



# Interkulturelle Öffnung als diakonischer Auftrag Ein Positionspapier

Juli 2022



# 1. Thesen in einfacher Sprache

- I. Alle Menschen haben die gleichen Rechte.
- II. Niemand darf bevorzugt oder benachteiligt werden.
- III. Soziale Einrichtungen sind für alle da.
- IV. Es braucht gute Gründe dafür, wenn jemand oben oder unten steht.
- V. Menschen wissen, was für sie wichtig ist.
- VI. Wenn jemand ausgegrenzt wird, muss man handeln!
- VII. Alle können sich verstehen, auch mit verschiedenen Sprachen.
- VIII. Alle Menschen können den Weg in die Einrichtung finden.
- IX. Wenn Menschen nur einen Teil von Menschen sehen, ist das nicht das ganze Bild.
- X. Wenn die Menschen in einer Gruppe verschieden sind, kann sie mehr.
- XI. Sich selbst kennen ist der erste Schritt um andere kennenzulernen.
- XII. Menschen dürfen darüber reden, was ihnen wichtig ist.
- XIII. Alle arbeiten mit.
- XIV. Alle können zusammen eine gute Zeit haben.
- XV. Alle Menschen lernen, wachsen und verändern sich.
- XVI. Wer sich über andere wundert, kann dabei viel lernen.
- XVII. Alle Menschen sind verschieden und gleich.

## 2. Kurzthesen im Überblick

### Gleichberechtigte Teilhabe an öffentlichen Strukturen aller Menschen

- I. Alle Menschen haben gleiche Rechte.
- II. Alle Menschen haben gleichen Anteil.
- III. Gemeinnützigkeit bedeutet die Unterstützung aller.

### Partizipation, Machtstrukturen und Antidiskriminierung

- IV. Macht- und Hierarchieverteilung werden situationsgerecht (immer wieder) hinterfragt.
- V. Über Sinn und Nutzen von Maßnahmen können Betroffene und Erfahrene am besten selbst urteilen.
- VI. Antidiskriminierung wird furchtlos und offensiv betrieben.

### Verbindungen schaffen, Trennendes beheben

- VII. Verständigung, auch über Sprachgrenzen hinweg, steht immer im Zentrum der Bemühungen.
- VIII. Zugangsbarrieren werden identifiziert und gezielt abgebaut.
- IX. Vorurteile und Stereotypen verstellen den Blick auf den Menschen an sich.
- X. Vielfalt ist eine Bereicherung.

## Selbstreflexion und eigene Identität

- XI. Voraussetzung für Öffnung gegenüber anderen ist die Öffnung gegenüber sich selbst.
- XII. Die Klärung der Wertvorstellungen, persönlich sowie der Unternehmenskultur, schafft die Voraussetzung, stabil zu stehen und von diesem Stand aus integrativ den gemeinsamen Weg zu gehen.

## Prozesshaftes und lustbetontes Vorgehen

- XIII. Interkulturelle Öffnung betrifft alle und ist als Querschnittsaufgabe zu verstehen.
- XIV. Interkulturelle Öffnung darf Spaß machen.
- XV. Wir gehen davon aus, dass alle Menschen in ständiger Entwicklung sind und ein ungeheures Entwicklungspotenzial in sich tragen.
- XVI. Fremdheitserleben bei wenig Vertrautem kann neue Erfahrungsräume öffnen, darauf lassen wir uns ein.
- XVII. Alle Menschen sind gleich vor Gott. Das Ergebnis interkultureller Öffnung ist die Utopie, dass Herkunft Thema sein darf und gleichzeitig kein Thema ist.

# 3. Ausführungen der Kurzthesen

## Gleichberechtigte Teilhabe an öffentlichen Strukturen aller Menschen

- I.** **Alle Menschen haben gleiche Rechte**, ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, der Hautfarbe, sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion, ihrer Gesundheit oder ihrer Geschichte. Gott hat die Menschen als sein Ebenbild erschaffen in dieser gesamten äußeren wie inneren Vielfalt (*Schöpfungsgeschichte Gen 1,27*). Als Gegenüber zu Gott und anderen Menschen, im Bezug zu allen Lebewesen und der Umwelt sind sie Teil der Schöpfung (Gen 3, 4b ff). Im Miteinander muss spürbar werden, dass jedem Menschen Würde zukommt.
- II.** **Alle Menschen haben gleichen Anteil** ohne Unterschiede aufgrund ihres Milieus und ihres Status innerhalb der Gesellschaft, der kulturellen Prägung oder anderer Unterschiede. Die Verteilung von Ressourcen, sei es in Form von z.B. Geldmitteln, Karrierechancen, Versorgungsleistung, aber auch von beispielsweise Sprechanteilen, empathischer Zuwendung und Informationen muss sich diesem Ideal immer wieder stellen. Die Zusammenführung aller Völker ist ein Auftrag an die Menschen (*Zusammenführung aller Völker Lk 13, 29ff*).
- III.** **Gemeinnützigkeit bedeutet die Unterstützung aller:** Die Menschen tragen Verantwortung für die Welt und ihre Ressourcen (*Auftrag zur Bewahrung der Schöpfung*). Teil dieser Verantwortung ist es, die allen Menschen anvertrauten Ressourcen auch für alle nutzbar zu machen. Dieser Auftrag zur Bewahrung und Verantwortung der Schöpfung ist übereinstimmend in allen großen Religionen zu finden (*Erklärung zum Weltethos – Parlament der Weltreligionen 1993*).

## Partizipation, Machtstrukturen und Antidiskriminierung

- IV.** **Macht- und Hierarchieverteilung werden situationsgerecht (immer wieder) hinterfragt.** Die Botschaft von der Liebe Gottes kann von jedem Menschen auf seine Weise transportiert werden (*M. Luther: Priestertum aller Menschen, bez. 1 Petr 2; Hebr 12, 22.23-25; Ex 19, 5f*). Alle Menschen haben den Auftrag, den Anderen ein Nächster zu sein, auf Augenhöhe und von Angesicht zu Angesicht (*Auftrag Nächster zu sein Lk 10, 36f*). Im menschlichen Zusammenleben bilden sich Machtunterschiede formeller oder informeller Art aus, die regelmäßig auf den Prüfstand gestellt werden müssen: Wer die Deutungshoheit im Team besitzt, wer über Entscheidungsbefugnisse verfügt, wer (an)gehört wird und wer nicht, wer nach seiner Einschätzung gefragt wird, wessen Wünsche gemutmaßt werden, ohne sich vorher auf eine ehrliche Suche danach zu begeben.
- V.** **Über Sinn und Nutzen von Maßnahmen können Betroffene und Erfahrene am besten selbst urteilen.** Sie sind die Expertinnen und Experten für ihre Lebenswelt, für die Chancen und Begrenzungen darin. Deshalb müssen sie zu jeder Zeit Ideengebende und treibende Kraft sein. Es ist Auftrag in der Diakonie, allen genau zuzuhören, um ihre Bedürfnisse zu erfassen – wenn nötig in einem geschützten Raum ohne Hierarchieunterschiede und in einer Situation, die hilft, Unterschiede in der jeweiligen Kommunikationskultur zu überbrücken. Es besteht die Gefahr, dass ein interkultureller Öffnungsprozess lediglich ein Feigenblatt darstellt, um den Erhalt von Ungleichheit zu verbergen.
- VI.** **Antidiskriminierung wird furchtlos und offensiv betrieben.** Herabsetzung von Minderheiten durch strukturelle Diskriminierung ist nicht für alle sichtbar, bleibt oft verborgen, vor allem,

wenn man selbst nicht betroffen ist. Dies erschwert die Verständigung miteinander und macht wechselseitige Anerkennung oftmals schwierig. Das Volk Israel hat in Ägypten über Generationen hinweg Diskriminierungserfahrungen ertragen müssen. Dies war auf der einen Seite eine große Triebfeder für spätere Handlungen, für Zukunftsträume. Auf der anderen Seite entstanden damit langanhaltende Vorbehalte. Dem gegenüber steht Jesu Haltung, solche Spannungen aufzulösen - konkret deutlich deutlich in der Geschichte vom Zöllner Zachäus. Ihn wählt er als Tischpartner und nimmt ihn damit aus dem Geschehen, dass er mehrfach diskriminiert wurde (kleine Körpergröße; verachteter Berufsstand der mit Kriminalität assoziiert ist). So unangenehm Diskriminierung und ihre Folgen für alle (!) Seiten sind, es muss ein klares Bekenntnis für die Ausgeschlossenen unter uns erfolgen (*Israel in Ägypten Gen 15, 13; Ex 12, 40; Apg 7, 6; Zöllner Zachäus Lk 19*).

## Verbindungen schaffen, Trennendes beheben

**VII.** **Verständigung, auch über Sprachgrenzen hinweg, steht immer im Zentrum der Bemühungen.** Für Verständigung ist Sorge zu tragen, sei es durch Sprachkurse, durch Verständigung auf nonverbale Art, durch entsprechende Gestaltung der Arbeitsmaterialien und des therapeutischen und pflegerischen Materials. Wie beim Turmbau zu Babel können Sprachbarrieren gemeinsame Leistungen unmöglich machen. Die Auflösung der babylonischen Sprachverwirrung an Pfingsten enthält bis heute den Auftrag, die Liebe Gottes zu den Menschen verständlich und sinnlich erfahrbar zu machen - auch über Sprachbarrieren hinweg (*babylonische Sprachverwirrung Gen 11,1ff; Pfingstereignis Apg 2*).

**VIII.** **Zugangsbarrieren werden identifiziert und gezielt abgebaut.** Die Hilfsangebote sozialer Träger erreichen seltener Migrantinnen und Migranten (vgl. III.). Im Wege stehen unsichtbare Barrieren, die den Zugang erschweren, z.B. in Form von Verständnisschwierigkeiten, Unkenntnis über die Strukturen, diffusen Ängsten, kursierenden Gerüchten sowie kulturellen Hemmnissen, Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen. Die Gründe sind vielfältig. Aus einer christlichen Prägung heraus in Jesu Nachfolge auf alle Menschen zuzugehen, besonders auf die, die am Rande stehen, ist es Aufgabe eines diakonischen Trägers, Zugangsbarrieren zu identifizieren und gezielt abzubauen. Es muss eine Hinwendung zu den Gruppen geben, die in ihrer aktuellen Lebenslage Hilfe bedürfen, wenn nötig auch in einer aufsuchenden Art und Weise (*nicht die Gesunden brauchen den Arzt Lk 5,31; Jesu Zuwendung zu den Schwächsten einer Gesellschaft Lk 19*).

**IX.** **Vorurteile und Stereotypen verstellen den Blick auf den Menschen an sich.** Sie verhindern, dem Menschen in seinen Bedürfnissen gerecht zu werden.<sup>1</sup> Die Anerkennung der eigenen Schwächen und die Zurückhaltung im Blick auf die Bewertung anderer, ist Auftrag in der Zusammenarbeit und der angemessenen Versorgung von Menschen. Eine ähnliche Haltung findet sich in der Begegnung Jesu mit der Frau aus Samarien, die ganz selbstverständlich davon ausgeht, dass er sie aufgrund ihrer Herkunft meiden müsse. Auch hier bricht er mit den Vorbehalten und Erwartungen. Die Kategorie der Herkunft ist für die Begegnung zwischen zwei Menschen nicht relevant (*Jesus und die Frau am Brunnen Joh 4; 1-42, Jesus und die Ehebrecherin Lk 8; 1-11*).

<sup>1</sup> In seinem Umgang mit der Ehebrecherin zeigt Jesus auf, dass dem Label „Ehebrecherin“ keinerlei Bedeutung beigemessen werden braucht, nur wer selbst ohne Sünde sei, solle mit Steinen auf sie werfen.

**X.** **Vielfalt ist eine Bereicherung.** Die unterschiedlichen Kompetenzen ergänzen sich und müssen wahrgenommen werden. Um zu einem umfassenden Bild zu gelangen, braucht es unterschiedliche Perspektiven und Sichtweisen. Das bedeutet zwar, einen Prozess der Verständigung abzuwarten, auf der anderen Seite bewahrt es vor einer verkürzenden Vereinheitlichung.<sup>2</sup>

## Selbstreflexion und eigene Identität

**XI.** **Voraussetzung für Öffnung gegenüber anderen ist die Öffnung gegenüber sich selbst.** Die Liebe zu sich selbst als Voraussetzung für die Liebe anderen gegenüber ist im Doppelgebot der Liebe (3. Mose 19, 18) begründet. Hier ist die Selbstliebe als wohlwollende Auseinandersetzung mit der eigenen Prägung und der eigenen Identität gemeint. Nur so kann man in einem zweiten Schritt auch die eigenen Vorbehalte und Abwertungen anderen Werten und Lebensvorstellungen gegenüber verstehen und verändern.

**XII.** **Die Klärung der Wertvorstellungen, persönlich sowie der Unternehmenskultur, schafft die Voraussetzung, stabil zu stehen und von diesem Stand aus integrativ den gemeinsamen Weg zu gehen.**<sup>3</sup> Wenn klar ist, was jeder und jedem einzelnen und der Gemeinschaft wichtig ist, kann dieses Selbstverständnis offen ausgesprochen und nach außen getragen werden. Dann kann sich zeigen, ob „das Fremde“ wirklich so fremd ist, wo genau die Unterschiede liegen und ob manchem nicht eine ähnliche Wertvorstellung aus unterschiedlicher Quelle zugrunde liegt.

## Prozesshaftes und lustbetontes Vorgehen

**XIII.** **Interkulturelle Öffnung betrifft alle und ist als Querschnittsaufgabe zu verstehen.** Der Auftrag speist sich aus den Werken der Barmherzigkeit sowie aus dem Auftrag zur Bewahrung der Schöpfung in all ihrer Verschiedenheit (2. Mose 22,20). (*Schöpfungsauftrag, Werke der Barmherzigkeit Mt 25, 31*). Dietrich Bonhoeffer weist auf die christliche Verantwortung hin. Insbesondere dann, wenn Ungerechtigkeiten und Diskriminierung anderer Menschen drohen.

**XIV.** **Interkulturelle Öffnung darf Spaß machen!** Die gelebte Vielfalt, die Vielseitigkeit und Buntheit der Menschen und des Lebens gilt es zu feiern und auszukosten. Wie in den Gleichnissen Jesu dazu aufgefordert wird, mit Pfunden zu wuchern und seine Talente zu zeigen und zu verwenden, so dürfen und sollen die Pfunde und Talente auch im Öffnungsprozess gezeigt und genutzt werden (*Gleichnis von Talenten Mt 25, 14, Hochzeit zu Kana Joh 2, 1 ff*). Es ist schön zu sehen und zu spüren, wie viel Erfahrung in uns steckt, was wir schon Gutes erreicht und bewegt haben. Das darf gefeiert werden!

<sup>2</sup> Als Beispiel kann die Begegnung von Philippus mit einem Äthiopier gelten, die um gegenseitiges Verständnis ringen und sich dabei nicht zu schade sind, ihr eigenes Unverständnis auszudrücken, echtes Interesse zu zeigen und ihre Sichtweise bereichern zu lassen (Philippus und der Eunuch aus Äthiopien Apg 8; 26-39).

<sup>3</sup> Der Auftrag, sein Licht nicht unter einen Scheffel zu stellen (Mt 5, 15) bedeutet auch, seine Identität zu zeigen und die eigenen Werte nicht zu leugnen.



**XV.** **Wir gehen davon aus, dass alle Menschen in ständiger Entwicklung sind und ein ungeheures Entwicklungspotenzial in sich tragen.** Menschen bewerten ihre eigene (Migrations-) Geschichte, ihre Identität und ihre Zugehörigkeit im Lauf der Zeit immer wieder unterschiedlich. Es gilt den richtigen Zeitpunkt für Veränderungen abzapassen, sowohl bei Menschen als auch bei Strukturen. Die Hoffnung auf Entwicklung unterstützt diesen Prozess der Öffnung<sup>4</sup>.

**XVI.** **Fremdheitserleben bei wenig Vertrautem kann neue Erfahrungsräume öffnen, darauf lassen wir uns ein.** Es liegt in der Natur des Menschen, sich von Geburt an Vertrautem zuzuwenden, das kann als Säugling überlebenswichtig sein. Dies passiert regelmäßig z.B. bei ungewohnten Gerüchen, beim Hören von fremdartiger Betonung oder Sprechlautstärke, bei als „unnormale“ wahrgenommener Körpersprache, aber auch beim Unverständnis über andere Meinungen oder Wertvorstellungen.<sup>5</sup> **Entscheidend ist, dass nach der Irritation durch die Fremdheit die Auseinandersetzung steht<sup>6</sup>, denn nur sie eröffnet uns neue Erfahrungsräume.**

**XVII.** **Alle Menschen sind gleich vor Gott. Das Ergebnis interkultureller Öffnung ist die Utopie, dass Herkunft Thema sein darf und gleichzeitig kein Thema ist.** Weil der Mensch in seiner Ganzheit gesehen wird und weil es gleichzeitig keinen Anpassungsdruck gibt, besonders (west-) deutsch, evangelisch, hellhäutig, männlich oder besonders laut/leise/intellektuell/... zu sein.<sup>7</sup> Dieses Bild kann immer wieder anspornen, nicht locker zu lassen, bis sich diese Gleichwertigkeit aller Menschen in den Einrichtungen und Diensten ausdrückt.

<sup>4</sup> Es gilt manchmal auch, nicht müde zu werden und niemals den Glauben an Entwicklung und Öffnung zu verlieren – wie Jesus bei einem Reichen, den er im Gespräch nicht zu einer Nachfolge bewegen kann und doch weiterhin darauf hofft. *Alles hat seine Zeit und wann Samen aufgehen, liegt in Gottes Hand (Alles hat seine Zeit Prediger 3, 1-8, Jesus und der Reiche Lk 18,18 -27 – Mt 19, 16-26, Mk 10,17-27).*

<sup>5</sup> Auch in der Bibel gibt es eine Szene des Fremdheitserlebens, als Sarah im Zelt die drei Fremden bei ihrem Besuch bei Abraham belauscht und nicht anders kann als zu lachen über diese seltsam anmutenden Reden der Fremden.

<sup>6</sup> Wer bist du und warum bist du, wie du bist? Was bringst du in mir zum Klingen, das mich stutzig macht? Irritation setzt Energien frei und kann Neues hervorbringen – und am Ende behalten die Fremden, wie in Sarahs Beispiel, ja vielleicht Recht (Gott zu Gast bei Abraham und Sara 1. Mose 18, 1 ff).

<sup>7</sup> Wie der barmherzige Samariter sorgt und sich kümmert, ohne jemals nach Herkunft, Zugehörigkeit oder Lebensentwurf zu fragen, so sollen dies auch alle in der Diakonie Tätigen tun (Gleichnis vom barmherzigen Samariter Lk 10, 25-37).

# Autorinnen

Dorothea Bergmann

Pfarrerin und Leiterin  
der Fachstelle Spiritualität – Palliative  
Care – Ethik - Seelsorge (SPES)  
der Hilfe im Alter gGmbH

Daniela Weis

Diplompsychologin  
Projektleitung Interkulturelle Öffnung  
Leonhard-Henninger-Haus  
November 2015 bis April 2019

Arbeitskreis Vielfalt  
der Hilfe im Alter gGmbH

# Impressum

Herausgeber: Diakonie München und  
Oberbayern – Innere Mission München e.V.

Vorstand: Andrea Betz, Wilfried Knorr,  
Thorsten Nolting (Sprecher), Johann Rock  
Vorsitzender des Aufsichtsrats:  
Andreas Bornmüller

Redaktion: Dr. Petra Umlauf

Landshuter Allee 40  
80637 München  
Tel.: (089) 12 69 91 0  
Fax: (089) 12 69 91 109

[www.diakonie-muc-obb.de](http://www.diakonie-muc-obb.de)

Redaktionsschluss: Mai 2022



Hilfe im Alter gGmbH  
der Inneren Mission München  
Fachstelle: Spiritualität – Palliative Care – Ethik – Seelsorge (SPES)  
Dorothea Bergmann  
Pfarrerin, Supervisorin DGSv/DGfP; Trainerin für Ethikberatung (AEM)  
Baierbrunnerstraße 103  
81379 München  
Tel.: (0176) 24 26 97 42  
dbergmann@diakonie-muc-obb.de  
www.hilfe-im-alter.de

Stand: Juli 2022