



IM **D**IALOG

LEBENSWELTEN

Glaubens- und kultursensible Praxis
in Hamburg-Mitte

HINWEIS ZUR GENDER-SCHREIBWEISE

Gender-Sternchen, Unterstrich oder großes Binnen-l? Noch hat sich keine einheitliche Schreibweise für genderbewusste Sprache durchgesetzt. Wir haben uns in dieser Broschüre dafür entschieden, die jeweils von den Autorinnen und Autoren genutzte Form zu verwenden.

IMPRESSUM

Lebenswelten im Dialog - Glaubens- und kultursensible Praxis in Hamburg-Mitte

Herausgeber: Stiftung Das Rauhe Haus, Dr. Peter Marquard (v.i.S.d.P.)

Redaktion: Anke Pieper (ankepieper.de), Michael Tüllmann

Redaktionsgruppe: Rebecca-Marie Kühlmorgen, Katrin Jänke, Katty Nöllenburg, Ali Özgür Özdil, Janina Schemionneck, Michael Schröder, Baki Ince.

Gestaltung: Marion Lustig (lustigonline.de)

1. Auflage, Hamburg 2020

ISBN 978-3-00-066814-2

Vorwort	1
LEBENSWELTEN IM DIALOG – EINE EINFÜHRUNG	4
Kurz erklärt: Darum geht's	5
Gute Voraussetzung: Der Weg der Gelassenheit	7
HAMBURG-MITTE ALS LERNORT	10
Verwaltung: Der Bezirk Hamburg-Mitte als Lernort	11
Neutralitätsgebot: Bunter Bezirk - Neutrale Behörde	15
Das Rauhe Haus: Diakonie öffnet sich für Vielfalt	19
Glaubenssensibel arbeiten: Tiefendimension der Lebenswelt	23
Pädagogik: Die zehn wichtigsten Diversitäts-Kompetenzen	27
ikm: Profis für Diversität	31
Fortbildung: Soziale Arbeit und Diversität - Ich sein im Wir	33
Reflexion: „Das Andere“ als Zumutung	37
Hintergrund: Wie geht die Psyche mit Diversität um?	41
Toleranz und ihre Grenzen: Unerschrocken widersprechen	45
GLAUBENS- UND KULTURSENSIBILITÄT IN EINZELNEN ARBEITSFELDERN	48
Medizin: Häufige Fragen aus Kliniken und Arztpraxen	49
Ausbildung: Religion und Ethik in der Pflegepraxis	53
Sozialpsychiatrie: Stabilität in Lebenskrisen fördern	55
Vereinssport: Fit für die Vielfalt	57
Frauenfußball: Steilvorlage für Integration	59
Feuerwehr: Freiwillige gewinnen unter Geflüchteten	63
Studium und Praxis: Anforderungen an Fachkräfte der Sozialen Arbeit	65
ZUKUNFTSORTE IN DEN STADTEILEN	70
Zukunftswerkstätten für Diversität: Schulen lernen Vielfalt	71
Häuser der Jugend: „Können wir hier beten?“	73
AUSTAUSCH UNTER AKTEUREN	75
Fundamentalismen: Fünf Mythen - entzaubert (Dialog 1)	78
Handreichung: Fundamentalismus erkennen, reflektieren, handeln	81
Sozialraum: Acht Praxistipps für mehr Teilhabe (Dialog 2)	85
Handreichung: Wo Menschen sich anerkannt und zugehörig fühlen	89
MATERIALIEN UND AUSBLICK	94
Interview-Leitfaden: Die subjektive Bedeutung von Religiosität	95
Schlusswort und Ausblick: Eine Reise durch die Mitte	99
Lektüretipps	101



Dr. Andreas Theurich
Vorsteher des
Rauhen Hauses

Falko Droßmann
Bezirksamtsleiter
Hamburg-Mitte

Liebe Leserinnen und Leser,

den Bezirk Hamburg-Mitte und die Stiftung Das Rauhe Haus verbindet vieles. Der Bezirk Hamburg-Mitte ist stärker als jeder andere Teil Hamburgs von Vielfalt geprägt. Das Rauhe Haus liegt mittendrin und arbeitet in vielen Bereichen mit dem Bezirk zusammen. Es ist zugleich eine der Gründungsstätten der Diakonie. Dass es daher ein besonderes Interesse an der Verbindung von sozialen und religiösen Fragen und Glaubensäußerungen seiner Nutzerinnen und Nutzer hat, liegt nahe.

Dass der Bezirk Hamburg-Mitte ebenfalls, zusammen mit der kulturellen auch die religiöse Vielfalt stärker in den Blick nimmt, überrascht zunächst. Grund hierfür sind Erfahrungen, die seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Praxis machen. Sie zeigen, dass kulturelle Prägungen und Glaubensvorstellungen oft untrennbar ineinander verwoben sind. Es kann aus verschiedenen Gründen fachlich geboten sein, auf die individuellen Vorstellungen einzugehen, nachzufragen, Konflikte zu klären. In unserer Gesellschaft ist das Sprechen über Glauben jedoch weitgehend tabuisiert. Deshalb ist es sinnvoll, Fachkräften Angebote zur professionellen Weiterentwicklung zu machen.

Ein einzigartiges Projekt

Unsere gemeinsame Motivation beim Projekt „Lebenswelten im Dialog – Glaubens- und kultursensible Praxis in Hamburg-Mitte“: Wir verstehen Vielfalt als Stärke.

Aus Vielfalt entstehen neue Ideen: Kulturprojekte, Kunst, Start-ups, Zukunftsvisionen. Sie ist ein Grund dafür, warum so viele Menschen ausgesprochen gern in Hamburg-Mitte leben.

Was den Umgang mit Diversität angeht, so kann man den Bezirk Hamburg-Mitte sicherlich als eine Art Zukunftslabor betrachten, als eine Lernumgebung erster Güte, als ein Center of Excellence. Für diese Art von Exzellenz braucht es nicht zwingend Diplome, sondern vor allem Offenheit und Bereitschaft sich auf Neues einzulassen und dazuzulernen.

Auf der Website „Lebenswelten im Dialog“ geben Fachkräfte Einblicke in ihre Praxis und zeigen, wie sie mit bestimmten Fragen umgehen. Dieses Buch enthält Hintergrundinfos aus vielen Fachbereichen als wertvolle Ergänzung.

Unser gemeinsames Interesse

Menschen wollen gesehen und respektiert werden, wie sie sind. Das ist leicht gesagt, kann in der konkreten Situation jedoch anspruchsvoll sein. Denn jeder von uns reagiert auf Anderssein. Was uns im Projekt verbindet, ist das gemeinsame Inte-

resse, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bezirk Hamburg-Mitte wie auch im Rauhen Haus dies auf möglichst kompetente Weise tun. Glaubens- und Kultursensibilität stärkt ihre Diversitäts-Kompetenz. Deshalb fördern wir sie durch dieses Projekt.

„Lebenswelten im Dialog – Glaubens- und kultursensible Praxis in Hamburg-Mitte“ begleitet sowohl im Rauhen Haus als auch im Bezirk Maßnahmen der Personalentwicklung und Fortbildung.

Wir danken der Bezirksversammlung des Bezirks Hamburg-Mitte, dass sie das Projekt ermöglicht hat. So konnte neben der Website auch dieses Buch entstehen, das mit Beiträgen aus so unterschiedlichen Arbeitsbereichen wie Verwaltung, Soziale Arbeit, Schule, Breitensport, Sozialpsychiatrie und Medizin aber auch zu Querschnittsthemen wie Fundamentalismus-Prävention und Sozialraumentwicklung die Relevanz von Glaubens- und Kultursensibilität zeigt. Wir danken allen Gastautorinnen und -autoren dafür, dass diese Zusammenschau gelingen konnte.

Mit dem Projekt „Lebenswelten im Dialog“ setzen wir gemeinsam ein Zeichen gegen Abgrenzung, Diskriminierung und Extremismus, für Verständigung und Miteinander.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre!

Falko Droßmann Dr. Andreas Theurich



ANSATZ UND ZIELE | DER WEG DER GELASSENHEIT

LEBENSWELTEN IM DIALOG – EINE EINFÜHRUNG

Unsere Gesellschaft ist von Diversität geprägt. Sensibilität für Glauben und Kultur wird deshalb in vielen Arbeitsbereichen gebraucht. Ein Überblick von Michael Tüllmann und Anke Pieper

KURZ ERKLÄRT: DARUM GEHT'S

Weitgefaster Glaubensbegriff

Menschen bekennen sich zu einer Religion. Oder sie fühlen sich keiner Religion verbunden und glauben dennoch an „etwas dahinter“. Oder sie verstehen sich als nicht-religiös und sprechen lieber von Überzeugungen, die sie leiten. In einem weit gefassten Glaubensbegriff hat all dies Platz.

Bedeutung des Glaubens

Glaube ist wichtig. Er ist eine Quelle von Haltungen, Entscheidungen und Meinungen. Aber auch von Idealen, Sehnsüchten und Träumen. Der individuelle Glaube ist von kultureller Prägung kaum zu trennen. Deshalb gehören Glaubens- und Kultursensibilität zusammen.

Glaube und Würde

Glaube wächst im kulturellen Kontext und in Biografien, er ist Teil der Identität. Glaube, Selbstwertgefühl und Würde sind eng miteinander verbunden. Daher ist Sensibilität notwendig, um darüber zu sprechen.

Unterschied zum interreligiösen Dialog

Der interreligiöse Dialog beschränkt sich auf die Sachebene. Das glaubensensible Gespräch bezieht die persönliche Ebene mit ein.

Glaube als Ressource

Ein Glaube, der sich mit den Menschenrechten in Einklang befindet, ist für den Menschen eine zentrale Ressource. Doch oft ist sie kaum bewusst und daher nur begrenzt wirksam. Eine lebensweltorientierte Soziale Arbeit kann Menschen anregen, diese Ressource zu nutzen, und so zur Gestaltung eines gelingenden Alltags beitragen.

Umgang mit destruktivem Glauben

Glauben kann auch zerstörerisch sein – für das eigene Leben und für andere. Wer sich jedoch in der Sozialen Arbeit auf die Suche nach den Ressourcen einer Person begibt, kann auch in scheinbar festgefahrenen Situationen Auswege erkennen.

Glaubens- und Kultursensibilität im Sozialraum

Viele Sozialräume sind multikulturell. Hier kann die offene Diskussion religiöser und kultureller Verschiedenheit Verständnis stärken und Fremdheit verringern. Dies gelingt mit Achtung gegenüber dem Anderen und durch sensible Kommunikation. Dabei ist Soziale Arbeit mit ihrer Vermittlungskompetenz gefragt. Sie ist erfolgreich, wenn Menschen respektvoll und interessiert über Glaubensvorstellungen und Überzeugungen ins Gespräch kommen.



Unterstützung durch Strukturen

Glaubens- und kultursensibel sind einzelne Menschen. Aber sie brauchen Strukturen, die das unterstützen. Deshalb spielt das Konzept einer Einrichtung bei der Glaubens- und Kultursensibilisierung eine entscheidende Rolle.

Wenn Glaubens- und Kultursensibilität fehlt

Wer den Austausch über Glaubensfragen vernachlässigt, überlässt Menschen schlimmstenfalls dem Einfluss von Personen, die manipulative Absichten verfolgen. Dies gilt für Heranwachsende,

aber auch für unsichere Erwachsene, die sich mit ihrem Glauben und ihrer Herkunft nicht gewürdigt fühlen und so leicht für radikale Vorstellungen zu gewinnen sind.

Professioneller Umgang mit Diversität

Glaubens- und Kultursensibilität wird auch im professionellen Umgang mit Diversität gebraucht. Sie setzt eine intensive Beschäftigung mit dem eigenen Glauben oder auch Nicht-Glauben voraus. Und sie ist erlernbar, in der Praxis, durch Fortbildungen und Austausch.

Aus der eigenen Mitte heraus zu planen und zu handeln – das ist eine Kunst. Sie hilft auch im Dialog mit unterschiedlichen Lebenswelten weiter. Von Michael Tüllmann

DER WEG DER GELASSENHEIT

Volle Kalender und hohe Erwartungen in Beruf und Familie bestimmen den Alltag. Jedes neue Problem ist eins zu viel. Und jetzt soll man noch glaubens- und kultursensibel auf neue Nachbarn, Kolleginnen und Kollegen aus anderen Kulturen zugehen.

Mit Zukunftsangst belastet und dem Gefühl, bereits „an der Grenze“ zu sein: Wie soll man da gelassen sein? Ist es nicht entlastender, sich zurück-zuziehen und nur mit Menschen abzugeben, die genauso denken wie man selbst?

Gelassenheit ist die Antwort auf die Frage, wie man mit Unsicherheit und Überforderung umgehen kann. Sie ist alles andere als Gleichgültigkeit. Sie ist die Fähigkeit, aus der eigenen Mitte heraus zu denken, zu planen, zu handeln und Antworten zu suchen: Was überzeugt mich wirklich? Woran glaube ich? Was ist mir am wichtigsten? Was stärkt mich bei existenziellen Herausforderungen?

Wir können wohl alle dem indischen Sprichwort beipflichten, immer mal eine Rast einzulegen, bis unsere Seelen uns wieder eingeholt haben. Was aber passiert in dieser Zeit des Rastens? Diese Frage kann man in einem glaubens- und kultursensiblen Dialog Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund stellen und gespannt auf die Antworten sein. Hier drei Beispiele, jeweils aus säkularer, spiritueller und religiöser Perspektive.

Aus säkularer Perspektive

Ihre Gelassenheit verlieren Menschen am augenfälligsten, wenn sie von einem Burnout betroffen sind. In der Behandlung und Prophylaxe dieses Verlustes der eigenen Mitte hat sich eine achtsamkeitsbasierte Lebensweise und Therapie durchgesetzt. Sie stammt aus der buddhistischen Lehre, wird aber auch ohne Bezug auf diesen Hintergrund praktiziert. Ziel des achtsamen Lebens ist, Entscheidungen aus der eigenen Mitte zu treffen. Immer wenn dies nicht der Fall ist, sorgen sogenannte Automatismen dafür, dass wir wie gewohnt funktionieren. Auf diese Automatismen sind wir angewiesen. Sie helfen unserem Gehirn, mit der alltäglichen Überflutung von Wahrnehmungen überhaupt erst zu existieren. Weil unser Verstand langsamer ist als diese Automatismen, bringen sie



uns aber manchmal dahin, wo wir eigentlich nicht mehr hinwollen bzw. wo wir es nicht mehr lange aushalten. Spätestens wenn das Gefühl in uns aufsteigt, den Überblick zu verlieren, muss unser Verstand die Automatismen kontrollieren. Dazu brauchen wir Zeit und Ruhe. Mithilfe eines Sieben-Schritte-Programms lernen Menschen in Achtsamkeitsseminaren, sich zu zentrieren, um bewusster den Geschehnissen des Alltags zu begegnen und zufriedener zu leben.

Aus spiritueller Perspektive

Einer muslimischen Grundschullehrerin, die sich intensiv mit dem Thema Achtsamkeit auseinandergesetzt hat, gelingt es trotz alltäglichem Stress, eine sympathische Leichtigkeit im schulischen Alltag zu verbreiten. Auf die Frage, wie ihr dies gelingt, antwortet sie, man solle das alltägliche Leben blumiger sehen. Dahinter verbirgt sich der Hinweis, auch das wahrzunehmen, was unser Leben erst möglich macht und nicht von uns geschaffen ist. Damit relativiert sich vieles, und die Frage taucht auf, was man eigentlich will. Mit diesem Beispiel kündigen sich die spirituellen Anteile bei der Betrachtung von Gelassenheit an.

Aus religiöser Perspektive

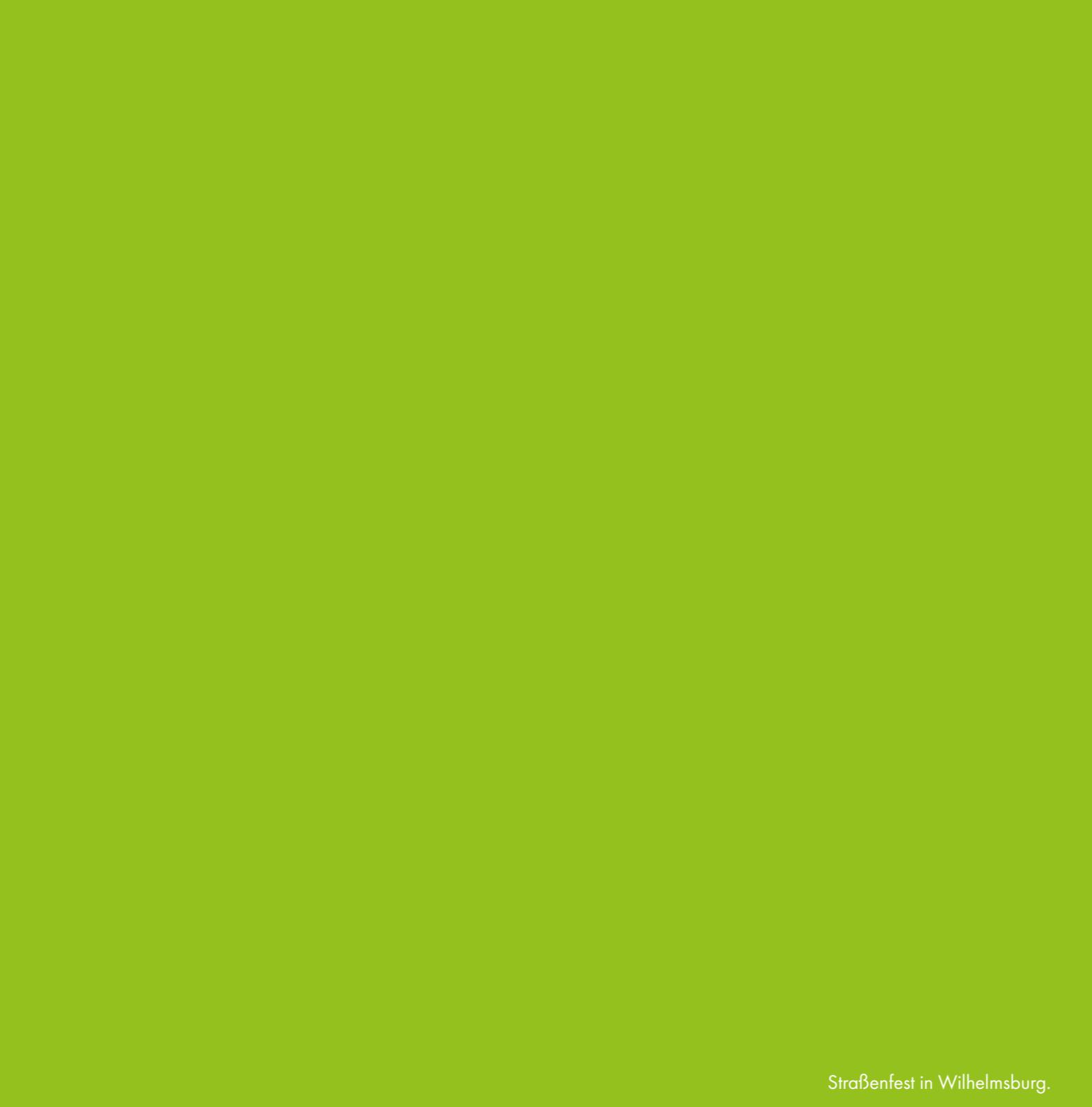
In einem Interview mit dem ehemaligen Bundestagspräsidenten Wolfgang Thierse in der Zeitschrift Publik Forum erfahren wir religiöse Aspekte zum Thema Gelassenheit. Thierse ist ein Kämpfer für die demokratische Kultur. Die Fähigkeit, trotzdem gelassen zu sein, schöpft er aus der Symbolik des biblischen Gleichnisses von den Vögeln im Himmel und den Lilien auf dem Felde. Sie sorgen sich

um nichts und sind trotzdem freier und schöner, als Menschen es je sein können.

Wolfgang Thierse empfängt daraus die heilsame Botschaft, sich selbst nicht so wichtig zu nehmen und zu glauben, für alles verantwortlich zu sein. Distanz wird damit zur wichtigen Voraussetzung. Thierse unterscheidet zwischen sich selbst als Person und den Anliegen, für die er leidenschaftlich kämpft. Aus seiner so gewonnenen Gelassenheit kann er die notwendige Geduld aufbringen, die demokratische Prozesse nun einmal fordern. Auf Aggressivität und Hysterie selbst mit Aggressivität und Hysterie zu reagieren hilft nach seinen Erfahrungen nicht weiter. Auf den Punkt gebracht bedeutet Gelassenheit für Thierse: Ausdauer und Geduld, Befreiung von Selbstüberforderung und Schutz vor Zynismus und Resignation. Letztendlich beruht sie auf Vertrauen. Allerdings nicht Selbstvertrauen, sondern Gottvertrauen.

Keine Angst vor dem Verlust der Identität

Gelassenheit – die Kunst, aus der eigenen Mitte heraus zu sein und zu handeln. Manche beherrschen sie einfach so, andere hat sie das Leben gelehrt, wieder andere üben sich in ihr. Auf jeden Fall ist sie eine gute Voraussetzung, um ohne Angst vor Identitätsverlust mit Fremden und Fremdem umzugehen. Wir sollten Gelassenheit als bedeutsames Thema in den Dialogen mit unterschiedlichen Lebenswelten stets berücksichtigen.



NEUTRALITÄTSGEBOT | VIelfALT | ICH UND WIR | TOLERANZ

HAMBURG-MITTE ALS LERNORT

Komplexe Fragestellungen im Umgang mit Diversität und die Bedeutung von Glaubens- und Kultursensibilität in der Praxis der Verwaltung. Von Katrin Jänke

DER BEZIRK HAMBURG-MITTE ALS LERNORT

Egal ob Alter, kulturelle Wurzeln, Religionsgemeinschaft, sexuelle Identität, Behinderung, Herkunft oder Geschlecht – Hamburg-Mitte ist divers!

Was bedeutet das für die Bezirksverwaltung?

In der Bezirksverwaltung trifft die Diversität der Aufgaben auf die Diversität der Menschen in den Stadtteilen.

Das Bezirksamt ist in vielen Lebenslagen die erste Anlaufstelle. Es regelt die Fragen des täglichen Lebens. Dazu gehören z. B. Meldeangelegenheiten, Kita-Gutscheine, Grundsicherung, Gewerbeanmeldungen und auch Bauanträge. Auch der Betrieb von Anlaufstellen vor Ort, wie die Häuser der Jugend und die Elternschulen gehört zu den Aufgaben. Zusätzlich kümmert sich das Bezirksamt u. a. um Einrichtungen der Stadteilkultur und Sportstätten sowie hoheitliche Aufgaben wie den Kinder- und Jugendschutz.

Die unterschiedlichen Bedürfnisse sind mit einigen Herausforderungen verbunden. Die Verwaltung ist in ihrem Handeln auf standardisierte Abläufe, Ver-

fahren und Formulare ausgerichtet. So soll sichergestellt werden, dass Verwaltung nicht willkürlich handelt.

Will man der Diversität gerecht werden, muss jedoch der zunehmenden Komplexität ebenfalls Rechnung getragen werden und Konzepte und Verfahren angepasst werden.

Weichen stellen für die Zukunft

Dies sind mitunter langwierige und komplizierte Prozesse. Die positive Wirkung auf das Zusammenleben in unserem Bezirk ist dabei umso größer. Das Bezirksamt stellt sich dieser Herausforderung und möchte die Weichen für die Zukunft stellen.

Die Basis hierfür bildet der Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes. Danach muss sichergestellt sein, dass alle Personen die Angebote kommunaler Einrichtungen wahrnehmen können. Das bedeutet, es darf nicht bewusst in Kauf genommen werden, dass bestimmte Angebote einen gewissen Personenkreis ausschließen. Das Neutralitätsgebot des Staates bezieht sich auf das Verbot, bestimmte Religionen zu bevorzugen bzw. Andersgläubige auszugrenzen oder den Glauben oder Unglauben seiner Bürgerinnen und Bürger zu bewerten. Neutralität bedeutet in diesem Zusammenhang also nicht Abwesenheit von Religion, sondern die Wahrung des Rechts auf freie Religionsausübung.

Missverständnisse vermeiden

Beide Aspekte stellen viele Mitarbeitende der Verwaltung vor die Herausforderung, dass ihr persönliches Wertesystem als Referenzrahmen nicht mehr ausreicht. Unterschiedliche „kulturelle Codes“ führen häufig zu Fehlinterpretationen und Missverständnissen über Beweggründe eines bestimmten Verhaltens (z. B. die Motivation für das Tragen eines Kopftuchs oder eine Begrüßung ohne Handschlag). Diese Missverständnisse können nur vermieden werden, wenn bewusst eine Sensibili-

sierung für die eigenen Wahrnehmungsmuster und deren Begrenztheit herbeigeführt wird. Ziel ist es, gegenseitige Akzeptanz zu fördern und den Rechtfertigungsdruck für persönliche Lebensweisen der einen oder anderen Art zu verringern.

Die Fragestellungen sind höchst komplex, deswegen gibt es auch keine perfekten Lösungen und auch keine Checklisten, nach denen man vorgehen kann. Es geht vielmehr darum, die Wahrnehmung zu schärfen, eine Haltung der Neugier einzunehmen und die eigene Handlungssicherheit im Ar-

Diversität im Bezirk Hamburg-Mitte. Von Anke Pieper

Im Bezirk Hamburg-Mitte leben knapp 300.000 Menschen. Gut die Hälfte von ihnen, genau 50,3 Prozent, haben einen Migrationshintergrund. Sie sind also entweder selbst nicht in Deutschland geboren oder mindestens ein Elternteil ist nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren.

Damit ist der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in Hamburg-Mitte höher als in den anderen Hamburger Bezirken und ähnlich hoch wie in Berlin-Mitte (52,5 %) und Frankfurt am Main (53,1%) und doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt.

Die Vielfalt der Kulturen und der Lebensentwürfe prägt den Bezirk. Experten gehen davon aus, dass tatsächlich alle 194 Länder der Welt in Hamburg-Mitte vertreten sind. Die zehn häufigsten Herkunftsländer sind die Türkei, Polen, Afghanistan, Mazedonien, Russische Föderation, Bulgarien, Portugal, Ghana, Rumänien und Syrien. Angehörige vieler Länder und Religionsgemeinschaften, Kulturen und ethnischer Minderheiten leben im Bezirk zusammen.

In Kitas und Schulen bilden Kinder mit Migrationshintergrund schon seit Jahren die Mehrheit: Von den unter 18-Jährigen haben mehr als zwei Drittel einen Migrationshintergrund.

Die Vielfalt der Herkunftsländer und -kulturen spiegelt sich auch im religiösen Leben wider. Im Bezirk Hamburg-Mitte gibt es eine große Zahl an Kirchen- und Moscheegemeinden und Synagogen. Buddhisten, Hindus, Bahá'í und Sikhs kommen in eigenen Zentren und Tempeln zusammen und viele weitere Orte laden ein zu Gebet und Zusammenkunft.

Quellen: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (Datenstand 31.12.2018), Statistisches Bundesamt.



Katrin Jänke
Integrationsfachkraft
Bezirksamt Hamburg Mitte

beitsalltag zu stärken. Hierfür werden derzeit - zusätzlich zum zentralen Schulungsangebot der Stadt - maßgeschneiderte Fortbildungen für die Stadtteile des Bezirks entwickelt, die auf die besonderen Anliegen vor Ort abgestimmt sind.

Gleichbehandlungsgrundsatz und Neutralitätsgebot

Das Thema Vielfalt spielt bereits länger eine Rolle für die Verwaltung. Ein aktiver, gestaltender Umgang ist jedoch bei den Mitarbeitenden noch eher selten zu beobachten. Auch konzeptionell wird das Thema zwar mitbewegt, jedoch ohne dabei im Fokus zu stehen. Hierfür ist nicht etwa eine generelle Ablehnung des Themas verantwortlich, sondern die grundlegende Meinung, dass man der Diversität am besten gerecht wird, wenn sie keine Rolle spielt – hierbei wird gerne auf den Gleichbehandlungsgrundsatz verwiesen („Es spielt keine Rolle, wo du herkommst“), in Fragen der Religionsausübung kommt der Verweis auf das Neutralitätsgebot hinzu („Religion ist Privatsache“). Für die Menschen in den Stadtteilen kann das jedoch bedeuten, dass sie sich mit wesentlichen Aspekten ihrer Identität nicht gesehen, manchmal auch abgelehnt fühlen. Ein gut gemeintes, aber falsch verstandenes Agieren nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz verkennt, dass in der Realität vieler sogenannter Minderheiten keine Gleichheit der Ausgangsvoraussetzungen in der

Gesellschaft herrscht. Der Anspruch, alle gleich behandeln zu wollen zementiert damit sogar noch die vorhandenen Ungleichheiten.

Unterschiedlichkeit ist Ausdruck der pluralistischen Gesellschaft unserer Demokratie. Insofern ist es eine wichtige Aufgabe der Verwaltung, über die Sensibilisierung zum Thema hinaus diese Vielfalt auch konkret in den Strukturen, z. B. in der Mitarbeiterschaft einer Einrichtung oder beim Allgemeinen Sozialen Dienst des Jugendamtes, sichtbar zu machen. Es ist nicht zu unterschätzen, welche Rolle ein „Wiedererkennungswert“ mit dem Gegenüber hat, wenn es darum geht, ein Angebot wahrzunehmen.

Bewusster Umgang mit Diversität

Wichtige Impulse hierzu setzte die Integrationskonferenz 2019 mit dem Titel „Sprungbrett ins Leben – Startchancen für alle Jugendlichen gleich?“, die maßgeblich von Jugendlichen des Bezirks vorbereitet und durchgeführt wurde. Die Erhöhung von sichtbarer Vielfalt der Mitarbeitenden im Kontext bezirklicher Einrichtungen sowie die Erweiterung des Know-hows bei Beschäftigten im Bereich der Glaubens- und Kultursensibilität durch Fortbildungen waren zentrale Forderungen aus dieser Konferenz. An der Umsetzung dieser Forderungen wird derzeit im Bezirksamt mit Unterstützung der Bezirkspolitik weiter gearbeitet.

Der bewusste Umgang mit Diversität bedeutet, näher an den Menschen dran zu sein, unterschiedliche Sichtweisen in Entscheidungsprozesse einzubeziehen und damit auch zu passenderen Ergebnissen zu gelangen. Die Einbeziehung vielfältiger Perspektiven stärkt also letztlich Verwaltungsarbeit. Als Behörde ist das Bezirksamt an dieser Stelle darauf angewiesen, dass es Beratung „von außen“ bekommt, d. h. Stakeholder über die Anliegen und Sichtweisen aus den Stadtteilen und den Communities berichten. Hamburg-Mitte hat hierfür bereits 2013 mit der Konstituierung des bezirklichen Integrationsbeirats die Grundlage geschaffen. Auch die seit 2008 regelmäßig stattfindenden Integrationskonferenzen sind ein wichtiges Diskussionsforum. Seitdem wurde das Netzwerk kontinuierlich erweitert und die Einbeziehung der Zielgruppen in die

Planung und Umsetzung von Vorhaben ist inzwischen an vielen Stellen gängiges Prinzip, das noch ausgebaut werden soll. Biografisches Erfahrungswissen lässt sich nicht über Fortbildungen erlernen – das Bezirksamt braucht aber auch genau diese Blickwinkel, um gut zu beraten oder die richtigen Maßnahmen zu planen.

Das Sicherstellen von Diversität in den Steuerungsprozessen der Verwaltung ist eine entscheidende Voraussetzung für glaubens- und kultursensible Praxis. Es müssen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass Diversität zur Normalität wird. Das Bezirksamt Hamburg-Mitte hat sich auf den Weg gemacht, diesen langwierigen Prozess anzugehen.



Bezirksamt Hamburg-Eimsbüttel.

„Wir respektieren Glauben und Kultur, aber Regeln gelten für alle gleich“: Bezirksamtsleiter Falko Droßmann über Verwaltungshandeln und Diversität in Hamburg-Mitte

BUNTER BEZIRK – NEUTRALE BEHÖRDE

Seit 2016 leitet der Berufssoldat und studierte Historiker Falko Droßmann das Bezirksamt Hamburg-Mitte. Seine Mitarbeitenden sind im Alltag gefordert, das Neutralitätsgebot zu beachten und zugleich glaubens- und kultursensibel mit Nutzerinnen und Nutzern der bezirklichen Einrichtungen umzugehen. Dabei erleben sie unterschiedlichste Erwartungen an Verwaltungshandeln und müssen auch mal freundlich-selbstbewusst auf Grenzen hinweisen.

Herr Droßmann, die Verwaltung soll sich grundsätzlich neutral verhalten. Ist das eine Rechtfertigung, sich mit kultureller und religiöser Vielfalt gar nicht beschäftigen zu müssen?

So darf es nicht sein! Beides ist wichtig, das Neutralitätsgebot ebenso wie ein glaubens- und kultursensibles Vorgehen. Ich gebe dazu gern ein paar Beispiele: In einem Haus der Jugend im Stadtteil will eine Gruppe Jugendlicher beten und verwehrt Andersgläubigen den Zugang. Wenn dann die Fachkraft einschreitet, bekommt sie zu hören: ‚Sie dürfen sich hier nicht einmischen, der Staat muss sich neutral verhalten.‘ Das stimmt, der Staat darf sich tatsächlich nicht auf die eine oder andere Seite stellen. Aber genau deshalb müssen wir dafür sorgen, dass sich alle Jugendlichen gleichermaßen willkommen fühlen im Haus der Jugend. Auch das folgt aus dem Neutralitätsgebot. Glaubens- und

kultursensibel sollte vor allem die Art sein, wie wir erreichen, dass dieses Gebot beachtet wird.

Wie entscheiden die Mitarbeitenden in der Praxis?

Natürlich kann jede und jeder ein Haus der Jugend besuchen, ohne sich religiösen Standards zu unterwerfen. Natürlich muss das Gesicht gezeigt werden, wenn es darum geht, Legitimationsdokumente auszustellen. Über 70 Prozent unserer Beschäftigten sind weiblich und natürlich hat kein Bürger das Recht, aufgrund seiner Wertvorstellungen zu entscheiden, welche Mitarbeitenden ihn bedienen. Da ist eine Grenze erreicht. Und wir schulen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf diese Grenze selbstbewusst hinzuweisen.

Auf das Neutralitätsgebot verweisen vor allem Nutzerinnen und Nutzer, im Sinne eines Abwehr-

rechts gegenüber städtischen Maßnahmen. Das geschieht relativ oft und damit müssen wir umgehen. Wir müssen dann erklären, was dieses Neutralitätsgebot ist – und was nicht.

Was bedeutet Neutralität für die Zusammenarbeit mit weltanschaulich oder religiös geprägten Trägern?

Sowohl kulturelle als auch religiöse Gemeinschaften haben in unserem Staat eine wichtige Rolle. Anders als etwa in Frankreich, wo es eine radikale Trennung gibt. Deshalb sind wir gefordert, zusammenzuarbeiten, und das tun wir auch in großem Umfang. Ein großer Anbieter von Hilfen zur Erziehung ist zum Beispiel die Diakonie, also eine kirchlich geprägte Organisation. Im Bezirk Mitte ist in vielen Bereichen Das Rauhe Haus tätig. Das ist historisch gewachsen und aus meiner Sicht auch heute sinnvoll. Es bleibt den Menschen freigestellt, diese Einrichtungen aufzusuchen, und sie alle sind nicht missionarisch tätig. Würden sie jedoch ihren religiösen Zweck in den Vordergrund stellen, müssten wir dringend ein Gespräch mit diesen Partnern führen. Was diese Organisationen im Inneren antreibt, mag ein evangelischer, katholischer, muslimischer oder ein anderer religiöser Hintergrund sein. Ich bin ein Fan dieser Trägervielfalt.

Wo brauchen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bezirksamt Glaubens- und Kultursensibilität?

Eigentlich in allen Arbeitsbereichen. Ein Beispiel: Unsere Lebensmittelkontrolleure sehen bei einem Gemüsehändler Tomaten, die ihre besten Tage

hinter sich haben und nicht mehr verkauft werden dürfen, auch nicht für einen Euro pro Stiege. Aber der Händler entgegnet: ‚Das ist genau der Zustand, in dem viele Leute diese Tomaten kaufen wollen, weil sie daraus ein bestimmtes anatolisches Gericht kochen.‘ Hier wird selbst eine Lebensmittelkontrolle kultursensibel. Die Kontrolleure werden nicht einfach sagen ‚Geht nicht‘, sondern zum Beispiel erklären, warum der Verkauf dieser Tomaten in Hamburg nicht geduldet wird – auch wenn er auf den Lebensmittelmärkten anderer Länder üblich sein mag.

Ein anderes Beispiel: Die Baubehörde prüft einen Bauantrag anhand des Planungsrechts. Aber es ist ein Unterschied, ob jemand ein Gewerbeobjekt bauen möchte oder eine Moschee. Wir prüfen, wie sich die Moschee in die Nachbarschaft einfügen kann. Wann finden die Gebete statt? Wie viele Menschen sind zu erwarten und kommen sie mit dem Auto? Wenn die Vertreter der Moscheegemeinde dann in der Behörde vorsprechen – beiseit von der Idee, ein neues Moscheegebäude zu errichten –, kommen wir mit so etwas Profanem wie Stellplatznachweisen! Natürlich gilt es da, glaubens- und kultursensibel vorzugehen.

Ein drittes Beispiel, aus dem Bereich der Grund-sicherung: Kann man in strenggläubigen Familien die Sozialhilfe – um diesen vereinfachten Begriff



Falko Droßmann
Bezirksamtsleiter
Hamburg-Mitte

zu verwenden – auf das Konto des Mannes überweisen, weil die Frau keine Erlaubnis bekommt, ein eigenes Konto zu eröffnen? Auch das hat mit Glaubens- und Kultursensibilität zu tun. Man kann nicht einfach sagen, unter diesen Bedingungen gibt es kein Geld. Sondern wir müssen mit dem Ehepaar oder auch im Einzelgespräch mit der Frau eine Lösung finden. So gibt es im Bezirksamt kaum noch Arbeitsbereiche, wo Mitarbeitende sagen könnten, ‚Glaubens- und Kultursensibilität brauche ich nicht‘.

Warum wären Sie nicht zufrieden, wenn Ihre Mitarbeitenden einen Antrag kurz und knapp ablehnen, bei dem die Anforderungen nicht erfüllt sind?

Wir haben als öffentlicher Dienst eine dienende Funktion. Wir sollen die Regeln umsetzen, die sich diese städtische Gemeinschaft für das Zusammenleben gegeben hat. Deshalb muss man sich immer fragen, was hatte der Gesetzgeber im Sinn mit den einzelnen Regelungen. Und wann immer es einen Ermessensspielraum gibt, muss er auch angewandt werden, das erwarte ich von meinen Mitarbeitenden.

Um das Beispiel Baurecht und Moscheegemeinden aufzugreifen: Allein in St. Georg haben wir mehr als 60 Moscheegemeinden, die oftmals in Hinterhöfen oder Garagen arbeiten. Nun ist aber jeder soziale Zusammenhalt in unserem Bezirk wichtig. Deshalb können wir nicht einfach die Nutzung einer Tiefgarage verbieten, weil es neue Brandschutzregeln gibt oder die Besucherzahl zu groß

geworden ist – und jede Alternative verhindern. Wir werden niemals gegen Recht und Gesetz verstoßen, aber vielleicht können wir gemeinsam mit der Moscheegemeinde etwas entwickeln. Möglicherweise entsteht ein neues Gebäude – aber kleiner als geplant. Oder ohne das muslimische Internat, das auch noch vorgesehen war. Einfach nur ‚Ja‘ oder ‚Nein‘ zu sagen, das geht jedenfalls schon lange nicht mehr.

Das heißt: Sie müssen nach neuen Wegen suchen?

Genau das tun wir. Am Beispiel des Meldewesens, wo eine Besucherin nicht ihr Gesicht zeigen will: Wir haben im Kundenzentrum einen eigenen Raum hergerichtet. Eine weibliche Beschäftigte geht dann mit der Frau hinein und vor ihr lüftet diese dann den Gesichtsschleier.

Die Mitarbeitenden sollen respektvoll kommunizieren mit Menschen, die andere Vorstellungen haben, und sich in den Entscheidungen nicht beeinflussen lassen. Eine Herausforderung?

Ich glaube, das haben hier alle verinnerlicht, denn es ist wichtig! Im Bezirk Hamburg-Mitte haben über die Hälfte der Menschen einen Migrationshintergrund, bei den unter 18-Jährigen sind es knapp 75 Prozent. Wir sind der bunteste Bezirk und das erleben wir auch im Bezirksamt täglich. Wer mit dieser Vielfalt nicht zurechtkommt, diese Kultur- und Religions-sensibilität nicht aufbringt, wird hier nicht mit Freude arbeiten und nicht lange bleiben.

Ist die Art, wie Bürgerinnen oder Bürger auf die Verwaltung zugehen, auch kulturell geprägt?

Ja klar. Mancher glaubt beispielsweise, wenn er die Telefonnummer des Bezirksamtsleiters hat, braucht er den normalen Verwaltungsweg nicht zu beschreiten (lacht). Wir erklären dann, wie die Regeln sind. Gerade gestern hatte ich eine Gruppe hier, die sehr erstaunt war, dass öffentliche Aufträge ausgeschrieben werden. Sie dachten, als Amtsleiter könnte ich das Geld einfach ausgeben.

Die Macht der öffentlichen Verwaltung zu begrenzen ist wichtig. Es gelten für alle die gleichen Regeln, unabhängig von Bildung oder Herkunft. Auch unabhängig davon, mit welchen Erwartungen er oder sie uns aufsucht. Wir haben sicherzustellen, dass hier jeder gleich behandelt wird. Gleich gut hoffentlich!

Interview: Anke Pieper



Das Rauhe Haus setzt auf religions- und kultursensibles Arbeiten in allen Stiftungsbereichen – ein wichtiger Schritt in der Unternehmensstrategie. Von Dr. Andreas

DIAKONIE ÖFFNET SICH FÜR VIELFALT

Das Projekt Religions- und Kultursensible Soziale Arbeit (RKS) begann im Rauhen Haus durch ein Praxisforschungsprojekt. Es wurde zwischen 2012 und 2015 in der Kinder- und Jugendhilfe des Rauhen Hauses durchgeführt, auf Initiative des damaligen Leiters Michael Tüllmann. Die Grundidee bestand darin, die Religion – in einem weit gefassten Religions- und Kulturbegriff – als eine Ressource von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien wahrzunehmen, die ihnen helfen kann, ihren Alltag besser zu bewältigen, indem Sinnfragen nicht vermieden, sondern situativ zur Sprache gebracht werden. Dieser Ansatz geht von der Heterogenität von Menschen in Glaubens- und Kulturfragen aus, er will diese sensibel, genauer *differenzsensibel* wahrnehmen, um damit der Verschiedenheit von Menschen gerechter zu werden.

Fachbücher und Studienmodule

Im Rauhen Haus war dieser Ansatz von Anfang an bereichsübergreifend angelegt. Er sollte schrittweise auch in der Sozialpsychiatrie, der Pflege, in der Teilhabe mit Assistenz und in den Bildungsbereichen der Stiftung umgesetzt werden. Workshops wurden durchgeführt, eine bundesweite Fachtagung mit der Diakonie Deutschland fand 2017 statt, und ein internes Fortbildungsprogramm wurde angeboten, weil man sehr bald sah: Für einen solchen, in der Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit wenig verankerten Zugang müssen Kompetenzen von Fachkräften entwickelt und aufgebaut werden. Es entstand ein erstes theoretisches Fachbuch an der Ev. Hochschule, dem ein anwendungsorientiertes Praxishandbuch folgen soll. Aktuell wird eine kleine Arbeitsstelle RKS an der Ev. Hochschule des Rau-

hen Hauses aufgebaut, um die theoretische Fundierung voranzubringen und Praxisevaluationen durchzuführen. In verschiedenen Studiengängen werden mittlerweile vertiefende Module zu RKS angeboten, insbesondere auch im praxisintegrierenden Studiengang Soziale Arbeit, der Fachkräfte für den öffentlichen Dienst (ASD, Schulsozialarbeit u.a.) und bei freien Trägern in einem dualen Modell ausbildet.

Für die Stiftung Das Rauhe Haus steht als nächster Schritt die strategische Verankerung Religions- und Kultursensibler Sozialer Arbeit in allen Stiftungsbereichen an. Strategisch ist dieser Schritt deshalb wichtig, weil er künftig stärker mit der Frage der diakonischen Identität des Unternehmens Das Rauhe Haus zusammengedacht werden soll.

Wie sich das diakonische Profil verändert

Die Identität oder das Profil diakonischer Einrichtungen wurde noch bis in die 1990er-Jahre oft recht vollmundig formuliert. In Leitbildern und *mission statements* wurde der diakonische Auftrag in der Nachfolge Jesu gerne als quasi missionarischer Auftrag verstanden, dem Mitarbeitende in der Diakonie folgen (sollen). Das in Leitbildern gerne genutzte „Wir“ suggerierte, dass alle Mitarbeitenden ihren Auftrag mehr oder weniger aus dieser christlichen Grundlage ableiten und legitimieren – auch deshalb war die Kirchenmitgliedschaft verpflichtende Voraussetzung im Arbeitsvertrag.

Dies hat sich geändert – nicht nur im Rauhen Haus. Diakonie ist Teil einer säkularisierten Gesellschaft,

in der immer weniger Menschen einer institutionell organisierten Religionsgemeinschaft angehören, in der aber gleichzeitig Religion und kultureller Hintergrund eine immer größere Rolle spielen – nicht zuletzt durch Einwanderung und Migrationsbewegungen. Die Diakonie hat sich der Vielfalt geöffnet. In einem ersten Schritt der Vielfalt der Klientinnen und Klienten, in einem weiteren Schritt (der noch nicht zu Ende gegangen ist) der Vielfalt und Heterogenität auch der Mitarbeitenden.

Formal geschah dies mit der weitgehenden Auflösung der Kirchenmitgliedschaftsverpflichtung für die Mitarbeitenden, seit 2020 gilt dies mit definierten Ausnahmen auch für das Rauhe Haus. Wichtige Treiber waren sicher auch der Fachkräftemangel und das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom April 2018, demzufolge das Verlangen einer Kirchenzugehörigkeit bei Stellenausschreibungen „wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt“ sowie gerichtlich überprüfbar sein muss. Unabhängig vom arbeitsrechtlichen Hintergrund bedeutet dies für diakonische Unternehmen: Sie müssen inhaltlich umdenken – vom o. g. „Wir“, das die Mitarbeitenden religiös vereinnahmt, hin zu einem „Wir“ der Organisation, die sich in ihren handlungsleitenden Sätzen zu ihrer Tradition und ihrem biblischen Auftrag am Menschen bekennt, einen Wertehorizont als Orientierungsrahmen für das Handeln als Organisation benennt und diesen auch in strategischen Entscheidungen umsetzt.



Dr. Andreas Theurich
Pastor und Vorstand Stiftung Das Rauhe Haus



Das parkähnliche Gelände der Stiftung ist ein Ort der Begegnung.

Professionell ist, Sinnfragen aufzugreifen

Im Rauhen Haus wollen wir versuchen, Religions- und Kultursensible Soziale Arbeit als profilgebende Praxis und identitätsstiftende Orientierung in diesem Sinne zu entwickeln. Dazu gehört auch, dass religiöse und kulturelle Vielfalt in den Handlungsmotiven der Mitarbeitenden nicht als Defizit gesehen, sondern als Gewinn in großer Offenheit gelebt wird – und auch Nichtreligiösität darin eingeschlossen ist. Sinnfragen in der Sozialen Arbeit müssen gestellt werden, weil das nach unserer Überzeugung zur Fachlichkeit und Professionalität gehört. Sie müssen jedoch nicht von jedem und jeder religiös beantwortet werden, schon gar nicht in einem eng gefassten Verständnis der oft unbekannteren eigenen Tradition.

Dennoch: Zur Fachlichkeit gehört, dass man sich mit den eigenen Hintergründen auseinandersetzt – nicht nur mit denen der Klientinnen und Klienten. Zur Fachlichkeit gehören Reflexion und sensible Wahrnehmung eigener Sinnfragen und -antworten ebenso wie das Wissen um Geschichte und Werte der Organisation und die akzeptierende, auf Verständigung zielende Offenheit gegenüber dem Fremden, anderen Überzeugungen, anderen religiösen und kulturellen Hintergründen. Für eine diakonische Organisation könnte das Bild einer *faith friendly organization* gelten, einer glaubens-

freundlichen Organisation, die mit Religion, kulturellem Hintergrund und der Frage nach dem Sinn offen und interessiert umgeht und Mitarbeitende zur Auseinandersetzung damit in eben dieser Offenheit einlädt. Dabei sollte sich unser Handeln als Organisation bei strategischen Richtungsentscheidungen an einem gut kommunizierten Orientierungsrahmen ausrichten und auch messen lassen.

Die Soziale Arbeit voranbringen

Das Rauhe Haus wird die hier grob umrissene Perspektive in den nächsten Jahren weiterentwickeln und in der Stiftung verankern. Wir arbeiten zudem weiterhin eng mit dem Projekt Glaubens- und Kultursensibilität des Bezirks Hamburg-Mitte zusammen. In gewisser Weise ist diese Zusammenarbeit auch der eigenen Tradition verbunden, nämlich ein zunehmend wichtiges Thema nicht nur für die eigene diakonische Arbeit, sondern für die Soziale Arbeit unserer Stadt fruchtbar zu machen, voranzubringen und gemeinsam mit anderen Akteuren zum Wohl der Menschen und mit diesen zu entwickeln. Ich freue mich deshalb sehr, dass die Plattform und das Projekt GKS dialogisch oder in Teilen sogar trialogisch aufgebaut und auf Praxis hin orientiert sind. Anders kann es m. E. in einem Diakonieunternehmen im 21. Jahrhundert auch nicht gehen – und das ist gut so.



In einer Reetdachkate fing alles an:
Für die 1833 gegründete Stiftung Das Rauhe Haus arbeiten heute rund 1.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Warum es professionell ist, in der Sozialen Arbeit kultur- und glaubenssensibel vorzugehen – auch mit einem säkularen Selbstverständnis. Von Dr. Peter Marquard

TIEFENDIMENSION DER LEBENSWELT

In kulturell diversen Stadtteilen spielt Glaube im Privaten und in der Öffentlichkeit manchmal direkt, oft aber indirekt eine Rolle. Oft verstärken Glaubensbekundungen, verbunden mit zum Teil spezifischem Brauchtum, das Gefühl der Fremdheit unter den Menschen. Dieses Gefühl, einer fremden Kultur zu begegnen, kann sich aber schnell auflösen, wenn man aufeinander zugeht und versteht, warum das Gegenüber sich so verhält. In allen Altersgruppen und allen Bereichen Sozialer Arbeit spielen kulturell bedingte Einstellungen eine Rolle. Die Kinder und Jugendlichen wachsen schon jetzt in einer großen Glaubens- und kulturellen Vielfalt auf. Ein



Dr. Peter Marquard leitet den Stiftungsbereich Kinder- und Jugendhilfe im Rauhen Haus

großer Anteil von ihnen hat einen Migrationshintergrund. Deshalb brauchen all diejenigen, die mit jungen Menschen und ihren Familien zu tun haben, gute Beispiele, wie man multikulturelle Gemeinwesen proaktiv gestalten kann.

Glauben und Religiosität sind noch da – aber anders

Die anhaltende Säkularisierungswelle hat die Religiosität der Menschen nicht so weit zurückge-

drängt, wie noch vor einigen Jahren vermutet. Allerdings hat sich die Bedeutung von Glauben und Religion verändert, die konfessionellen Bindungen sind für viele Menschen nicht mehr so wichtig. Religiosität und persönlicher Glaube begegnen uns heute in vielen individuellen Formen. Der hohe Grad an Diversität ist nicht nur Folge vieler zu uns geflüchteter Menschen, sondern auch Ausdruck sowohl des Wunsches nach Orientierung in einer globalisierten, unübersichtlichen Welt als auch des Bedürfnisses, eine Welt zu transzendieren, in der es scheinbar nur noch darum geht zu funktionieren.

Demzufolge können Glaube und Religiosität zentrale Ressourcen der Lebensgestaltung darstellen. Sie sind ein wesentlicher Resilienzfaktor bei der Auseinandersetzung mit existenziellen Themen. Allerdings überschattet die Politisierung von Religion zur Radikalisierung von Machtinteressen diese positive Seite.

Sensibel für die ganze Lebenswelt

Im Projekt Religions- und Kultursensibilität (RKS) im Rauhen Haus wurde ein Ansatz für die sozialpädagogische Arbeit entwickelt, der religions- und kultursensibles Vorgehen in eine lebenswelt- und ressourcenorientierte Pädagogik integriert. Jeder Mensch hat ein Bedürfnis nach Zugehörigkeit und Heimat, das mit seiner individuellen Selbstentfaltung in Einklang kommen soll. Kultur und damit

auch Religion spielen eine Rolle. In einer Gesellschaft der Vielfalt begegnen wir einer Vielfalt der Kulturen und Religionen. Das Zusammenleben in unserer Gesellschaft braucht Toleranz.

Glaubensvorstellungen und kulturelle Identitäten gehören nach unserem Verständnis zur tieferen Dimension individueller Lebenswelten. Das macht sie bedeutsam für die Soziale Arbeit. Viele Phänomene sind zurückzuführen auf den biografisch gewachsenen Glauben und kulturelle Bindungen. Sie prägen den Alltag in Familien. Sie können Ressourcen sein, die festgefahrene Strukturen transzendieren. Sie können aber auch als scheinbar unüberwindbare Festlegungen existenziell notwendige Veränderungen behindern. Religions- und Kultursensibilität als Teil lebensweltorientierter Sozialer Arbeit bezieht beides mit ein.

Ressourcenförderung und Empowerment

Gerade in den pädagogischen Prozessen der Kinder- und Jugendhilfe geht es um Bedingungs- und Wirkungszusammenhänge von Ressourcenförderung und Empowerment. Ein erweiterter Ressourcenbegriff wird „aus der Person selbst und ihrer Lebenswelt heraus begründet und (ist) nicht von der Definition Dritter und deren Interessen abhängig. In einem ‚autonomen Ressourcenbegriff‘ der Adressatinnen und Adressaten konstituieren sich Eigenkontrolle, Selbststeuerung, Selbstachtung, Selbstbewusstsein, Sinndeutungen und Würdebehauptungen des Menschen“ (Blank 2012, S. 8). Zur Klärung von Bedingungen und Voraussetzungen für gelingende Empowermentprozesse ist die Bedeutung der Kernressourcen „Macht“ und „Kraft“ wesentlich sowohl auf der personalen wie auf der organisationalen und natürlich der gesellschaftli-



Der größte Arbeitsbereich der Stiftung Das Rauhe Haus ist die Kinder- und Jugendhilfe. Sie setzt auf eine ressourcenorientierte Pädagogik, die Glaubens- und Kultursensibilität einschließt.

chen Ebene. Der Zugang, die Verteilung und der Wert von Ressourcen sind eine gesellschaftliche Machtfrage. „Ein Verständnis von sozialem und kulturellem Kapital, an dem alle markunabhängig teilhaben können, verweist auf einen grundlegenden autonomen Ressourcenbegriff. In ihm verwirklichen sich Reziprozität und Teilhabe als Voraussetzungen für ein als gelungen empfundenes Leben“ (Blank 2012, S. 9).

Professionalität und Ethik

Als Grundlegung und Ergänzung einer Konzeption von Sozialraum- und Ressourcenorientierung erscheint ein ethisches Selbstverständnis für sozialpädagogisch Professionelle wesentlich als ständige Infragestellung alltäglicher Selbstverständlichkeiten. Damit befähigt die Ethik die Professionellen gleichsam zur Distanzierung von einer unkritischen Übernahme von Wissenschaftlichkeit wie auch von einer Verabsolutierung des beruflichen Selbstverständnisses. Im Rahmen seiner Überlegungen zu „advokatorischer Ethik und sozialpädagogischer Kompetenz“ beschreibt Brumlik (2000) das Konzept personaler Integrität als Zentrum des professionellen Handelns; damit ist der Konflikt zwischen faktischer und idealer Autonomie der Klient*innen thematisiert.

Dies meint die ethische Seite einer „Dienstleistungsarbeit“ im sozialpädagogischen Handlungsfeld, deren spezifische Professionalität sich darüber hinaus eben in der bewussten Anerkennung der/des Anderen als – trotz aller Hilfsbedürftigkeit – selbst-

bestimmtes Subjekt manifestiert. Gerade der bewusste Umgang mit dieser Differenz befähigt und erfordert professionelles Handeln im Unterschied zu Laien- oder Selbsthilfe. Drei Fragen verweisen auf die Leistungskraft solcher ethischen Argumente: 1. nach den Pflichten, die eine im sozialen Bereich tätige Person hat; 2. nach den Rechten, die ihr zukommen; und 3. nach der Gerechtigkeit jener institutionellen Strukturen, die sowohl Rechte und Pflichten der Professionellen als auch die Rechte und Pflichten jener regeln, die freiwillig oder unfreiwillig mit diesen Institutionen in Kontakt kommen.

Fazit: Glaubens- und kultursensibel arbeiten

In der Sozialarbeit Tätige sind herausgefordert, glaubens- und kultursensibel zu arbeiten. Fachkräfte der Sozialen Arbeit müssen dafür nicht im Sinne Max Webers „religiös musikalisch“ sein. Unabhängig von ihrer eigenen Glaubenspraxis und auch mit einem säkularen Selbstverständnis können sie glaubens- und kultursensibel arbeiten, sofern sie bereit sind, die damit zusammenhängenden Fragen zu reflektieren.

Glaubens- und Kultursensibilität beschreibt in der Sozialen Arbeit eine Fähigkeit, die sich auch den religiösen Erfahrungen und Glaubenthemen anderer Menschen empfindsam, feinfühlig und respektvoll öffnet, die die Realität von Glaube in der Lebenswelt der Menschen überhaupt differenziert wahrzunehmen in der Lage ist und in die professionellen Handlungskonzepte zu integrieren weiß.

Literatur

Beate Blank: Die Interdependenz von Ressourcenförderung und Empowerment, Opladen, Berlin, Toronto 2012.

Micha Brumlik: Advokatorische Ethik und sozialpädagogische Kompetenz. In: Siegfried Müller, Heinz Sünker, Thomas Olk, Karin Böllert (Hrsg.): Soziale Arbeit. Gesellschaftliche Bedingungen und professionelle Perspektiven, Neuwied 2000, S. 279 – 287.

Bernd Dewe, Hans-Uwe Otto: Professionalität. In: Hans-Uwe Otto, Hans Thiersch, Rainer Treptow, Holger Ziegler (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit, 6. Auflage, München 2018, S. 1203-1213.

Klaus Grunwald, Hans Thiersch: Lebensweltorientierung. In: Hans-Uwe Otto, Hans Thiersch, Rainer Treptow, Holger Ziegler (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit, 6. Auflage, München 2018, S. 906-915.

Heiner Keupp: Individuum/Identität. In: Hans-Uwe Otto, Hans Thiersch, Rainer Treptow, Holger Ziegler (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit, 6. Auflage, München 2018, S. 646-654.

Thomas Möbius, Sibylle Friedrich (Hrsg.): Ressourcenorientiert arbeiten. Anleitung zu einem gelingenden Praxis-transfer im Sozialbereich, Wiesbaden 2010.

Hans Thiersch: Moral und Soziale Arbeit. In: Hans-Uwe Otto, Hans Thiersch (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit, 5. Auflage, München 2015, S. 1058-1069.

Hans Thiersch: Alltag braucht Transzendenz. In: Matthias Nauerth, Kathrin Hahn, Sylke Kösterke, Michael Tüllmann (Hrsg.): Religionssensibilität in der Sozialen Arbeit. Positionen, Theorien, Praxisfelder, Stuttgart 2017, S. 29-40.

Was brauchen Pädagog*innen, um angemessen mit Diversität umzugehen? Die Fähigkeiten reichen von Selbstreflexion über Rollendistanz bis hin zu Gelassenheit. Von Katty Nöllenburg

DIE ZEHN WICHTIGSTEN DIVERSITÄTS-KOMPETENZEN

Unsere Fortbildungen zur Vertiefung der interkulturellen Kompetenzen starten wir mit Übungen zur Wahrnehmung. Wir zeigen zum Beispiel dieses Bild. Was sehen Sie hier?

Dieses Kippbild zeigt sowohl eine Ente als auch ein Kaninchen.



- Es braucht ein Bewusstsein darüber, dass es eine andere Interpretation des Bildes geben kann als die erste „Wahrheit“.
- Es braucht eine Bereitschaft, diese weitere „Wahrheit“ erkennen zu wollen.
- Selbst wenn die Existenz einer zweiten „Wahrheit“ akzeptiert und aktiv danach gesucht wird, kann Hilfe für die alternative Interpretation nötig sein.
- Selbst wenn die zweite „Wahrheit“ bekannt ist und aktiv danach gesucht wird, kann Unterstützung erforderlich sein, um sie zu erkennen.

In vielen Fortbildungen berichten weiße, christlich-säkular geprägte Pädagog*innen, dass sie ein religiöses Ritual einer jungen Besucherin ihrer Einrichtung als befremdlich empfinden. Manchmal sogar als beleidigend. Oder sie äußern Sorge, das „Neutralitätsgebot“ des kommunalen Hauses könne verletzt werden.

Eine Ente kann nur jemand erkennen, der weiß, dass eine Ente überhaupt existiert. Eine Diagnose kann die Ärztin nur stellen, wenn die Krankheit bekannt ist. Eine kulturelle oder glaubensmotivierte Handlung kann nur dann als solche erkannt werden, wenn deren Existenz überhaupt innerhalb der Vorstellungskraft der Pädagogin liegt.

Als Fachkraft, die für Diversität kompetent ist, merke ich: Dieses Befremden sagt mehr über mich aus als über die Jugendliche. Meine Bewertung der religiösen Handlung ist von meiner Sozialisation und von meinem Wissen geprägt, von meiner angelernten Wahrheit. Sie ist nicht die einzige Interpretation, was angemessenes Verhalten ist und was nicht.

Aber was sind Diversitäts-Kompetenzen überhaupt? Was brauchen Pädagog*innen, um mit Diversität angemessen umzugehen? Die neun wichtigsten Fähigkeiten und eine Art „Bonus-Kompetenz“ stelle ich hier vor. Mit diesen zehn Diversitäts-Kompetenzen können Sie im pädagogischen Bereich glaubens- und kultursensibel arbeiten:

1. **Selbstreflexion** – der eigenen Wahrheit und der eigenen Empfindungen.
2. **Empathiefähigkeit** – für die Wahrheit meines Gegenübers.

3. **Ambiguitätstoleranz** – also das Aushalten von zwei gegensätzlichen „Wahrheiten“.

4. **Kennen und Hinterfragen von kulturellen Codes** – also die „kollektiven Spielregeln“ einer Gruppe. Ich muss wissen, dass es kulturelle Codes gibt. Und ich muss mir zugleich bewusst sein, dass jedes „Wissen“ über solche Codes nur bedingt hilfreich ist. Jedes Individuum gehört vielen Kulturen an, kann sich von kollektiven Zugehörigkeiten distanzieren und sollte nicht auf eine Zugehörigkeit festgelegt werden (Mecheril 1998).

Wenn Sie trotz Selbstreflexion und Empathiefähigkeit die religiöse Handlung der jugendlichen Besucherin schlicht als sehr befremdlich empfinden – was Ihr gutes Recht ist! – und selbst wenn die Jugendliche diese Handlung eigentlich als Provokation meint und gar nicht als Ausdruck ihres Glaubens, dann kommen gleich die nächsten beiden Diversitäts-Kompetenzen ins Spiel:

5. **Rollendistanz** – also das Bewusstsein über meine unterschiedlichen Rollen in einer Situation und die Entscheidung für das Handeln aus einer konkreten Rolle heraus. Das schließt die Möglichkeit ein, in einem ambivalenten, kritischen oder zweifelnden Verhältnis gegenüber der eingenommenen oder gegebenen Rolle zu stehen.

6. **Kommunikative Kompetenzen** mit Schwerpunkt Konfliktaustragung.

Das können Sie alles schon? In Ihrer Einrichtung wird ein gutes Miteinander in Vielfalt aktiv gefördert? Das ist super! Doch es gibt auch viele Einrich-

tungen in Hamburg, wo es anders läuft oder zumindest anders wahrgenommen wird. Immer mehr Jugendliche fühlen sich mit ihren diversen kulturellen Zugehörigkeiten nicht in den Einrichtungen sichtbar repräsentiert und teils sogar nicht willkommen (Ergebnisse Sprungbrett-Konferenz 11.11.2019).

Glaubens- und kultursensible Pädagogik in Kinder- und Jugendeinrichtungen scheint also eher ab- als zuzunehmen. Jugendliche mit vielen Identitäten in sich beziehen sich immer mehr auf die religiöse und oder nationale Identität der Eltern oder Großeltern. Einrichtungs-Mitarbeitende mit vielen Identitäten in sich docken auf einmal an lang ignorierte christliche Wurzeln und kulturelle Praxen an und beziehen sich auf ein scheinbar klares westliches Wertesystem. Mediale und gesellschaftliche Debatten um Loyalitätsfragen wie um den National-Fußballspieler Mesut Özil tun ihr Übriges.

Wer entscheidet nun in Ihrer Einrichtung darüber, ob es eine Ente oder ein Kaninchen ist, wer hat die Deutungshoheit?

„Gesamtgesellschaftliche Aushandlungsprozesse sind immer von Machtungleichgewichten geprägt. Es setzen sich bestimmte Auffassungen über einen ‚richtigen‘ Umgang mit Konflikten und die ‚angemessenen‘ Lösungen ebenjener durch. Scheinbar neutrale Regeln und Praktiken benachteiligen oder schließen aus“ (El-Mafaalani 2018, 103).



Katty Nöllenburg

Leiterin des Instituts für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation (ikm)

Genau hier setzen die übrigen Diversitäts-Kompetenzen an:

7. Bewusstsein über Machtasymmetrien, Mehrheits- und Minderheitenkulturen – historisch und aktuell innerhalb einer Gesellschaft, einer Gruppe, eines Systems (nach Mecheril 2009).

8. Bewusstsein über die Wichtigkeit von Kollektiverfahrenen, z. B. Rassismuserfahrungen, politische Vergangenheiten, Mediendarstellungen bestimmter Gruppen, und damit auch der Wichtigkeit von sichtbarer Repräsentanz (nach Auernheimer 2002).

9. Wissen über theoretische Modelle wie die Funktion von „-ismen“, differenzierte Kulturredefinitionen, Mechanismen von Vorurteilen und Wahrnehmung.

Seit 15 Jahren übe ich diese neun Kompetenzen selbst ein, lehre sie und entwickle sie mit anderen Kolleg*innen weiter. Vor ein paar Jahren habe ich eine zehnte Kompetenz aufgenommen, die essenziell ist und wunderbar zur Grundhaltung der „Lebenswelten im Dialog“ passt:

10. Gelassenheit! Wenn es uns gelingt, sie in unsere berufliche Praxis hineinzutragen, wird es für uns selbst deutlich leichter, professionell und konstruktiv zu handeln. Und für den privaten Alltag hilft sie auch!

Literatur

Sprungbrett Konferenz 11.11.2019: Videodokumentation auf ikm-hamburg.de

Aladin El-Mafaalani: Das Integrationsparadox. Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt. Köln 2018.

Georg Auernheimer (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen 2002.



Das Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation (ikm) veranstaltet Fortbildungen für Fachkräfte, bei denen häufig der professionelle Umgang mit Diversität im Mittelpunkt steht.

Die Geschäftsführung des Hamburger Instituts für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation (ikm), Katty Nöllenburg und Urs Erben über bewährte Fortbildungen, neue Dialoge und gelingende Vielfalt.

PROFIS FÜR DIVERSITÄT

Selbstreflexion, Rollendistanz und Gelassenheit sind drei der benötigten Kompetenzen im konstruktiven Umgang mit Diversität. Sie fördern Begegnungen in einer postmigrantischen Gesellschaft und prägen das aktive Gestalten unserer Gesellschaft positiv. Diese und viele andere Fähigkeiten vermitteln wir als Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation (ikm) seit über 20 Jahren im norddeutschen Raum.

Dabei steht die direkte Befähigung Einzelner wie auch die Multiplikation von Konflikt- und Kommunikationskompetenzen im Zentrum. Zu unseren Aktivitäten zählen regelmäßige Fort- und Weiterbildungen von Teams in Betrieben und Verwaltung, Trainings mit Kindern und Jugendlichen, Praxisberatungen in Kitas und Schulungen für Ehrenamtliche und Eltern. Die Arbeit an den Haltungen zu Konflikten und damit die Erweiterung von Handlungskompetenzen ist ein großes Anliegen unseres Vereins. Als weder parteipolitisch noch konfessionell gebundener Träger sind wir in vielen Fragen rund um das Thema Konflikte, Kommunikation, Glaubens- und Kultursensibilität gefragt. Das prägt auch unsere Haltung und verschafft uns Vertrauen und Zugänge in verschiedene Communities hinein. Damit können wir Dialoge initiieren, wo Sprachlo-

sigkeit herrscht, und Verbindungen aufbauen, die zu festen Brücken werden.

Zivilgesellschaft gestalten

Lokale Bildungseinrichtungen wie Schulen Kitas, Häuser der Jugend, Elternschulen, Kirchengemeinden oder Moscheen prägen die Menschen, die bei ihnen ein und aus gehen. Sie haben damit eine hohe Verantwortung in der Begleitung junger Menschen und ihrer Eltern. Wir setzen uns mit unseren Projekten und Fortbildungsprogrammen dafür ein, dass Institutionen diesen Herausforderungen gut begegnen und junge Menschen für ein gutes Leben in unserer diverser werdenden Gesellschaft stärken.

Wir setzen auf eine starke Zivilgesellschaft und wollen in enger Zusammenarbeit mit der kommunalen Verwaltung und anderen Trägern zu gelingender Vielfalt beitragen.

Über unsere Tätigkeit als Bildungseinrichtung hinaus sind wir die Fach- und Koordinierungsstelle von drei „Partnerschaften für Demokratie“ im Bundesprogramm „Demokratie leben!“, die alle im Bezirk Hamburg-Mitte liegen. Sie sollen demokratische Kultur und Partizipation in sozialräumlichen Bezügen stärken.

Das ikm fördert einen sensiblen und professionellen Umgang mit Religiosität als unverzichtbaren Teil der Diversitäts-Kompetenz. Einfach weil Religiosität und diverse Lebensentwürfe Realität sind in einer hoch diversen Großstadt wie Hamburg und dem beeindruckend diversen Bezirk Hamburg-Mitte.

Kooperationen schmieden

In Zusammenarbeit mit der Stiftung Das Rauhe Haus und der kommunalen Verwaltung konnten wir unsere Praxiserfahrungen zur gelebten Glaubens- und Kultursensibilität in das Projekt „Lebenswelten im Dialog“ einbringen.

Große Fragen unseres Zusammenlebens können nur gemeinsam beantwortet werden, diese Erkenntnis ist nicht neu. Und dennoch müssen die Wege, wie wir zu gemeinsamen Verabredungen gelangen, immer wieder neu ausgehandelt werden. Die aktuelle Kooperation ist ein erster Schritt hin zu einem gelingenden Umgang mit unterschiedlichen Sichtweisen auf Religiosität, Glauben und Werte, die unsere Gesellschaft prägen.

Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation e. V. (ikm), www.ikm-hamburg.de



Das ikm führte gemeinsam mit dem Fachamt Sozialraummanagement die 9. Integrationskonferenz „Sprungbrett ins Leben – Startchancen für alle Jugendlichen gleich?“ der Bezirksversammlung Hamburg-Mitte durch. Sie fand am 11. November 2019 im Schorsch im IFZ in St. Georg statt.

„Ich habe nicht deinen Glauben, aber als Mensch schätze ich dich sehr“: Wie Fortbildungen in Glaubens- und Kultursensibilität Fach- und Führungskräfte unterstützen können. Von Jürgen Spincke

ICH SEIN IM WIR

Der Autor dieses Beitrags, Jürgen Spincke, hat die Weiterbildung „Existenzielle Dimensionen in der Sozialen Arbeit“ für Das Rauhe Haus entwickelt. Häufig kommen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dort mit ganz konkreten Fragen aus der Praxis: Wie verhalte ich mich gegenüber einem Menschen, der gerade einen Schicksalsschlag erlitten hat? Was sage ich einer Klientin, die am Sinn ihres Lebens zweifelt? Auch wenn die Fragen von Fallbeispielen ausgehen, kann die Bearbeitung sehr persönlich werden, denn der professionelle Umgang damit erfordert eine Klärung der eigenen Haltung und auch der Haltung im Team.

Die Zeit, in der wir leben

Die Pluralität scheint uferlos. Stabile Wertesysteme gehen verloren, was häufig Desorientierung auslöst. Durch permanente Veränderungsdynamiken, Reize und Anforderungen von außen droht sich die Innenwelt eines Menschen aufzulösen. In dieser Zeit stellt Bildung im glaubens- und kultursensiblen Kontext eine besondere Herausforderung dar.

Denn heute steht jede und jeder Einzelne vor der Aufgabe, sich selbst zu bestimmen, zu definieren und die eigene Identität zu finden. Dies führt zur dauernden Beschäftigung mit sich selbst, auch zur subjektiv empfundenen Überforderung. Die Differenzierung nimmt zu und damit häufig auch die Distanz von anderen Menschen. Bildung in glaubenssensiblen und kulturellen Kontexten ist des-

halb eine zentrale und wertvolle Aufgabe, um ein Wir zu ermöglichen und den Zusammenhalt einer größeren Gemeinschaft zu sichern.

Was Fortbildung leisten kann

In Sozialer Arbeit, Bildung und Pflege werden von Fachkräften Kompetenzen erwartet, auf die sie in der beruflichen Qualifikation oft noch nicht vorbereitet werden. Fortbildungen in Glaubens- und Kultursensibilität gehen auf diese Herausforderungen ein:

- Sie fördern eine wertschätzende und respektvolle Kommunikation zwischen Menschen unterschiedlicher Weltanschauungen, Glaubensrichtungen und Religionen und unterbinden abwertende, verletzende Kommunikation.

- Sie unterstützen die Bildung (neuer) kollektiver Identitäten. Sie können erforschen, wo das Verbindende liegt, ohne dabei andere in ihren Überzeugungen und ihrem persönlichen Lebensglauben abzuwerten.
- Weltanschauliche und religiöse Unterschiede werden akzeptiert und als Bereicherung gestaltet.
- Fortbildungen, die dies leisten, fördern gleichermaßen Autonomie und Verbundenheit durch authentische Begegnungen.

Im Rauhen Haus haben wir bereits mehrere Fort- und Weiterbildungen in Glaubens- und Kultursensibilität durchgeführt. Auch hier ist das Ziel, von der individuellen Reflexion in einen Diskurs in der Gruppe zu gelangen. Drei Aspekte dieser Fortbildungen werden im Folgenden beleuchtet: Vertrauen, existenzielle Fragen und „Wir-Kompetenz“.

Vertrauen ist das Fundament

In Fortbildungen zu Glaubens- und Kultursensibilität muss die Leitung Vertrauen herstellen. So wird mit allen Teilnehmenden vereinbart: Alles, was persönlich zum eigenen Lebensglauben, zur eigenen Weltanschauung geäußert wird, bleibt in der Gruppe. Dies ist besonders deshalb wichtig, weil der eigene Lebensglaube, der häufig gar nicht bewusst ist, etwas Intimes ist und viele u. a. durch Bevormundung und Vereinnahmung verletzende Erfahrungen im religiösen Kontext gemacht haben. Sie brauchen einen geschützten Raum, um sich und den persönlichen Lebensglauben entfalten zu können. Die Leitung sollte deshalb verbal und mit der

ganzen (körperlichen) Haltung signalisieren: „Du darfst so sein, wie du bist, und glauben, was du glaubst, du bist frei und darfst hier frei sein, wenn du dabei anderen auch mit einer respektvollen Grundhaltung und einem wertschätzenden Verhalten begegnest.“

Hilfreich ist es, wenn alle Teilnehmenden früh die Erfahrung in der Gruppe machen, dass das auch stimmt und die Leitung dafür eintritt, wenn es nötig wird. Methodisch können Skalierungsfragen vertrauensbildend sein, z. B. folgende: Welche Bedeutung hat Glaube auf einer Skala von 1 bis 10 für dich (1 = gar keine, 10 = eine sehr große). Oder: Wie sehr glaubst du, dass es Gott gibt (1 = glaube nicht dran, 10 = bin fest davon überzeugt). Die Leitung macht vorab deutlich, dass es völlig in Ordnung ist, so wie es ist – egal, ob sich jemand bei 1 oder 10 einordnet. Zu jeder Frage können sich dann alle im Raum entsprechend der Skala aufstellen und sagen (wenn sie mögen), warum sie dort stehen, wo sie stehen.

Bisherige Fort- und Weiterbildungen haben gezeigt: Die Zuordnungen und Aussagen der Einzelnen werden als interessant und bereichernd erlebt. Ein Gruppenzu-



Jürgen Spincke

Leiter der Qualifizierungszentren für Führung und Management im IBAF (Institut für berufliche Aus- und Fortbildung) in Hamburg und Kiel, als Dipl.-Theologe und Coach Spezialist für Fort- und Weiterbildungen in der Entwicklung von Glaubens- und Kultursensibilität

sammenhalt entsteht, weil Unterschiede akzeptiert und stehen gelassen werden. Die Grundlage für vertrauensvolles Zusammenarbeiten und -sein ist dann gelegt.

Existenzielle Fragen als Ausgangspunkt

Da Fragen nach Sinn, Glauben und Religion in der Sozialarbeit an Bedeutung gewonnen haben (u. a. durch die Zunahme von Migration und die hierdurch gewachsene Relevanz des Islams), geht es auch um eine Professionalisierung in dieser Arbeit.

Ausgangspunkt für die eigene Entwicklung sind häufig Fragen und Anliegen von Klienten und Angehörigen. Um diesen professionell, selbstbewusst und empathisch zugleich begegnen zu können, ist eine Klärung der eigenen Glaubens- und Wertvorstellungen erforderlich. Außerdem sollten Fachkräfte die Fähigkeit entwickeln, bei Grenzüberschreitungen, Abwertungen und Absolutheitsansprüchen Grenzen zu setzen.

In den Fortbildungen werden zunächst einzeln und dann in Kleingruppen z. B. folgende Fragen bewegt: Woran glaube ich, worauf vertraue ich, wovon bin ich zutiefst überzeugt? Was gibt mir Kraft, wo finde ich Halt? Was ist der Sinn meines Lebens?

Dies führt sowohl durch die Einzelarbeit als auch den Austausch in Kleingruppen zu einem stärkeren Selbstbewusstsein und erweiterten Horizont. Der wertschätzende und vertrauensvolle Austausch in den Kleingruppen wird als bereichernd und häufig sogar als beglückend erlebt. Nebenbei dient er der eigenen Professionalisierung sowie der Bindung an die eigene Organisation, da Freiräume für Sinn und Seele zur Verfügung gestellt werden, was die Widerstandsfähigkeit erhöht und den Stress reduziert. Die Erfahrung, ich selbst sein zu dürfen in essenziellen Fragen und dies zugleich in einer Gruppe zu teilen, stärkt das Bewusstsein, dass Ich und Wir, Autonomie und Verbundenheit zueinander finden können.

Kompetent werden für das Wir

Die Erfahrung, sich und andere lassen zu können, andere Glaubensweisen und Weltanschauungen auszuhalten und sogar als Bereicherung zu erleben, stärkt Empathie und Heterogenitätskompetenz (= Fähigkeit, mit Verschiedenheit umzugehen). Dies sind in der heutigen Zeit Schlüsselkompetenzen, die ein gutes Wir ermöglichen und den Zusammenhalt in einer Gemeinschaft oder Organisation stärken. Hierzu gehört auch die Fähigkeit, sich in unserer teilweise narzisstischen Gesellschaft zurücknehmen und relativieren zu können.

Die Erfahrung, sowohl autonom sein zu dürfen als auch in Beziehung bleiben zu können, stärkt die Beziehungs- und Konfliktkompetenz. Ich denke an ein besonders schönes Erlebnis in einer Weiterbildung. Ein bekennender Atheist wandte sich einem sehr gläubigen Teilnehmer zu und sagte sinngemäß: „Ich habe nicht deinen Glauben, aber als Mensch schätze ich dich sehr.“

Fazit: Ich sein im Wir

Von Martin Buber stammt der Satz: „Der Mensch wird erst am Du zum Ich“. Wir alle werden am Du zum Ich, wir brauchen andere Menschen. Ich kann nur wirklich ich sein, wenn ich in einem Wir eingebunden bin und mich auch einbinden lasse. Fort- und Weiterbildungen im religions- und kultursensiblen Kontext können hierzu einen wertvollen Beitrag leisten.

Verschiedenheit anerkennen – das verändert uns selbst und andere. Welche Herausforderungen für die Soziale Arbeit leiten sich daraus ab? Von Prof. Dr. Matthias Nauerth

„DAS ANDERE“ ALS ZUMUTUNG

1. Anerkennung und Ressourcen

Eine religions- und kultursensibel ausgerichtete Soziale Arbeit begründet sich im Kern aus zwei Prämissen: aus dem Recht von Menschen auf Anerkennung sowie aus der Bedeutung von Ressourcen für biopsychosoziale Hilfeprozesse.

Der Sozialphilosoph Axel Honneth beschreibt mit dem Begriff „Anerkennung“ ein zentrales Bedürfnis der Menschen und zugleich Anspruchsrechte, die sie in unserer modernen Gesellschaft erworben haben. Diese Rechte beinhalten mehr als die Abwesenheit von Diskriminierung und Ausgrenzung. Sie enthalten das Zugeständnis, als eigenständiges Individuum teilhaben zu dürfen, ohne sich dafür gänzlich angleichen zu müssen, oder,

wie es die Philosophin Nancy Fraser formuliert, für Ebenbürtigkeit und Gleichbehandlung nicht mehr den „Preis einer Assimilation an die Mehrheit oder herrschende kulturelle Normen“ zahlen zu müssen.

„Ressource“ benennt, was in sozialarbeiterischen Hilfeprozessen als Quelle von Kraft und Unterstützung wirksam ist. Ressourcen wurden im Fachdiskurs der letzten Jahrzehnte zu einem wichtigen Bezugspunkt von subjekt- und lebensweltorientierten Hilfeansätzen. Soziale Arbeit bedeutet dann, sich auf die „biographischen, subjektiven und objektiven Anforderungen und Möglichkeiten“ zu beziehen, sie zum Ausgangspunkt des professionellen Handelns zu machen und die bei den Menschen vorhandenen Ressourcen zu entdecken, zu beschützen und zu aktivieren (Thomas Möbius).



2. Differenzfreundlichkeit

Die Vorstellung von „Anerkennungsrechten“ und „Ressourcen“ führt die Soziale Arbeit zu einer prinzipiellen Differenzfreundlichkeit. Von ihren Fachkräften kann eine normative Haltung erwartet werden, aus der heraus sie Unterschiedlichkeit und Diversität grundsätzlich bejahen und würdigen. Sie werden damit zu Anwältinnen und Anwälten des Rechtes der Menschen, ohne Angst verschieden sein zu können (Theodor W. Adorno), also in ihrer Eigenart Anerkennung zu erfahren, Teilhabe zu erleben und die jeweils eigenen Ressourcen einbringen und entfalten zu können. Diese Anwaltschaft schließt selbstverständlich spirituellen und religiösen Eigensinn ein.

Er gerät unter beiden Gesichtspunkten in den Fokus Sozialer Arbeit. Unter dem Gesichtspunkt von Anerkennung: Menschen haben ein Recht auf die Ausgestaltung ihrer je eigenen Religiosität, d. h. ein Recht auf spirituelle Selbstbestimmung und auf die Freiheit von religionsbezogener Diskriminierung. Unter dem Gesichtspunkt von Ressourcen: Wir wissen um die Bedeutung von spirituellen und religiösen Orientierungen für die individuelle Lebensbewältigung. Sie können, je nach theoretischem Zugang, als transpersonale Ressource, als Resilienzfaktor oder als *internal capability* – aber auch als Barriere – für sozialarbeiterische Hilfeprozesse Bedeutung haben.

Ich möchte im Folgenden auf zwei Herausforderungen hinweisen, die sich hieraus für Fachkräfte ergeben – und damit auch für eine Sozialarbeitswissenschaft, die sich um theoretische Klarheit bemüht.

3. Die Herausforderung, das Fremde und Befremdliche zu verstehen

Fachlich-methodisch ist es anspruchsvoll, in der Fallarbeit das Differenten und Fremde in seinem (oftmals verborgenen) Eigensinn und Wesen zu erkennen und zum Ausgangspunkt von Hilfeprozessen zu machen. Dies gilt umso mehr für eine religions- und kultursensible Soziale Arbeit, bei der transpersonale, spirituelle Erfahrungen und Bezüge sowie religiöse Deutungsmuster und Bindungen sensibel erfasst werden sollen, um sie als Ressourcen oder Barrieren zu identifizieren. Dabei die eigenen Beurteilungskategorien und das eigene Vorverständnis zu überwinden, ist schwer und bedarf umfassender fachlicher Kompetenzen. Hierzu gehört die Fähigkeit, etwa bei Betreuung, Erziehung oder Beratung den Dialog methodisch so zu gestalten, dass eine diskursiv-hermeneutische Annäherung an den spirituell-religiösen Eigensinn des Gegenübers erfolgen kann und erkennbar wird, ob dieser hilfreich ist oder ein Problem darstellt (Michael Tüllmann).

Zugleich ist die hiermit angestrebte Wertschätzung und Stärkung des Fremden, Anderen und Abweichenden eine Zumutung und somit eine Anstrengung, die nicht unterschätzt werden sollte und die Konflikte in sich birgt. Denn die Anerkennung „des Anderen“ beim Anderen verändert das „Ich“ und auch das „Wir“.



Prof. Dr. Matthias Nauerth lehrt an der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie am Rauhen Haus

4. ... und es zu ertragen

„Das Andere“ stellt immer auch „das Eigene“ in Frage. Die Ausarbeitungen der interaktionistischen Sozialisierungstheorie wie auch der Wissenssoziologie machen deutlich, dass sich jede Ich-Bildung in einer Auseinandersetzung mit dem sozialen Gegenüber vollzieht. Menschen entwickeln eine Ich-Identität durch die Spiegelungen ihrer sozialen Umwelt, und sie erhalten und vergewissern ihr jeweils entstandenes „Ich“ und ihr Selbstkonzept im Austausch mit dieser Umwelt, damit verbundenen Rückmeldungen und „Anrufungen“. Das heißt aber auch, dass ausbleibende Vergewisserungen der eigenen Art, also des eigenen Glaubens, der eigenen Werte, Prinzipien und Weltdeutungen, zu Irritationen führen können.

Dem entsprechend sollten wir nicht unterschätzen, was es heißt, im Rahmen einer religions- und kultursensiblen Sozialen Arbeit zugleich mit der Förderung singulärer Identitäten auch soziale Heterogenität und Differenz voranzutreiben. Ungewollt tangiert dies die Identität der Fachkräfte wie auch der anderen Mitglieder des sozialen Raumes, für den die Fachkräfte Verantwortung tragen.

Die Identität der Fachkräfte tangiert es dadurch, dass sie im Vollzug einer sensiblen Anerkennung des Fremden auf die Absolutsetzung der eigenen Glaubens-, Wert- und Normvorstellungen verzichten müssen. Damit relativiert sich, was sie selbst ausmacht. Das ist leichter gewollt als ertragen, und wer diese Zumutung nicht reflektiert, reagiert schnell mit abwertenden Schutzreflexen auf drohende Infragestellungen durch „das Andere“.

Die Identität der Mitglieder sozialer Räume tangiert es dadurch, dass die gleichgewichtige Anerkennung vielfältiger Glaubens-, Wert und Normvorstellungen diese Räume verändert. Sie werden heterogener, verlieren wohlige Eindeutigkeiten und sind dadurch tendenziell immer weniger als Orte der Selbstvergewisserung und Ich-Identitäts-Stabilisierung erlebbar.

Wenn wir im Konzept einer religions- und kultursensiblen Sozialen Arbeit Differenzen nicht nur tolerieren, sondern suchen, hervorheben und ressourcenorientiert sogar befeuern, dann greift diese Vielfalt des Ganzen natürlich die Ich-Identitäten der anderen Beteiligten im Raum an. Sie erfahren im Spiegel dieser sich ausbreitenden Vielfalt nicht mehr so einfach Bestätigung, ja im Gegensatz dazu sogar aktive Infragestellung. Kurzum: Wirkliche Anerkennung von Differenz mutet sich und anderen eine Menge zu.

Isolde Charim diagnostiziert diese Zumutung, die wir als Fachkräfte hier fördern und erleben, mit ihrem Begriff des „Verlustes voller Identität“ bzw. mit der „Prekarisierung des Ich“. Zugehörigkeit, so Charim, ist nicht mehr ungebrochen erfahrbar. Denn die einzelne Positionierung, also z. B. der individuelle Gottesglaube, kann immer weniger als fraglos und selbstverständlich erlebt werden. Vielmehr zeigt er sich als eine Option unter vielen und ist tendenziell immer eine Gegenrede zu den Glaubenspositionierungen der Anderen. Das ist anstrengend. „Die Pluralisierung verändert eben auch uns“, schreibt Charim. „Sie verändert unsere Zugehörigkeiten, also die Art, wie wir der Gesellschaft

angehören. Aber sie verändert auch unsere eigene Identität. Und das ist vielleicht die tiefgehendste Veränderung. Sie verändert unser Innerstes – das Verhältnis zu uns selbst.“

Dies gilt übrigens auch für uns als Gemeinschaften und Gruppen, auch als Organisationen der Sozialen Arbeit. Die Anerkennung von Differenz verändert das, was die Identität des „Wir“ stiftet. Das Gemeinsame ist nun nicht mehr klar und traditionell verankert, sondern verflüssigt sich im Vollzug von Anerkennung und Differenzfreundlichkeit. Es muss sodann aktiv als „Profil“ oder „Identität“ oder „Leitkultur“ und „Leitbild“ konstruiert und immer wieder vergewissert und verteidigt werden. Womit wir als Gesellschaft ja auch emsig beschäftigt sind, etwa in der Identitätspolitik auf allen Ebenen, in reaktionärer wie progressiver Form, verbunden mit allerlei Bestrebungen der „Singularisierung“ und „Vereinseitigungen der Welt“ (Andreas Reckwitz).

5. Konsequenzen

Eine religions- und kultursensible Soziale Arbeit muss selbstverständlich Anwältin von Differenz sein und die Vielfalt jener transpersonalen Bezüge verteidigen und fördern, die Menschen als Ressource dient. Sie verteidigt damit individuelle Lebenswelten und Differenz. Das gehört zur professionsethischen DNA.

Sie muss aber auch sehen, dass sie damit vorhandene Normen und Traditionen dekonstruiert, mit Heterogenität auch Unsicherheit fördert und somit die Vergewisserung manch individueller und kollektiver Identität erschwert. Religions- und Kultursensibilität

verändert eben, wie jede Anerkennungspraxis, alle Beteiligten und droht diese phasenweise zu überfordern: die Fachkräfte selbst wie auch die Mitglieder jener Sozialräume, deren Diversifizierung die Fachkräfte betreiben.

Daraus folgt: Die Zumutungen, die mit einer religions- und kultursensiblen Praxis verbunden sind, müssen in den Curricula für die Qualifikation der Fachkräfte reflektiert werden. Sowohl unter dem Gesichtspunkt der Gefährdung „des Eigenen“ in der Anerkennung „des Anderen“ und der Notwendigkeit, dies individuell wahrzunehmen und auszubalancieren. Als auch unter dem Gesichtspunkt, auf die Identitätsturbulenzen all jener fachlich angemessen reagieren zu können, denen die religions- und kultursensibel beförderte Vielfalt zusetzt.

Literatur

Isolde Charim: Ich und die Anderen. Wie die neue Pluralisierung uns alle verändert, Wien 2018.

Nancy Fraser, Axel Honneth: Umverteilung oder Anerkennung. Eine politisch-philosophische Kontroverse, Frankfurt 2003.

Andreas Reckwitz: Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne, Frankfurt 2017.

„Wir sollten neugierig machen auf Vielfalt.“ Ein Gespräch mit der Kinder- und Jugendpsychiaterin Dr. Ayşe Altunbay über kulturelle Codes, den Einfluss des Unbewussten und gelungene Begegnung.

WIE GEHT DIE PSYCHE MIT DIVERSITÄT UM?

Dr. med. univ. Ayşe Altunbay baute 2015 im Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) in der Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie, -psychotherapie und -psychosomatik die Transkulturelle Ambulanz mit auf. Altunbay wuchs in der Türkei auf, studierte in Österreich und Deutschland Medizin und forscht seit Jahren zum Thema Migration und psychische Gesundheit. 2019 kehrte sie in die Türkei zurück. Aktuell ist sie Projektleiterin am Scientific and Technological Research Council of Turkey (TÜBİTAK) und realisiert ihr Projekt an der Universität Lokman Hekim in Ankara. Das Interview wurde geführt, als sie noch in Hamburg arbeitete.

Frau Dr. Altunbay, was passiert in unserer Psyche, wenn wir Fremden begegnen?

Eine solche Begegnung führt häufig zur Verunsicherung, denn es gelten unterschiedliche Codierungen. Was ist höflich, was unhöflich? Was kann man sagen, ohne die Regeln zu verletzen, was geht nicht? Selbst wenn ich mit der Herkunftskultur eines Menschen vertraut bin, gibt es eine Verunsicherung auch bei mir. In die Transkulturelle Ambulanz kamen zum Beispiel an einem Tag eine türkische Familie, eine deutsche, eine persische. Obwohl ich mit diesen Kulturen biografisch vertraut bin, musste ich im Laufe eines Tages meine Rolle als Ärztin immer wieder neu finden. Ich konnte an mir selbst beobachten, wie herausfordernd das ist. Bei mir ist es eine bewusste Wahl, mein frei gewähltes Arbeitsgebiet. Bei anderen Menschen kann die in der Begegnung liegende Anstrengung dazu führen, dass man diesen Begegnungen ausweicht.

Wie geht es Menschen, die ihre Heimat verlassen haben, wie verarbeitet ihre Seele das?

Die Sprache mühsam zu erlernen, die kulturellen Codierungen kennenlernen zu müssen, das führt dazu, dass wir uns plötzlich unsicher und abhängig von der Hilfe anderer fühlen. Es macht unsicher, wenn man merkt: Verhaltensweisen bedeuten etwas anderes. Man ist sprachlos, nicht nur wegen der Sprache, sondern auch vom Verhalten her. Wenn man nach den gelernten Verhaltensregeln handelt, ist das in der neuen Umgebung möglicherweise negativ codiert. Die Seele verarbeitet das in mehreren Phasen. Dabei ist wichtig, wie wir diese Situation erleben. Gibt es Menschen, die Sicherheit und Geborgenheit geben? Sind wir allein, fühlen uns vielleicht sogar angefeindet? Die Verunsicherung kann so stark sein, dass sie krank macht. Das Risiko, psychisch krank zu werden, ist in einer Migrationssituation deutlich erhöht.

In Hamburg gibt es viele Menschen mit Migrationsgeschichte, gehört Begegnung da nicht zum Alltag?

Kontakt heißt nicht automatisch Begegnung. Wir alle haben heute in der Nachbarschaft, im Supermarkt, im Krankenhaus Kontakt mit Fremden oder anderen Kulturen und Religionen. Aber die Menschen gehen aneinander vorbei. Solange kein Austausch stattfindet, ist es auch keine wirkliche Begegnung, denn beide Seiten verändern sich nicht. Leider ist oft eine gesellschaftliche Abwehr da. Dadurch ist die Annäherung blockiert.

Woher kommt diese Abwehr?

Dass man mit Menschen anderer Kulturen und Glaubensrichtungen nichts zu tun haben will, dass man sie schlechtmacht, feindselige Gefühle hegt: Diese regressive Tendenz speist sich auch aus dem Unbewussten. Wir tragen in uns über Generationen hinweg vermittelte Geschichten und Erlebnisse. Sie beeinflussen die Art, wie wir Fremde sehen und ihnen gegenüber treten. Die Forschung spricht von der transgenerationalen Weitergabe – oft über Jahrhunderte.

In Wien zum Beispiel sind unter den muslimischen Bevölkerungsgruppen türkisch-stämmige Menschen am schlechtesten angesehen. Ohne die Belagerung Wiens durch die Türken vor mehr als 300 Jahren kann man diese heutigen Spannungen nicht gut verstehen. Da wächst bereits die fünfte Generation heran, also Menschen, deren Ur-Ur-Großeltern nach Österreich kamen, aber in der öffentlichen Wahrnehmung sind es immer noch ‚die Türken‘.

Was sind die Folgen davon?

Wo Begegnung verweigert wird, kann sich bei dem, der eingewandert ist, kein Zugehörigkeitsgefühl einstellen. Mir berichten auch Familien, die in zweiter oder dritter Generation in Hamburg leben, die hier arbeiten, deren Kinder erfolgreich die Schule besuchen, dass sie sich trotzdem nicht angenommen fühlen. Das erleben sie als starke Kränkung.

Was braucht es für die Annäherung?

Die Absicht, sich wirklich einzulassen. Dazu kann man niemanden verpflichten, das muss jeder Mensch selbst wollen. Obwohl es eigentlich ganz logisch und normal ist, denn wir sitzen doch alle im gleichen Boot und brauchen einander. Wenn man echte Neugier hat, beginnt man, sich gegenseitig anzunähern. Das kann zunächst Angst auslösen, denn man weiß noch nicht, wem man begegnet. Wenn man die Verunsicherung bewältigt, kommt eine wirkliche Begegnung und Auseinandersetzung mit dem Anderen zustande. Die kann von Aggression, Wut, Enttäuschung und Schmerz begleitet sein. Denn man wird möglicherweise verletzt durch etwas, das anders ist. Wenn man auch das bewältigt, können Trauer und Erschöpfung aufkommen, denn es kostet Energie, diese negativen Gefühle zu ertragen. Und erst dann kommt die Freude über die gelungene Begegnung auf, die eine Bereicherung für beide ist.



Dr. Ayşe Altunbay
Fachärztin für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie

Warum ist es so schwer, in Konflikten die Augenhöhe zu halten, wenn Diversität im Spiel ist?

Ich finde zwei Erklärungsansätze wichtig. Der erste kommt aus der soziologischen Migrationsforschung und ist in Ländern wie Deutschland von hoher Relevanz, wo die Arbeitsmigration sehr zur gesellschaftlichen Diversität beigetragen hat. Arbeitskräfte wandern ein, dadurch steigen Einheimische sozial und ökonomisch auf. Denn die untersten Schichten der Gesellschaft sind nun zunächst von den Eingewanderten besetzt. Wenn diese oder ihre Kinder mit der Zeit aber mehr Teilhabe verlangen und selbst aufsteigen wollen, erzeugt dies eine latente Angst bei den Einheimischen mit niedriger beruflicher Qualifikation, das könne auf ihre Kosten gehen. Dieser Konkurrenzdruck führt zum Bedürfnis, sich gegenüber den „Anderen“ abzugrenzen. Dazu werden die kulturellen Unterschiede und Diversitätsmerkmale herangezogen, sie werden also instrumentalisiert, um die soziale Schichtung aufrechtzuerhalten.

Den zweiten Erklärungsansatz finde ich als Psychotherapeutin spannender, da er aus der psychologischen Migrationsforschung hervorgeht. Gerade bei Themen wie Identität, Weltanschauung oder Religion werden Konflikte von starken Gefühlen begleitet, die zu gegenseitiger Kränkung führen können, was eine Begegnung auf Augenhöhe erschwert – wenn nicht unmöglich macht. Wenn es einen Konflikt gibt, weil etwas mit unseren Werten kollidiert, kommt schnell ein Überlegenheitsgefühl auf. Nehmen wir Religion und Religiosität: Viele Menschen in Europa sind sehr säkular eingestellt und sehen das als höchste Stufe der Evolution. Ich erlebe, dass sie es oft kaum aushalten, mit religiö-

sen, von ihnen als rückschrittlich bewerteten Menschen zu tun zu haben. Das ist fatal. Denn sobald das Gegenüber das wahrnimmt, ist keine Augenhöhe mehr möglich, die Begegnung ist blockiert.

Welche Gefühle löst das bei Ihnen aus?

Als Muslimin mit Kopftuch macht es mich wütend, wenn ich spüre, dass ich aufgrund meines Kopftuchs als unterdrückt oder rückständig bewertet werde. Wenn jemand religiös ist, bedeutet das doch nicht, dass er oder sie weniger klug ist. Seien wir ehrlich: Jede und jeder sucht doch nach einem Sinn im eigenen Leben und weiß, dass es Fragen gibt, auf die wir Menschen keine Antwort haben.

Ich muss aber auch erkennen, dass mein Kopftuch bei einem säkular eingestellten Gegenüber starke Emotionen auslösen kann. Mir persönlich hat es geholfen, zu erkennen, dass das Kopftuch zur Geschichte Europas gehört und die Entschleierung ein starkes Symbol für die Emanzipation der Frau ist. Diese Erkenntnis half mir, nicht mehr in die verführerische Opferrolle zu rutschen, wenn ich mich durch sarkastische Anmerkungen über Kopftuch und Unterdrückung angegriffen fühlte.

Was hilft im Konflikt?

Vor allem eines: Ambivalenztoleranz! Das heißt, man muss Ambivalenzen aushalten und mit ihnen umgehen können. Diese Toleranz bringen auch unsere Klientinnen und Klienten nicht unbedingt mit. Da gibt es zum Beispiel für manche Eltern nur schwarz oder weiß: ‚Das und das darf meine Tochter nicht. Davon weiche ich keinen Millimeter ab.‘ Die Begegnung mit solchen Eltern kann sehr frustrierend sein.

Noch mehr gilt das, wenn es um Gewalt in einer Familie geht. Die Eltern, die mit ihren Kindern in unsere Praxis kommen, haben oft selbst als Kinder Gewalt erlebt. Kinder zu schlagen gilt in manchen Kulturen als normal, das heißt nicht, dass man sie nicht liebt. Wie reden wir mit diesen Eltern über ihre Einstellungen? Führe ich mit ihnen eine philosophische Diskussion? Weise ich sie streng darauf hin, dass das verboten ist und drohe mit dem Jugendamt?

Solche Situationen sind äußerst heikel. Die Eltern haben möglicherweise große Vorbehalte gegenüber dem Jugendamt und deutschen Institutionen. Nach meiner Erfahrung ist es absolut notwendig, mit ihnen in einen vertrauensvollen Dialog zu gelangen. Ihre Kinder leiden am meisten, denn sie leben in zwei Welten. Es ist keine Lösung, die Familien wegzuziehen von ihrer Herkunftskultur. Sie müssen einen Weg finden, ihre Herkunftskultur in

die hiesige zu integrieren, sonst erleben unsere Patientinnen und Patienten das wie eine Amputation. Es ist äußerst wichtig, ihnen sensibel und auf Augenhöhe zu begegnen. Jedoch darf dies nicht dazu führen, im Rahmen der Kultursensibilität die Gewalt gutzuheißen. Dafür hat es sich als sehr hilfreich erwiesen, dass Menschen mit dem gleichen Migrationshintergrund in den Institutionen arbeiten.

Wie fördert man den Dialog?

Wir müssen neugierig machen auf die schönen Seiten von Vielfalt. Verlassen wir das Schwarz-Weiß-Denken und ermutigen dazu, offener zu werden, zuzuhören, nachzufragen! Was ich wirklich gut finde in Deutschland, ist die Bereitschaft, sich mit sich selbst und der eigenen Kultur auseinanderzusetzen, auch mit belastenden Wahrheiten. Es gibt die Bereitschaft, Verantwortung für andere zu übernehmen. Das sind Eigenschaften, die helfen können.

Interview: Anke Pieper



Gegenüber politischen und religiösen Weltanschauungsgemeinschaften ist gesundes Misstrauen angebracht. Ein Plädoyer für Grundrechtsklarheit in der Demokratie. Von Kurt Edler

UNERSCHROCKEN WIDERSPRECHEN

Es geht nicht um „Vielfalt“. Vielfalt ist Beliebigkeit; sie ist banal, wenn mit dem Wort nur die Tatsache der Verschiedenheit gemeint ist. Nein, es geht um mein Recht als Mensch, anders zu sein als du – und ihr alle. Vor dem Wir kommt das Ich. Es gibt keine Menschenwürde ohne die Anerkennung der Einzigartigkeit jedes Individuums.

Dieses Prinzip kann in Gefahr geraten – durch gesellschaftlichen Anpassungsdruck, ausgeübt z. B. im Namen einer Religion. Kultur und Tradition realisieren sich häufig als Kollektivzwang, mit grausamer Geschichte. Für die Demokratie sind sie niemals sakrosankt. Ihre Praktiken sind überprüfbar und dürfen nicht mit dem Menschenrecht des Individuums kollidieren.

Wenn das Individuum in der Gemeinschaft untergeht

Zu einer aufgeklärten Republik gehört ein gesundes Misstrauen gegenüber politischen und religiösen Weltanschauungsgemeinschaften, weil diese häufig, um ihren Zusammenhalt zu festigen, ein starkes Wir feiern. In diesem Wir kann das einzelne Ich auf-, aber eben auch untergehen. Wer einem Verein beiträgt, gibt sein Menschenrecht nicht an der Garderobe ab; denn es ist unveräußerlich und unverlierbar. Wem die Freiheit und die Würde des Menschen lieb und teuer sind, der wird jedem Unterwerfungsritual innerhalb einer Gemeinschaft abgeneigt sein, wie hoch es auch immer in der Tradition stehen mag.

Mit Mut und Gelassenheit Mythen entzaubern

Bei uns geht heute die Bedrohung des Selbstbestimmungsrechts (Art. 2 GG) weniger vom Staat aus als vielmehr von der Gesellschaft. Mächtige Strömungen machen aus Religionen Ideologien, um mit ihnen die Entmündigung und Unterwerfung des Menschen zu rechtfertigen. Es geht um Macht, und dabei fast immer auch um die Herrschaft des Mannes über die Frau. Gegenüber dieser Gefahr müssen wir eine demokratische Sensibilität entwickeln. Identitäre Sammlungsbewegungen tragen heute häufig ein Opfer-Narrativ vor sich her, das von ihren naiven Unterstützern ungut verstärkt wird.

Zur aufgeklärten Demokratie gehört eine Kultur des nüchternen Zweifels und des unerschrockenen Widersprechens. Haben wir den Mut und die Gelassenheit, die angebotenen Mythen zu entzaubern. Nur so können wir uns im weltanschaulichen Diskurs „auf Augenhöhe“ begegnen, als mündige Menschen.



Kurt Edler

Buchautor, ehemals Referatsleiter am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) und Grünen-Politiker in Hamburg





MEDIZIN UND PFLEGE | AUSBILDUNG UND STUDIUM | SPORT | FEUERWEHR

GLAUBENS- UND KULTURSENSIBILITÄT IN EINZELNEN ARBEITSFELDERN

Eine Auszubildende in der Pflege mit ihrem Ausbilder (li.) im Gespräch mit einem Bewohner im Haus Weinberg (Das Rauhe Haus).

In der interkulturellen Begegnung helfen Hintergrundwissen, Empathie und Selbstreflexion weiter. Ein praxisnaher Blick auf Medizin und Pflege. Von Ali Özgür Özdil

HÄUFIGE FRAGEN AUS KLINIKEN UND ARZTPRAXEN

Die Erfahrungen mit muslimischen PatientInnen können von Einrichtung zu Einrichtung sehr unterschiedlich sein. Es gibt ÄrztInnen und PflegerInnen, die davon berichten, fast täglich mit muslimischen PatientInnen (und auch KollegInnen) zu arbeiten. Dann gibt es jene, die gelegentlich mit ihnen zu tun haben. Und es gibt auch jene, die noch nie Kontakt zu muslimischen PatientInnen hatten. Das gleiche berichten Menschen auch über ihre privaten Kontakte. Während einige selbst muslimisch oder mit MuslimInnen verheiratet, verwandt oder befreundet sind, gibt es jene, die über keine Kontakte verfügen.

In Fortbildungsseminaren, z. B. am UKE oder in der Albertinen Akademie zur kultur- und religionssensiblen Pflege, bringen die TeilnehmerInnen darüber hinaus sehr unterschiedliche Erfahrungen und Beispiele mit, etwa aus Intensivpflege, Onkologie oder Palliative Care.

Arabisch sein heißt nicht automatisch muslimisch sein

Ein Teil der PatientInnen wiederum stammt aus Deutschland, ein Teil aus anderen Ländern (vor allem im Bereich Krebstherapie). Daher unterscheiden sich die PatientInnen in ihrer Sozialisation. Einige sind in Deutschland geboren und aufgewachsen, einige leben im Ausland und einige sind teilweise hier und teilweise im Ausland sozialisiert. Außerdem sind einige religiös und andere nicht. Arabisch, türkisch, afghanisch etc. zu sein, muss nicht automatisch bedeuten, muslimisch zu sein. Deutsch sein bedeutet auch nicht automatisch, christlich zu sein.

Die Wahrnehmungen, Deutungen und Wertungen von „muslimisch“ können daher sehr unterschiedlich ausfallen.

Die Wahrnehmungen, Deutungen und Wertungen von „muslimisch“ können daher sehr unterschiedlich ausfallen.

„Warum reden immer die Ehemänner mit uns?“

Aus der praktischen Arbeit berichten ÄrztInnen und PflegerInnen zum Beispiel:

„Ein muslimischer Mann hat mir den Händedruck verweigert. Das ist doch deswegen, weil Frauen unrein sind.“

„Ein muslimischer Patient war sehr fordernd und unfreundlich.“

„Die sind immer so laut und halten sich nicht an die Besuchszeiten.“

„Warum sind muslimische Frauen immer so laut, wenn sie entbinden?“

„Warum reden immer die Ehemänner mit uns?“

Was an diesen Beispielen ist jetzt wirklich religiös bzw. muslimisch? Ohne Hintergrundwissen wird man vermutlich zu anderen Deutungen und Wertungen kommen als mit dem nötigen Sach- und Fachwissen.

Zum besseren Verständnis muslimischer PatientInnen ist erfahrungsgemäß die Beschäftigung mit folgenden Themen von Vorteil:

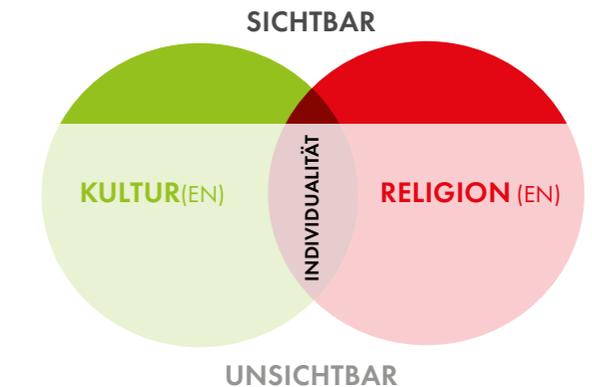
- Menschenbild
- Krankheit, Schmerz, Leid
- Medikamente
- Medizin
- Geschlechterrollen
- Ernährung
- Krankenbesuch
- Hygiene
- Tod.

Religiöse, kulturelle und individuelle Prägung

Der Mensch wird nicht nur von einer bestimmten Kultur oder Religion geprägt, denn Kulturen und Religionen sind keine abgeschotteten Systeme. In der Menschheitsgeschichte gibt es keine Gesellschaft ohne Religion(en), und es existieren mehr Definitionen von Kultur, als es Kulturen gibt. Darüber hinaus ist jeder Mensch auch in seiner kulturellen und religiösen Ausprägung individuell und vielfältig. So, wie nicht alle Deutschen gleich sind, sind auch nicht alle ChristInnen gleich.

Bei Handlungen stellt sich die Frage: Was daran ist auf eine religiöse, was auf eine kulturelle und was eventuell auf eine individuelle Prägung zu-

rückzuführen? Und passt das, was wie bei einem Eisberg oberhalb der Wasseroberfläche sichtbar ist, zu dem, was sich unterhalb der Wasseroberfläche befindet, wie zum Beispiel religiöse, kulturelle oder individuelle Werte.



Zu den in Fortbildungsseminaren genannten Beispielen gibt es Antworten und Erklärungen, wobei diese personen- und situationsabhängig sind, also eher in den Bereich der Individualität gehören.



Dr. Ali Özgür Özdil

Islamwissenschaftler, Direktor des Islamischen Wissenschafts- und Bildungsinstituts e.V. in Hamburg

Hintergrundwissen und Empathie

Während bei Problemen mit (nicht-muslimischen) deutschen PatientInnen nicht sofort ein Zusammenhang mit Religion und Kultur hergestellt wird, wird bei Menschen aus muslimischen Kulturräumen häufig ein religiöser Grund für ein Problem vermutet.

Verweigern muslimische Männer den Händedruck wirklich deswegen, weil Frauen unrein sind?

War der muslimische Patient deswegen fordernd und unfreundlich, weil er Muslim ist? Gibt es nicht auch nichtmuslimische PatientInnen, die fordernd und unfreundlich sind? Würde man das bei einem nichtmuslimischen Patienten auf seine Religion zurückführen?

Halten sich muslimische BesucherInnen nicht an die Besuchszeiten, weil sie Muslime sind?

Sind muslimische Frauen immer so laut, wenn sie entbinden, weil das im Islam so ist?

Reden immer die Ehemänner mit ÄrztInnen oder PflegerInnen, weil der Islam Frauen verbietet, mit ihnen zu reden?

Hilfreich für interkulturelle und interreligiöse Kompetenzen sind vor allem

- Hintergrundwissen
- Empathie
- Interaktion
- Selbstreflexion.



Beispiel: Beim Arzt

Ein Arzt erzählte mir von einer Patientin, die ihm nicht die Hand geben wollte. Daraufhin habe er ihr gesagt, sie könne sofort wieder gehen, und sie ging.

Auf die Frage, ob er denn wisse, warum sie so gehandelt hat, sagte er: „Das ist wegen ihrer komischen Religion da.“ Ich sagte ihm, dass ich ihm dringend die Lektüre meines „Selam-Hello-Modells“¹ empfehle. „Was ist das?“, wollte er wissen. „Da geht es um verschiedene Begrüßungskulturen“, erklärte ich ihm und zeigte ihm, wie sich z. B. Inder, Japaner, Muslime und Deutsche begrüßen.

Er hörte mir sehr aufmerksam zu. Dann reichte er mir die Hand und sagte: „Das heißt, ich trage keine Waffe bei mir und komme in Frieden.“ Ich sagte: „Ich weiß, dass das die Erklärung dafür in unserem Kulturraum ist.“ Ich legte meine rechte Hand auf mein Herz und sagte: „As-Salamu alaikum. Und das heißt im Kulturraum der Frau, die ihnen nicht die Hand geben wollte auch: ‚Ich komme in Frieden.‘“ Er machte einen erstaunten Eindruck. Dann erklärte ich ihm, dass wir alle von kulturellen Codes geprägt sind und es im Grunde um das Verständnis von Nähe und Distanz geht. So pflegen wir nur zu bestimmten Menschen eine besondere Nähe, z. B. zu Menschen, mit denen wir intim sind. Zu fremden Menschen hingegen wahren wir Distanz, und falls uns jemand zu nahe kommt, suchen wir Abstand. In manchen Kulturen berührt man Fremde nicht, weil man keine Grenzen überschreiten möchte. Das hat etwas mit Respekt zu tun. Ich ergänzte: „Sie wiederum wollten der Frau aus Respekt die Hand geben. Im Grunde haben Sie mit ihr einen gemeinsamen Wert.“ Er nickte und sagte: „Ich stelle Sie hier ein. So jemanden wie Sie brauchen wir hier.“ Wir lachten und ich ging.

Hätten der Arzt und die Patientin das nötige Hintergrundwissen (warum reicht jemand seine Hand und warum nicht) zu der Handlung des jeweils anderen, dann hätten sie von vornherein anders handeln können. Der Arzt könnte z. B. fragen: „Ist es in Ordnung, wenn ich Ihnen die Hand reiche?“ Sie hätte dann reagieren können mit „ja“ oder z. B. mit „nein, lieber nicht.“ Beide hätten durch ihr Hintergrundwissen auch die Handlung des anderen anders eingeordnet. Eben nicht als Respektlosigkeit, sondern als seine/ihre Kultur, mit der er/sie sogar seinen/ihren Respekt ausdrücken möchte.

¹ Siehe: blog.alioezdil.de/2017/09/28/das-selam-hello-modell

Den Perspektivwechsel üben

Seminare zur Interkulturalität oder Interreligiosität in der Ausbildung, Fort- und Weiterbildungskurse, interkulturelle und interreligiöse Begegnungen, Reisen und Dialoge können die erforderlichen Kompetenzen zur Sensibilität fördern.

- Das nötige (sachliche und fachliche) Hintergrundwissen kann eine größere Sicherheit im Umgang mit vermeintlich Fremden geben.

- Durch Übungen zum Perspektivwechsel können die Betroffenen lernen, sich in andere hineinzuversetzen, was ihre Empathiefähigkeit fördert.
- Die richtige Interaktion (Dialog) kann helfen, Fragen sensibler zu formulieren, statt zu provozieren oder zu verletzen.
- Die stete Selbstreflexion kann helfen, immer wiederkehrende Muster zu vermeiden und „Fettnäpfchen“ zu verringern.

Pflegekräfte sind Tag für Tag mit existenziellen Fragen konfrontiert. Deshalb gehören Religion und Ethik als Unterrichtsfach in die Ausbildung. Von Carsten Mai

RELIGION UND ETHIK IN DER PFLEGEPRAXIS

Pflegebedürftige Menschen befinden sich in einer besonderen Lebenssituation. Sie sind körperlich und/oder psychisch so beeinträchtigt, dass sie ihren Alltag nicht mehr vollständig selbstständig und unabhängig gestalten können. Sie sind auf die Unterstützung von Freunden, Angehörigen und Pflegekräften angewiesen. Bei vielen nimmt auch die Anzahl sozialer Kontakte stark ab, sie leben zunehmend isoliert. Freunde und Angehörige wollen oder können nicht mehr kommen. Und schließlich leiden zahlreiche pflegebedürftige Menschen an einer lebensbedrohenden Erkrankung, die ihnen ihre Endlichkeit immer wieder vor Augen führt.

Dieses Gefühl der Abhängigkeit, der Isolation und der Endlichkeit des Lebens führt zu existenziellen Fragen: Warum gerade ich? Wo komme ich her und wohin gehe ich? Ist mein Leben noch lebenswert? Alles Fragen, in denen Glaube, Religion und Spiritualität eine große Rolle spielen. Pflegekräfte kommen den pflegebedürftigen Menschen sehr nahe und sind eine wichtige Ansprechperson.

Pflegebedürftige Menschen psychosozial begleiten

Daher geraten sie täglich in Situationen, in denen sie sich auch mit diesen existenziellen Fragen auseinandersetzen müssen. Sie müssen dann Rede und Antwort stehen und die Pflegebedürftigen

psychosozial begleiten können. Dies kann nur gelingen, wenn Pflegekräfte sich selber mit ihren Vorstellungen von Glauben, Religion und Spiritualität auseinandergesetzt haben.

Viele der jungen Menschen, die in die Pflegeausbildung gehen, hatten bisher oberflächlichen oder keinen Kontakt mit Religion oder Kirche. Glaubensfragen oder Spiritualität spielen im gesellschaftlichen Leben und in allgemeinbildenden Schulen eine immer geringere Rolle. Von daher ist es unbedingt notwendig, dass in der Pflegeausbildung diese Bereiche aufgegriffen und thematisiert werden. Dies kann und darf nicht nur gelegentlich erfolgen, sondern muss systematisch und angepasst an die anderen Unterrichtsinhalte während der gesamten Ausbildung passieren. Dies gelingt am besten in einem ausbildungsbegleitenden Religions- oder Ethikunterricht. An unserer Evangelischen Berufsschule für Pflege ist ein solcher Religionsunterricht schon lange verpflichtend. Aber generell sind „Religionsgespräche“ nur ein optionales Angebot an den berufsbildenden Schulen in Hamburg.

Professionell pflegen heißt auch: religiös sensibel sein

In diesem Unterricht sollte es nicht vorrangig darum gehen, theoretisches Wissen zu erwerben. Vielmehr ist ein kompetenzorientierter Ansatz zu ver-

folgen. Die Pflegekräfte in der Ausbildung sollen religiöse Handlungskompetenzen erlangen, die sie im beruflichen Alltag anwenden können. Wichtig ist die Ausbildung einer multireligiösen Sensibilität als Bestandteil pflegerischer Professionalität. Den angehenden Pflegekräften sollen die unterschiedlichen Dimensionen von Glauben deutlich werden, um so einen Bezug zu sich selber, zum eigenen Leben herstellen zu können.

Besonders wichtig ist die Beschäftigung mit dem eigenen Lebensweg und den persönlichen Hoffnungen für die Zukunft. Auch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Menschenbild ist für die Pflegekräfte, da sie tagtäglich auf verschiedenste Menschenbilder treffen werden, unverzichtbar. Fragen nach Glaubensideen, nach Spiritualität müssen beantwortet, unterschiedliche Jenseitsvorstellungen

verdeutlicht werden. Sinnvoll ist die Beschäftigung mit dem Thema Resilienz: Was hilft mir und anderen, kritische Lebenssituationen zu überwinden?

Dadurch kann es Pflegekräften gelingen, gestärkt und sicher in den Dialog mit dem Gegenüber zu gehen – gerade in schwierigen beruflichen Situationen, in denen häufig die Sinnfrage gestellt wird. Letztendlich können Pflegekräfte professioneller auf die Bedürfnisse der pflegebedürftigen Menschen eingehen und damit eine hohe Qualität der Pflege sichern.



Carsten Mai

Leiter der Evangelischen Berufsschule für Pflege in Barmbek-Süd



Sensibles Miteinander-Sprechen ist in der Pflege besonders wichtig: Eine Auszubildende mit ihrem Praxisanleiter (re.) bei einem Bewohner im Haus Weinberg (Das Rauhe Haus).

Die Sozialpsychiatrie schaut auf Umfeld und Biografie eines psychisch erkrankten Menschen. Der persönliche Glaube kann dabei Wege aus der Krankheit weisen. Von Michael Schröder

STABILITÄT IN LEBENSKRISEN

Die Sozialpsychiatrie ist ein Sammelbegriff für Einrichtungen, Arbeitsweisen und professionelle Haltungen, die komplementär zur Institution Psychiatrie und als Reaktion auf eine symptomfokussierte schulmedizinische Sichtweise entstanden sind. Sozialpsychiatrie in der Praxis beinhaltet die Betreuung und Begleitung von psychisch erkrankten Menschen im eigenen Wohnraum, in Wohngemeinschaften oder in Gemeinschaftseinrichtungen als Leistung der Eingliederungshilfe. Hierbei wird ein individueller Hilfeplan erarbeitet, um die persönliche Selbstsorge im eigenen Wohnraum, die kulturelle und soziale Teilhabe und das Ausüben einer Beschäftigung zu ermöglichen.

Schlüssel zu einer positiven Entwicklung

Man kann also feststellen: Die Sozialpsychiatrie ist eng mit der Lebenswelt eines Menschen verwoben und versteht diese als Schlüssel zu einer positiven Entwicklung. So einzigartig, wie jeder Mensch ist, sind es auch die Ausprägungen einer psychischen Störung und deren Facetten.

Der Einbezug persönlicher Glaubensüberzeugungen und kultu-

reller Prägungen in die Betreuungsarbeit spielt bei einer psychischen Störung eine wichtige Rolle. Die Menschen, die wir in der Sozialpsychiatrie betreuen, haben oft ein zerrüttetes Elternhaus und Gewalt erlebt, fühlen sich aufgrund ihrer besonderen Wahrnehmung der Welt von anderen ausgegrenzt, haben Unfreiheit und Abhängigkeit von ärztlicher Willkür erlebt, können ihre beruflichen Wünsche nicht verwirklichen und vieles mehr. Sie sind dadurch häufig wirtschaftlich und sozial an den Rand der Gesellschaft gedrängt worden. Trotzdem sind viele betroffene Menschen dem Leben zugewandt, sie verfolgen Ziele und schauen in die Zukunft. Es scheint da also etwas zu geben, was ihnen Kraft gibt, all das zu erdulden, ohne aufzugeben.

Wir beobachten in der Sozialpsychiatrie, dass besonders der Lebensglaube ein wichtiger Faktor für die Standhaftigkeit in Lebenskrisen ist. Beispielsweise der Glaube an einen Gott und dessen Plan; oder der Glaube daran, dass es irgendwann wieder besser wird. Was den persönlichen Glauben außerdem hervorhebt, ist dessen Unberührtheit von der Einflussnahme anderer. Menschen mit psychischen Erkrankungen haben oft Missbrauch und Enttäuschung durch nahestehende Menschen erlebt oder haben sich im Rahmen eines psychotischen Wahns von anderen verfolgt gefühlt. Der Glaube an etwas Höheres, von einzelnen Personen Unabhängiges, kann das Bedürfnis nach Sta-



bilität, Geborgenheit und Vertrauen bedienen und es der betroffenen Person ermöglichen, Kontakt zu anderen Menschen aufzunehmen.

Kontrolle über das eigene Leben

Ein weiterer, sehr wichtiger Aspekt einer starken Psyche ist das Erleben von Autonomie und Individualität. Menschen mit psychischer Erkrankung, besonders wenn sie in Betreuung und Behandlung sind, haben häufig das Gefühl, abhängig zu sein. Sie brauchen Hilfe bei der Erledigung des Haushalts, sie haben teilweise eine gesetzliche Betreuung und können im schlimmsten Fall gegen ihren Willen in die Psychiatrie eingewiesen werden. Es besteht die große Gefahr einer Stigmatisierung und Reduktion der Person auf psychiatrische Diagnosen. Die Stärkung des persönlichen Lebensglaubens kann helfen, die Kontrolle über das Leben zu behalten und sich nicht aufzugeben.

Unerwartete Lösungen für Probleme

Der sensible, interessierte Umgang mit dem persönlichen Glauben unserer Klienten kann sie ermutigen, diese Ressource zu nutzen oder überhaupt zu entdecken.

Bei all der Verunsicherung, die eine psychisch erkrankte Person erlebt, kann die Sensibilisierung für den eigenen Glauben und die kulturelle Verwurzelung innere Stabilität geben. Das ergebnisoffene und neugierige Nachfragen offenbart häufig unerwartete, individuelle Erklärungen und Lösungen für Probleme.

Zum Beispiel: Ein Klient, der durch lange Drogenabhängigkeit und Psychose körperlich und psychisch sehr krank geworden war, dachte oft über Suizid nach und befand sich lange auf einer geschlossenen Station der Psychiatrie. Nach einer Stabilisierungsphase sprachen wir über das Thema. Er erklärte mir, er empfinde seine psychische Erkrankung und das Leid, was er erlebt hat, als Prüfung Gottes, um für das sündige Leben als Drogenabhängiger Buße zu tun. Diese Erklärung, so wenig hoffnungsvoll und positiv ich sie für mich gefunden hätte, gab dem Klienten ein Gefühl von Klarheit und eine Richtung im Leben. Das half ihm, seine Lage besser zu verstehen und sich mit seiner Vergangenheit auszusöhnen. Es setzte seinem Leid eine Grenze, nämlich bis Gott ihm für seine Sünde vergeben würde.



Michael Schröder
Psychologe M. Sc., Sozialpsychiatrie, Das Rauhe Haus

Beim Hamburger Sportbund kümmert sich Sina Hätti um Aufklärungsarbeit an der Basis. Sie stellt steigende Kultursensibilität bei den Vereinen fest. Von Frank Heike

FIT FÜR DIE VIELFALT

Es sind meist simple Fragen, die sich Sportvereine stellen, wenn es um das Thema Kultursensibilität geht: Fastet im Ramadan jeder Mensch, der muslimischen Glaubens ist? Fasten auch Christ*innen in dieser Zeit? Kann ein Hindu nach dem Training duschen? Müssen muslimische Frauen in Schwimmkursen unter sich sein? Reicht es bei einem Grillfest, auf Schweinefleisch zu verzichten, um allen Vereinsmitgliedern ein geeignetes kulinarisches Angebot zu machen? Essen Muslime Gummibärchen?

„Wir haben garantiert nicht auf jede Frage eine Antwort“, sagt Sina Hätti, „und unsere Erwartungen an die Sportvereine sind nicht, alles nach jeder Regel aller Religionen richtig zu machen.“

**INTEGRATION
DURCH SPORT**

DOSB

Es geht uns eher um eine wertschätzende Haltung anderen Religionen gegenüber und darum, die eigene Einstellung zu reflektieren.“ Sina Hätti arbeitet beim Hamburger Sportbund (HSB) als Referentin für interkulturelle Themen im Programm „Integration durch Sport“.

Grundsätzlich erlebt sie die Sportvereine Hamburgs als Klubs, die über die Jahre schon viel Erfahrung mit Menschen anderer Herkunft und Religion gesammelt haben. Der Umgang mit Menschen nichtdeutscher Herkunft ist oft pragmatisch und die Bereitschaft zur

Integration groß. Doch gebe es gerade beim Thema Religion Berührungspunkte, weil Religion als etwas Privates wahrgenommen werde. Die meisten Sportvereine sind zudem religionsungebunden. Deswegen gibt es in Gesprächen zwischen dem HSB und den Klubs oft den Wunsch der Vereinsseite nach Hintergrundwissen, nach *do's and don'ts*. Hätti sagt: „Die Haltung ist oft: Bloß keinen Fehler machen!“

Auf die Bedürfnisse aller Mitglieder eingehen

Beratungsarbeit in Sachen Kultur- und Religions-sensibilität schwang bisher in vielen Seminaren des HSB mit, so etwa beim erfolgreichen Format „Fit für die Vielfalt“.

Für das Frühjahr 2020 war erstmals ein Seminar geplant, das sich explizit mit dem Thema beschäftigt. Dass das Thema Konjunktur hat, merken Hätti und ihre Kolleginnen nicht nur an den vielen Fragen, die aus den Vereinen kommen. Nachdem es 2015 und danach um eine Form der sportlichen „Erstversorgung“ für Geflüchtete ging, sind viele Vereine jetzt einen Schritt weiter und wollen konstruktiv mit dem Thema Kultursensibilität um-



Sina Hätti | Mitarbeiterin des Programms „Integration durch Sport“

gehen, um die Mitglieder im Verein zu halten oder sogar Ehrenamtler*innen aus ihnen zu machen. Dazu gehört dann auch, noch stärker auf ihre Bedürfnisse einzugehen.

So kann, mit Blick auf die oben genannten Fragen, ein Schwimmkurs für Frauen ohne männliche Beteiligung die Lösung sein. Ideal hierfür ist zudem ein Sichtschutz des Bades in Form eines Vorhanges. Oft ist das „Kopftuch“ und der Umgang damit zunächst ein großes Thema in den Vereinen. Die Antwort darauf ist indes relativ einfach. Wenn die Frauen unter sich sind, schwimmen sie ohne Kopftuch. Hätti beobachtet: „Oft wird hinter der Religion ja etwas Teilendes, Fremdes oder irgendwie Mysteriöses vermutet. Wenn man sich aber damit beschäftigt, merkt man, dass Religion nicht trennend ist und dass ein Moslem kein Moslem ist, sondern ein Mensch, der den muslimischen Glauben hat.“

Jeder Mensch lebt seine Religion anders

Einen allgemeingültigen Ratgeber oder Leitfaden für die Vereine könne es nach Hättis Meinung allein deswegen nicht geben, weil jeder Mensch seine Religion anders auslebe: „Die Bedürfnisse innerhalb der Religion sind total unterschiedlich“, sagt sie. „Es geht nicht darum, bei einem Vereins-Grillfest das perfekte Menü zu kreieren, das Menschen jeder Religionsgruppe zufriedenstellt.“ Gerade während des Fasten-Monats Ramadan spielt Kultursensibilität eine große Rolle: „Ramadan bedeutet oft einen Knick in der Entwicklung der Angebote“, sagt Sina Hätti, „die Kursleiter*innen fra-

gen sich: Wo bleiben meine Teilnehmer*innen?“ Und in den Tagen und Wochen danach dauert es oft lange, bis die alte Zahl wieder erreicht ist. Kennen die Vereine Hintergründe und Auswirkungen des Fastenmonats, steuern sie weniger verunsichert in diese Zeit und verstehen die Motive der Teilnehmer*innen.



Frank Heike

Journalist in Hamburg, hier im Auftrag des Hamburger Sportbunds (HSB)

... und was ist mit den Gummibärchen?

Aufklärungsarbeit leistet die Abteilung vor allem in vielen persönlichen Gesprächen mit Vereinsvertreter*innen als eine Art Hotline für Fragen der Religions-sensibilität. Die Frage ist dann meist, welche kleinen Dinge man als Verein richtigmachen könne. So eine „Kleinigkeit“ ist, sich auf der Vereins-Homepage vielfältig zu zeigen, also Bilder zu verwenden, die für verschiedene kulturelle Herkunft stehen – und nicht allein sieben blonde Jungs beim Fußball. Und zum Thema Gummibärchen: Meistens ist Gelatine vom Schwein drin, deswegen sind sie für Menschen muslimischen Glaubens ungeeignet.

Das Programm „Integration durch Sport“ wird in Hamburg gefördert durch das Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat, den DOSB und die Stadt Hamburg.

Im 1. FFC Elbinsel in Wilhelmsburg können Frauen und Mädchen aller Kulturkreise Fußball spielen. Respekt, Offenheit und Wertschätzung sind die Grundlage. Von Cordula Radtke

STEILVORLAGE FÜR INTEGRATION

Unter dem Dach des Hamburger Sportbundes sind mehr als 800 Vereine mit über 530.000 Mitgliedern organisiert. Der 2006 gegründete 1. Frauen-Fußball-Club Elbinsel Hamburg-Wilhelmsburg ist einer davon und zählt mit seinen 130 Mitgliedern zu den kleinen, rein ehrenamtlich arbeitenden Vereinen in Hamburg-Mitte. Wir sind ein Breitensportorientierter Verein, der so bunt, spannend und multikulturell ist wie unser Stadtteil.

Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht: Frauen und Mädchen sollen gleiche Zugangs- und Entwicklungschancen zum Sport haben – unabhängig von ihrem kulturellen und religiösen Hintergrund, ihren körperlichen Voraussetzungen, ihrem Alter, ihrer sexuellen Identität und ihren sozio-ökonomischen Verhältnissen.

Mädchen- und Frauenfußball

Dazu brauchen wir Glaubens- und Kultursensibilität. Indem wir sensibel auf Fragen eingehen, erleichtern wir es Mädchen und Frauen, bei uns im Verein sportlich aktiv zu werden. Ein Beispiel ist die Sportbekleidung: Kann ich ein Kopftuch tragen? Kann ich unter der Trikot-Leggings bzw. lange Hosen anziehen? Dabei geht es uns um das Wie, nicht um das Ob. Wie muss das Kopftuch befestigt sein, damit man sich nicht verletzt? Wo kann ich atmungsaktive Kopftücher und Leggings kaufen?

Wie kann meine Familie diese Dinge finanzieren? – Das sind für uns die Ansätze, die wir moderieren.

Ein weiteres Thema ist der Spielbetrieb und der Besuch von Kirche oder Moschee. Oft laufen die Termine parallel und unsere Spielerinnen kommen in innere Konflikte. Hilfreich sind dabei Familiengespräche und auch der Kontakt zu den jeweiligen Kirchen und Moscheen, um Lösungen zu finden, die Sport und Religionsausübung gleichermaßen ermöglichen.

Ein Hafen für Frauen und Mädchen aller Kulturkreise zu sein, die Fußball spielen wollen, das verlangt vor allem Respekt, Offenheit und Wertschätzung im täglichen Miteinander. Eine entscheidende Rolle spielen dabei unsere Ehrenamtlichen und freiwillig Engagierten.



Spielerinnen und Trainerinnen des 1. FFC Elbinsel achten auf Fairness und gegenseitige Wertschätzung.

Unser Personalentwicklungskonzept ist auf die gezielte Gewinnung von Migrantinnen und Migranten für alle Ebenen der Vereinsstruktur ausgerichtet. Im Rahmen des Projektes „Beweg deinen Stadtteil“ (Hamburger Sportbund, HSB) konnten wir zwei Botschafterinnen des Sports und im Rahmen des „Kicking Girls“-Projektes 13 Mädchen zu Female Coaches ausbilden und im Verein als Multiplikatorinnen einsetzen.

Interkulturelle Kompetenzen erweitern unsere Ehrenamtlichen durch die Teilnahme an der Weiterbildung „Sport interkulturell“ des HSB, der Kurzschulung „Integration im Fußballverein“ des Hamburger Fußball-Verbandes (HFV) und durch vereinsinterne Weiterbildungen. Mit Netzwerkpartnern findet zweijährlich unser Workshop zu „Integration und Vereinsentwicklung“ statt.

Für alle ehrenamtlich Mitarbeitenden gibt es einen verpflichtenden Ehrenkodex:

„Ich verpflichte mich, entsprechend der Satzung des Vereins, aktiv gegen Gewalt, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf und neben dem Fußballplatz einzutreten.“

In der Arbeit mit den Frauen und Mädchen setze ich mich für die Entwicklung von Fairness, Teamgeist, Toleranz, Offenheit und gegenseitiger Achtung zwischen verschiedenen Kulturen innerhalb und außerhalb des Vereins ein.“

Aktiv engagieren wir uns im Stadtteil u. a. in den „Partnerschaften für Demokratie Wilhelmsburg“, „Bildungsnetz Elbe“, den nachfolgenden Arbeitsgremien des Bürgerbeteiligungsverfahrens „Perspektiven“ und in der Flüchtlingsarbeit.

Individuelle Beratung und Förderung

Spielerinnen und Trainerinnen des 1. FFC Elbinsel achten auf Fairness und gegenseitige Wertschätzung. Bei allen Angeboten sind sportliche Aspekte eng verbunden mit der Vermittlung sozialer Kompetenzen, Werte und Regeln, wie im Ehrenkodex



Cordula Radtke

Erste Vorsitzende und Integrationsbeauftragte des 1. FFC Elbinsel Hamburg-Wilhelmsburg von 2006 e. V.

genannt. Auf dieser Basis hat der Verein eine Willkommenskultur entwickelt, die auf Toleranz und gegenseitige Achtung im Miteinander verschiedener Kulturen ausgerichtet ist.

Neben dem regelmäßigen Trainings- und Spielbetrieb hat der Verein offene Angebote, u. a. das Projekt "Kicking Girls" an der Grundschule Perlstieg, Elbinselcamp und Schnuppertraining. Damit wollen wir Mädchen und Frauen für eine regelmäßige Teilnahme am Sportangebot des Vereins gewinnen. Gleichzeitig werden damit Bewegungs- und Wettkampfmöglichkeiten für die Zielgruppe außerhalb des Vereins angeboten.

Elementar ist für uns das Förderprogramm „Kids in die Clubs“ der Hamburger Sportjugend. Es ermöglicht Kindern und Jugendlichen, die aus sozial schwachen Familien kommen, eine beitragsfreie Mitgliedschaft im Verein. Dadurch wird eine wesentliche Hemmschwelle für den Sport im Verein abgebaut. Dazu erfolgt die persönliche Beratung der Familien in ihrem privaten Umfeld.

In unserem Netzwerk mit Stadtteilgremien, Verbänden, Migrantenorganisationen und Schulen schaffen wir Zugangswege, um Mädchen und Frauen Spaß an Bewegung zu vermitteln. Mit unseren Netzwerkpartnern Weißer Ring und Zweikampfverhalten e. V. arbeiten wir im Bereich von Gewaltprävention und Coolnesstraining im Team-sport zusammen.

Kulturelle Vielfalt sehen wir als Bereicherung für jedes Vereinsmitglied, als Inspiration für neue Ideen und Projekte auf und neben dem Fußballplatz. Gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung sind aus unserer Sicht wesentlich für erfolgreiche interkulturelle Öffnung und gleichberechtigte Teilhabe auf allen Ebenen unseres Vereins.



Zusammenhalt macht stark - von klein auf!
Die Fußballerinnen stellen ihre Trainingsangebote in Grund- und weiterführenden Schulen vor.

Ins Gespräch gehen, informieren, Vertrauen schaffen: Wie die Jugendfeuerwehr aktiv um Mitglieder wirbt und dabei kulturelle Diversität berücksichtigt. Von Kai Winter

FREIWILLIGE GEWINNEN UNTER GEFLÜCHTETEN

Unsere Mitgliederwerbung muss berücksichtigen, wie Feuerwehr in anderen Kulturen wahrgenommen wird. Das Bild der Feuerwehr in der Öffentlichkeit anderer Länder kann sich komplett unterscheiden von der Rolle und Organisationsweise der Feuerwehr hierzulande. Das sollte mehr als bisher in den Blick genommen werden.

Natürlich brauchen wir dafür zunächst eine grundsätzliche Offenheit und Bereitschaft, Mitglieder zu gewinnen, die aus anderen Kulturen, Herkunftsländern und mit anderen Religionen zu uns kommen. Das verändert dann auch bei uns etwas. Bei unseren Minifeuerwehren (Kinder im Alter zwischen 5 und 10 Jahren) und den Jugendfeuerwehren (10-17 Jahre) ist es einfacher, in Kontakt zu kommen.

Erwachsene haben mehr Vorbehalte und Berührungspunkte.

Selbstverständlich kann bei der Jugend- und Minifeuerwehr jede/r mitmachen, egal mit welcher Religion, Sprache oder Kultur er oder sie zu uns kommt. Wir sind als Feuerwehr ja auch für alle Menschen gleichermaßen da, wenn es brennt oder Hilfe benötigt wird.



Kai Winter

Landesjugendfeuerwehrwart in Hamburg

Nur „passive“ Offenheit reicht nicht aus

Aber: Das reicht nicht! Es gibt Gruppen von Menschen, die wir allein durch unsere prinzipielle Offenheit – wir könnten es passive Offenheit nennen – nicht erreichen. Sie werden nicht einfach bei uns anklopfen und fragen, ob sie mitmachen können. Dafür haben sie Gründe, und die müssen wir kennen. Wir haben das vor allem nach 2015 in Gesprächen mit Geflüchteten verstanden. In vielen Ländern gilt Feuerwehr zum Beispiel als sehr staats- und regimennah. Deshalb finden viele sie eher bedrohlich oder sind grundsätzlich misstrauisch. Auch unsere Feuerwehruniform wird deshalb manchmal eher ängstlich betrachtet.

Manche Menschen kommen auch überhaupt nicht auf die Idee, dass es sich bei der Feuerwehr um eine eigenständige Organisation handelt, bei der sie mitmachen können! Darauf müssen wir uns in der Kommunikation und Außendarstellung einstellen. Wir müssen immer auch erklären, wer wir sind, wie wir arbeiten, wie wir organisiert sind und dass bei uns jede/r mitmachen kann.

Wenn wir selbst das Gespräch suchen, können wir dadurch Vertrauen schaffen. Sonst werden wir uns immer wundern, warum wir zum Beispiel nicht mehr Menschen mit Fluchterfahrung als Freiwillige gewinnen. Das hört sich simpel an, aber das ist entscheidend!

Der Aufbau der Freiwilligen Feuerwehr und Jugendfeuerwehr in Deutschland ist ziemlich einmalig. Auch in einer Großstadt wie Hamburg sind über 2.500 Menschen ehrenamtlich bei der Feuerwehr engagiert. Im Stadtgebiet gibt es 64 Jugendfeuerwehren mit über 1.000 Jugendlichen.

Wir müssen klare Botschaften vermitteln: Wir sind offen für alle, jede/r darf mitmachen, wir sind unabhängig. Es geht uns um Solidarität, um die Rettung von Menschenleben, nicht um Politik. Es kostet nichts, ehrenamtlich mitzumachen. Du brauchst keine Vorbildung, musst keine Ausrüstung kaufen, du lernst bei uns etwas. Du knüpfst neue Kontakte, findest sinnvolle Aufgaben und hast Spaß in der Gemeinschaft.

Nur wenn es uns gelingt, all dies zu vermitteln, haben wir die Chance, dass sich Menschen für uns interessieren, die in ihren Heimatländern Misstrauen gegenüber der Feuerwehr hatten. Wenn wir das nicht beachten, sind wir zwar theoretisch für alle offen, aber tatsächlich werden Teile der Bevölkerung das nicht erkennen können.

Gelegenheiten für Gespräche schaffen

Die Mittel, um sie zu informieren, sind im Prinzip einfach: Wir nutzen zum Beispiel die üblichen Infostände auf Stadtteilstesten. Oder suchen gezielt Folgeunterkünfte auf. So schaffen wir Möglichkeiten für direkte Gespräche. Die Begeisterung für ein Feuerwehrauto ist bei Kindern und Jugendlichen zum Glück meist vorhanden. Wir hoffen, mit der Jugendfeuerwehr eine Art „Eisbrecher“ zu sein, sodass die Jugendlichen ihre Eltern über die Freiwillige Feuerwehr in Hamburg aufklären können. Gerade im Bezirk Hamburg-Mitte sind wir bei einer Sturmflut auf jede helfende Hand angewiesen.

Derzeit entwickeln wir Informationsmaterial für Eltern, um über die Tradition des Ehrenamtes bei der Feuerwehr aufzuklären. Uns ist es wichtig, die Eltern zu informieren über das Hobby ihrer Kinder. Der Gedanke des Helfens in Notsituationen ist zum Glück in der ganzen Welt verbreitet.

Das Motto der Jugendfeuerwehr in Deutschland passt übrigens gut dazu: „Unsere Welt ist bunt“! Viele unserer Mitglieder – übrigens auch zunehmend Mädchen – wechseln später von den Jugendfeuerwehren zur Freiwilligen Feuerwehr Hamburg und auch zur Berufsfeuerwehr. Wir möchten das schönste Hobby der Welt – die Jugendfeuerwehr – wirklich jedem und jeder ans Herz legen und freuen uns immer über neue Mitglieder.



Die Freiwillige Feuerwehr geht aktiv auf Familien zu und kann so junge Menschen fürs Mitmachen begeistern.

Aus- und Weiterbildung: Wie die Evangelische Hochschule Fachkräfte der Sozialen Arbeit auf die Praxis in einer Stadt vorbereitet, die von Diversität geprägt ist

ANFORDERUNGEN AN FACHKRÄFTE DER SOZIALEN ARBEIT

„Ein Orchester dirigieren lernen“, angeregt von dieser von dem Erziehungswissenschaftler und Publizisten Micha Brumlik geprägten Metapher fand ein Gespräch statt mit der Rektorin der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie, Prof. Dr. Kathrin Hahn, und Michael Tüllmann, dem ehemaligen Stiftungsbereichsleiter Kinder- und Jugendhilfe am Rauhen Haus und Leiter des Projekts „Lebenswelten im Dialog“. In die Vorbereitung des Gesprächs flossen Anregungen von Rebecca-Marie Kühlmorgen mit ein. Sie leitet den Abschnitt Kinder- und Jugendarbeit in der Familienförderung Region Elbinseln beim Bezirksamt Hamburg-Mitte.

Fachkräften etwa in der offenen Kinder- und Jugendarbeit begegnen Fragen nach einem Raum zum Beten oder zum Thema Fasten. Sie müssen beim Essen, Feiern oder bei Ausflügen unterschiedliche Bedürfnisse der Teilnehmenden berücksichtigen. Frau Prof. Hahn, wie lernen das die Studentinnen und Studenten an Ihrer Hochschule?

Hahn: Hier wird eine diversitätssensible Professionalität gebraucht. Bei konkreten Fragen von Fachkräften zu Themen wie Beten, Fastenzeit, Feiern, Essen oder Fundamentalismus plädiere ich für einen differenzierten Blick. Und genau den wollen wir an unserer Hochschule vermitteln. Wir wollen mit Glaubens- oder Religionssensibilität nicht die Kulturalisierung und Verengung auf Konfession erreichen. Die Praxis neigt dazu, weil sie genau auf diese Fragen Antworten braucht. Trotzdem sollten wir jedes Mal genau hinschauen: Glaube ist nicht immer eine Ressource, natürlich auch nicht für Ju-

gendliche. Deshalb muss sich der Blick meiner Meinung nach weiten auf Glauben und Religion auch als Problem oder Störfaktor im Aufwachen der Jugendlichen. Auch andere Zwänge, familiäre und solche der Peergroup, müssen dabei berücksichtigt werden. Wir sollten jeweils in der Situation und auf die individuellen Jugendlichen bezogen analysieren, unter welchen Bedingungen Glauben und Religion eine Ressource sein können, und wie wir damit umgehen, wenn sie es nicht sind.

Tüllmann: Viele in der Sozialen Arbeit haben nach meiner Einschätzung, was Glauben angeht, bisher eher einen defizitorientierten Blick. Und das ist schwierig. Es stimmt: Glaube ist tatsächlich nicht immer eine Ressource. Aber es könnte eine sein! Nur wenn mir das klar ist, kann ich überhaupt auf Glaubensäußerungen reagieren, sie einbeziehen. Dabei sollte ich natürlich nicht nur auf konfessionell geprägte Äußerungen reagieren, sondern mit einem offenen Glaubensbegriff arbeiten.

Hahn: Das ist richtig. Ganz gleich, wie ich selbst zu Religion oder Glaube stehe, muss ich mich jedes Mal neu befragen. Welche Bedeutung hat Glauben für die Person, die vor mir steht? Steckt sie in Zwängen? Oder ist Glauben hier eine Ressource? Und welche Bedingungen muss ich vielleicht schaffen, damit das, was Glaube ausmacht, wirklich Ressource sein kann.

Tüllmann: So geht es uns mit vielen Schülerinnen und Schülern aus streng religiösen Familien. Sie lernen tagsüber in der Schule etwas, das sie zu Hause nicht leben dürfen. Weil der Glaube ihrer Eltern dem entgegensteht. Sie selbst haben aber schon wieder einen anderen Glauben. Da ist Offenheit ein gutes Stichwort.

Hahn: Letztlich geht es um die Bedingungen, ob Glaube Ressource sein kann oder nicht. Offenheit bedeutet dann, beides für möglich zu halten. Das Ziel von Aus- und Weiterbildung sollte sein, diese Offenheit zu erlangen und zu bewahren.

Wie wird Glaubens- und Kultursensibilität ins Studium einbezogen?

Hahn: In Ethikmodulen machen wir Religions- und Kultursensibilität bereits zum Thema. Solche Module sind Pflicht für alle Studierenden. In den berufs- und praxisintegrierenden Studiengängen haben wir Seminare mit dem Titel differenzsensible Soziale Arbeit. Außerdem können die Studierenden seit 2019 die vier Module umfassende Vertiefungsrichtung Religionssensibilität wählen. Es handelt sich im Grunde genommen um eine Querschnittskompetenz von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern. Eigentlich müsste das Thema daher in allen Mo-

dulen vorkommen, vor allem in den Seminaren zu Handlungskonzepten und -methoden. Wir sollten diese Dimension auch in die aktuellen Diskurse zu Methoden und Theorien einpflegen. So weit sind wir aber noch nicht.

Das heißt, perspektivisch sollte es Querschnittsthema werden?

Hahn: Ja. In einem Seminar zur multiperspektivischen Fallarbeit müssen wir Glauben und kulturelle Identität als Dimension berücksichtigen. Dafür brauchen auch die Lehrenden Weiterbildung. Wir sollten es nicht der einzelnen Lehrkraft überlassen, ob sie dafür ein Faible hat oder nicht. Relevant sind in diesem Zusammenhang auch das Thema Antidiskriminierung sowie Forschungen zu Intersektionalität. Letztere untersucht, inwiefern verschiedene Differenzkategorien und daraus resultierende Diskriminierungen sich überlagern und verstärken. Wir sehen Möglichkeiten, inwiefern hier Religions- und Kultursensibilität einbezogen werden kann. Dies geschieht jedoch noch nicht selbstverständlich.

Wie können Theorie und Praxis noch stärker voneinander lernen, gerade an der Hochschule?

Hahn: Von einer stärkeren Verschränkung von Theorie und Praxis profitieren beide Seiten. Die Vollzeitstudierenden absolvieren ein Praktikum und bringen von dort Fälle ein in ihre Kasuistik-Seminare. Da liegt es auch in der Hand der Lehrenden, die Ebene des Glaubens und die kulturellen Bezüge einer Situation in die Fallbesprechungen zu integ-

rieren. Die berufsintegrierenden Studierenden bringen ihre Praxis durch die Berufstätigkeit mit. Auch in unserem künftigen dualen Studienmodell gibt es viele Praxisbezüge, die im Rahmen des Studiums reflektiert werden. Die Frage ist jeweils: Wie schaffen wir es, den religions- und kultursensiblen Ansatz hineinzubringen? Wir sollten ihn noch stärker in unsere Curricula einpflegen. Und natürlich auch Menschen aus der Praxis in die Hochschule einladen.

Inwiefern bringen die Studierenden selbst mehr Diversität in die Hochschule?

Hahn: Da wir unsere Studierenden nicht nach Religion oder Migrationshintergrund fragen, kann ich das nicht wirklich beurteilen. Seit einiger Zeit ist die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche nicht mehr Voraussetzung für die Immatrikulation. Ich vermute dennoch, dass wir nicht so divers sind, wie wir es sein könnten in einer Großstadt wie Hamburg. Wir wollen das aber fördern.

Wie kann eine Hochschule die professionelle Haltung weiterentwickeln?

Hahn: Die Studierenden kommen hierher mit all dem, was sie vorher gemacht haben. Bei uns sollen sie lernen, kritikfähig zu sein und zu reflektieren. Dazu gehören auch Offenheit und eine neugierige, ja forschende Haltung. Ich muss mich mit echtem Interesse den Anderen nähern und stets bereit sein, meine Vorab-Interpretationen zu mo-

difizieren. Mit dieser Haltung, die immer wieder eingeübt und reflektiert werden muss, kann es uns als Sozialarbeitenden gelingen, den Anderen zu verstehen, ohne ihn zu be- oder verurteilen. Das ist nicht immer leicht, aber eine ganz grundlegende professionelle Fähigkeit.

Tüllmann: Das ist die große Aufgabe. Die Studierenden lernen, dass die Person, die sie betreuen, Produzentin ihrer eigenen Lebenswelt ist. Es zählen immer nur die Ressourcen, die der Mensch selbst mitbringt, und nicht die der Fachkraft. Wir brauchen Offenheit und Respekt vor der Unterschiedlichkeit. Ich betreue vielleicht Leute, die ganz andere Einstellungen haben als ich, und das muss ich respektieren. Ich muss die Grundorientierung, den Kompass kennenlernen, nach dem eine Klientin oder ein Klient das Leben ausrichtet. Ich brauche Neugier, was diesen Menschen eigentlich leitet in seinem Leben.

Hahn: ... und ich muss meine Grenzen kennen. Wir haben einen professionellen Ethikkodex, bestimmte Grenzen darf ich nicht überschreiten. Als Fachkraft kann ich etwa gegenüber Jugendlichen deutlich machen: Ich sehe das anders. Ich höre mir deinen Standpunkt an, habe aber aus guten Gründen einen anderen Standpunkt zum Beispiel zu Klimafragen oder Gewalt. Aber dennoch in der Kommunikation zu bleiben, das kann ein Weg sein.



Prof. Dr. Kathrin Hahn | Rektorin der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie

Kann man an der Hochschule eine glaubens- und kultursensible Weiterbildung buchen?

Hahn: Leider bisher nicht. Wir möchten unser Weiterbildungsangebot ausbauen, aber das braucht noch etwas Zeit.

Tüllmann: Ideal wären aus meiner Sicht Konzepte, um zu wechseln zwischen Praxis, Weiterbildung und Praxis.

Micha Brumlik hat für gelingende Soziale Arbeit in multireligiösen und multikulturellen Kontexten die Metapher vom Orchester eingeführt. Was braucht es, um ein solches Orchester zum Klingen zu bringen?

Tüllmann: Es kommt auf den Menschen an, der dirigiert. Aber genauso auf das Orchester. Ich stelle mir bei dieser Metapher eine Sozialpädagogin oder einen Sozialpädagogen vor, der oder die in einem Sozialraum arbeitet. Und wenn dieses Quartier sehr multireligiös und multikulturell ist, könnte die Fachkraft dort im Brumlik'schen Sinne ein Orchester aufbauen mit Leuten, die eine Religion oder eine Kultur vertreten, aber gleichzeitig offen sind für andere. Sie halten die Klänge der anderen aus und integrieren sie in etwas Gemeinsames. Das hört sich zwar etwas schöngestig an, wie Brumlik es formuliert ...

Hahn: ... aber im Prinzip ist das die Aufgabe von Fachkräften in Quartiersentwicklung und Gemein-

wesenarbeit. Sie müssen viel über die anderen Akteure wissen, um das Orchester zusammenzustellen und zu dirigieren. Hier wird deutlich, wie sehr es die im Studium erworbene professionelle Haltung braucht: Nicht ich stehe mit meiner Einstellung im Vordergrund, sondern ich bin in der Lage, die Interessen der verschiedenen Akteure zu sehen. Das ist sehr anspruchsvoll.

Brumliks Orchestermetapher ist mir dabei aber zu harmonisch: Eine multireligiöse und -kulturelle Kooperation lebt auch von unvermeidbaren Konflikten und vom Nicht-Gleichklang. Nur wenn ich die widerstreitenden Interessen anerkenne und nicht versuche sie zu unterdrücken, sondern wenn wir uns gemeinsam bemühen, einen Weg zu finden, damit umzugehen und dafür Regeln festsetzen, kann es am Ende vielleicht zu einem Orchester kommen.

Tüllmann: Genau. Das Bild hat im Grunde auch etwas Autoritäres. Eine Dirigentin oder ein Dirigent lässt nicht alle mitspielen im Orchester.

Hahn: Auf jeden Fall brauchen die Dirigentinnen und Dirigenten eines solchen Orchesters eine Haltung der Offenheit, wie wir sie zu Beginn skizziert haben.

Tüllmann: Die professionelle Haltung der Offenheit ist wesentlich, das nehme ich aus unserem Gespräch mit. Die braucht das glaubens- und kultursensible Projekt als Ganzes. Es ist eine Herausforderung, sie in Aus- und Fortbildung zu erlangen und in der Praxis zu bewahren.

Interview: Anke Pieper



SCHULEN | HÄUSER DER JUGEND

ZUKUNFTSORTE IN DEN STADTTEILEN

Das Haus der Jugend Kirchdorf fördert Schülerinnen und Schüler durch vielfältige Freizeitangebote und kostenlose Hausaufgabenbetreuung.

Bildungsbarrieren abbauen – dieses Ziel verfolgen immer mehr Schulen im Bezirk. Die Weiterbildung „Interkulturelle Koordination“ unterstützt sie dabei. Von Dr. Rita Panesar

SCHULEN LERNEN VIELFALT

Schulklassen in Hamburg-Mitte erwecken den Eindruck, als seien religiöse und kulturelle Vielfalt heute eine Selbstverständlichkeit, über die nicht mehr eigens gesprochen werden muss. Schüler*innen unterschiedlichster Hautfarben, geschlechtlicher Identitäten und Orientierungen, Herkunftssprachen und unterschiedlichen Aussehens lernen zusammen. Sie unterscheiden sich durch ihre Persönlichkeit, durch ihre Kompetenzen und dadurch, ob sie schüchtern oder selbstbewusst auftreten.

Wie gut es gelingt, allen Schüler*innen zu ermöglichen, ihre Fähigkeiten zu entfalten und für die Gesellschaft nutzbar zu machen, hängt unter anderem von der Schulkultur und dem Lehrer*innenhandeln ab. In vielen Schulen herrscht trotz der faktischen Vielfalt die Idealvorstellung von homogenen Klassen vor, die sich mit dem gleichen Stoff in der gleichen Zeit beschulen lassen. Gerade in diesen Schulen kommt es oft zu Konflikten oder Diskriminierung.

Grund dafür sind tief verwurzelte Vorurteilsstrukturen, von denen alle Pädagog*innen – ob wohlmeinend oder nicht – auf unterschiedliche Weise betroffen sind. Wer aus einer bildungsbürgerlichen Familie kommt, einen deutschen Namen trägt oder in einem wohlhabenden Stadtviertel wohnt, hat – so zeigen empirische Studien – bei gleichen Leistungen mehr Chancen auf gute Noten.

Gleichberechtigung und Augenhöhe

Schulen in Hamburg-Mitte haben sich daher auf den Weg gemacht, diese Vorurteilsstrukturen aufzudecken und abzubauen. Mit diversitätsbewusster Schulentwicklung sorgen sie dafür, dass ihre Schulen immer besser auf die faktische Diversität eingestellt sind.

Professionelle Unterstützung bekommen sie dabei durch die Qualifizierung zur „Interkulturellen Koordination“. Die KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung führt sie gemeinsam mit der Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung am Hamburger Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung seit 2012 durch. Lehrkräfte, die an der zweijährigen berufsbegleitenden Weiterbildung teilgenommen haben, sorgen an ihren Schulen gemeinsam mit der Schulleitung und dem Kollegium dafür, dass Bildungsbarrieren abgebaut werden.

Am Helmut-Schmidt-Gymnasium in Hamburg-Wil-

helmsburg gründete der Interkulturelle Koordinator und Politiklehrer Mehmet Ali Nacarlı gemeinsam mit der Interreligiösen Koordinatorin und Religionslehrerin Beatrix Teucher, dem Islamwissenschaftler Nadim Gleitsmann und vier Abiturient*innen eine monatliche Gesprächsrunde für den interreligiösen, politischen und kulturellen Austausch mit dem Namen GIRA. Hier geht es darum, in einem geschützten Raum zum Beispiel über religiöse Themen in den Austausch zu kommen, ohne sich rechtfertigen zu müssen oder ausgefragt zu werden, wie es etwa Muslim*innen oft erleben. Die Atmosphäre ist offen, die Teilnehmenden achten auf Gleichberechtigung und Augenhöhe. Die Initiative gewann 2017 den renommierten Bertini-Preis.

Das Zugehörigkeitsgefühl stärken

An der Stadteilschule Hamburg-Mitte nahm der Interkulturelle Koordinator Erdinç Günes die Internationalen Vorbereitungsklassen zum Ausgangspunkt für gesamtschulische Veränderungen. Er initiierte ein Mentor*innen-Projekt, bei dem Schüler*innen sich gegenseitig beim Lernen unterstützen und so das Zugehörigkeitsgefühl an der ganzen Schule gestärkt werden konnte.

Die 31 Berufsschulen, Grundschulen, Gymnasien und Stadteilschulen in Hamburg-Mitte, die bereits an der Qualifizierung teilgenommen haben (Stand: Anfang 2020), ringen nun tagtäglich darum, Unterricht und Schumatmosphäre so zu gestalten, dass sich alle zugehörig fühlen können. Dazu gehört, die sprachliche, religiöse und kulturelle Vielfalt im Schulgebäude sichtbar zu machen sowie Unterrichtsmaterialien auf einen „weißen“, „eurozentristischen“ oder „bildungsbürgerlichen“

Bias hin zu untersuchen. Auch gründen die Schulen beispielsweise Netzwerke mit Kirchen, Moscheen und Stadtteilzentren, die die Familien der Schüler*innen als Kooperationspartner im Hinblick auf das Lernen ernst nehmen und wertschätzen. Um religiöse Bedürfnisse zu berücksichtigen und damit eine Atmosphäre von Akzeptanz zu schaffen, werden „Räume der Stille“ eingerichtet – für alle Schüler*innen. Um Bildungsgerechtigkeit zu verwirklichen, hinterfragen Pädagog*innen zudem mögliche unbewusste Vorurteile in ihrer Bewertungspraxis.

Mit Maßnahmen wie diesen motivieren Schulen in Hamburg-Mitte nicht nur die Schüler*innen – sie tragen ebenso wesentlich zum gesellschaftlichen Zusammenhalt im Bezirk bei.



Dr. Rita Panesar

KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V., Projektleitung „Fachkräfte für Hamburg“

Mehr zur Weiterbildung „Interkulturelle Koordination“

KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V.

www.kwb.de · Dr. Rita Panesar · panesar@kwb.de

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung

Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung ·
www.li.hamburg.de/bie/iko · Regine Hartung ·
regine.hartung@li-hamburg.de

Neutralität wahren, persönliche Entfaltung fördern: eine Gratwanderung für die Häuser der Jugend. Religion und Glaube sind dort verstärkt präsent. Von Rebecca-Marie Köhlmorgen

„KÖNNEN WIR HIER BETEN?“

Die Schule ist vorbei – die Freizeit beginnt. Endlich Zeit, sich mit Freunden zu treffen, ein wenig zu kickern, zu quatschen, zu lachen oder einfach zu chillen. Und wo kann man das besser als in einem Haus der Jugend? Häuser der Jugend sind, genau wie andere Kinder- und Jugendeinrichtungen, Orte der Begegnung. Hier sind alle willkommen, unabhängig von Nationalität, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung oder ähnlichem. Diversität ist hier an der Tagesordnung.

In Häusern der Jugend können junge Menschen Angebote wahrnehmen, etwa im Bereich Kochen, Sport oder Musik, oder sich einfach treffen. Auch bei Problemen finden Jugendliche hier Unterstützung. Das alles kostenlos und freiwillig – ohne irgendwelche Verpflichtungen.

Konflikte als Chance für Lernen und Entwicklung

Das Miteinander im Haus ist nicht immer einfach. Es treffen unterschiedliche Persönlichkeiten, Kulturen, Religionen, politische Ansichten und vieles mehr aufeinander. Dies kann hier und da zu Konflikten führen. Doch Konflikte sind nichts Negatives, sondern ein Anlass, ins Gespräch zu kommen. Die eigene Position hinterfragen, die Beweggründe des Gegenübers verstehen und vielleicht sogar nachvollziehen, gar die eigene Meinung ändern: Konflikte sind eine Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung und des Lernens.

Natürlich prägt die eigene Sozialisation, wie man Dinge sieht. Die eigene Sichtweise wird als Wirklichkeit und richtig wahrgenommen. Dabei vergisst man manchmal, dass jeder Mensch eine andere Wahrnehmung, eine andere Sozialisation und somit eine andere Sicht auf die Dinge hat. Wichtig ist, sich selbst, seine eigenen Handlungen und Blickwinkel zu reflektieren. Für die Mitarbeiter*innen in Häusern der Jugend sind hierfür kollegiale Beratungen, Supervision und Fortbildungen wichtige Instrumente.

Wie umgehen mit dem Glauben der Jugendlichen?

In den vergangenen Jahren haben die Themen Religion und Glaube wieder an Bedeutung gewonnen. Sie sind aus dem privaten in den öffentlichen Raum geraten. Dies ist auch in den Häusern der Ju-

gend zu verzeichnen. Sie stehen deshalb vor einer neuen Herausforderung: Wie gehen wir mit dem persönlichen Glauben der Kinder und Jugendlichen in Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit um?

Jugendliche sind auf der Suche nach dem eigenen Ich. Sie versuchen, sich von ihrem Elternhaus abzugrenzen und ihren Platz in der Gesellschaft zu finden, irgendwo dazuzugehören. Dabei spielt Religion wieder eine größere Rolle. Religion und Glaube wurden Gesprächsthemen in den Einrichtungen. Schnell sahen sich Mitarbeitende gerade in den kommunalen Kinder- und Jugendeinrichtungen in einem Spannungsfeld: einerseits gilt es, die Neutralität der Einrichtung zu wahren, andererseits, die Persönlichkeitsentfaltung der Nutzer*innen zu fördern.

Religion und Glaube sind sehr persönliche Themen. Viele Einrichtungen trauten sich zunächst nicht daran. Der Themenbereich wurde solange ignoriert, bis man ihn nicht mehr ignorieren konnte. Zum Beispiel fragten Jugendliche, ob sie in der Einrichtung beten können. Spätestens bei ei-

ner solchen direkten Frage kann man das Thema nicht mehr ausblenden. Doch was tun? Das Beten in der Einrichtung verbieten, weil man neutral ist und keine religiöse Institution? Das Beten zulassen und in Kauf nehmen, dass es zu Konflikten mit Besucher*innen kommt, die eine andere oder keine Religion ausüben und sich gestört fühlen? Wie viel Religion und Glaube ist in unseren Einrichtungen in Ordnung?

Ein Verbot von Religion führt nicht weiter

In den vergangenen Jahren wurde deutlich: Wenn man Neutralität als Verbot von Religion in unseren Einrichtungen auslegt, kommt man nicht weit. Das Thema religiöser Extremismus wurde präsent und besonders Jugendliche rückten ins Blickfeld der Extremist*innen. Deshalb behandeln die Einrichtungen das Thema Glaubens- und Kultursensibilität stärker. „Runde Tische“ befassten sich damit, Netzwerke und Fortbildungen wurden ausgebaut. An einer gemeinsamen Haltung wurde und wird in den Einrichtungen noch gearbeitet. Themen wie Diskriminierung, Rassismus und die Stigmatisierung bestimmter Glaubensgemeinschaften treten stärker hervor. Glaubens- und Kultursensibilität wird auch die Häuser der Jugend weiter beschäftigen.



Rebecca-Marie Köhlmorgen
Diplom-Sozialpädagogin, Abschnittsleitung Kinder- und Jugendarbeit, Familienförderung Region Elbinseln, Bezirksamt Hamburg-Mitte





TRIALOG 1: FUNDAMENTALISMEN | TRIALOG 2: ZUSAMMENLEBEN IM SOZIALRAUM

AUSTAUSCH UNTER AKTEUREN

Beim Seminar „Fit für die Vielfalt“ des Hamburger Sportbundes wechseln die Teilnehmenden in unterschiedliche Rollen und lernen andere Perspektiven kennen.

TRIALOG - AUSTAUSCH UND BETEILIGUNG

Die Power der Perspektivenvielfalt

Wie bringt man die Vielfalt der Stimmen, Meinungen und Ideen am besten zusammen? Wie kommen Fachkräfte aus verschiedenen Arbeitsbereichen, Wissenschaftler, Stadtteilbewohner und Elternvertreter mit unterschiedlichen Perspektiven in einen Diskurs? Fachkräfte setzen sich durch ihre Arbeit sehr intensiv mit ihrem jeweiligen Arbeitsbereich, oft besonders in einem Teil der Stadt auseinander, kennen die lokalen Strukturen bestens, sind vernetzt und entwickeln Neues auch über ihre guten Kontakte zu verschiedensten Akteuren. Wäre es da nicht spannend, wenn sie mit anderen Stadtteil-Expertinnen und -Experten in einen Austausch träten? So haben wir neben dem Blick in einzelne Stadtteile und Projekte hinein auch Austausch- und Beteiligungsplattformen geschaffen in Form von zwei Trialogen, an denen sich zahlreiche Fachkräfte beteiligt haben.

Trialoge werden beispielsweise im christlich-jüdisch-muslimischen Austausch eingesetzt, aber auch etwa in Psychotherapie und Sozialpsychiatrie: als multiperspektivische Gesprächsformate, in denen sich Fachkräfte und Bürgerinnen und Bürger also etwa Patient/in, Therapeut/in und Angehörige austauschen.

In unserem ersten Trialog diskutierten wir kontrovers und konstruktiv über den Umgang an Schulen mit fundamentalistisch gesinnten Jugendlichen oder Eltern und reflektierten, wo dieser Begriff „fundamentalistisch“ sinnvoll angewendet werden kann und wo eher nicht, wann Gespräche sinnvoll sind und wann eher wenig aussichtsreich. Im zweiten Trialog - der unter Corona-Bedingungen nur im indirekten Austausch stattfinden konnte - schauten wir auf die Bedingungen, die sozialräumliche Angebote brauchen und die Signale, die sie senden sollten, um integrativ wirken zu können.

Im folgenden Kapitel haben wir die Ergebnisse der beiden Trialoge für Sie dokumentiert.

Bloß nicht mit einer Person reden, die offenbar fundamentalistisch ist? – Der Trialog 1 am Rauhen Haus hat Annahmen über Fundamentalismus unter die Lupe genommen. Eine Zusammenfassung von Anke Pieper und Michael Tüllmann

FÜNF MYTHEN – ENTZAUBERT

Mythos 1: Wenn jemand sich fundamentalistisch gibt, ist ein Gespräch zwecklos

Eltern melden ihr Kind vom Schwimm- oder Religionsunterricht oder von der Klassenfahrt ab. Häufige Reaktion vonseiten der Schule: Sie fordert die Einhaltung von Regeln – wäre ein Gespräch nicht ein völlig falsches Signal? Fachkräfte, die dennoch in den Dialog mit den Eltern gehen, erleben dagegen oft etwas anderes: Vor allem Verunsicherung und Sorge um das Wohl des Kindes waren der Auslöser für deren Entscheidung.

Im Dialog können konstruktive Lösungen gefunden werden. Dafür reicht es jedoch nicht, nur über Verhaltensweisen zu sprechen, etwa die Abmeldung vom Schwimmunterricht. Ziel muss es sein, die zugrundeliegende Haltung zu thematisieren, um sie professionell zu bearbeiten. Das gelingt nur, wenn dabei nicht bewertet wird.

Ebenso in Gesprächen mit Heranwachsenden: Eine Schülerin fastet extrem, zieht sich immer mehr zurück, ihr Schulabschluss ist in Gefahr. Ein Viertklässler erklärt, er wolle in den Krieg ziehen. Beiden gelingt in Gesprächen über einen längeren Zeitraum, belastende Erlebnisse zu reflektieren, die sie in eine fundamentalistische Richtung gedrängt hatten. Sie stabilisieren sich.

Es kann sehr schwierig sein, solche Gespräche zu beginnen. Doch es ist sinnvoll, sich selbst mehrere Versuche abzuverlangen. Manchmal wird auch dies nicht zum Erfolg führen. Aber wenn frühzeitig Vertrauen entsteht, kann dies Wege aus der Isolation öffnen.

Mythos 2: Religion ist das Problem

Als Fundamentalisten wurden zuerst evangelikale Protestanten in den USA bezeichnet. Das „Fundament“ ist eine Grundlage, auf der sich bauen lässt, es steht für Prinzipientreue und Entschiedenheit. Der „Ismus“ kommt hinzu, wenn die eigene Weltanschauung für allein gültig gehalten wird.

Alle Religionen tragen das Potenzial für Radikalismus oder Fundamentalismus in sich, genauso wie politische und gesellschaftliche Ideologien. Religiöser wie auch politischer Radikalismus können zur Missachtung von Menschenrechten und zu Gewalt führen. Bezogen auf die Religion bedeutet dies: Die Übersteigerung ist das Problem, nicht die Religion selbst. Das zeigt sich in der glaubens- und kultursensiblen Praxis: Der religiöse Glaube kann fundamentalistische Züge annehmen, kann aber auch Kraft geben, um sich von einer destruktiven fundamentalistischen Haltung abzulösen.

Mythos 3: Fundamentalismus ist mir fremd

In einer unübersichtlicher werdenden Welt halten die verschiedenen Ausprägungen von Fundamentalismus faszinierend einfache Antworten bereit. Zum Beispiel für Menschen, die ihre Würde verletzt sehen oder deren Integrationsversuche misslingen. Fundamentalismus kann eine Reaktion auf permanente Stigmatisierung sein oder der Versuch, ein Trauma zu bewältigen. Er gibt ein Gefühl von Sicherheit, Zugehörigkeit und Überlegenheit. Das kann befremden, doch wirklich fremd ist es nicht.

Auch wer nicht religiös ist oder sich als säkular versteht, kann von einfachen Antworten fasziniert sein. Zum Beispiel, wenn er oder sie die Möglichkeit kategorisch ablehnt, Glaube oder Religion könnten für andere Menschen etwas Positives sein. Ein Überlegenheitsgefühl verleitet dazu, an Menschen nur ihr Anders-Sein wahrzunehmen. Dies verhindert den Dialog. Denn dafür müssen Menschen sich ernst genommen fühlen mit dem, was ihnen wichtig ist.

Der Dialog im Rauhen Haus

Am 4. Dezember 2019 fand im Rauhen Haus der Dialog „Fundamentalismen – Herausforderung für die ressourcenorientierte, glaubens- und kultursensible Pädagogik“, mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Wissenschaft und Praxis statt.

Als Vorsteher des Rauhen Hauses moderierte Dr. Andreas Theurich die Diskussion mit Prof. Dr. Matthias Nauerth (Ev. Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie); Katty Nöllenburg, Leiterin des Instituts für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation (ikm); Dr. Ali Özgür Özdil, Direktor des islamischen Wissenschafts- und Bildungsinstituts e. V. (IWB); Pastor Jörg Pegelow, Weltanschauungsbeauftragter der Nordkirche; Kader Polat, Lehrerin (Grundschule Oppelner Straße); Prof. i. R. Dr. Alexander Redlich, Institut für Psychologie, Universität Hamburg; Diplom-Sozialpädagogin Katja Röschmann (Das Rauhe Haus); Diplom-Sozialpädagoge Michael Tüllmann, Leiter des Projekts Glaubens- und kultursensible Praxis (Das Rauhe Haus).

Mythos 4: Auf Vorfälle muss sofort mit voller Härte reagiert werden

Die Dinge sind oft komplizierter, als sie sich auf den ersten Blick darstellen. Deshalb ist ein besonnener zweiter Blick wichtig. Oft scheint dafür – zum Beispiel bei eskalierenden Konflikten – keine Zeit zu sein. So kann beispielsweise an Schulen in kurzer Zeit ein gewaltiger Druck entstehen, auf extreme Vorfälle mit demonstrativer Härte zu reagieren. Ein Streit zwischen Schülerinnen und Schülern auf dem Schulhof endet in einer üblen Beschimpfung. Daraufhin droht die Schulleitung unmittelbar mit Schulverweis. Allzu schnell lässt man sich in eine Dynamik hineinziehen, die in der Transaktionsanalyse als Drama-Dreieck bezeichnet wird. Man schlüpft in die Rolle der Retterin oder des Retters, statt den möglichen Täter und das mögliche Opfer zu trennen, die Situation unvoreingenommen zu beurteilen und professionell zu bearbeiten.

Hier ist nicht nur die individuelle Fachlichkeit gefragt, auch die Strukturen können Mitarbeitende unterstützen. Präventiv kann die Leitung mit dem Team für typische Krisensituationen Entscheidungswege und Abläufe vorbereiten. Jede und jeder im Team weiß dann in der Situation, was zu tun ist und wo Unterstützung zu finden ist.

Mythos 5: Sensibilität kennt keine Grenze

Sensibilität ist nicht das Gleiche wie Naivität. Wer professionell einen glaubens- und kultursensiblen Dialog sucht, hat sich darauf vorbereitet. Er oder sie kennt die eigenen kulturellen Prägungen und hat das individuelle Verhältnis zu Religion(en) reflektiert. Dadurch wird es möglich, sich sensibel einzulassen, ohne sich den Standpunkt des Gegenübers zu eigen zu machen. Auch lässt sich der Dialog beenden, wenn Schutzrechte Dritter, zum Beispiel von Kindern, akut gefährdet sind; oder

wenn jemand sich bereits so weit radikalisiert hat, dass er oder sie durch ein Gespräch nicht mehr erreicht werden kann.

Fazit: Professionell den Dialog führen

Je unübersichtlicher eine Gesellschaft, desto faszinierender werden fundamentalistische Einstellungen. Ihnen professionell zu begegnen ist eine Herausforderung. Vor allem, wenn sie die Entwicklung von Kindern einschränken. Fachkräfte können sich jedoch darauf vorbereiten. Im glaubens- und kultursensiblen Dialog lassen sich Veränderungen bewirken. Wo dieser Dialog seine Grenze hat, hängt jeweils von der Situation und den beteiligten Personen ab. Werden Menschenrechte oder Gesetze verletzt oder persönliche Grenzen von Beteiligten überschritten? Hilfreich bei der Klärung dieser Fragen ist der Austausch im Team und die Vernetzung mit externen Expertinnen und Experten.



Der Islamwissenschaftler Dr. Ali Özgür Özdil berät seit vielen Jahren Schulen, Verwaltung und Krankenhäuser im Umgang mit Diversität.

Herausforderung Fundamentalismus: Wie können wir ihm glaubens- und kultursensibel begegnen? Eine Handreichung für Fachkräfte und Institutionen. Von Michael Tüllmann

ERKENNEN, REFLEKTIEREN, HANDELN

Glaubens- und kultursensible Sozialarbeit ist menschenrechtsorientiert. Sie will vor – dem Hintergrund eines weiten Glaubensverständnisses – individuelle Lebenseinstellungen und Sinnfragen ins Gespräch bringen. Sie sieht Glauben und Kultur als Ressourcen von Menschen.

Eine plurale Gesellschaft, in der Menschen lernen, mit Diversität umzugehen, begünstigt glaubens- und kultursensible Sozialarbeit. Fundamentalistische Einstellungen, die Einseitigkeit im Gegensatz zu Komplexität beanspruchen, erschweren den glaubens- und kultursensiblen Zugang.

Wut gegen die moderne, plurale Welt

Menschen mit fundamentalistischen Einstellungen lehnen Menschenrechte, Demokratie und pluralistische Toleranz ab. Inmitten einer Gruppe Gleichgesinnter erleben sie, wie zunehmende Radikalisierung ihrem Dasein Tiefe und Bedeutung verleiht. Sie sind davon fasziniert, was wiederum andere ansteckt. Die Selbstfaszination beruht auf Wut gegen die moderne, plurale Welt, oft verbunden mit dem Rückzug in eine religiös oder auch völkisch-nationalistisch codierte Gegenwelt. Fundamentalistinnen und Fundamentalisten vertreten eine radikale, kompromisslose Position. Das kann Fachkräfte in der Sozialarbeit dazu verleiten,

ebenso heftig dagegenzuhalten. Doch wenn eine antifundamentalistische Argumentation selbst fundamentalistisch wird, sind wir in die Falle getappt. Wir stärken dann die fundamentalistische Gruppe, indem wir ihr zum Feindbild werden.

Was also kann in einer solchen Situation und auch vorbeugend getan werden?

Ich verbinde hier Erfahrungen aus meiner eigenen beruflichen Praxis mit Anregungen, die die Literatur dazu gibt. Patentrezepte suchen wir natürlich vergebens. In jedem Einzelfall entscheiden Fachkräfte jeweils aus der Dynamik der Situation heraus. Hilfreich ist es, wenn mögliche Szenarien und Handlungsoptionen präventiv bearbeitet werden.

Professionalität wird gestärkt, indem Fachkräfte ...

- ... sich klar zur Verfassung und den Menschenrechten bekennen.
- ... das Selbstverständnis in der beruflichen Rolle – als dem bzw. der Betreuten zugewandte Person – klären und dieses Selbstverständnis gerade in Krisenzeiten nicht aufgeben.
- ... durch Selbstreflexion der psychologischen Dynamik begegnen, vom Helfer zum Verfolger zu werden.

... sich die eigene Faszination gegenüber fundamentalistischen Haltungen bewusst machen, um die leichte Verführbarkeit zu erkennen. So vermeiden sie, von einer antifundamentalistischen Haltung in einer erregten Diskussion unbemerkt in eine fundamentalistische zu verfallen.

... sich fragen, welche Bedeutung der Fundamentalismus für eine konkrete Person hat und welche Faszination fundamentalistische Organisationen auf diese Person ausüben.

... Situationen und Faktoren kennen, die Menschen verführbar machen: der Übergang ins Erwachsenenleben; der Wunsch, ein ehrenhaftes Leben zu führen; das Bedürfnis, an etwas Aufregendem teilzuhaben; Flucht aus der als sinnentleert empfundenen Moderne; Identitätskrisen; Reaktion auf Desintegration.

... als möglicherweise problematisch eingeschätzte Betreuungsverhältnisse nicht isolieren, sondern im Team gemeinsam reflektieren. Es kann hilfreich sein, die Betreuung zu zweit fortzusetzen.

... Grenzen und Gefahren akzeptierender Pädagogik erkennen: Fachkräfte dürfen auf keinen Fall Feindbilder dulden und Radikalisierung auf die leichte Schulter nehmen.

... frühzeitig erkennen, wenn Menschen sich emotional und existenziell in einem Netzwerk aus fundamentalistisch gesinnten Menschen neu orientieren.

... sich vernetzen mit spezialisierten Organisationen: bei der Betreuung von Menschen, die von fundamentalistischen Ideen fasziniert sind, traumatisiert und isoliert sind oder aus Kampfgebieten desillusioniert zurückkehren.

Handlungsmöglichkeiten in krisenhaften Situationen

- **Besonnene und professionelle Kommunikation:** Sie hilft dabei, nicht in die Fundamentalismus-Falle zu geraten, und ermöglicht auf sachlicher Ebene eine Konfrontation mit Sanktionen, die auf fundamentalistisch motivierte Gewalt folgen können.
- **Zusammenarbeit je nach Fall mit Institutionen, die auf religiösen oder politischen Fundamentalismus spezialisiert sind:** Sie ist angezeigt, wenn das Wohl von Kindern gefährdet ist oder andere Menschen oder die Person selber in Gefahr sind, weil ihre fundamentalistische Überzeugung gewalttätiges Handeln legitimiert. Mit spezialisierten Institutionen können Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter die Gründe analysieren, die einen Menschen in den Fundamentalismus führten.
- **Zusammenarbeit mit im Netzwerk bekannten Vertreterinnen und Vertretern der betreffenden Religion:** Sie ist zu empfehlen, wenn ausschließlich religiöse Gründe für radikal verändertes Verhalten angeführt werden. Auf religiöse Argumente kann man nur mit religiösen Argumenten antworten. Damit sind Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen meistens überfordert.

- **Ressourcen des Umfelds nutzen, auch bei Eskalationen:** Auch wenn sich ein Fall krisenhaft entwickelt, sind immer die positiven Ressourcen des sozialen Umfelds der betreffenden Person zu prüfen und zu nutzen.
- **Ausstiegsinteresse wahrnehmen:** Es ist wichtig, auf ein Ausstiegsinteresse zu achten und es realistisch einzuschätzen.

Hilfreiche Prinzipien für pädagogische Institutionen

- Handlungsempfehlungen des Bezirks Hamburg-Mitte nutzen.
- Mitbestimmung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in allen relevanten Abläufen der Organisation fördern.
- Rechte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer kennen. Diese müssen ihnen zugestanden werden, auch wenn sie von eigenen Vorstellungen abweichen.
- Akzeptierende Atmosphäre schaffen, um Fundamentalismus als Reaktion auf Desintegration zu vermeiden.
- Klare Regeln gemeinsam mit den Adressatinnen und Adressaten formulieren.
- Regeln immer wieder auf Aktualität überprüfen.
- Eindeutige Verfahren der Organisation bei gefährlichen Entwicklungen vereinbaren und auf Einhaltung achten.
- Vorsorglich auch unwahrscheinliche Vorkommnisse reflektieren und Verhaltensalternativen organisieren.
- Hausverbote und Schulverweise sind allerletztes Mittel. Wenn unbedingt nötig, sollten sie von der Leitung erteilt werden.



Vorstand Dr. Andreas Theurich moderierte die Trialog-Veranstaltung im Rauhen Haus.

Wie sprechen wir Menschen unterschiedlicher Lebenswelten an? Der zweite Trialog befasste sich mit Angeboten im Sozialraum. Von Detlef Boie (Horn), Uschi Hoffmann (Veddel), Petra Thiel (St. Georg) und Ute Warringsholz (Billstedt)

ACHT PRAXISTIPPS FÜR TEILHABE IM SOZIALRAUM

Wie lassen sich sozialräumliche Angebote so gestalten, dass Menschen aus unterschiedlichen Lebenswelten sich davon angesprochen fühlen? Wie können diese Angebote Begegnung im Quartier fördern? Und was ist das Gemeinsame in der Vielfalt der Kulturen, Religionen und Lebensentwürfe, das sich dabei entdecken lässt? Und schließlich: Was bedeutet die Corona-Krise für diese Angebote?

Ursprünglich sollte der zweite Trialog des Projekts „Lebenswelten im Dialog – Glaubens- und kultursensible Praxis in Hamburg-Mitte“ am 18. März 2020 im Rauhen Haus stattfinden. Just in jener Woche begann jedoch der Corona-Lockdown. Wir konnten deshalb nur einen kleineren Kreis als geplant einbeziehen. Dabei konzentrierten wir uns auf Sozialraum-Angebote mit unterschiedlichen Schwerpunkten in vier Stadtteilen.

Hier kommen besonders Menschen in den Blick, die neu im Stadtteil sind oder sich in kritischen Lebenssituationen befinden, wie zum Beispiel nach einer Flucht. Sie müssen sich zunächst in ihrem alltäglichen Handeln in ihrem sozialen Umfeld autonom und sicher fühlen. Erst danach kann der erste Schritt vom Ich zum Wir gelingen und sie können

sich für die Teilhabe am sozialräumlichen Leben öffnen. Idealerweise erfahren sie dabei Zugehörigkeit, emotionale Zuwendung und Wertschätzung ihrer Fähigkeiten in gemeinsamen Aktionen. Dann erleben sie sich als Teil dieses „Wir“, an dessen Gestaltung sie mitwirken.

Gelingt diese Teilhabe nicht, drohen Gefahren für das gesellschaftliche Zusammenleben, wie wir sie in unserem ersten Trialog beschrieben haben. Dort setzten wir uns mit der schwierigen Kommunikation mit zurückgezogen lebenden, sich abgrenzenden Familien und dem Themenfeld Fundamentalismus auseinander.

Die Erfahrungen und Einschätzungen der Teams aus St. Georg, Billstedt, Horn und von der Veddel zeigten weitgehende Übereinstimmung, wie sich Teilhabe fördern lässt. Wir haben sie in acht Empfehlungen zusammengefasst.

1. Auf die ersten 30 Sekunden kommt es an: So fühlen sich alle willkommen

Damit Menschen unterschiedlichster Herkunft und Glaubensvorstellungen sich begegnen, Spaß haben, aktiv werden, eine Gruppenidentität entwi-

ckeln, gemeinsame Ziele verfolgen und solidarisch für andere eintreten, benötigen sie zunächst einmal Räume, die einladend auf sie wirken. Wo niemand nur anonymen Besuch ist, sondern alle dazugehören. Solche zur Begegnung einladenden Räume entstehen, wenn das Team davon überzeugt ist und mit genau dieser Haltung arbeitet. In dieser Willkommensstruktur stehen unterschiedliche Glaubensvorstellungen und Herkunft nicht im Vordergrund.

2. Angst und Ablehnung entgegenwirken: Die Chancen des sozialräumlichen Angebots

Werden Menschen, die aus verschiedensten Gründen Angst vor Ablehnung haben, ermutigt, das sozialräumliche Angebot in ihrem Quartier zu nutzen, und erleben sie dort, in den eigenen Vorstellungen akzeptiert und wertgeschätzt zu werden, ohne Anpassungserwartung, so können sie diese Angebote annehmen und für sich nutzen. Wenn sie dabei niedrigschwellig in Kontakt mit „Fremden“ kommen, können sie auch bisherige anonyme Gruppenbilder und Zuschreibungen hinter sich lassen. Stattdessen treten Interessen in den Vordergrund, die sie mit anderen Menschen im Stadtteil teilen, z. B. die Sorge für die Kinder, das Interesse am lokalen Sportangebot etc. Die Fachkräfte vor Ort können dies im Sinne der Inklusion unterstützen, indem sie die unterschiedlichen Bedürfnisse wahrnehmen und benachteiligten Gruppen mehr Teilhabe ermöglichen, z. B. an institutioneller Förderung von Jugendarbeit.

3. Begegnung, aber auch Nebeneinander: So entsteht ein Lernraum für alle

Wenn Menschen ein Angebot in ihrem Sozialraum nutzen, teilen sie dabei Ressourcen und erleben gemeinsamen Alltag. Dies gilt selbst dann, wenn unterschiedliche (religiöse) Gruppen Feste feiern und dabei unter sich sein wollen – unter einer Voraussetzung: Sie sind grundsätzlich kooperativ. Das bedeutet, alle Gruppenmitglieder respektieren die Regeln des Ortes und sind – außerhalb ihrer Feier – offen für Austausch und Begegnung.

4. Teilhabe und Inklusion: Gefördert durch Glaubens- und Kultursensibilität

Ein von Offenheit und Neugier getragenes, glaubens- und kultursensibles Team ermöglicht gelingende Begegnung: Dazu braucht es die Bereitschaft, sich einzulassen auf Neues, also Veränderungsbereitschaft, aber auch das Wissen darüber, wo die eigenen Grenzen sind. Immer wieder muss die eigene Haltung reflektiert werden. Alle sind gefordert, andere Lebensentwürfe zu akzeptieren und Wertschätzung auch Andersdenkenden, Andersglaubenden gegenüber zu zeigen.

Reibungen und Konflikte, die im Team und auch mit Nutzerinnen und Nutzern unweigerlich entstehen, lernt man dabei zu erkennen, auszuhalten und konstruktiv damit umzugehen, Kompromisse zu suchen. Das Wichtigste dabei: im Team im Gespräch darüber zu bleiben und Neugier und Offenheit zu bewahren.

5. Das Verbindende: Die gemeinsamen Interessen der Nutzerinnen und Nutzern

Bei allen Unterschieden verbindet die Menschen in einem Stadtteil vieles. Natürlich der gemeinsame Wohnort, aber oft auch die Lebenssituation: Familien beispielsweise haben über ihre Kinder gemeinsame Themen wie Erziehung, Schule, Kita. Sie haben Bedürfnisse, etwa an Freizeitangeboten in der Nähe. Gemeinsam ist ihnen der Wunsch, dass die eigenen Kinder unter guten Bedingungen aufwachsen. Daraus lassen sich Ziele formulieren, die eine Gruppenidentität schaffen. Diese entsteht auch über Freizeitaktionen, Ferienprogramme, Feste und offene Angebote, bei denen man sich trifft, ohne sich verabreden zu müssen.

6. Diversität als Ressource im Sozialraum: Strukturelle Voraussetzungen

Ziel muss es sein, dass sich die Diversität im Stadtteil bei den Nutzerinnen und Nutzern der sozialräumlichen Angebote wiederfindet. Es braucht Angebote, die sich an den Lebenswelten der Bürgerinnen und Bürger orientieren, und die Kompetenz, diese in all ihrer Unterschiedlichkeit anzusprechen und einzubeziehen. Deshalb ist Glaubens- und Kultursensibilität bei dieser Arbeit von grundlegender Bedeutung.

Orte im Stadtteil, die allen Menschen offen stehen, deren Angebote weitgehend kostenlos sind, kontinuierlich verfügbar und mit Teams, die mit Diversität kompetent umgehen und Austausch und Begegnung professionell fördern – das sind wertvolle Ressourcen.

Es gibt Rahmenbedingungen, die mitentscheiden über ihren Erfolg. Die Räume liegen idealerweise mitten im Quartier, nicht abseits. Cafés, Treffpunkte und Begegnungsstätten benötigen lange Öffnungszeiten, starke personelle Präsenz und langfristige Perspektiven. Gerade in Stadtteilen mit hoher Diversität ist ein auf Dauer angelegtes Angebot, zu dem auch leicht erreichbare Beratung gehört (keine komplizierten Sprechzeiten und Anmeldeprozesse), entscheidend für den Erfolg. Einengende Konzepte und Zielvorgaben wirken kontraproduktiv. Die Finanzierung sollte nicht auf eine eng gefasste Zielgruppe oder bestimmte Themen festgelegt sein.

7. Kooperation, Partizipation: Teilhabe in den Strukturen verankern

Das sozialräumliche Angebot geht auf die Besucherinnen und Besucher, ihre aktuellen Themen und Bedürfnisse ein, greift Neues auf, verändert sich entsprechend. Zwei Faktoren helfen dabei: Erstens ein Team, das selbst von Diversität geprägt ist und darüber auch intern glaubens- und kultursensibel im Dialog ist. Zweitens die Beteiligung der Nutzerinnen und Nutzer an der Weiterentwicklung des Angebots: durch Kooperationen, durch Beteiligung an Planungen, durch Präsenz in Gremien. Diese Partizipation bringt das Miteinander voran, hilft, die Angebote aktuell und attraktiv zu halten, und stößt Veränderungen an. Sie verändert auch die Kommunikation miteinander, die sensibler und rücksichtsvoller wird. Es kann schwierig sein, Menschen zu erreichen, die bisher wenig Erfahrung mit Beteiligung und Mitsprache haben. Dabei helfen kreative Formen: Wünsche in Bildern oder Skulp-

turen ausdrücken, Plakate malen, ein Theaterstück mitgestalten oder Musik machen.

8. Kontakt halten: Sozialräumliches Arbeiten in der Corona-Pandemie

Der Lockdown im Frühjahr 2020 hat die sozialräumlichen Angebote schwer getroffen. Sie leben ja gerade vom direkten Kontakt, von gemeinsamen Aktivitäten und Festen. Die Teams sind in Sorge, dass Menschen durch den coronabedingten monatelangen Rückzug aus dem öffentlichen Leben einander wieder fremd werden, den Schritt über die Schwelle eines Stadtteilzentrums erneut scheuen, errungene Teilhabe verloren geht.

Die Einrichtungen haben deshalb mit viel Energie Kontakt zu Nutzerinnen und Nutzern gehalten, telefonisch, per Mail, mit Aushängen und kreativen Ideen. Manche Nutzergruppen waren mit Online-Angeboten gut zu erreichen, viele jedoch nicht. Diese Angebote sind kein Ersatz für den direkten Kontakt vor Ort, für die Möglichkeit, dort mit anderen Menschen zusammenzutreffen. In der Pandemie, angesichts von zunehmender Arbeitslosigkeit und Bildungsungerechtigkeit sind Angebote, die sich an alle im Stadtteil richten, sogar noch wichtiger geworden. Die Einrichtungen haben, sobald dies möglich war, ihre Türen wieder geöffnet. Sie haben Schutzkonzepte und Hygienemaßnahmen entwickelt, um ihre Angebote so zu gestalten, dass Nutzerinnen und Nutzer vor Infektionen geschützt sind, sich sicher fühlen und die sozialräumliche Arbeit unter Berücksichtigung der aktuellen Lage wieder anläuft.

Dieser Dialog entstand am Telefon und in E-Mail-Korrespondenz mit Detlef Boie, Uschi Hoffmann, Petra Thiel und Ute Warringsholz, die jeweils mit ihren Teams in Billstedt, St. Georg und Veddel unsere Fragen bearbeitet haben. Wir danken ihnen für ihre Beiträge und Hinweise, die hier zusammengefasst sind.



Detlef Boie
Fachbereichsleiter Teilhabe mit
Assistenz, Arbeit und Bildung im
Rauhen Haus



Uschi Hoffmann
Leiterin der Stadtteildiakonie
Veddel



Petra Thiel
Leiterin des SCHORSCH
im IFZ in St. Georg



Ute Warringsholz
Sozialpädagogin im Kifaz
Dringsheide in Billstedt

WO MENSCHEN SICH ANERKANNT UND ZUGEHÖRIG FÜHLEN

Die Identität eines Menschen entwickelt sich auf unterschiedlichen Wegen von seinem „Ich“ zu einem Gemeinsamen, zum „Wir“. Wobei es sich nicht nur um ein einziges „Wir“, sondern in der Regel um mehrere handelt. Diese Wege sind von existenzieller Bedeutung, da das „Ich“ eines Menschen im „Wir“ gewürdigt wird und lernt, sich selbst zu achten, selbstsicher zu werden und mit Freude am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Die in diesen Zusammenhängen erlebte Anerkennung ist unverzichtbar für eine befriedigende persönliche Entwicklung. Durch Anerkennung kann Soziale Arbeit subjektive Handlungsfähigkeit, persönliche Entwicklung, Teilhabe und Empowerment fördern.

- Maßgeblich ist die Zugehörigkeit zu verschiedenen sozialen Verbindungen. Hier erfahren Menschen Liebe, Zuneigung und Selbstvertrauen.
- Können Menschen darauf vertrauen, dass ihre Bürgerrechte gewahrt werden? Erfahren sie Achtung von anderen? Dann entsteht bei ihnen ein Gefühl der eigenen Wertschätzung und Würde.
- Soziale Wertschätzung erfahren sie, wenn ihre Fähigkeiten nachgefragt und in gemeinsamen

Aktionen eingesetzt werden. Hier entsteht die Voraussetzung für eine gemeinsame Identität und Erfahrung von Solidarität.

Sozialraumorientierte Soziale Arbeit kann gemeinsam mit den Akteuren im Sozialraum Angebote schaffen, die niederschwellige Teilhabe ermöglichen und auf die Bedürfnisse der Stadtteilbewohner eingehen.

Gefährdete subjektive Handlungsfähigkeit

Menschen streben in kritischen Lebenssituationen zuerst nach subjektiver Handlungsfähigkeit. Erst wenn sie die akute Krise bewältigt haben, können sie sich in sozialen Räumen beteiligen.

Entwürdigungen und Beleidigungen sowie Erfahrungen, ausgeschlossen zu werden, gefährden dieses Bestreben und können zur Selbstaufgabe oder einer Abwehrhaltung gegenüber dem führen, was das eigene Leben gefährdet bzw. von Teilhabe ausschließt. Soziale Arbeit kann helfen, wo Menschen ihre Handlungsfähigkeit in belasteten Lebenssituationen infolge von Flucht, Behinderungen oder Schicksalsschlägen nicht alleine herstel-

len können. Dann gilt es zunächst, diese Menschen in ihrer gefährdeten Lebenswelt wahrzunehmen und auf dieser Grundlage ihr Verhalten zu interpretieren.

- Isolieren die betreffenden Personen sich selbst und ihre Familie? Ziehen sie sich in fundamentalistisch orientierte Gruppierungen zurück, weil sie das sie umgebende soziale Umfeld ablehnen oder sie von diesem abgelehnt werden? Dann hilft es, auf milieubildende soziale Räume zurückzugreifen oder diese zu schaffen. Hierbei kann die Bindungskraft intermediärer sozialer Institutionen wesentlich unterstützen.
- Strategien des Empowerments eröffnen anschließend neue Zugänge zu vorhandenen Ressourcen, stärken vorhandene Netzwerke oder schaffen neue.
- Bei geflüchteten Menschen ist besonders auf ihren subjektiven Glauben zu achten. Er ist oft die letzte Ressource, die ihnen geblieben ist. Diese Basisressource ist bedingungslos verfügbar. Denn Religion hat eine Sinn-Ebene, die über das Leben im Hier und Jetzt und in sozialen Gruppen hinausgeht und ist damit von zentraler Bedeutung für ihre Lebensbewältigung in einer fremden Umgebung.

Persönliche und sozialräumliche Entwicklungen wahrnehmen

Für die sozialraumorientierte Soziale Arbeit ist daher ein Perspektivwechsel entscheidend: Wie

sehen die Bewohnerinnen und Bewohner selbst ihren Wohnort? Regelmäßig sollten Gelegenheiten geschaffen werden, in Gespräche über das Leben in dem Sozialraum zu kommen. So können Menschen äußern, was in ihrer sozialen Umgebung wichtig ist, was ihnen Kraft gibt und sie in ihrem Alltag unterstützt. Dabei erfährt man auch von Missständen im Wohnquartier und prekären Entwicklungen bei einzelnen Personen. Um alle Bereiche des alltäglichen Lebens einzubeziehen, nehmen die folgenden Fragen den glaubens- und kultursensiblen Aspekt auf.

Anregungen für Gespräche mit Einzelnen oder Gruppen

Persönlicher Hintergrund der Entscheidung für den Wohnort

- Warum sind Sie in diesen Stadtteil gezogen? Welche Erwartungen hatten Sie an Ihr neues Zuhause?
- Spielt Ihr Wohnort in Ihrer Lebensgeschichte eine besondere Rolle oder ist es Ihnen gleichgültig, wo Sie wohnen?
- Wohnen Sie hier nur oder nehmen Sie auch am Leben im Stadtteil teil?
- Welche Menschen sind Ihnen in Ihrer Nachbarschaft wichtig?
- Leben weitere Angehörige Ihrer Familie hier?

Persönlicher Hintergrund der Entscheidung für den Wohnort

- Warum sind Sie in diesen Stadtteil gezogen? Welche Erwartungen hatten Sie an Ihr neues Zuhause?
- Spielt Ihr Wohnort in Ihrer Lebensgeschichte eine besondere Rolle oder ist es Ihnen gleichgültig, wo Sie wohnen?
- Wohnen Sie hier nur oder nehmen Sie auch am Leben im Stadtteil teil?
- Welche Menschen sind Ihnen in Ihrer Nachbarschaft wichtig?
- Leben weitere Angehörige Ihrer Familie hier?

Positive und negative Emotionen im Alltag, Umgang mit Belastungen bzw. Problemlösestrategien

- Was erfreut Sie, wenn Sie an Ihr Leben in Ihrem näheren Umfeld denken?
- Welche angenehmen Gefühle verbinden Sie mit Ihrem Zuhause?
- Empfinden Sie manchmal etwas als ungerecht im Zusammenhang mit Ihrer Wohn- und Lebenssituation?
- Bei wem oder welcher Einrichtung finden Sie Unterstützung in Ihrem Wohnort, wenn Sie Probleme haben?

- Stellen Sie sich vor, Sie gehen nach Hause und legen sich abends wie immer ins Bett. Und während Sie nachts schlafen, geschieht ein Wunder. Das Wunder besteht darin, dass Sie so leben, wie Sie es sich schon immer gewünscht haben. Wenn Sie also am nächsten Morgen aufwachen, was wird anders sein?
- Was würden Sie sofort verändern, wenn Sie es entscheiden könnten?

Wohnortqualität

- Gibt es in Ihrem Wohnquartier gemeinschaftsfördernde Veranstaltungen und Einrichtungen?
- Welche Vereine beteiligen sich aktiv am öffentlichen Geschehen?
- Gibt es regelmäßige Foren zur Beteiligung an Planungen?
- Welches Umfeld braucht Ihrer Meinung nach ein kleines Kind, um sich gut und sicher zu entwickeln?
- Was benötigen alte Menschen, um gut zu leben?
- Erfüllt Ihr Wohnort diese Kriterien?

Religiöses Leben

- Denken Sie, dass Ihr persönlicher Glaube oder Ihre Überzeugungen und Einstellungen zum Leben Ihnen Kraft geben, mit anderen Menschen in guter Nachbarschaft zusammenzuleben?
- Gehören Sie einer bestimmten Religion an?
- Stellen Sie sich vor, jemand kennt Ihre Lebenseinstellungen oder Ihre Religion gar nicht. Wie würden Sie sie ihm erklären?
- Was denken Sie über andere Religionen?
- Was denken Sie, wie sich Menschen mit unterschiedlichen Glaubensvorstellungen in einem gemeinsamen sozialen Umfeld verstehen können?

Literatur

Kerstin Löchel, Gernot Zimmermann, Das Konzept der Lebensbewältigung, in: Religions-sensibilität in der Sozialen Arbeit, Stuttgart 2017.

Lothar Böhnisch, Lebensbewältigung. Ein Konzept für die Soziale Arbeit, Weinheim 2019.

Axel Honneth, Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte, Frankfurt 2012.

Gerald Hüther, Würde, München 2018.



LEITFRAGEN | SCHLUSSWORT UND AUSBLICK | LEKTÜRETIPPS

MATERIALIEN UND AUSBLICK

INTERVIEW-LEITFADEN

Die Religionspädagogin Dörthe Vieregge forscht seit Jahren über Religiosität bei Jugendlichen. Dieser von ihr entwickelte Leitfaden diente zunächst für die Interviews im Forschungsprojekt Religions- und kultursensible Pädagogik am Rauhen Haus und wird in der pädagogischen Arbeit dort weiter verwendet. Er unterstützt das Gespräch über existenzielle Themen.

1. Existenzglaube

Zur Biografie

Wie ich dir ja schon gesagt habe, interessiere ich mich für die Geschichte deines Lebens. **Magst du mir einfach mal deine Geschichte erzählen?** Du kannst selbst entscheiden, was wichtig ist, was du erzählen willst und was nicht. (Wenn weitere Hilfestellung nötig ist: Vielleicht fängst du einfach ganz vorne an und erzählst mir, wie du als Kind aufgewachsen bist. Was kam dann? Wie ging es weiter?)

In jedem Leben gibt es ja mal gute Zeiten und mal schlechte Zeiten. Wenn du an dein ganzes Leben denkst von deiner Geburt bis heute: **Was waren besonders schöne Zeiten, die du erlebt hast?** Was waren besonders schlimme (traurige/schwere/...) Zeiten?

Was hat dir in schweren Zeiten geholfen?

Wie kam es dazu, dass du durch Das Rauhe Haus Unterstützung bekommst?

Was hat sich durch Das Rauhe Haus in deinem Leben verändert?

Wenn du deinem gesamten Leben ein Motto (oder eine Überschrift) geben solltest – wie würdest du dein Leben „nennen“?

Weitere Nachfragen (wenn vorab noch nicht erwähnt):

Wie lebst du heute?

Welche Menschen sind wichtig in deinem Leben? Warum?

Wer gehört zu deiner Familie?

Alltagsleben

(positive und negative Emotionen im Alltag, Umgang mit Belastungen bzw. Problemlösestrategien)

Jetzt weiß ich schon viel über dich und deine Geschichte. Jetzt interessiert mich noch mal genauer dein Alltag, wie er im Moment ist. **Kannst du mir beschreiben, wie ein ganz „normaler“ Tag bei dir so abläuft?**

Gibt es auch „besondere“ Tage, die anders sind als die „normalen“ Tage?

Zur Rolle von **positiven Gefühlen** im Alltag:

Wann hast du dich in der letzten Zeit besonders gut oder zufrieden gefühlt?

Zur Rolle von **negativen Gefühlen** im Alltag:

In welchen Momenten fühlst du dich schlecht? Welches negative Gefühl ist dabei am stärksten (z. B. Wut, Ärger, Trauer, Enttäuschung, Verletzung, Scham, Schuld)?

Was macht dich traurig? Woran merken andere, dass du traurig bist? (Evtl. Variationen zu weiteren negativen Gefühlen ausprobieren)

Was hilft dir, wenn es dir schlecht geht oder wenn du Probleme hast? (Evtl. nachfragen: Kannst du selbst etwas tun, damit es dir besser geht? Was müsste sich ändern, damit es dir besser geht?)

Was machst du, wenn du ein Gefühl von Schmerz oder Anspannung loswerden willst? (Evtl. die „Wunderfrage“ ausprobieren) Stell dir vor, über Nacht geschieht plötzlich ein Wunder: Alle Probleme, die dir in deinem Leben zu schaffen machen, sind plötzlich verschwunden. Und du wachst morgens in einem ganz „neuen“ Leben auf. Kannst du mir den ersten Tag in deinem neuen Leben beschreiben? Was ist jetzt anders als vorher?

Vorstellungen vom „guten Leben“

Was denkst du, was ein kleines Kind braucht, um sich gut zu entwickeln?

Stell dir vor, du lernst einen erwachsenen Menschen kennen, der ein glückliches Leben hat, obwohl du von ihm weißt, dass er/sie es in der Kindheit sehr schwer hatte und all das nicht bekommen hatte, was du vorhin genannt hast. **Was denkst du, was passiert sein könnte, dass der Erwachsene heute trotzdem glücklich ist?** (Nachfragen: Konnte er das aus sich selbst heraus schaffen? Brauchte er dazu andere Menschen? Wie konnten andere Menschen ihm helfen?)

Wie sieht für dich dein Traumleben aus?

Gibt es einen Menschen, der für dich ein Vorbild ist, an dem du dich orientieren würdest?

Manche Menschen stellen sich ja auch die Frage, was der Sinn ihres Lebens sein könnte. **Hast du schon mal darüber nachgedacht, was der Sinn deines Lebens ist?** (Wenn nicht: Was fällt dir spontan ein, was der Sinn sein könnte?)



Dörthe Vieregge

Religionspädagogin an der Universität Duisburg-Essen, Institut für Ev. Theologie und Arbeitsstelle interreligiöses Lernen (Ail)

2. Transzendenzglaube

Manche Menschen glauben ja an Gott, manche an eine unsichtbare Energie oder Kraft, die hinter allem steckt. Oder manche glauben einfach an sich selber. **Woran glaubst du?**

Wann hat Glaube (Gott/Religion) in deinem Leben eine besondere Rolle gespielt? (Wenn Glaube keine Rolle spielt: Was denkst du, warum das für dich nicht wichtig ist? Wenn Glaube eine sehr große Rolle spielt: Hast du auch mal an Gott gezweifelt?)

Hast du dich schon mal mit Gott (mit einer größeren Kraft/ Macht) in Verbindung gefühlt? (Nachfragen: Wann? Wann fühlst du dich besonders nah/fern?)

Hast du schon mal gebetet? (Nachfrage: Was war das für eine Situation?)

Wenn du an die schweren Zeiten in deinem Leben zurückdenkst – **hat der Glaube (Gott, Religion) dir da geholfen?**

Vorhin haben wir ja darüber gesprochen, was ein Kind braucht, um sich gut zu entwickeln. Und was ihm helfen kann, trotz Schwierigkeiten ein glücklicher Mensch zu werden. Was denkst du: **Könnte da der Glaube eine Hilfe sein?**

3. Konfessionsglaube

Gehörst du einer bestimmten Religion an?
(Wenn ja, welcher?)

Stell dir vor, jemand kennt deine Religion gar nicht. **Wie würdest du ihm deine Religion erklären?**

Wo und wann spielt Religion in deinem Leben eine Rolle?

Wo kommt Religion in deiner Familie und unter deinen Freunden vor?

(Wenn Zugehörigkeit zu einer religiösen Tradition bejaht wird) **Was bedeutet es für dich, Christ/ in (Muslim/in, ...) zu sein?**

Was findest du an deiner Religion wichtig, was findest du unwichtig? (Alternative Formulierung: Was findest du gut, was findest du nicht gut?)

Warst du schon mal in einer Kirche (Moschee/...)? (Nachfrage: Wann/wie oft bist du dort?)

Was gefällt dir in einer Kirche (Moschee/...)?

Was gefällt dir nicht?

Was denkst du über andere Religionen?

Wie unterscheiden sich deiner Meinung nach eigentlich die verschiedenen Religionen voneinander? Kannst du ein Beispiel geben? (Nachfrage: Wenn du jetzt zum Beispiel jemandem erklären solltest, was der Unterschied zwischen Christen und Muslimen ist, was würdest du da sagen?)

Manche Menschen interessieren sich ja auch für Pendeln, Gläserücken, Kartenlegen, Horoskope, Hellsehen, Wiedergeburt oder Ähnliches. **Was hältst du davon?** (Was könnte daran interessant sein?)

Was denkst du, wie sich Menschen verstehen (können), die an ganz verschiedene Dinge glauben und verschiedenen Religionen angehören?

Welche Konflikte könnte es geben, wenn Menschen verschiedenen Religionen angehören? Wie könnte man die Konflikte lösen?

Wenn du jetzt noch mal an alles denkst, was wir gerade zum Thema Glaube und Religion bespro-

chen haben: **Was denkst du, wie sich dein Glaube oder deine Religion in den letzten Jahren verändert haben?** (Evtl. Nachfrage: Wie kam es zu dieser Veränderung?)

4. Abschluss

Jetzt haben wir ja schon über sehr viele unterschiedliche Themen gesprochen. **Gibt es irgendetwas, was du noch ergänzen möchtest, noch loswerden möchtest? Habe ich einen wichtigen Punkt vergessen?**



EINE REISE DURCH DIE MITTE

Gut anderthalb Jahre waren wir nun für das Projekt „Lebenswelten im Dialog“ unterwegs im Bezirk Hamburg-Mitte und durften viele Beispiele glaubens- und kultursensibler Praxis kennenlernen. Wie bei einer Reise ist hierbei viel Unvorhergesehenes passiert. Als wir starteten, ahnte noch niemand etwas von COVID-19. Und wie immer, wenn man verreist – erst recht durch all das, was die Pandemie durcheinandergewirbelt hat - verging die Zeit viel zu schnell. Es gäbe noch eine ganze Reihe von Orten, über die wir sehr gern berichten würden. Nun aber neigt sich das Projekt dem Ende zu.

Wie die Website nimmt Sie auch dieses Buch mit in verschiedene Stadtteile und Lebenswelten im Bezirk Mitte. Gastautorinnen und -autoren haben für uns beschrieben, wie das Zusammenleben durch glaubens- und kultursensible Praxis schon gefördert wird, und wo es in Zukunft noch mehr davon braucht. Wir durften etwas erfahren über den wissenschaftlichen Hintergrund, Entwicklungen in der Aus- und Fortbildung sowie die Herausforderungen dieser Praxis.

Während der ganzen Zeit erlebten wir: Wo wir für das Projekt „Lebenswelten im Dialog“ anklopfen, gingen die Türen weit auf. Die Bereitschaft und Freude waren groß, die eigene Praxis zu zeigen, immer auch als Einladung zum Austausch. Wir möchten uns im Namen der Redaktions- und der Lenkungsgruppe herzlich bei allen Autorinnen und

Autoren der Gastbeiträge in dieser Broschüre und bei allen Interviewpartnerinnen und -partnern im gesamten Projekt bedanken!

Die Erforschung der „Lebenswelten im Dialog“ hätte niemals starten können ohne die umsichtige Geschäftsführung durch Dr. Peter Marquard (Stiftungsbereichsleiter Kinder- und Jugendhilfe, Das Rauhe Haus) und die klugen Hinweise aus der von ihm geleiteten Lenkungsgruppe. Ihr gehörten an: Katrin Jänke, Integrationsbeauftragte des Bezirks Hamburg-Mitte, Katty Nöllenburg, Leiterin des Instituts für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation (ikm), Ilona Czinczoll, Fachamtsleitung Gesundheitsamt, Bezirk Hamburg-Mitte, Friedhelm von Czetrütz und Neuhaus, Stellv. Fachamtsleitung Jugendamt, Bezirk Hamburg-Mitte und Jakob Ungerer, Abteilungsleitung Fachamt Sozialraummanagement, Bezirk Hamburg-Mitte.

Gut beraten und begleitet, vor allem bei der Themenauswahl und -entwicklung wurden wir von unserer Redaktionsgruppe: Von Baki Ince, Projektleiter Think Social Now 2.0, Katrin Jänke, Integrationsbeauftragte des Bezirks Hamburg-Mitte, Rebecca-Marie Kühlmorgen, Abschnittsleitung Kinder- und Jugendarbeit / Familienförderung Region Elbinseln, Bezirk Hamburg-Mitte, Katty Nöllenburg, Leiterin des Instituts für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation (ikm), Dr. Ali Özgür Özdil, Direktor des islamischen Wissenschafts- und

Bildungsinstituts e. V. (IWB), Janina Schemionneck, Diplom-Sozialpädagogin, Das Rauhe Haus und Michael Schröder, Psychologe M. Sc., Das Rauhe Haus.

Wir möchten uns bei Ihnen/Euch allen für viel Mithilfe, Ideen und Anregungen und die gute Zusammenarbeit bedanken!

Drei Partner haben dieses Projekt gemeinsam ermöglicht: Der Bezirk Hamburg-Mitte als Zuwendungsgeber, das Rauhe Haus als Zuwendungsnehmer und das Institut für konstruktive Konfliktaustragung (ikm), das Kontakte in verschiedene Praxisprojekte vermittelte und mit viel Engagement am Entstehen von Website und Buch beteiligt war. Deshalb ein Extra-Dankeschön ans ikm!

Unser besonderer Dank gilt der Bezirksversammlung Hamburg-Mitte, die die finanziellen Mittel für „Lebenswelten im Dialog“ zur Verfügung gestellt hat.



Michael Tüllmann
Projektleiter „Lebenswelten im Dialog“, Diplom-Sozialpädagoge und ehemaliger Leiter des Stiftungsbereichs Kinder- und Jugendhilfe im Rauhen Haus

Anke Pieper
Projektleiterin „Lebenswelten im Dialog“, Autorin und Kommunikationsberaterin

(Wie) geht es nun weiter? Nach der intensiven Beschäftigung mit Glaubens- und Kultursensibilität vermuten wir, dass dieser Ansatz relevant bleiben und weitere Kreise ziehen wird. Und wir sind neugierig, was sich aus den Wünschen der Praktikerinnen und Praktiker nach mehr Austausch und Fortbildung entwickelt. Was denken Sie darüber? Schreiben Sie uns!

redaktion@lebenswelten-dialog.hamburg

www.lebenswelten-dialog.hamburg

LEKTÜRETIPPS

Beate Blank: Die Interdependenz von Ressourcenförderung und Empowerment. Der Ressourcenbegriff der AdressatInnen. Opladen 2012.

Boris Cyrulnik: Glauben. Psychologie und Hirnforschung entschlüsseln, wie Spiritualität uns stärkt. Weinheim/Basel 2018.

Kurt Edler: Islamismus als pädagogische Herausforderung. Stuttgart 2018.

Aladin El-Mafaalani: Das Integrationsparadox. Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt. Köln 2018.

Kübra Gümüşay: Sprache und Sein. Berlin 2020.

Jürgen Habermas: »Ein Bewußtsein von dem, was fehlt«. In: Ein Bewußtsein von dem, was fehlt. Eine Diskussion mit Jürgen Habermas, hrsg. von Jürgen Habermas und Michael Reder. Frankfurt am Main 2008.

Axel Honneth: Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte; mit einem neuen Nachwort. Frankfurt am Main 2016.

Gerald Hüther, Uli Hauser: Würde. Was uns stark macht - als Einzelne und als Gesellschaft. Mühlheim/Baden 2018

Hans Joas: Glaube als Option. Zukunftsmöglichkeiten des Christentums. Freiburg im Breisgau 2012.

Ronald Lutz und Doron Kiesel (Hrsg.): Sozialarbeit und Religion. Herausforderungen und Antworten, Weinheim 2016.

Lorenz Marti: Türen auf! Spiritualität für freie Geister. Freiburg/Basel/Wien 2019.

Thomas Möbius, Sibylle Friedrich (Hrsg.): Ressourcenorientiert Arbeiten. Anleitung zu einem gelingenden Praxistransfer im Sozialbereich. Wiesbaden 2010.

Matthias Nauerth, Kathrin Hahn, Michael Tüllmann: Religionssensibilität in der Sozialen Arbeit. Positionen, Theorien, Praxisfelder. Stuttgart 2017.

Hartmut Rosa: Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung. Berlin 2016.

Stephan Schlenzog: Die Weltreligionen für die Westentasche. München 2008.

Claudia Seibold, Gisela Würfel (Hrsg.): Soziale Arbeit mit jungen Geflüchteten in der Schule. Weinheim/Basel 2017.

Willi Steul, Sebastian Engelbrecht, Thorsten Gerald Schneiders: Koran erklärt. Berlin 2017.

FOTONACHWEIS

Titel: von oben links nach rechts unten: Karin Desmarowitz, Karin Desmarowitz, Gisela Köhler/Das Rauhe Haus, HSB, Freiwillige Feuerwehr Hamburg, Heinz Wernicke, 1. FFC Elbinsel, Karin Desmarowitz

S. 1: Sarah Lena Kolland

S. 4: Jens Rother /Shutterstock.com

S. 6: fizkes /Shutterstock.com

S. 7: De Visu /Shutterstock.com

S. 10: Heinz Wernicke

S. 11: privat

S. 14: Mirko Hannemann

S. 16: Bezirksamt Hamburg-Mitte

S. 18: Josue Acosta Quintanilla /Shutterstock.com

S. 19: Gisela Köhler/Das Rauhe Haus

S. 20: Stefan Albrecht/Das Rauhe Haus

S. 22: Gisela Köhler/Das Rauhe Haus

S. 23: Stefan Albrecht/ Das Rauhe Haus

S. 24: Gisela Köhler/Das Rauhe Haus

S. 28: privat

S. 30: ikm

S. 32: ikm

S. 34: privat

S. 37: fizkes /Shutterstock.com

S. 38: privat

S. 42: privat

S. 44: Prostock-studio /Shutterstock.com

S. 45: r.classen /Shutterstock.com

S. 46: privat

S. 48: Karin Desmarowitz

S. 50: privat

S. 51: Elnur /Shutterstock.com

S. 54: Porträt oben: privat, Bild unten: Karin Desmarowitz

S. 55: privat

S. 56: fizkes /Shutterstock.com

S. 57: HSB

S. 58: privat

S. 59: 1. FFC Elbinsel

S. 60: oben: privat, unten: 1. FFC Elbinsel

S. 62: 1. FFC Elbinsel

S. 63: privat

S. 64: Freiwillige Feuerwehr

S. 70: privat

S. 71: Allie Smith/unsplash

S. 72: privat

S. 73: Andrey_Popov /Shutterstock.com

S. 74: privat

S. 76: HSB

S. 80: Karin Desmarowitz

S. 84: Karin Desmarowitz

S. 88: v. o. n. u.: privat, Stefan Albrecht/Das Rauhe Haus, privat, privat

S. 94: Stock-Asso/Shutterstock.com

S. 96: privat

S. 98: VH-studio/Shutterstock.com

S. 100: Ulrike Marthen/Das Rauhe Haus

Umschlagrückseite: von links oben nach rechts unten: 1. FFC Elbinsel, Karin Desmarowitz, Heinz Wernicke, Karin Desmarowitz, 1. FFC Elbinsel, Freiwillige Feuerwehr Hamburg, Karin Desmarowitz



Im Bezirk Hamburg-Mitte leben Menschen aus vielen Herkunftsländern, Kulturen und Religionsgemeinschaften zusammen. Ein idealer Lernort für Glaubens- und Kultursensibilität. Was bedeutet das konkret in der Praxis, im Alltag? Darüber schreiben Autorinnen und Autoren aus zahlreichen Feldern – aus Wissenschaft und Verwaltung, Sozialer Arbeit und Gesundheitswesen, Sportvereinen und Feuerwehr.



Besuchen Sie auch unsere Website mit vielen Praxisbeispielen
lebenswelten-dialog.hamburg

ISBN 978-3-00-066814-2

