seines Vaters in muslimischer Tradition den Part des Familienoberhauptes einnehmen, aber kann diese Rolle nicht ausfüllen, wodurch dieser Klient einen hohen Druck erlebt. Wie sollen wir Mitarbeitenden darauf reagieren? <<

» Besonders im Rahmen von Feiertagen entstehen spannende Fragen hinsichtlich anderer Kulturen und Religionen, sodass die bewusste Auseinandersetzung mit beispielsweise dem Zuckerfest aus dem islamischen Glauben ein fester Bestandteil unserer Einrichtung geworden ist. <<

» Je nach Region, in der eine Einrichtung oder eine Werkstatt tätig ist, nimmt die Frage, wie mit religiöser und kultureller Vielfalt umgegangen wird, unterschiedlich viel Raum ein. Während ländliche Regionen kaum Klienten oder Klientinnen mit Migrationshintergrund haben, sieht die Situation in größeren Ballungszentren ganz anders aus. <<

» Kulturelle Auseinandersetzung entsteht im Alltag, in der Begegnung und im täglichen Tun. Das Schmücken des Weihnachtsbaumes fördert z. B. die Begegnung und den offenen Austausch. Ebenso genießen die Klientinnen und Klienten das Ritual des gemeinsamen Essens und Feierns – unabhängig von der religiösen Ausrichtung. <<

» In Werkstätten für Menschen mit starker körperlicher Einschränkung entsteht häufig durch Nähe und Berührung eine Verbundenheit, die kulturelle Unterschiede auflöst. <<

» Muslimische Beschäftigte verfügen häufig über ein großes Wissen hinsichtlich des Korans, das sie in Andachtsituationen gern bereichernd einbringen – und dies trotz der geistigen und kognitiven Einschränkungen, wie sie Beschäftigte in den Werkstätten für behinderte Menschen mitbringen. <<

AUSSAGEN UND ANFRAGEN

zum Thema Mitarbeitende und Führungskräfte anderer Kulturen und Religionen in Bethel:

» Entscheidend für die Mitarbeit in Bethel sollte nicht sein, ob eine Mitgliedschaft in einer ACK-Kirche vorliegt, sondern die Frage: Wie setzen sich die Mitarbeitenden mit der diakonischen Kultur auseinander und können sie diese im Arbeitsalltag mittragen? «

» Um mit der religiösen und kulturellen Vielfalt im Rahmen des Arbeitskontextes umgehen zu können, ist es von großer Dringlichkeit, dass die Mitarbeitenden und Führungskräfte mit Hilfe von Bildungsangeboten Wissen und Erkenntnisse über die verschiedenen Glaubensrichtungen erlangen. «

» Mitarbeitende und Führungskräfte aus anderen Kulturen und Religionen einzustellen, fordert ein diakonisches Unternehmen wie die v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel heraus, sich mit Fragen der eigenen Identität stärker auseinanderzusetzen. Und genau diese Auseinandersetzung belebt das System und führt zu einer größeren Sprachfähigkeit bezüglich der eigenen diakonischen Werte. «

» Unsicherheiten im Umgang mit Vielfalt lassen sich nur abbauen, wenn ein wechselseitiges Hören und Lernen stattfindet. «

» Um junge Menschen mit Migrationshintergrund in den Ausbildungsstätten gut begleiten und fördern zu können, braucht es multikulturell zusammengesetzte Lehr- und Dozenten-/Dozentinnenteams mit interkultureller Kompetenz. Denn die aktuellen Auszubildenden pflegen zukünftig eine multikulturelle Gesellschaft. «

» Wir nehmen den Pluralismus von Religionen und Weltanschauungen in unserer Gesellschaft nicht bloß als ein Faktum hin, sondern bejahen diese Vielfalt.“ «

zum Arbeitsfeld Seelsorge im institutionellen Kontext:

» Etwa 50 Prozent der Patienten oder Patientinnen äußern sich dahingehend, dass ihnen der Glaube nicht wichtig sei. Die Aufgabe, die sich daraus entwickelt, besteht darin herauszufinden, worin diese Menschen ihre Kraftquellen sehen. «

» Zu einem Gottesdienstangebot in der Kinderklinik kam ausschließlich eine russisch-orthodoxe Großfamilie aus Rumänien mit zehn Personen. Und trotz der sprachlichen Barrieren entwickelte sich ein beeindruckender, schöner und lebendiger Gottesdienst mit all seinen Unterschieden im Glauben. «

» Wie verpacke ich meinen Glauben in eine Sprache, sodass die Menschen anderer Religionen und Kulturen meine Worte auch annehmen können? «



Die konkreten Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen zeigen, dass in den verschiedenen Hilfefeldern und im täglichen Umgang mit kultureller und religiöser Vielfalt noch viele wichtige Fragen zu diskutieren sind. Die wachsende Vielfalt fordert uns zu einer inhaltlichen Auseinandersetzung auf, die durch einen offenen Dialog, aktive Gespräche und gemeinsames Lernen für alle Beteiligten einen Gewinn verspricht.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass allen Beteiligten an diesem Tag deutlich wurde, wie sehr uns die Fragen des Miteinanders unterschiedlicher Kulturen, Religionen, Konfessionen und Weltanschauungen bereits aktuell beschäftigen und wie sehr dieses Thema auch in den nächsten Jahren von Bedeutung sein wird. **Wir wollen und müssen uns aktiv mit den oftmals fremden und nicht einfachen Fragestellungen beschäftigen.**

Dabei geht es nicht um einen Austausch kultureller Vielfalt, sondern mittel- und langfristig um eine Entwicklung gesellschaftlicher Zusammenhänge, die das Miteinander in der Vielfalt stärken. Dadurch gilt es aktuell wahrnehmbaren gesellschaftlichen Spannungen und Spaltungen entgegenzutreten.

Genau diesen Weg zu beschreiten, darin bestärkt uns die Botschaft des Alten und Neuen Testamentes der Bibel. Einer Tradition, in der schon von Anbeginn das Judentum, das Christentum und der Islam gemeinsame Wurzeln teilen.



Diakon
Werner Arlabosse

Position/Tätigkeit:
Vorsitzender der Direktion

Einrichtung/Bereich:
Stiftungen
Sarepta/Nazareth

Expertenwissen:
Personalwesen,
Bildungsfragen,
Diakonischer Auftrag

➤ KULTURELLE VIELFALT REGIONAL BETRACHTET **WIE DIE REGIONALE KULTUR VOR ORT UNSERE ARBEIT PRÄGT**



» Ein Fisch spürt erst dann,
dass er Wasser zum Leben braucht,
wenn er nicht mehr darin schwimmt.
Unsere Kultur ist für uns
wie das Wasser für den Fisch.
Wir leben und atmen durch sie. «
(Alfons Trompenaars)

Die jeweilige Kultur, in der wir leben, prägt unser Wahrnehmen, Denken und Handeln. Unsere kulturelle Programmierung ist jedoch nicht nur durch das Land, in dem wir leben, bestimmt, sondern auch durch die regionale Kultur vor Ort. Um einen Ausschnitt der regionalen kulturellen Vielfalt darzustellen, haben wir Mitarbeitende der v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel aus unterschiedlichen regionalen Kontexten gefragt, wie sich eigentlich die regionale/lokale Kultur auf ihr jeweiliges Arbeitsfeld auswirkt.

Unsere Gesprächspartnerinnen waren Einrichtungsleiterin Heike Mietzner aus dem Wohnheim Schloss Holenwisch in Wischhafen im Landkreis Stade, Koordinatorin Elizabeth Schmidt-Pabst aus dem ambulanten Lazarus Hospizdienst in Berlin und Bereichsleiterin Gudrun Nikolay aus dem Haus Von-der-Tann-Straße in Dortmund. Wir bedanken uns bei unseren Gesprächspartnerinnen, die uns die regionalen Besonderheiten der Betheler Einrichtungen in Wischhafen im Landkreis Stade, Berlin und Dortmund durch ihre Antworten näher gebracht haben!



Heike Mietzner,
Wischhafen



Elizabeth
Schmidt-Pabst,
Berlin



Gudrun Nikolay,
Dortmund

Welche Frage ergibt sich aus der regionalen Kultur in einem Bewerbungsgespräch? Was wird auf jeden Fall aufgrund der lokalen Kultur ein Thema sein?

WISCHHAFFEN – LANDKREIS STADE: Wichtig ist für uns, dass die Mitarbeitenden auch dazu bereit sind, längere Fahrtwege auf sich zu nehmen, da wir hier im Norden, in einer ländlichen Region, z.T. auch weite Strecken überwinden müssen. Hinzu kommt, dass wir uns in einem eher dünn besiedelten Gebiet befinden und daher auch die öffentlichen Verkehrsanbindungen nur sehr eingeschränkt vorhanden sind. Für Mitarbeitende aus der Region um Hamburg ist daher ein eigenes Fahrzeug enorm wichtig. Gleichzeitig sind wir hier direkt an der Elbe, schnuppern frische Nordseeluft (Landschaft: 4/5 Himmel – 1/5 Erde) und so bringen viele der Menschen eine regionale „Erdverbundenheit“ mit, sodass die Klientinnen und Klienten in unseren Häusern auch sehr gern im Garten aktiv sind.

BERLIN: Berlin ist eine sehr große Stadt mit kultureller Vielfalt. Menschen aus allen Ländern wohnen und arbeiten hier. Da wir ein ambulanter Hospizdienst sind, ergibt sich für uns im Gespräch mit Personen, die z. B. ein Ehrenamt übernehmen wollen, die Frage: „Würden Sie innerhalb Berlins überall hinfahren?“ Dies könnte bedeuten, dass die erforderliche Fahrzeit für eine Wegstrecke neunzig Minuten beträgt! Ferner ist es für uns wichtig, zu erfragen, ob Fremdsprachenkenntnisse vorhanden sind, da viele Menschen mit Migrationshintergrund in Berlin leben.

DORTMUND: Jeder ist willkommen, der neugierig und offen im Interesse der Bewohner und Bewohnerinnen den Stadtteil erkundet und für sie „erobert“, der Kontakte knüpft, Events oder Straßenfeste mitorganisiert, Netzwerke aufbaut und neue Treffpunkte findet. Was mir bei einem Bewerbungsgespräch am wichtigsten ist, sind Freundlichkeit und Humor, als Motor für die beziehungsreiche Arbeit mit Menschen, die eine geistige Behinderung haben. Zu „penibel“ und empfindsam darf ein neues Teammitglied nicht sein. In unserer Einrichtung wird täglich, wie man im Ruhrgebiet sagt, „Tacheles“ gesprochen.



Welche regionale Willkommenskultur gibt es in Ihrem Haus/Ihrer Einrichtung/Ihrem ambulanten Dienst für neue Mitarbeitende/Bewohner und Bewohnerinnen/Klienten und Klientinnen/Gäste? Was ist in Ihrer Region „typisch“ zur Begrüßung?



WISCHHAFEN – LANDKREIS STADE:

Natürlich bieten wir hier im Norden den Menschen zur Begrüßung nicht nur Kaffee an, sondern auch Tee. Wir sorgen für eine freundliche und offene Atmosphäre und zeigen neuen Mitarbeitenden und Bewohnerinnen und Bewohnern intensiv das Haus und die direkte Umgebung. Darüber hinaus ist uns sehr wichtig, dass wir erfragen, welche individuellen Interessen die neuen Mitarbeitenden und Bewohnerinnen oder Bewohner haben und sind bemüht herausfinden, was ihnen wichtig ist.

BERLIN: Wir sagen unseren vollen Namen, geben unsere Hand und nennen auch unsere Berufsbezeichnung und woher wir kommen. Außerdem wird, je nachdem, wer kommt, das ganze Haus und Gelände gezeigt. Alle, die uns im Haus oder auf dem Gelände begegnen, werden freundlich begrüßt. Frische Blumen sollen helfen eine freundliche, offene und schöne Atmosphäre herzustellen, sodass sich unser Besuch, aber auch wir Mitarbeitende wohl fühlen können.

DORTMUND: Typisch ist bei uns, dass nichts typisch ist. Guten Tag, Hallo, Hi, Hallöchen oder Tach auch ist für eine Begrüßung genauso üblich wie Moin, Good Morning oder einfach nur ein Händedruck ganz ohne Worte. Ein freundliches Lächeln ist aber (fast) immer dabei. Jeder ist willkommen und das soll spürbar sein. Wer erst einmal die Haustür passiert hat, wird gleich in ein nettes Gespräch verwickelt und das Anbieten von Kaffee, Getränken und Speisen ist obligatorisch. Gastfreundschaft zeichnet unsere Einrichtung aus und unsere „Offene Tür“ hat uns bereits vielfältige Teilhabemöglichkeiten geschaffen und uns Wege in die Gemeinde und den Stadtteil eröffnet.

Wie prägt die kulturelle regionale Mentalität der Menschen/der Mitarbeitenden den Arbeitsprozess?

WISCHHAFEN – LANDKREIS STADE:

Die Menschen im Norden zeigen sich meistens als sehr klar und absolut zuverlässig. Sie sind vielleicht nicht sehr wortreich, aber bringen oft den typisch trockenen, nord-deutschen Humor mit und einen regionalen „Slang“, der schon leicht ins Hamburgerische geht. Die Mitarbeitenden haben einen sehr kollegialen Umgangsstil und leben die Devise: „Wir packen es an“. Besonders in Zeiten hoher Arbeitsbelastung kann man darauf vertrauen, dass die Kolleginnen und Kollegen eng zusammenstehen und die anstehenden Aufgaben gemeinsam bewältigen.

BERLIN: Wenn man sich als Nicht-Berliner an den etwas rauerer Berliner Umgangston gewöhnt hat, weiß man schnell, dass sich hinter dieser Fassade oft ein hilfsbereiter und freundlicher Mensch verbirgt. Fazit daraus: In Berlin muss man zweimal hinhören. Im Haus haben wir einen freundlichen, respektvollen Umgang miteinander. Bei hohen Arbeitsbelastungen sind wir bemüht, einander zu unterstützen und alle haben ein sehr großes Pflichtbewusstsein den Kollegen und Kolleginnen gegenüber.

DORTMUND: Das Ruhrgebiet befindet sich seit Jahrzehnten in einem unglaublichen Strukturwandel. Die Wurzeln liegen im Bergbau und in der Stahlindustrie. Das ist auch heute noch spürbar. Kulturelle Vielfalt ist durch den Zuzug von vielen Menschen unterschiedlichster Herkunft entstanden und entwickelt sich auch heute noch stetig weiter. Wenn man im Ruhrgebiet leben und arbeiten möchte, dann muss man sich mit der direkten Art der „Ruhris“ auseinandersetzen. Direkt, manchmal zu direkt, wird gesprochen. Die kulturelle Ruhrgebietsmentalität schlägt sich natürlich auch in unserer Arbeit nieder. Hier werden keine „Fisimatenten“ (frei übersetzt: leere Ausflüchte) gemacht. Anpacken ist angesagt: „Komma inne Puschen“ heißt so viel wie: „Genug geredet“. Hinter knallharten und offenen Worten verbirgt sich aber immer Herzlichkeit und Humor. Beides hilft so manche schwierige Situation zu meistern.



Woran lässt sich erkennen, dass man in einer Einrichtung/einem ambulanten Dienst Bethels ist, die/der sich in Stade/Berlin/Dortmund befindet?

WISCHHAFEN – LANDKREIS STADE:

Eine Bethel-Fahne hängt noch nicht vor unserer Einrichtung. Unsere Zugehörigkeit zu den v. Bodelschwingh'schen Stiftungen Bethel wird eher in unserer Haltung gegenüber den Bewohnerinnen und Bewohnern deutlich und spürbar. Eine freundliche, wertschätzende Ebene und eine Ansprache auf Augenhöhe sind für uns entscheidende Faktoren im Umgang miteinander. Die Vision „Gemeinschaft verwirklichen“ praktizieren wir in unseren Einrichtungen an vielen Stellen, obwohl zwischen unseren Angeboten und Einrichtungen im Norden große räumliche Distanzen liegen. Wir gestalten z. B. gemeinsame Fortbildungen, Weihnachtsfeiern oder Betriebsausflüge. Und natürlich stehen bei uns die Bewohnerinnen und Bewohner an erster Stelle. Diese Haltung in unserer täglichen Arbeit zu verdeutlichen, ist uns sehr wichtig.

BERLIN: Schon bevor man ins Haus hinein kommt, kann jeder das Bethel-Logo über der Eingangstür sehen. Und geht der Blick ein wenig nach rechts, wird der ehemalige, jetzt begrünte Mauerstreifen sichtbar – den gibt es nur in Berlin! Berlin ist eine sehr informelle Stadt. Lässige oder individuelle Arbeitsbekleidung auch im Verwaltungsbereich ist relativ häufig, doch jeder Mitarbeitende trägt ein Namensschild mit dem Bethel-Logo. Es gibt sichtbare Symbole verschiedener Kulturen und Religionen. Zum Beispiel hängt in einem unserer Büros ein türkischer Schutz gegen den bösen Blick. Es gibt Bilder von Engeln und christliche Symbole, oder auch Fotos von Kopten, Juden und Muslimen aus dem Jemen, Kairo und dem Irak, die zurzeit in unserem stationären Hospiz hängen.

DORTMUND: Besucher oder Besucherinnen des Hauses Von-der-Tann-Straße kommen zur Tür herein und spüren die Atmosphäre des Hauses. Sie wird uns als herzlich und offen beschrieben. Die liebevolle Betreuung, das Respektieren aller Eigenarten spiegelt sich im selbstbestimmten und fröhlichen Auftreten der Bewohner und Bewohnerinnen wider. Besuchende beschreiben einen „guten Geist“ für das Leben und Arbeiten in der Einrichtung. „So etwas gibt es nur bei Bethel“ wurde uns schon oft gesagt. Ein Zeichen dafür, dass mit Herz und Verstand diakonisch gelebt und gehandelt wird. Viele Menschen wussten zuvor nur von „Bethel in Bielefeld“. Als Einrichtung von Bethel in Dortmund tragen wir seit mehr als zehn Jahren durch unsere Präsenz und unsere inklusive Arbeit im Stadtteil dazu bei, dass sich immer weniger Menschen über „Bethel in Dortmund“ wundern.

Welche regionale Köstlichkeit darf auf dem Speiseplan/dem Mittagstisch der Bewohner und Bewohnerinnen/Klienten und Klientinnen/Gäste nicht fehlen?



WISCHHAFEN – LANDKREIS STADE:

Spargel und Grünkohl sind z. B. regionale Köstlichkeiten, die bei unseren Bewohnerinnen und Bewohnern sehr beliebt sind. Wir nutzen die ländliche Gegend, um Produkte und Lebensmittel aus der Region auch in den Speiseplan aufzunehmen und das kommt bei den Menschen, die wir unterstützen, gut an!

BERLIN: In unserem Pflegeheim gibt es natürlich öfter Sauerkraut, Würstchen und Kartoffelsalat. Jedoch auch täglich ein vegetarisches Angebot, wie z. B. Hefeklöße mit Vanillesoße. Gern wird auch Kuchen oder Torte zur Kaffeezeit genossen. Selbstverständlich darf zum Abendbrot die „Stulle mit wat druff“ nicht fehlen. Wer es nicht weiß: das ist eine Scheibe Brot mit Belag.

DORTMUND: Im Ruhrgebiet hält, wie auch anderswo, das Essen „Leib und Seele“ zusammen. Unsere Wirtschafterin kennt die Vorlieben der Bewohner und Bewohnerinnen ganz genau. Frikadellen und Schnitzel, die geliebte Bratwurst, gerne auch als Curry-Wurst, darf genauso wenig fehlen, wie das Reibplätzchen mit Apfelkompott und alle anderen Varianten der Kartoffel. Und eines gilt immer: Das „Bütterken“ mit Wurst oder Käse am Abend ist ein „Muss“.





WEITERFÜHRENDE TEXTE ZUM THEMA „KULTURELLE UND RELIGIÖSE VIELFALT“

Alle angegebenen TEXTE
zum Download finden
Sie auch gebündelt
auf unserer Seite:
www.bethel-wissen.de



Bethel-interne Texte

- ⇒ Kulturelle und religiöse Vielfalt in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel. Ein Positionspapier des Vorstands der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel (Download: www.bethel-wissen.de)
- ⇒ Kircheng Zugehörigkeit von Mitarbeitenden in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel (Download: www.bethel-wissen.de)

Texte der Evangelischen Kirche Deutschland (EKD)

- ⇒ Dialogratgeber zur Förderung der Begegnung zwischen Christen und Muslimen in Deutschland. Herausgeber: Evangelische Kirche in Deutschland & Koordinationsrat der Muslime (Download: www.ekd.de/EKD-Texte/dialogratgeber_christen_und_muslime.html)
- ⇒ Christlicher Glaube und religiöse Vielfalt in evangelischer Perspektive. Ein Grundlagentext des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) (Download: www.ekd.de/download/christlicher_glaube.pdf)
- ⇒ Es ist normal, verschieden zu sein – Inklusion leben in Kirche und Gesellschaft. Eine Orientierungshilfe des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) (Download: www.ekd.de/download/orientierungshilfe_inklusion2105.pdf)

Debattenbeiträge und Reden

- ⇒ Kirche und Diakonie im multireligiösen Kontext. Debattenbeitrag von Heinrich Bedford-Strohm, Ratsvorsitzender der EKD (Quelle: diakonie unterwegs. Magazin des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) Jahrgang 11, 02/2014)
- ⇒ Kirche und Diakonie im säkularen und multireligiösen Kontext. Herausforderungen für das kirchliche Arbeitsrecht. Tischrede von Ulrich Lilie, Präsident der Diakonie Deutschland, beim Jahrestreffen der leitenden Mitarbeitenden am 18. März 2015 in Bethel (Quelle: www.bethel-wissen.de)

Verweise auf Internetseiten

- ⇒ Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) <http://www.oekumene-ack.de/aktuell/>
- ⇒ Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Nordrhein-Westfalen (ACK) <http://www.ack-nrw.de/>



© Bethel-Verlag, Bielefeld 2015
ISSN: 2364-0294

Herausgeber:
v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel
V.i.S.d.P. Werner Arlabosse
Stiftungen Sarepta I Nazareth
Nazarethweg 5, 33617 Bielefeld
Telefon: (0)521 144-2229
Telefax: (0)521 144-2213
www.bethel-wissen.de

Redaktion:
Katrin Krohne-Klaus
redaktion@bethel-wissen.de

Produktion:
Diakon Martin Eickhoff-Drexel

Konzeption/Design/Prepress:
Gute Botschafter GmbH
www.gute-botschafter.de

Druck und Verarbeitung:
Haltrner Druckerei GbR,
www.haltrnerdruckerei.de

Gedruckt auf 100% Recyclingpapier

Bildnachweise:
© buttet/Shutterstock.com (S. 1, 40)
© majivecka/Shutterstock.com (S. 1, 40)
© Pavel L Photo and Video/Shutterstock.com (S. 2, 9)
© jarts/photocase.de (S. 3)
© iStock.com/franckreporter (S. 8)
© iStock.com/PeopleImages (S. 11)
© iStock.com/KatarzynaBialasiewicz (S. 13)
© iStock.com/cometary (S. 14)
© Dr. G/Shutterstock.com (S. 15)
© iStock.com/VYCHEGZHANINA (S. 16)
© piotr_pabijan/Shutterstock.com (S. 20)
© iStock.com/Sezeryadigar (S. 20)
© willma/photocase.de (S. 23)
© 12frames/photocase.de (S. 24)
© iStock.com/ZU_09 (S. 25)
© iStock.com/Christopher Futch (S. 26)
© grynold/Shutterstock.com (S. 27, 35)
© iStock.com/Marcus Lindstrom (S. 28)
© iStock.com/PeopleImages (S. 31)
© iStock.com/Georgijevic (S. 32)
© Jktu_21/Shutterstock.com (S. 34)
© Cienpies Design/Shutterstock.com (S. 34)
© Ficus777/Shutterstock.com (S. 37)
© Nadin3d/Shutterstock.com (S. 37)
© STUDIObgd/Shutterstock.com (S. 38, 39)
Diverse © Bethel/Stiftungen Sarepta I Nazareth

» Im Frühjahr 2016 erscheint die dritte Ausgabe
bethel > wissen mit dem Themenschwerpunkt
„Entwicklung neuer Technik und ihre Anwendung
in Pflege, Betreuung und Medizin“



Es gibt noch einzelne Exemplare der ersten Ausgabe
von bethel > wissen zum Thema „Ethik konkret“.
Wenn Sie Interesse daran haben, mailen Sie bitte
an redaktion@bethel-wissen.de

