BARBARA BENOIT · SABINE HERRENBRÜCK · CHRISTOPH SASSENBERG

Multireligiös, multiperspektivisch, multiprofessionell

Evangelische Kindertagesstätten und ihr Auftrag

Die Vielfalt der Religionen spiegelt sich auch in Teams evangelischer Kindertageseinrichtungen wider. Der lebendige interkulturelle Dialog ist Teil des evangelischen Profils. Von den Erfahrungen hierzu schreiben aus dem Zentrum Bildung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau die Leiterin des Fachbereiches Kindertagesstätten, die Fachberaterin für Religionspädagogik und der juristische Referent der Abteilung.

Evangelische Kindertagesstätten sind ein Spiegel der Gesellschaft. Veränderungen – sei es in der Lebensführung von Familien oder auch in Haltungen gegenüber dem Aufwachsen von Kindern – begegnen pädagogischen Fachkräften in Kitas häufig früher als in anderen gesellschaftlichen Institutionen. Alles, was Kinder und ihre Familien an Erfahrungen, Lebensweisen, Kulturen und religiöser Praxis leben, bringen sie auch in die Kita mit.

Umgang mit Heterogenität in evangelischen Kitas

Viele evangelische Kitas haben eine besondere Expertise im Umgang mit Heterogenität entwickelt. Das mag zunächst verwundern, weil sie ja einen konfessionellen Schwerpunkt durch ihre Verwurzelung im evangelischen Glauben haben und Teil einer evangelischen Kirchengemeinde sind. Auf den zweiten Blick ist es aber gerade diese Positionierung, die die Aufmerksamkeit für die Verschiedenheit und Individualität des einzelnen Kindes schärft und sich für eine echte Begegnung öffnet: Evangelische Identität geht davon aus, dass einzelne Menschen eine individuelle Beziehung zu Gott haben und Gott deshalb auch unterschiedlich wahrnehmen. Sich im „geschwisterlichen Gespräch" darüber auszutauschen, wie die einzelnen sich selbst, die Mitwelt und Gott verstehen, ist grundlegend für evangelische Kirchengemeinden und wird als Bereicherung des eigenen Glaubens gesehen, selbst wenn man mit dem anderen nicht alles teilt. Glauben ist im evangelischen Selbstverständnis immer schon dialogisch angelegt. Zur evangelischen Glaubenstradition gehört ebenso, in der Welt und für die Welt da zu sein. Die Welt ist hierbei nicht auf die eigene Religionsgemeinschaft beschränkt. Die Frage: Wer ist mein Nächster? wird im Gleichnis vom barmherzigen Samariter aus dem Lukasevangelium in deutlicher Weite beantwortet: Der Fremde, der in Not ist, der Fremde, der hilft, kann Nächster werden, so wie der Samaritaner im Gleichnis ein Ausländer ist und doch der einzige ist, der den Mann, der nach einem Überfall hilflos auf der Straße liegt, versorgt und in die nächste Herberge bringt, wo er gepflegt werden kann. Die Landsleute sind vorübergegangen.

Eine noch weitergehende Vorstellung entwickelt das Matthäusevangelium in einem anderen Gleichnis. Im Großen Weltgericht werden die Menschen eingeteilt in diejenigen, denen bestätigt wird: „Ich bin ein Fremder gewesen und ihr habt mich aufgenommen." Und diejenigen, die gesagt bekommen: „Und ihr habt mich nicht aufgenommen." Diejenigen auf der rechten Seite fragen: „Wann, Herr, haben wir das getan?" Die Antwort ist der Spitzensatz des Gleichnisses: „Was ihr einem meiner geringsten Brüder getan habt, das habt ihr mir getan." Im anderen Menschen, gerade auch im fremden Menschen, kann demnach der handelnde Christus selbst unerkannt begegnen. Ein evangelisches Selbstbewusstsein, das sich dieser Vorstellung bewusst ist, wird dem Fremden begegnen wollen und sich interkulturell und interreligiös öffnen. Diese selbstbewusste evangelische Öffnung hat ihre Grenze in der Begegnung mit Weltanschauungen, die andere abwerten und ausgrenzen. Gegen solche Abwertung und Ausgrenzung arbeitet die evangelische Kita genauso energisch, wie sie sich für die Vielfalt der Religionen und Kulturen öffnet.

Kirche mit Anderen

Eine evangelische Kita, die diese christliche Identität ernst nimmt, wird nicht für sich binnen-kirchlich bleiben. Sie wird ebenfalls nicht in die Falle tappen, kulturelle und religiöse Unterschiede aus der Einrich-

AUF EINEN BLICK

Ein evangelisches Selbstbewusstsein setzt voraus, dass sich pädagogische Fachkräfte in evangelischen Kindertagesstätten für die Vielfalt der Religionen und Kulturen öffnen. Eine evangelische Einrichtung, die diese christliche Identität ernst nimmt, stärkt damit die individuelle religiöse Entwicklung des Kindes. Auch die multireligiöse Besetzung eines Teams ist hierbei von Belang und wird der Vielfalt der Familien in den Kindertagesstätten gerecht. Es geht um erweiternde Perspektiven und die Möglichkeiten eines lebendigen interkulturellen Dialogs, der vom Kita-Team aus gestaltet wird. Die Evangelische Kirche Hessen und Nassau hat anhand der ACK-Richtlinien seit 1995 ein ausgearbeitetes Konzept, welches bei Neueinstellungen Anwendung findet.

tung fernhalten zu wollen, sie einzuebnen und so zu tun, als ob religiöse und kulturelle Besonderheiten im Team und bei den Familien nicht existieren. Sie wird „Kirche mit Anderen" sein wollen. Im Zusammenleben (in Konvivenz) wird sie mit allen, die mitwirken wollen, handeln, nachdenken und auch feiern. Dabei wird sie selbst ihre Position vertreten und gleichzeitig der Vielfalt neugierig begegnen und ihr Raum geben. Mit Konvivenz ist das Zusammenleben von einander zunächst Fremden gemeint, die gegenseitig für das werben, was ihnen als „der Weg, die Wahrheit und das Leben" erscheint, und die miteinander auf der Suche sind.

Fachkräfte, die über Jahre hinweg biblische Geschichten erzählt, gestaltet und christliche Rituale gefeiert haben, beschreiben deutlich, wie diese Erfahrungen Kinder stärken können. Die Begleitung der individuellen religiösen Entwicklung des einzelnen Kindes ist für sie eine wertvolle Erfahrung. Die Fragen und Aussagen der Kinder sind für die Fachkräfte in ihrer Tiefe und Weisheit berührend. Den tragenden Aspekt des Glaubens können und wollen sie nicht ausblenden. Viele Eltern, gerade muslimische, aber auch Eltern, die sich selbst als nicht-religiös beschreiben, schätzen diese Möglichkeit für ihre Kinder, in der Kita von Gott zu erfahren und religiöse Rituale zu erleben, sie selbst zu erproben. Wichtig ist den Eltern dabei allerdings, dass ihre eigenen religiösen und kulturellen Vorstellungen nicht diskriminiert werden. Die Kinder können also offen erzählen und zeigen, wer sie sind, wie bei ihnen zu Hause gelebt und gefeiert wird und was sie selbst denken. Diese Arbeit ist alles andere als einfach. Vor allem in der Arbeit mit Eltern entdecken Fachkräfte manche Grenze.

Muslimische Fachkräfte in evangelischen Kitas

Erste Einstellungen von muslimischen Fachkräften gab es in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) spätestens in den 1990-er Jahren. Die erste Generation der Gastarbeiterkinder, die eine evangelische Kita schon selbst erlebt hatten, war erwachsen geworden und einige hatten den Beruf Erzieher/in gewählt. Für ihr Anerkennungsjahr bewarben sie sich in der evangelischen Kita, die sie noch aus ihrer eigenen Kita-Zeit kannten. Nach guten Erfahrungen im Anerkennungsjahr gab es immer wieder Träger, die diese pädagogischen Fachkräfte einstellen wollten, nicht zuletzt auch aufgrund der Erfahrung, dass diese eine neue, hilfreiche Perspektive ins Team einbringen konnten:

- Sie konnten bestimmte Verhaltensweisen von türkischstämmigen und / oder muslimischen Eltern erklären: „Warum kam von denen niemand zu dem Elternabend?" – „Es ist Ramadan. Das heißt, jeden Abend nach Sonnenuntergang wird gemeinsam gegessen, im Familienkreis. Da geht man nicht weg."
- Sie konnten auf Verhaltensweisen und Aussagen von Kindern anders eingehen: „Warum will Isa die Hände nicht falten?" – „Im Islam gibt es auch ein Tischgebet, dabei werden die Hände aber erhoben. Er macht es so, wie er es von zu Hause kennt."
- Sie konnten Konfliktlinien zwischen Eltern verstehen. „Sie sind zwar alle aus der Türkei, aber trotzdem verschieden. Die einen sind westlicher orientiert, die anderen traditioneller. Die Eltern von Devrim sind Aleviten und nochmal anders, und die Mahabadis kommen aus dem Iran. Sie sind gar keine Türken – sie besuchen auch eine andere Moschee, die shiitische. – Die Türkei ist ein großes Land, mit vielen verschiedenen Kulturen und der Islam eine weltweit verbreitete Religion mit vielen verschiedenen Ausprägungen."
- Sie stellten Kontakte zu wichtigen muslimischen Akteuren her: „Wenn wir die Moschee besuchen wollen, ist es einfacher, wenn wir uns an den Gemeindevorsteher und seine Frau wenden. Der Imam ist wieder zurück in die Türkei gerufen worden und der neue spricht leider noch so gut wie gar kein Deutsch. Der Gemeindevorsteher kann den Kindern aber auch alles gut erklären und geht auch gut auf die Kinder ein, lässt sie ihre Fragen stellen und nimmt sich Zeit."

- In Teamdiskussionen wirkte die Positionierung der muslimischen Fachkräfte wie ein Katalysator: Die anderen fühlten sich herausgefordert ebenfalls Stellung zu beziehen und ihr christliches Selbstverständnis zu den unterschiedlichsten Situationen zu formulieren. Gemeinsam eine Haltung zu entwickeln machte Teams sprachfähig.

Die Debatte um die Kirchenzugehörigkeit von Mitarbeitenden in Kitas

Die Träger, die gute Erfahrungen mit Erzieherinnen muslimischen Glaubens gemacht hatten, wollten Rechtsicherheit für sich und ihre muslimischen Mitarbeitenden. Ein Antrag in der Synode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) löste von 1993 bis 1995 eine breite Debatte aus und endete im März 1995 als Beschluss einer über das „Erfordernis der Kirchenzugehörigkeit bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern". Die beschlossene Richtlinie besagte:

„Voraussetzung zur Einstellung als Mitarbeiterin/als Mitarbeiter der EKHN ist die Mitgliedschaft in der EKHN oder in einer der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) oder der Konferenz Europäischer Kirchen (KEK) oder des ökumenischen Rates der Kirchen (ÖRK) angehörigen Kirche.

Davon kann nur abgewichen werden,

1. wenn trotz angemessener Bemühungen keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber gefunden werden können;
2. wenn die Besetzung erforderlich ist, um den Dienst in angemessener Weise fortführen zu können;
3. wenn die vorgesehene Bewerberin oder der Bewerber auch die persönliche Eignung für den Dienst aufweist;
4. wenn sie oder er verbindlich erklärt, in ihrem/seinem Dienst das Christentum und seine Grundüberzeugungen, wie sie in der Ordnung der EKHN festgehalten sind, zu achten."

In „begründeten Ausnahmen" gab es nun die Möglichkeit Bewerberinnen und Bewerber einzustellen, die nicht einer ACK Kirche angehörten. Also auch muslimische Fachkräfte. In Rheinland Pfalz gestaltete sich die Lage etwas einfacher, da per Landesgesetz „interkulturelle Fachkräfte" in Kitas eingesetzt werden konnten, die einen hohen Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund aufweisen.

Dennoch zeigte sich die Praxis zunehmend unzufrieden mit der Situation. Deshalb hat die Synode im November 2009 das Kirchengesetz über das Erfordernis der Kirchenzugehörigkeit bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Einstellungsgesetz – EinstG) beschlossen. Dieses sieht nun vor, dass von einer Kirchenzugehörigkeit abgesehen werden kann, wenn die zu besetzende Stelle aufgrund ihrer spezifischen Konzeption auch der Arbeit mit Menschen anderer Religionen dient und es für diese Arbeit erforderlich ist, die Stelle mit einer Person anderer Religionszugehörigkeit zu besetzen.

Darüber hinaus ist Voraussetzung, dass die Bewerberin oder der Bewerber auch die persönliche Eignung für den Dienst aufweist und verbindlich erklärt, in ihrem oder seinem Dienst das Christentum und seine Grundüberzeugung zu achten, wie sie in der Ordnung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau festgehalten sind.

Ging es 1995 in der Debatte sehr deutlich um die Gruppe der muslimischen Mitarbeiter, ist die Gesellschaft und sind die Kitas mittlerweile vielfältiger geworden und ebenso die Bedarfe. Heute geht es grundlegend um die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die formell keine Mitglieder der Kirche sind, aber mitarbeiten wollen und die Arbeit der Kirche und ihre Vorstellungen achten.

Eine solches Einstellungsverfahren beginnt idealerweise schon vor der Stellenausschreibung mit der Erarbeitung einer Konzeption, in der die interkulturelle und interreligiöse Arbeit der Kita deutlich wird. Im Vorstellungsgespräch wird sowohl auf den kirchlichen Charakter der Einrichtung als auch auf die Begleitung der religiösen Bildung der Kinder eingegangen und auch erfragt, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bereit ist, eine Erklärung zu unterzeichnen, dass sie oder er das Christentum und seine Grundüberzeugungen achtet, wie sie in der Ordnung der EKHN festgehalten sind. Der Kirchenvorstand entscheidet sich für eine Person, und mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages gehört diese Erklärung mit zu den Unterlagen, ebenso wie die spezifisch interreligiöse Konzeption.

Mulitperspektivität versus Multiprofessionalität

Die Mitarbeitenden, die keiner ACK Kirche gehören, betonen selbst oft, dass sie primär pädagogische Fachkräfte im Team sind, wie alle anderen. Diese Haltung ist grundlegend für multiperspektivisch arbeitende Teams, bei denen die Teammitglieder als pädagogische Fachkräfte gemeinsam den gleichen Auftrag haben, nämlich: Kinder, die in einer vielfältigen Gesellschaft aufwachsen, in der Bildung zu begleiten, zu erziehen, zu betreuen und dabei mit den Familien zusammenzuarbeiten. Bei der Umsetzung dieser gemeinsamen Aufgabe bringen die einzelnen aber ihren eigenen Blickwinkel, ihre Begabungen und ihre biografisch erworbenen Fähigkeiten, Kenntnisse und ihre Religiosität ein. Dabei handelt es sich um wertvolle Beiträge zur Multiperspektivität, nicht jedoch um Multiprofessionalität. Multiprofessionell wäre ein Team, in dem unterschiedliche Berufsgruppen zum Tragen kommen. Anerkannte Fachkräfte für

Alle pädagogischen Fachkräfte in der Kita sind in der Lage, aus unterschiedlichen Blickwinkeln auf Vielfalt einzugehen.

Kindertagesstätten sind grundständig pädagogisch qualifiziert, somit muss die Kindertagesstätte als professionshomogen gesehen werden. Die Religionszugehörigkeit ist kein Kriterium der Professionalität von pädagogischen Fachkräften, genauso wenig wie die Fähigkeit zu singen oder Fußball spielen zu können. Sie gehört zu den Facetten einer Person, die diese in ihr berufliches Handeln mit einbringt. Diese Facetten führen im pädagogischen Handeln zu einer Mehrperspektivität der Arbeit im Hinblick auf die Vielfalt in der Kindertagesstätte. Dies bedeutet aber nicht, dass die Erzieherin mit muslimischer Religionszugehörigkeit ausschließlich für die Zusammenarbeit mit muslimischen Eltern oder Kindern zuständig ist. Alle pädagogischen Fachkräfte in der Kindertagesstätte sind aufgrund ihrer pädagogischen Qualifikation in der Lage, aus unterschiedlichen Blickwinkeln auf Vielfalt einzugehen.

Multiprofessionalität wäre realisiert, wenn über die Erweiterung der ACK-Klausel Fachkräfte anderer Professionen eingestellt würden. Islamwissenschaftler/innen, Theolog/innen, interkulturelle Trainer/innen und Kulturanthropolog/innen bringen über Veröffentlichungen und Fortbildungen erweiternde Perspektiven in die Arbeit ein, die auch die tägliche Arbeit der Kitas bereichern. Ihre Einstellung scheitert in vielen Fällen an den Fachkräfteparagraphen der Länder, die eine echte Multiprofessionalität im Hinblick auf gesellschaftliche Vielfältigkeit nicht ermöglichen. ■

Literatur

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau; Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck, Diakonie Hessen (Hg.): Vielfalt und interkulturelle Öffnung in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen, Kassel 2014

Fachbereich Kindertagesstätten im Zentrum Bildung der EKHN: Religionen in der Kita. Impulse zum Zusammenleben in religiöser Vielfalt. Stuttgart 2014

FR Interview mit Kirchenpräsident Volker Jung vom 27.5.2013: „Kopftuch nicht ausgeschlossen"

Schweitzer, Friedrich; Edelbrock, Anke; Biesinger, Albert (Hg.) (2011): Interreligiöse und Interkulturelle Bildung in der Kita. Eine Repräsentativbefragung von Erzieherinnen in Deutschland – interdisziplinäre, interreligiöse und internationale Perspektiven. Münster

TPS-Interview „Es geht erst einmal um das Fachliche". Muslimische Erzieher/innen im Kinder- und Familienzentrum Frankfurt-Fechenheim. In: TPS 9/2012, Islam in der Kita

Foto: Hartmut W. Schmidt