



Deutsche
Islam
Konferenz

Religionssensible soziale Dienstleistungen von und für Muslime

Ein Überblick aus Kommunen und den Mitgliedsorganisationen
der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege
(BAGFW)





EINLEITENDE BEMERKUNG ZU BEIDEN ERHEBUNGEN

4

BEISPIELE GUTER PRAXIS VON RELIGIONS- SENSIBLEN SOZIALEN DIENSTLEISTUNGEN VON UND FÜR MUSLIMINNEN UND MUSLIMEN IN DEN KOMMUNALEN GEBIETSKÖRPERSCHAFTEN

12

Landeshauptstadt München | Stelle für
interkulturelle Arbeit **12**

Antje Herbst, Uschi Sorg

Stadt Essen | Fachbereich Interkulturelle Orientierung |
Kommunales Integrationszentrum **22**

Dr. Helmuth Schweitzer

Landeshauptstadt Stuttgart | Abteilung Integration **34**

Gari Pavkovic

Landkreis Böblingen | Stabsstelle Sozialplanung und
Controlling, Altenhilfefachberatung **42**

Elisabeth Martin (Sozialplanung), Birgit Gehring (Altenhilfefachberaterin)

Stadt Heilbronn | Stabsstelle Partizipation und
Integration **56**

Roswitha Keicher

Landkreis Osnabrück | Integrationsbeauftragter
des Landkreises Osnabrück **64**

Werner Hülsmann



ÜBERBLICK ÜBER RELIGIONSSENSIBLE SOZIALE DIENSTLEISTUNGEN FÜR MUSLIMINNEN UND MUSLIME IN DEN ORGANISATIONEN DER BUN- DESARBEITSGEMEINSCHAFT DER FREIEN WOHL- FAHRTSPFLEGE (BAGFW)

72

Arbeiterwohlfahrt Bundesverband	74
Deutscher Caritasverband	86
Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband	122
Deutsches Rotes Kreuz	142
Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband	154
Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland	182



ANHANG

185

Fragebogen

„Überblick über religionssensible soziale Dienstleistungen für Musliminnen und Muslime in den Organisationen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW)	185
---	-----



Deutsche Islam Konferenz - Fachtagung Wohlfahrtspflege

Berlin, 13./14. Januar 2015

Die Deutsche Islam Konferenz (DIK) wurde am 27. September 2006 ins Leben gerufen. Erstmals wurde damit ein gesamtstaatlicher Rahmen für den Dialog zwischen dem deutschen Staat und Muslimen in Deutschland geschaffen, um die religionsrechtliche und gesellschaftliche Integration von Muslimen in Deutschland zu fördern. In der aktuellen Legislaturperiode beschäftigt sich die DIK vor allem mit zwei Themen: Wohlfahrtspflege als Thema der gesellschaftlichen Teilhabe und ab 2016 mit Seelsorge als Thema der Religionsausübung und religionsrechtlichen Teilhabe.

Einleitende Bemerkung zu beiden Erhebungen

Die Deutsche Islam Konferenz (DIK) widmet sich in der aktuellen Legislaturperiode dem Thema Wohlfahrtspflege – einem zentralen Feld der Kooperation zwischen Religionsgemeinschaften und Staat beziehungsweise öffentlicher Hand.¹ Zum Beginn des Jahres 2014 einigten sich die Beteiligten gemeinsam auf die Arbeitsbereiche Kinder- und Jugendhilfe sowie Altenhilfe, da hier zunächst der größte Handlungsbedarf gesehen wird.

Die DIK hat fünf Handlungsfelder² festgelegt, zu denen unter anderem Würdigung und Abbau von Vorurteilen sowie Information und Beratung gehören. Ein Beitrag dazu ist die vorliegende exemplarische Sammlung von Beispielen guter Praxis in sechs Kommunen (vier Städte und zwei Landkreise) sowie der Überblick über die Berücksichtigung von Musliminnen und Muslimen in den Angeboten und Strukturen der Spitzenverbände der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW).

BEISPIELE GUTER PRAXIS VON RELIGIONS-SENSIBLEN SOZIALEN DIENSTLEISTUNGEN VON UND FÜR MUSLIMINNEN UND MUSLIME IN DEN KOMMUNALEN GEBIETSKÖRPERSCHAFTEN

Auf Anregung der kommunalen Spitzenverbände ergänzt diese Sammlung die Studie zu den sozialen Dienstleistungen in religiösen Dachverbänden in der DIK und die Befragung der BAGFW. Die vorliegenden Beiträge werfen ein Schlaglicht auf Leitbilder und gute Praxis vor Ort. Dabei berücksichtigt sie die kommunale Vielfalt. Aufgrund der hohen Zahl an kommunalen Gebietskörperschaften einigte man sich auf eine exemplarische Darstellung. Die Befragung erfolgte in Kooperation zwischen kommunalen Spitzenverbänden und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Aus der Fülle der übermittelten Beispiele wurden mehrere Beiträge exemplarisch ausgewählt. Die sodann erfolgten Darstellungen wurden von den jeweiligen Kommunen verfasst.

1. Gemeinsames Programm zur Fortführung der Deutschen Islam Konferenz in der 18. Legislaturperiode: Für einen Dialog auf Augenhöhe.
2. Handlungsfelder der DIK zur Wohlfahrtspflege, im Einzelnen: Würdigung und Abbau von Vorurteilen; Information und Beratung; Kooperation und Teilhabe; Ehrenamt, Hauptamt, Qualifikation; Finanzierung.

Schwerpunkte Kinder- und Jugendhilfe und Altenhilfe

Die Kinder- und Jugendhilfe³ ist durch die Vielfalt von Trägern unterschiedlicher Wertorientierungen und die Vielfalt von Inhalten, Methoden und Arbeitsformen gekennzeichnet. Daher sind die Kommunen als öffentliche Träger der Jugendhilfe gesetzlich dazu angehalten, mit freien Trägern der Jugendhilfe partnerschaftlich zu kooperieren. Zugleich sind sie für die Anerkennung der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe zuständig. Zu diesen gehören unter anderem Träger aus den Religionsgemeinschaften oder Mitgliedsorganisationen der Wohlfahrtsverbände. So bestehen vor Ort verschiedene Felder, in denen der Austausch zwischen Kommune und muslimischen Organisationen erfolgt. Die vorliegende Publikation zeigt, welche Schritte gegangen wurden, um die Teilhabe muslimischer Organisationen an der Kinder- und Jugendhilfe zu ermöglichen und somit adäquate religionssensible Angebote im Sinne des SGB VIII zu schaffen.

Die Altenhilfe⁴ umfasst offene und weniger streng normierte Schritte mit dem Ziel, Schwierigkeiten, die durch das Alter entstehen, zu verhüten, überwinden oder mildern und alten Menschen die Möglichkeit zu erhalten, am Leben in der Gemeinschaft teilzunehmen. Hier gibt es zum Beispiel ehrenamtliche Besuchsdienste, die in Kooperation zwischen kommunalen Fachstellen und muslimischen Vereinen in religiöser und sprachlicher Hinsicht zielgruppengerechte Hilfe leisten. Zugleich können Kommunen zur besseren Wahrnehmung der Bedürfnisse muslimischer Menschen in der Pflege beitragen, um dort religionssensible und attraktive Bedingungen zu schaffen. Wohnbereiche für Musliminnen und Muslime, Gebetsräume, geschlechtsspezifische Pflege oder Beschäftigung muslimischen Personals sind einige Maßnahmen, die durch die hier aufgeführten Kommunen angestoßen worden sind.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:

Städte und Landkreise sind hinsichtlich demographischer Zusammensetzung, finanzieller Ausstattung und handlungsweisender

3 Sozialgesetzbuch Achtes Buch (SGB VIII) Kinder- und Jugendhilfe.

4 SGB XII Sozialhilfe.

Leitbilder sehr heterogen. Unbeschadet dessen lassen sich folgende Erfolgsfaktoren generalisieren: Gegenseitiger Wille zu Zusammenarbeit auf Augenhöhe, kontinuierlicher vertrauensvoller Austausch sowie die breite Beteiligung von Akteuren aus Kommune, muslimischen Organisationen, den Wohlfahrtsorganisationen und anderweitigen Expertinnen und Experten.

Große Kooperationsbereitschaft auf beiden Seiten

Vor Ort bestehen große Bereitschaft und Engagement seitens kommunaler Vertreterinnen und Vertreter und muslimischer Akteure, um gemeinsam adäquate soziale Dienstleistungen zu entwickeln und zu unterstützen.

Regelmäßigen Austausch fest verankern

Ob an kontinuierlich tagenden Runden Tischen oder durch themen- und projektbezogene Arbeitskreise der jeweilig zuständigen kommunalen Fachbereiche, wichtig ist die Regelmäßigkeit des Austauschs. Es ist jedoch erkennbar, dass sowohl auf kommunaler als auch auf muslimischer Seite die erfolgreiche Kooperation häufig an Einzelpersonen geknüpft ist – fallen sie aus, gehen Netzwerke, Wissen und Kompetenzen verloren. Teilhabe an Regelstrukturen kann hier Abhilfe schaffen.

Vielfältige Themen auch über Wohlfahrtspflege hinaus

Die Themenpalette der Kooperationen ist breit und von Bedarfen vor Ort geprägt. So existieren zielgruppengerechte Lösungen im Bereich der Altenhilfe und Pflege genauso wie im Feld der Kinder- und Jugendarbeit. Darüber hinaus werden Fragen bearbeitet, die nicht im Bereich der Wohlfahrtspflege zu verorten sind, wie beispielsweise Bestattungswesen oder Bildung. Sie finden in diesem Überblick auch Erwähnung, da sie gleichfalls zu mehr Partizipation der muslimischen Bevölkerung an kommunalen Angeboten beitragen.

„Nebeneffekte“ interkulturelle Sensibilisierung und bürgerschaftliches Engagement

Die breite Beteiligung muslimischer Akteure auf kommunaler Ebene hat neben Erfolgen bei den jeweilig spezifischen Themensetzungen den Effekt, die Verwaltung für die Bedingungen einer multireligiösen und vielfältigen Gesellschaft zu sensibilisieren. Zugleich erweitert sie den Kreis bürgerschaftlich Engagierter und verlässlicher Ansprechpartner in der muslimischen Community.

Wahrnehmung von Muslimen im Migrationskontext

Im Unterschied zum Selbstverständnis islamischer Verbände auf Bundesebene, die sich als Religionsgemeinschaften betrachten, werden muslimische Akteure in den Kommunen überwiegend im Migrationskontext wahrgenommen. So bezogen sich beispielsweise viele von den Kommunen übermittelte Leitbilder allgemein auf Migrantinnen und Migranten, differenzierten also nicht nach der Religion.

Kommunale Vielfalt bringt vielseitige Lösungen hervor

Wohlfahrtspflege geschieht vor Ort – dort entstehen Bedarfe und dort werden passende Lösungen und Angebote entwickelt. Dieser Grundsatz, dass Wohlfahrtspflege nicht von höherer Ebene herab gestaltet wird, sondern in erster Linie aus lokalen Bedingungen heraus erwächst, wird nirgends so deutlich wie in den Kommunen. Die hier vorgelegten Beiträge stehen stellvertretend für die positiven Ergebnisse, die kommunales Handeln im Sinne der Sozialgesetzgebung bewirken kann.

ÜBERBLICK ÜBER RELIGIONSSENSIBLE SOZIALE DIENSTLEISTUNGEN FÜR MUSLIMIN- NEN UND MUSLIME IN DEN ORGANISATIONEN DER BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE

Um das Bild über religionssensible Dienstleistungen zu vervollständigen, wurde die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) gebeten, ebenfalls darzustellen, wie sie auf die Bedarfe von Musliminnen und Muslimen in Deutschland eingeht.

Die schwerpunktmäßig in der DIK behandelten Themen Kinder- und Jugendhilfe sowie Altenhilfe gehören zu den größten Arbeitsbereichen der BAGFW.⁵ Allein in der Jugendhilfe existieren mehr als 38.000 Einrichtungen, größtenteils in Form von Kindertageseinrichtungen, was über ein Drittel aller Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege ausmacht. Darauf folgt die Altenhilfe mit über 18.000 Einrichtungen. Bezüglich der Beschäftigten ist wiederum die Altenhilfe der stärkste Bereich, knapp 445.000 Personen sind hier angestellt. Die Jugendhilfe mit fast 363.000 steht an zweiter Stelle.

Ausgangsfrage in der DIK war daher, welche Herangehensweisen und Angebote bestehen, die zu stärkerer Berücksichtigung von Musliminnen und Muslimen in diesen umfangreichen Arbeitsbereichen führen. Aufgrund der ausdifferenzierten Strukturen der sechs Spitzenverbände und ihrer zahlreichen eigenständigen Mitgliedsorganisationen wurde es der BAGFW überlassen, dies selbstständig und exemplarisch darzustellen.

Der thematisch zuständige Fachausschuss für Migration und Integration der BAGFW, das Bundesministerium des Innern sowie das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge einigten sich auf folgende Schwerpunkte, die auf Bundes-, Landes- und Ortsebene dargestellt werden sollten:

5 Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.: Einrichtungen und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege Gesamtstatistik 2012.

- Konzepte oder Strategien zu besserer Teilhabe von Musliminnen und Muslimen
- Kooperationen mit muslimischen Organisationen oder Akteuren
- Spezielle Angebote auf Ortsebene von und für Musliminnen und Muslime
- Einbindung muslimischer Organisationen in die eigenen Strukturen
- Möglichkeit und Häufigkeit der Beschäftigung muslimischen Personals
- Nutzung bestehender Angebote durch Musliminnen und Muslime⁶

Wichtigste Ergebnisse:

Je nach Verband und örtlichen Gegebenheiten machen Musliminnen und Muslime bereits einen bedeutenden Teil der Nutzerinnen und Nutzer der Angebote der Wohlfahrtspflege aus. Entsprechend erfolgt die Anpassung dieser Angebote, die in der Regel nicht zentral gesteuert, sondern eine pragmatische Reaktion auf die demographischen Verhältnisse vor Ort ist.

In vielen Regionen ist die Nutzung von Kindertagesstätten durch muslimische Kinder Alltag, was sich beispielsweise im Speiseangebot niederschlägt. In der Altenhilfe und Pflege existieren noch wenige Angebote, die die Bedarfe von Musliminnen und Muslimen in besonderer Form berücksichtigen. Es gibt jedoch stationäre Einrichtungen, die durch spezielle Wohnbereiche, Beachtung von Speisevorschriften oder die Beschäftigung muslimischen Personals über die herkömmlichen Ansätze der interkulturellen Öffnung hinausgehen.

6 Vollständiger Fragebogen im Anhang

Muslimische Mitgliedsorganisationen sind bereits Teil der Strukturen der freien Wohlfahrtspflege, auch muslimisches Personal wird beschäftigt. Hier unterscheiden sich jedoch die Verbände hinsichtlich ihrer Mitgliedschaftsregelungen sowie Beschäftigungsordnungen, weshalb von vornherein verschieden ausgeprägte Möglichkeiten für Partizipation auf dieser Ebene bestehen.

Berücksichtigung verschiedenster Lebenslagen und Bedürfnisse

Die sechs Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege sind religiös und weltanschaulich unterschiedlich verankert. Sie verbindet die Sorge für alle Menschen, die Hilfe benötigen. Ihre zahlreichen Angebote erreichen breite Teile der Bevölkerung und müssen daher unterschiedliche Lebenslagen und Bedarfe berücksichtigen. Dies fortwährend zu gewährleisten, ist ein Anspruch der Spitzenverbände der BAGFW, der sich im Leitsatz ausdrückt „Wir sind für Menschen da – unabhängig von ihrer Herkunft, Religion und Weltanschauung“.⁷ Der vorliegende Überblick zeigt Ansätze, wie dies mit Blick auf Musliminnen und Muslime in Deutschland bisher geschieht.

7 Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.: Jahresbericht 2014. 2015, S. 8.



Landeshauptstadt München | Stelle für interkulturelle Arbeit

ANTJE HERBST, USCHI SORG

DIE EINRICHTUNG EINES WOHNBEREICHS FÜR MUSLIMISCHE MENSCHEN IM PFLEGEHEIM ALS ERGEBNIS LANGFRISTIGER KOOPERATION ZWISCHEN MUSLIMISCHER GEMEINDE UND KOMMUNE

1. VERANKERUNG VON CHANCENGLEICHHEIT UND TEILHABE IN LEITBILDERN

Die Strategie für die städtische Integrationspolitik ist umfassend beschrieben im interkulturellen Integrationskonzept der Landeshauptstadt München¹. Dieses wurde 2008 einstimmig vom Stadtrat beschlossen. Das Konzept basiert auf einer Vision und formuliert unter anderem diese Grundsätze:

Die Landeshauptstadt München setzt zum einen auf interkulturelle Öffnung, d. h. allen Bürgerinnen und Bürgern einen gleichberechtigten Zugang zu allen Leistungen und Dienstleistungen zu gewähren und Partizipation zu ermöglichen. Zusätzlich werden zielgruppenspezifische Angebote entwickelt. Hierbei muss berücksichtigt werden, dass sich die Unterschiede, aufgrund derer Benachteiligung stattfinden, überschneiden können (wie Geschlecht, Herkunft, Religion, sexuelle Identität). Darüber hinaus ist es elementar, dass es nicht nur darum geht, Unterschiede zu beachten, sondern gleichfalls, Diskriminierung in den Blick zu nehmen. Eine aktive Antidiskriminierungs- und Antirassismussarbeit ist von großer Bedeutung, da antimuslimischer Rassismus ein präsenes Thema ist. Dazu gehört, die Themen Macht, Mehrheit und Minderheit sowie Diskriminierung anzusprechen, wahrzunehmen, und zu bearbeiten. Auch in der Stadtentwicklungsplanung (Perspektive München) sind die zentralen Querschnittsaufgaben verankert:

„München anerkennt und berücksichtigt die vielfältigen Lebensweisen, Bedürfnisse und Fähigkeiten seiner Bürgerinnen und Bürger. Die Stadt setzt auf Gender Mainstreaming, Inklusion, interkulturelle Orientierung und Öffnung sowie aktive Antidiskriminierungs- und Antirassismussarbeit.“²

1 http://www.muenchen.info/soz/pub/pdf/241_int_konzept_grundsatz.pdf

2 <http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Referat-fuer-Stadtplanung-und-Bauordnung/Stadtentwicklung/Perspektive-Muenchen/Strategische-Leitlinien.html>

Wie das interkulturelle Integrationskonzept und die Perspektive München zeigen, verfolgt die Landeshauptstadt München einen umfassenden Ansatz. In diesem Kontext werden daher auch der Zugang von Musliminnen und Muslimen zu den Dienstleistungen der Stadtverwaltung in den Blick genommen, die Möglichkeiten der muslimischen Vereine zu Partizipation verbessert sowie zielgruppenspezifische Angebote entwickelt.

Exemplarisch wird im Folgenden (Ziffer 2) ein Beispiel für die Entwicklung eines zielgruppenspezifischen Angebots (interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege) dargestellt. Ferner werden Möglichkeiten zur Partizipation und gesellschaftlicher Teilhabe skizziert (Ziffer 3).

2. UMSETZUNG IN DER INTERKULTURELLEN ÖFFNUNG DER LANGZEITPFLEGE FÜR MUSLIME

Rahmenkonzeption 2014-2020 zur Interkulturellen Öffnung der Langzeitpflege³

Die Leiterin des Sozialreferates, Vertreterinnen und Vertreter des Münchner Stadtrats, von Trägern der Münchner Altenhilfe, Einrichtungseleitungen sowie jeweils eine Vertretung des Runden Tisch Muslime und von MünchenKompetenz e. V. besuchten im Rahmen einer Studienreise interkulturell geöffnete vollstationäre Pflegeeinrichtungen in Frankfurt und Duisburg. Die dort gesammelten positiven Eindrücke und Erfahrungen veranlassten den Münchner Stadtrat, ein Projekt zur interkulturellen Öffnung der Langzeitpflege zu finanzieren.

Die gemeinsam mit Fachstellen und (neben anderen) muslimischer Community entwickelte Konzeption umfasst drei Bausteine:

- Die Projektförderung für fünf vollstationäre Pflegeeinrichtungen mit dem Ziel, verschiedene Best-Practice-Modelle für die Pflegelandschaft in München innerhalb von fünf Jahren zu entwickeln. Die kommunale Tochtergesellschaft MÜNCHEN-STIFT GmbH sowie weitere vier Heimträger engagieren sich

3 http://ris03.muenchen.de/RII/RII/ris_vorlagen_dokumente.jsp?risid=311774

hier mit jeweils ein bis drei Einrichtungen. Bezuschusst wird jeweils eine halbe Personalstelle, Kosten für Fortbildungen und Umbaumaßnahmen.

- Ein Fortbildungs- und Schulungsprogramm für Mitarbeitende der ambulanten, teilstationären und vollstationären Langzeitpflege, um Fachwissen in kultursensibler Pflege und interkultureller Öffnung zu vermitteln und erste Umsetzungsschritte zu erarbeiten.
- Die Information der muslimischen und anderer Communities zu Leistungen der Altenhilfe und Pflege, um bestehende Angebote sowie Finanzierungsmöglichkeiten (z.B. SGB V, SGB XI, SGB XII) bekannter zu machen und um Informationen über zukünftige Bedarfe und Wünsche der pflegebedürftigen Menschen mit Migrationshintergrund zu erhalten und geeignete Unterstützungsmöglichkeiten zu schaffen. Auch hier wird eine halbe Personalstelle gefördert.

Die Projektleitung obliegt der Kommune. Die Mitarbeitenden unterstützen sich regelmäßig in einem Arbeitsgremium. Der Projektbeirat besteht aus Vertretungen unter anderem muslimischer Communities, der Träger, Fachkräften der Wissenschaft und der Verwaltung und begleitet das gesamte Projekt. Veröffentlichungen für ältere Menschen und ihre Angehörigen mit Migrationshintergrund werden daraufhin überprüft, inwieweit sie allgemein verständlich sind und ob Übersetzungen sinnvoll sind.⁴

Die MÜNCHENSTIFT GmbH ist mit drei Einrichtungen am Modellprojekt beteiligt. Hierbei wurden unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Einen bildet das Hans-Sieber-Haus, in dem am 9. Juni 2015 ein Wohnbereich für Musliminnen und Muslime eröffnet wurde.

Wohnbereich für Musliminnen und Muslime im Hans-Sieber-Haus der MÜNCHENSTIFT GmbH

Der Leiter des Hans-Sieber-Hauses arbeitete zusammen mit einer Projektleitung an der Realisierung des Wohnbereichs für Musliminnen und Muslime. Einbezogen in die Planung wurden der

4 Mehr zum Projekt: http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Sozialreferat/Sozialamt/fachinformationen-pflege/ik_oeffnung_pflege_in_munehen.html

Münchner Muslimrat e.V., der DITIB-Moscheeverein im Stadtteil (Allach-Untermenzing), der Küchenchef, die Hauswirtschaftsleitung sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Pflegebereichs.

Die Eröffnungsfeier stieß – mit über 120 Gästen – auf großes Interesse. Die Vorsitzende des Ausländerbeirates, der Muslimrat e.V. und die Erziehungs- und Religionsbeauftragten des türkischen Konsulats würdigten die Veranstaltung mit einem Grußwort. Mit einem multireligiösen Gebet, das von Vertretern der christlichen, jüdischen und muslimischen Religionen gestaltet wurde, wurde der neuen Vielfalt in den Häusern Ausdruck verliehen.

Bei der Gestaltung der Räumlichkeiten verließ man sich auf die Unterstützung muslimischer Akteure. Den neu geschaffenen Gebetsraum entwarf Alen Jasarevic, der Architekt der Moschee in Penzberg. Neben dem Vorraum wurde ein kleiner, barrierefreier Raum für die rituellen Waschungen eingerichtet. Bei der rituellen Gestaltung des Gebetsraumes berieten der Münchner Muslimrat e.V. und der Moscheeverein aus dem Stadtteil. Ein Vertreter des Münchner Muslimrats e.V. schenkte dem Hans-Sieber-Haus spontan seine eigene Gebetskette und die Vertreter der DITIB Moschee in Allach überreichten bei der Eröffnungsfeier einen Koran. Die Einrichtung des Gebetsraumes war durch den Zuschuss der Landeshauptstadt München für den Umbau möglich.

Die Leiterin der Hauswirtschaft übernahm die Einrichtung des gemütlichen Teerraums mit Samowar und Shisha. Die Küche wurde umgerüstet und bietet jetzt auf der Grundlage von islamischen Speisevorschriften auch Halal-Kost an. Dazu wurde sowohl in der Küche ein gesonderter Bereich eingerichtet als auch ein extra Speisewagen verwendet. Die neue Bereicherung der Speisekarte kommt bei vielen der Bewohnerinnen und Bewohner gut an. Besonders beliebt ist Börek.

Überarbeitet werden soll das Leitsystem im Stockwerk des muslimischen Wohnbereichs. Bisher waren Koffer das Symbol, das an jeder Tür bei der Orientierung im Haus half, um festzustellen, in welchem Stockwerk man sich befindet. Da dieses Symbol von zugewanderten Menschen, die geblieben sind, als unpassend empfunden werden kann, soll es durch eine Rose ersetzt werden. Erweitert wurden das Fernsehprogramm und Zeitungsangebot. Es

gibt jetzt eine reiche Auswahl an TV-Sendern aus aller Welt und eine Auswahl internationaler Tagespresse.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden gefragt, wer im neu geschaffenen Wohnbereich für Musliminnen und Muslime arbeiten möchte. Gewonnen werden konnten auch zwei muslimische Altenpflegerinnen türkischer und marokkanischer Herkunft und entsprechender Sprachkompetenz.

Auch die Bewohnerinnen und Bewohner des Hauses werden für die Veränderungen gewonnen. So wurde beispielsweise gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern des Moscheevereins Allach das Zuckerfest, das Fest des Fastenbrechens, mit Baklava, Datteln und Wassermelone gefeiert. Da dies das Interesse der Bewohnerinnen und Bewohner an der Moschee im Stadtteil weckte, soll diese gemeinsam besucht werden. Als Zeichen des gegenseitigen Austauschs fand bald nach dem Zuckerfest ein Wiener Nachmittag mit Sachertorte und Kaffeehausmusik statt.

Begleitet wird die interkulturelle Öffnung der Häuser der MÜNCHENSTIFT GmbH durch interkulturelle Fortbildungen für Pflegekräfte, Pflegeüberleitungskräfte sowie Betreuungs- und Pflegeassistentinnen. Der Geschäftsführer tauscht sich regelmäßig mit den Hausleitungen der an der interkulturellen Öffnung beteiligten Heime, dem Personalrat und Bewohnervertretungen über den Stand der Umsetzung und die notwendigen weiteren Schritte aus. Aufgegriffen werden interkulturelle Fragestellungen auch in den einmal monatlich in der Wohnbereichsebene stattfindenden ethischen Fallbesprechungen. Darüber hinaus ist ein hauseigener Dolmetscherdienst geplant, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre mehrsprachigen Ressourcen einbringen können.

Deutlich wird: zur interkulturellen Öffnung der Langzeitpflege werden zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen benötigt. Zudem ist erforderlich, dass Träger und Heimleitung die interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege als Organisationsziel sehen. Dies bedeutet, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Bewohnerinnen und Bewohner aktiv in den umfangreichen Prozess, der sowohl Organisations- als auch Qualitäts- und Personalentwicklung ist, einbezogen werden müssen. Auch der regelmäßige und gute Kontakt zu externen Stakeholdern, wie zum Beispiel Moschee-

vereinen und Migrantenorganisationen muss dabei mitgedacht werden.

3. ZUSAMMENWIRKEN VON STADT, GREMIEN, PROJEKTEN UND MUSLIMEN

Ein Grundsatz des interkulturellen Integrationkonzepts verlangt, Vielfalt anzuerkennen und zu gestalten sowie politische Partizipation und gleichberechtigte Teilhabe am urbanen Leben zu ermöglichen. Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden das Zusammenwirken von Stadt, Gremien, Projekten und muslimischen Vereinen dargestellt, insbesondere das Gremium Runder Tisch der Muslime in München, der Muslimrat e.V. sowie das Projekt MünchenKompetenz. Daran anschließend werden ihre positiven Auswirkungen auf die Arbeit der Stadtverwaltung erläutert.

Runder Tisch der Muslime

2001 wurde in München die Einrichtung eines Runden Tisches „Muslime in München“ beschlossen. Bereits am 16.10.2001 lud der 3. Bürgermeister die muslimischen Organisationen in München zu einem Gespräch ein. Seit dieser Zeit tagt der Runde Tisch in der Regel mehrmals jährlich.

Derzeit wird der Runde Tisch vom Oberbürgermeister, Dieter Reiter, geleitet. Ziel ist (analog zu Bürgerinnen- und Bürgerversammlungen) Anliegen und Probleme mit dem Oberbürgermeister und der Verwaltung zu besprechen und gegebenenfalls gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Es ist ein Forum des Austausches über muslimisches Leben in München mit dem Ziel, die Teilhabe von Menschen muslimischen Glaubens in München und den Dialog unter den Bevölkerungsgruppen und mit der Stadtspitze zu ermöglichen.

Muslimrat e.V.

Der Muslimrat e.V. geht auf eine Initiative des ehemaligen 3. Bürgermeisters Hep Monatzeder aus dem Jahr 2001 zurück. Aus seinen Erfahrungen beim Runden Tisch Muslime bat er die unterschiedlichen muslimischen Gruppierungen, sich zu einer Art Interes-

sensgemeinschaft zusammenzuschließen. Damit sollte sowohl den Musliminnen und Muslimen als auch der Stadtverwaltung und der Stadtöffentlichkeit ein konkreter Ansprechpartner in weltanschaulichen Fragen zur Verfügung stehen.

In München leben Musliminnen und Muslime vielfältiger religiöser Prägungen, Traditionen und Herkunftssprachen. Sie alle eint, dass sie Bürgerinnen und Bürger dieser Stadt sind und als solche – ganz im Sinne des interkulturellen Integrationskonzeptes – gleichen Zugang zu allen Dienstleistungen der Verwaltung haben sollten. Gleichzeitig hat die Verwaltung ein großes Interesse daran, direkten Zugang zu muslimischen Vereinen zu erhalten, um einerseits gezielt zu informieren, andererseits aber auch um Informationen zu bekommen, die für die Arbeit in den Gemeinden, aber auch im Alltag, relevant sind. Dem Muslimrat e.V. kommt daher die zentrale Rolle eines Scharniers zwischen Stadtverwaltung und muslimischen Bürgerinnen und Bürgern dieser Stadt zu. Gemeinsam wird unter anderem an langfristigen Projekten (Bestattungswesen, Informationen zur Betreuung und Pflege alter muslimischer Menschen etc.) gearbeitet.

Die im Muslimrat vertretenen Gruppen gehen aktiv auf die Nachbarinnen und Nachbarn der jeweiligen Moscheegemeinden zu, wenn besonders zu Ramadanzeiten alle Institutionen eingeladen werden, die sich im Umkreis einer Moscheegemeinde befinden (wie zum Beispiel Schule, Polizei, benachbarte Kirchengemeinden). Für die Münchnerinnen und Münchner muslimischen Glaubens ist der Muslimrat oft erster Ansprechpartner in vielen Fragen des alltäglichen Lebens. Durch die engen Kontakte zwischen Stadt und Muslimrat kann der Rat dann an die entsprechenden Fachstellen in der Verwaltung verweisen.

Seit Bestehen des Vereins arbeitet die Stelle für interkulturelle Arbeit eng mit dem Muslimrat zusammen. Diese Zusammenarbeit äußert sich auch in Form zahlreicher Veranstaltungskooperationen. So fand unter anderem die Veranstaltungsreihe: „Vielfalt ist machbar“ statt, in der zwischen Juli und Dezember beispielsweise Veranstaltungen zu Themen wie „Was das Land im Innersten zusammenhält – auf der Suche nach einer gemeinsamen Identität in der Einwanderungsgesellschaft“ angeboten wurden.

Als städtische Verwaltung in einem religionsneutralen Staat geht es der Landeshauptstadt München nicht darum, sich in theologischen Debatten zu positionieren. Gleichwohl sind viele Fragen des alltäglichen Lebens auch in unserer Gesellschaft durch religiöses Brauchtum geprägt.

Die Möglichkeiten für islamische Bestattungen, der Einsatz von Seelsorgerinnen und Seelsorgern in Krankenhäusern, Seelsorge bei Katastrophenfällen, die Organisation des Religionsunterrichtes, Einladungen und gute Wünsche zu hohen christlichen, jüdischen oder muslimischen Festtagen (schon seit über zehn Jahren erscheint das Ramadangußwort des Oberbürgermeisters zum Ende des muslimischen Fastenmonats) sind selbstverständliche Bestandteile des Alltags.

Mit der Förderung des Muslimrats erhält das Verhältnis der Stadt zu ihren religiösen Gruppen ein weiteres Stück Normalität. Der Kontakt zu den im Muslimrat organisierten muslimischen Gemeinden ist die zentrale Möglichkeit für die Stadt, einen großen Teil ihrer muslimischen Bevölkerung über institutionalisierte Strukturen zu erreichen.

Modellprojekt MünchenKompetenz

Im Rahmen einer Veranstaltungsreihe wurde das bundesweit beachtete und vielfach übernommene Modellprojekt: „München-Kompetenz – kommunale Kompetenz für Imame und Muslimische Seelsorgerinnen und Seelsorger“ entwickelt.

Im Projekt MünchenKompetenz (Dezember 2008 - Juni 2009) ging es nicht um theologische Fragen, sondern um lebenspraktisches „Verweisswissen“ für Imame und muslimische Seelsorgerinnen und Seelsorger. In der Reihe, die Dr. Margret Spohn von der Stelle für interkulturelle Arbeit gemeinsam mit dem Muslimrat e.V. konzipierte, erhielten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Wissen über die Arbeitsweise und Zuständigkeiten städtischer Referate und Referatsangebote, verbunden mit der Qualifikation, im Bedarfsfall zielgerichtet auf zuständige Fachstellen verweisen zu können.

Umfassendes Dialognetzwerk zur Verbesserung der Teilhabe der muslimischen Bevölkerung

Der Runde Tisch der Muslime ermöglicht es allen Akteuren, also der Stadtspitze, der Stadtverwaltung und der Vielfalt der in München ansässigen muslimischen Vereine miteinander ins Gespräch zu kommen.

Mit dem als eingetragenen Verein organisierten und strukturierten Muslimrat existiert eine stabile Interessenvertretung von Musliminnen und Muslimen in München. Wie im Abschnitt Wohnbereich für Musliminnen und Muslime im Hans-Sieber-Haus nur beispielhaft dargestellt, ist es hilfreich, den Muslimrat als Ansprechpartner zu haben, wenn es um die Gestaltung von Infrastruktur für Musliminnen und Muslime in München geht. Gemeinsame Veranstaltungen des Muslimrates und der Stelle für interkulturelle Arbeit tragen zu einer stärkeren Wahrnehmung von Musliminnen und Muslimen in der Gesellschaft bei, helfen gemeinsam ins Gespräch zu kommen und den Horizont zu erweitern.

Mit MünchenKompetenz konnte ein Projekt aufgelegt und umgesetzt werden, das die spezielle Situation und die entsprechenden Bedarfe des religiösen Personals in muslimischen Gemeinden in den Blick nimmt. Das gegenseitige Kennenlernen, die Vernetzung mit wichtigen Ansprechpartnern in der Münchner Stadtverwaltung und der gegenseitige Abbau von Hemmschwellen für den Kontakt auch über das Projekt hinaus, waren die wesentlichen Ziele, die über das Projekt erreicht werden konnten. Durch ein Anschlussprojekt, das die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Zusammenarbeit mit der Stelle für Interkulturelle Arbeit eigenverantwortlich durchgeführt haben, konnten die Kontakte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer weiter ausgebaut werden.

In der Zusammenschau hat sich durch die konstante Einbeziehung kommunaler Ansprechpartner ein Dialognetzwerk ergeben, über das verschiedenen Ebenen und Zielgruppen innerhalb der muslimischen Community erreicht werden können. Dieser Dialog stellt eine wichtige Grundlage dar, um die Teilhabe der Münchnerinnen und Münchner muslimischen Glaubens zu ermöglichen.



Stadt Essen | Fachbereich Interkul- turelle Orientierung | Kommunales Integrationszentrum

DR. HELMUTH SCHWEITZER

EMPOWERMENT VON (JUNGEN) MUSLIMEN UND MUSLIMISCHEN ORGANISATIONEN ALS QUERSCHNITTSTHEMA IN DER KOMMUNE

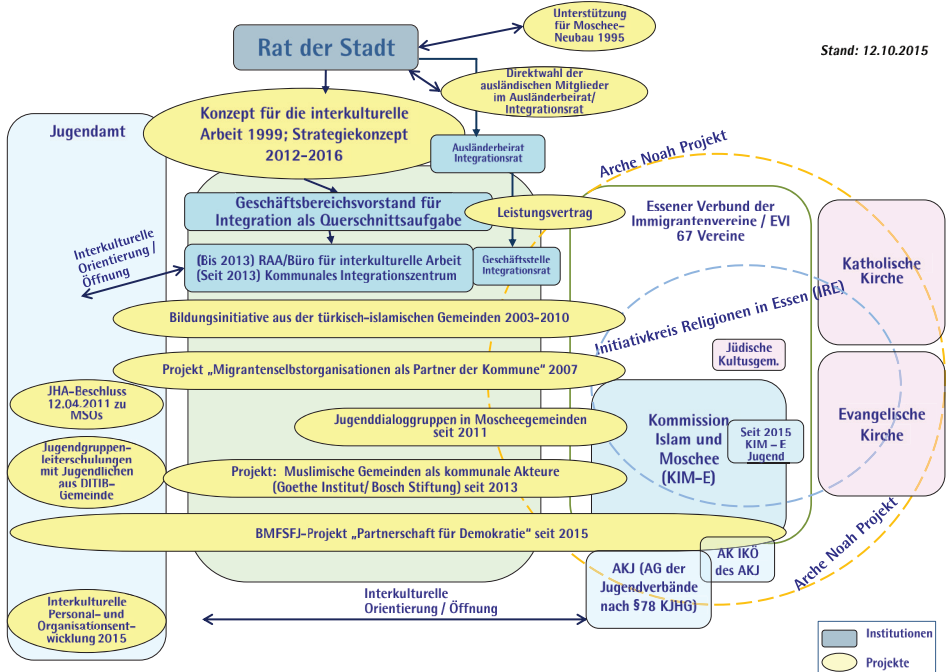
Religionssensible Dienstleistungen von und für Musliminnen und Muslime in Essen realisieren sich in Zusammenarbeit zwischen staatlich-kommunalen Institutionen beziehungsweise nicht muslimischen zivilgesellschaftlichen Akteuren und Migrantenselbstorganisationen (MSO) mit einem islamisch orientierten Selbstverständnis. Dabei betrachten wir die verschiedenen Entwicklungsstadien dieser Ko-Produktion im Rahmen eines Prozesses der sozialen Anerkennung und politischen Teilhabe dieser Organisationen als neue Akteure der Zivilgesellschaft im Bereich der abrahamitischen Religionsgemeinschaften. In diesem Rahmen wird die Rolle des Fachbereichs Interkulturelle Orientierung/ Kommunales Integrationszentrum (KI) der Stadt Essen – bis 2013 unter dem Namen RAA/ Büro für interkulturelle Arbeit (RAA/ Bika)¹ – deutlich. Dieses Querschnittsamt hat die Funktion einer staatlich-kommunalen Innovationsagentur mit dem Fokus auf Migration. Sie wirkt als Katalysator der interkulturellen Öffnung zwischen den etablierten Akteuren vor allem aus Politik und (Jugend-) Verwaltung beziehungsweise dem christlich-jüdisch begründeten Teil der Zivilgesellschaft (hier den beiden christlichen Kirchen mit ihren Jugendverbänden und der jüdischen Kultusgemeinde) einerseits und den Moscheegemeinden andererseits.

Die Stadt Essen unterstützt seit über 30 Jahren direkt oder indirekt die Teilhabe muslimischer Organisationen auf verschiedenen Ebenen (siehe Schaubild, S. 24).

Auf Stadtbezirksebene begann die Unterstützung, indem die Stadt einer DITIB-Gemeinde im Stadtteil Katernberg nach dem Brandanschlag auf ihre Gemeinderäumlichkeiten im Jahre 1995 ein Grundstück für einen repräsentativen Neubau mit Kuppel und Minarett zur Verfügung stellte. Weiterhin setzte die Stadt Res-

1 Das KI Essen wird als Innovationsagentur und Vernetzungsinstanz für lokale Migrationspolitik insbesondere im Bildungsbereich auch aus Mitteln des Integrations- und des Schulministeriums NRW gefördert und firmierte zwischen 1999 und 2013 unter der Bezeichnung „Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien/ Büro für interkulturelle Arbeit“.

Religionssensible Dienstleistungen von und für Muslime in der Stadt Essen



sourcen aus dem Quartiersmanagement ein, um Vorbehalte in der Bevölkerung abzubauen, sie fügte den Moschee-Neubau in das städtische Tourismuskonzept ein und förderte Moscheeführungen finanziell. Zehn Jahre später erstellte die RAA/ Bika zusammen mit den Moscheevereinen einen stadtteilbezogenen „Überblick über die islamischen Gemeinden in Essen“.

1. ENTWICKLUNG UND ANWENDUNG KOMMUNALER HANDLUNGSKONZEPTE ZUR ERMÖGLICHUNG VON TEILHABE

Auf gesamtstädtischer Ebene konzentriert sich die Kooperation parteiübergreifend auf den in der NRW-Gemeindeordnung § 72 verankerten Integrationsrat. Unter seinen früheren Bezeichnungen (Ausländer-/ Integrationsbeirat) wurde dessen Funktion zur Förderung der politischen Teilhabe von Migrantinnen und Migranten seit Mitte der 1980er Jahre gestärkt.² Dazu gehörte

2 Werner Meys, Faruk Şen (Hrsg.): Zukunft in der Bundesrepublik oder Zukunft in der Türkei: eine Bilanz der 25jährigen Migration von Türken. Frankfurt am Main, Dağyeli, 1986.

vor allem die Unterstützung durch dessen bis 2014 personell gut ausgestattete Geschäftsstelle, die heute dem Fachbereich Interkulturelle Orientierung/ KI zugeordnet ist. Im Ausländer-/ Integrationsbeirat bildeten die zum muslimischen und türkeistämmigen Spektrum gehörenden Mandatsträger 20 Jahre lang die größte Fraktion unter den direkt gewählten ausländischen Mitgliedern und stellten bis dahin auch den Vorsitzenden, einen bekennenden Muslim.

Zugänge zur Förderung für muslimische Kinder- und Jugendarbeit schaffen

Auf der Ebene des strategischen Managements der Kommune war der Ausländerbeirat auch in die diskursive Entwicklung und Umsetzung des vom Stadtrat verabschiedeten „Konzepts für die interkulturelle Arbeit in der Stadt Essen“ (1999) einbezogen. Dieses Handlungskonzept wurde vom Integrationsdezernenten mit Querschnittskompetenz in alle Handlungsfelder hinein mit Unterstützung der ehemaligen RAA/ BikA beziehungsweise heute vom Kommunalen Integrationszentrum gesteuert.

So wurden im Rahmen von Fortbildungen dieser Dienststelle für das pädagogische Personal von Kindertagesstätten von 1998 bis 2010 regelmäßig Führungen in der neu erbauten Moschee organisiert. Zusammen mit dem Jugendamt und der Schulaufsicht im Bereich „Sprachbildung und Elternarbeit“ wurden zwei türkisch-muslimische Migrantenorganisationen bei ihrer außerschulischen Bildungsarbeit (Abi-Abla-Projekte und Elterncafés in Grundschulen) unterstützt. Sie erhielten zwischen 2003 und 2010 im Rahmen einer städtischen Bildungsinitiative Förderung aus Mitteln des im Jahr 2000 geschaffenen kommunalen „Innovationsfonds zum Ausbau der interkulturellen Orientierung“³. Seit Auslaufen dieser Anschubförderung wird ihre außerschulische Bildungsarbeit aus Mitteln des Bildungs- und Teilhabepakets des Bundes gefördert. Beide Vereine wurden schon frühzeitig als freie Träger der Jugendhilfe anerkannt. Einer von ihnen – der von Lehrkräften und engagierten Eltern als Transmissionsriemen zu den Moscheegemeinden gegründete Türkische Elternverein – erhält seitdem

3 Helmut Schweitzer: Lässt sich Interkulturelle Öffnung in der Kommune steuern? Erfahrungen mit der Neuen Steuerung kommunaler Integrationspolitik in der Stadt Essen. Migration und Soziale Arbeit, 29. Jahrgang 2007, Heft 2.

eine institutionelle Förderung aus dem Haushalt des Jugendamtes in Form von Mietkostenübernahme für die Nutzung städtischer Räume.

Das bestehende kommunale Handlungskonzept wurde weiterentwickelt als „Strategiekonzept interkulturelle Orientierung 2012-2016“. Es umfasst neben 18 strategischen Zielen und Teilzielen mit entsprechenden Monitoringkennzahlen auch konkrete Maßnahmen zum interreligiösen Dialog in der Stadt und zur Schaffung eines kultursensiblen Angebots von kommunal geförderten Dienstleistungen, die mit Steuerungsunterstützung von Seiten des KIs umgesetzt werden.⁴

Die Angebote der Kommune richten sich generell an alle als gemeinnützig anerkannten MSOs. Aus diesem Grundsatz heraus wurde im Jahr 2002 auf Anregung der Verwaltung ein Dachverband der gemeinnützigen Migrantenvereine, der Essener Verbund der Immigrantenvereine (EVI), gegründet. Er fungiert als Brücke zu diesen Organisationen. Dieser anfänglich aus 42 (inzwischen 70) Vereinen bestehende Verbund erhält vom KI einen vertraglich abgesicherten Zuschuss für eine halbe Geschäftsführerstelle plus Verwaltungspauschale (insgesamt 42.000 €). In den Mitgliederversammlungen waren von Beginn an die islamisch-sunnitischen Vereine am stärksten vertreten. Seitdem stellen sie auch den bis heute amtierenden 1. Vorsitzenden, der bis 2014 in Personalunion auch als Vorsitzender des Ausländer-/ Integrationsbeirats engagiert war. Andere gewichtige MSOs konnten inzwischen aus unterschiedlichen Motiven jeweils für sich eine eigenständige politische Lobby schaffen und haben sich aus der Vorstandsarbeit des Dachverbandes zurückgezogen. Dies hat den Einfluss des muslimischen Lagers im EVI weiter gestärkt.

Indem die im Gebäude eines Moscheevereins untergebrachte EVI-Geschäftsführung ihr Erfahrungswissen im Interesse der Stadtverwaltung auch anderen, kommunalpolitisch noch unerfahrenen, neueren Dachverbandsmitgliedern - aktuell denen afrikanischer Herkunft - weitergibt und diese Vereine gleichzeitig für das Jugendamt öffnet, wird der EVI von beiden Seiten zunehmend als Brücke wahrgenommen.

4 https://www.essen.de/rathaus/aemter/ordner_0513/raa/Interkulturelle_Orientierung.de.htm Angesprochen sind die Leitziele 2,3,6, 7 und 12.

Professionalisierung muslimischer Partner

Auf dieser Grundlage führte die damalige RAA/ BikA zusammen mit dem Dachverband EVI zwischen 2007 und 2008 das aus Landesmitteln geförderte Projekt „MSO's als Partner der Kommune“ durch. Unterstützt durch die in diesem Rahmen organisierten Fortbildungen, unter anderem zur Funktionsweise des kommunalen Jugendhilfesystems und der Anerkennung von Migrantenorganisationen als freie Träger der Jugendhilfe, sind in den Folgejahren vertrauensvolle Kontakte zwischen den Abteilungen des Jugendamtes und dem EVI entstanden. Die für beide Seiten zunächst ungewohnten Kooperationserfahrungen führten schließlich im Jahr 2011 zu einem vom Jugendhilfeausschuss verabschiedeten „Handlungskonzept zur Kooperation Jugendhilfe und Migrantenselbstorganisationen“. Darin wurden Empfehlungen zur Professionalisierung dieser Vereine und zur Einbeziehung der als Jugendhilfeträger anerkannten muslimischen Organisationen⁵ in die bestehenden Strukturen und Netzwerke der Jugendhilfe (zum Beispiel in Jugendgruppenleiterschulungen) gegeben.⁶ Angeregt durch die überregionale Zusammenarbeit der vier bundesweiten islamischen Dachverbände⁷ und den Diskurs über die neu eingerichtete Deutsche Islam Konferenz gründete sich im Jahr 2006 die „Kommission Islam und Moscheen in Essen“ (KIM-E) als Interessenvertretung und Ansprechpartnerin für Kommune und Bürgerschaft in religiösen Themen. Ihr gehören aktuell 18 der insgesamt circa 25 Moscheegemeinden⁸ an. Erstes Thema war die durch Vermittlung der damaligen RAA/ BikA erarbeitete schriftliche Vereinbarung mit der Schulaufsicht zu einer für beide Seiten tragfähigen Regelung der Unterrichtsbefreiung für muslimische Schülerinnen und Schüler an islamischen Feiertagen.

5 Als muslimische Organisation werden vom Jugendamt die MSOs eingeordnet, die im Namen eine muslimische Werteordnung anzeigen. Dazu zählen zurzeit die Islamische Elterninitiative (mit großem Engagement im Projekt MGaPK – siehe unten), weiterhin die Alevitische Gemeinde (mit Unterstützung der evangelischen Jugend, des KI und des Landes NRW in der interkulturellen Bildung tätig) und die Fatih-Moscheegemeinde (mit mehreren Jugenddialoggruppen als Katalysator der Jugendarbeit).

6 Jugendhilfeausschuss vom 12.4.2011 (Drucksache 0448/2011/5).

7 Dabei handelt es sich um DITIB, Islamrat, Verband der Islamischen Kulturzentren und den Zentralrat der Muslime.

8 Die Alevitische Gemeinde, der habaschitische Moscheeverein und die wenigen schiitischen Organisationen sind nicht Mitglied. Mehr zu KIM-E: <https://islaminessen.wordpress.com/author/islaminessen/>

2. DIE DYNAMIK DER BEZIEHUNGEN ZWISCHEN ISLAMISCHEN GEMEINDEN UND DER LOKALEN INTEGRATIONSPOLITIK BEI DER JUGEND- UND PRÄVENTIONSARBEIT

Bereits in den frühen 2000er Jahren wurde der Bedarf an präventiver Jugendarbeit in der Stadt Essen erkennbar.⁹ Daher koordinierte die RAA/ BikA im Auftrag des Jugendamtes die Umsetzung des vom Bund geförderten Projekts „Lokaler Aktionsplan für Demokratie“ (2002- 2004), an dem unter anderem zunächst muslimische Einzelpersonen (Lehrkräfte, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, einzelne Integrationsbeiratsmitglieder) teilnahmen.¹⁰ In den folgenden Jahren beteiligten sich auch die im EVI und im Ausländer-/ Integrationsbeirat organisierten islamischen Gemeinden über ihre jeweils von der Stadt unterstützten Geschäftsstellen (ab 2006 auch über die gemeinsame Interessenvertretung KIM-E) an verschiedenen Aufrufen gegen Terrorismus, Islamfeindlichkeit und Antisemitismus.¹¹ Parallel dazu engagierten sich führende Vertreterinnen und Vertreter evangelischer und katholischer Kirchengemeinden beziehungsweise Jugendverbände auf Stadtteilebene zusammen mit Bezirkspolitikern und städtischen Mitarbeitenden aus dem Quartiersmanagement im Stadtteil Katernberg für eine Begegnung mit ihren muslimischen Nachbargemeinden und die Zusammenarbeit zwischen den abrahamitischen Religionsgemeinschaften. Aus diesem von der KIM-E positiv aufgenommenen Dialog entstand 2013 der „Initiativkreis Religionen in Essen“ (IRE). Er ist Träger des vom Rat der Stadt institutionell, personell und zusammen mit der Stiftung Mercator auch finanziell geförderten interreligiösen Projekts Arche Noah.¹² 2015, im dritten Jahr seines Bestehens, brachte es mit den zahlreichen institutionellen und privaten Akteuren „Unsere Vision: Essen - eine Stadt ohne Rassismus und Diskriminierung“ als persönliche, durch Unterschrift dokumentierte Verpflichtung auf den Weg.

9 Ein am Rande einer Demonstration spontan entstehender Übergriff auf das städtische Museum „Alte Synagoge“ im Jahr 2000 konnte knapp verhindert werden.

10 Stadt Essen, RAA/ BikA: Lokaler Aktionsplan für Toleranz und Demokratie. Essen 2002.

11 Vergleiche, die „Essener Erklärung Muslime für Dialog, Integration und Frieden.“ vom 11.9.2005. Nach gewalttätigen Auseinandersetzungen mit antisemitischen Parolen im Anschluss an eine Demonstration gegen den Gaza-Krieg in Essen trugen der Oberbürgermeister und Vertreter des IRE auf einer öffentlichen Kundgebung die „Essener Klärung gegen Antisemitismus und Islamfeindlichkeit“ vom 3.7.14 vor.

12 <https://archenohessen.wordpress.com/ueber-uns/>

Dialoggruppen als Empowerment-Strategie (nicht nur) mit jungen Muslimen

Im Zusammenhang mit den Erfahrungen der frühen 2000er Jahre verfolgt das KI seit sieben Jahren einen Handlungsansatz zur non-formalen politischen Bildung von unterschiedlich kulturell und religiös geprägten Jugendlichen: Zusammen mit dem Jugendamt fördert das KI aus Mitteln des kommunalen Innovationsfonds Jugenddialoggruppen in Schulen, Jugendeinrichtungen und seit 2010 auch in Moscheegemeinden. Dem Ansatz des Empowerments folgend, werden jeweils 10 bis 12 Jugendliche zwischen 14 und 20 Jahren in dialogischen Gesprächsrunden von besonders geschulten und mehrheitlich muslimischen jungen Dialogbegleiterinnen und Dialogbegleitern angeleitet.¹³ In einem geschützten Vertrauensraum lernen sie gegenseitigen Respekt zu entwickeln, Vorurteile abzubauen und ihre persönliche Meinung insbesondere zu kontroversen Themen aus der eigenen jugendspezifischen Lebenswelt (Diskriminierungserfahrungen, Gewalt, Abgrenzung gegenüber erwachsenen Autoritäten, Zukunft, Religion) argumentativ zu stützen.¹⁴

Bisher wurden knapp über 1.000 Jugendliche erreicht, circa 10 % haben sich nachhaltig aktiviert. Sie treffen sich nach Abgang von der Schule weiter und entwickeln eigene Projekte. Die Dialogbegleiterinnen und -begleiter haben inzwischen einen eigenen Verein „Gedankenwerk e.V.“ gegründet, um den Dialogansatz auch in andere Handlungsfelder des Zusammenlebens von Menschen unterschiedlicher religiöser Orientierung hineinzutragen – 2015 zum ersten Mal in Dialoggruppen mit Erwachsenen im Stadtteil (Arche Dialoge). Da die Multiplikatoren selber mehrheitlich muslimisch sind und den Jugendlichen als Vorbilder dienen, ermöglicht der Ansatz sowohl die bessere Orientierung der Teilnehmenden in der sie umgebenden Gesellschaft als auch die Professionalisierung der Jugendarbeit der islamischen Gemeinden.

13 https://media.essen.de/media/wwwessende/aemter/0513/dialog/Dialog-_Broschue-re_Druckversion_klein.pdf

14 Aus dem Bericht einer Dialogbegleiterin: „Aussagen wie ‚Selber Schuld, dass ihnen das passiert, wenn sie den Propheten beleidigen. Wie kannst Du nur so denken? – Wie kannst Du nur so unmenschlich sein? Schweigen. Es folgen Fragen, Vorwürfe, Überredungsversuche. Schweigen. Fragen. Innehalten. Nachdenken, Fühlen. Schweigen. Fragen echten Interesses, verwundbare Offenheit, Angst vor Bewertung. ‚Hast Du die Karikaturen überhaupt gesehen? Kann man nicht anders sagen, dass man das scheiße findet? Ja vielleicht, keine Ahnung. Immer spucken die auf den Islam‘“, H. Zaghdoud, H. Zhou Dialoggruppen für Jugendliche: Vertrauensräume schaffen, in: nds Heft 3, Seite 8f, 2015.

Es ist deshalb kein Zufall, dass im Stadtteil Katernberg die DI-TIB-Gemeinde in den letzten Jahren – angestoßen durch die Dialoggruppen in den eigenen Gemeinderäumen – ihr Freizeit- und Bildungsangebot für ihre Jugendlichen in Kooperation mit anderen Jugendeinrichtungen im Stadtteil professionalisiert hat. In die gleiche Richtung arbeitet eine der IGMG angehörende Moscheegemeinde, nachdem auch dort Jugenddialoggruppen eingerichtet wurden. Beide islamischen Vereine sind Teil des Stadtteilnetzwerkes und werden zusätzlich vom KI, der kommunalen Kinder- und Jugendhilfeplanung im Jugendamt und den Jugendverbänden (AK Interkulturelle Öffnung des Arbeitskreises Jugend) beraten.

Dialogbereitschaft signalisieren auch in schwierigen Situationen

Auch im Umgang mit Moscheegemeinden, die in der Öffentlichkeit stigmatisiert sind,¹⁵ können die Dialoggruppen einen Beitrag zur gegenseitigen Annäherung leisten und helfen, interne Transformationsprozesse oder Generationenwechsel in der Organisation anzustoßen. Das KI geht grundsätzlich davon aus, dass jegliche Moscheegemeinden, unabhängig von ihrer religiösen Ausrichtung, von der Stadtgesellschaft einbezogen werden sollten. Da sie keine geschlossenen Organisationen darstellen, sollten sie bei erkennbarem Willen der Verantwortlichen im Vorstand dabei unterstützt werden, auf Staat und Zivilgesellschaft auf der Grundlage von Transparenz und verbindlichen Absprachen zuzugehen.¹⁶ Darüber hinaus stehen die im sozialen Bereich etablierten kommunalen und zivilgesellschaftlichen Institutionen in der Verantwortung, ebenfalls attraktive Angebote für muslimische Jugendliche aller Gemeinden zu gestalten. Die Dialoggruppen sind ein probates Mittel und weisen den Weg zu weiteren Möglichkeiten bedarfsgerechter Jugendarbeit.

Projekt „Muslimische Gemeinden als kommunale Akteure“

KIM-E und KI sind Kooperationspartner dieses von der Robert-Bosch-Stiftung und dem Bundesamt für Migration und Flücht-

15 Westdeutsche Allgemeine Zeitung Essen vom 9.10.2015: „Abu Bakr-Moschee vergrößert sich“.

16 Kommunalen Qualitätszirkel zur Integrationspolitik (Hg) (2014): Umgang mit religiöser Vielfalt in den Kommunen - Handreichung für die kommunale Praxis, S.34ff.Stuttgart.

linge geförderten Projekts in Trägerschaft des Goethe-Instituts.¹⁷ Durch eine auf Empowerment angelegte Konzeption wird das Engagement muslimischer Gemeinden gestärkt und gleichzeitig der partnerschaftliche Dialog zwischen Moscheegemeinden und Kommune gefördert. Die ursprüngliche Projektlaufzeit von 2013 bis 2015 wurde am Standort Essen wegen seines dortigen Erfolges bis 2017 verlängert. Inhalte waren politische Bildung und die Integrationsarbeit der Kommune. In der Startphase konnten die Teilnehmenden in Essen – zunächst Vorstandsmitglieder, Imame und Frauenvertreterinnen der KIM-E-Gemeinden – einen Intensiv-Deutsch-Kurs besuchen, wenn dies zum Verständnis der Bildungsinhalte notwendig war. In Essen sind KIM-E, das KI und seit der 2. Projektphase auch Vertreterinnen und Vertreter der Essener Jugendverbände (AK Interkulturelle Öffnung des Amts für Kinder- und Jugendarbeit) maßgeblich an Planung und Umsetzung der Projektseminare zu kommunalen Schwerpunktthemen beteiligt.¹⁸ Von Beginn an engagieren sich Männer und Frauen aus sieben muslimischen Gemeinden. Seit dem dritten Projektjahr 2015, als die Erwachsenen die Aktivierung von jugendlichen Moscheebesuchern zum Seminarthema machten, engagierten sich auch Jugendvertreterinnen und Jugendvertreter der islamischen Gemeinden. Mit den circa 20 Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmern ist die Idee zur Bildung einer „KIM-E-Jugend“ entstanden. Die jungen Musliminnen und Muslime arbeiten derzeit selbstorganisiert mit Unterstützung durch einen aus Projektmitteln finanzierten Referenten an der Projektplanung für 2016 und 2017.

Bundesmittel für längerfristige Projektarbeit

Aktuell arbeiten alle maßgeblichen institutionellen Akteure, die in Essen mit und für Musliminnen und Muslime unterschiedliche Dienstleistungen produzieren oder – wie aktive oder ehemals teilnehmende Jugendliche aus den Dialoggruppen – sich dafür zukünftig noch stärker in der Zivilgesellschaft engagieren wollen, seit Juni 2015 im Bundesprojekt „Partnerschaft für Demokratie“ auf verschiedenen Ebenen mit.¹⁹ Es wird über 5 Jahre vom Bundes-

17 https://ris.essen.de/vorgang/?__=LfYIfvCWq8SpBQj0MkyHawHWq8Ut4Si3Lh2GduEbGJ

18 <https://islamiinessen.wordpress.com/category/maka/>

19 Das Jugendamt, KI, KIM-E und die Essener Jugendhilfe als freier Träger der Jugendhilfe gehören der „Steuerungsgruppe“ an. Aktive Jugendliche engagieren sich im „Jugendforum“, entscheiden über die Verwendung eines Jugendfonds und entsenden VertreterInnen in den „Begleitausschuss“, wo sie mit VertreterInnen der übrigen etablierten Jugendhilfeträger, der politischen Bildung, der Ratsfraktionen und der Zivilgesellschaft über den Mitteleinsatz für die Maßnahmenswerpunkte entscheiden, nachdem vorher alle zusammen in der öffentlichen „Demokratiekonferenz“ darüber beraten haben.

familienministerium und aus dem kommunalen Innovationsfonds gefördert. Schwerpunkt ist gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, in der ersten Projektphase steht die Islamismusprävention im Mittelpunkt. In diesem Rahmen erheben KI und KIM-E bis Ende 2015 die Situation und den Bedarf zum Thema in den Moscheegemeinden. Auch das Thema Akzeptanz der neuen Flüchtlingsbewegung in Essen wird mit Schülerinnen und Schülern dokumentarisch bearbeitet.

3. AUF DEM ZUGANGSWEG ZU REGELFÖRDERUNG UND ETABLIERTEN STRUKTUREN

Da die zentralen Akteure (Kommune, der EVI als Dachverband der MSOs, KIM-E als Zusammenschluss der islamischen Gemeinden, die Kirchen, der Initiativkreis Religionen in Essen IRE, die Jugendorganisationen der etablierten Akteure und die muslimischen Träger der Kinder- und Jugendhilfe) gut institutionell vernetzt sind und sich in einer vertrauensvollen Kommunikation über gemeinsame Ziele und Maßnahmen verständigt haben, ist eine positive Dynamik in der Kinder- und Jugendhilfe entstanden. Gegenseitige Bedarfe werden ausgetauscht, Konflikte kollegial beraten und gemeinsame Handlungs- und nicht zuletzt Finanzierungsmöglichkeiten werden ausgelotet beziehungsweise erschlossen.

Ein Manko ist weiterhin die Abhängigkeit von einzelnen Schlüsselpersonen im Netzwerk. Ziel muss es sein, dauerhafte Strukturen zu schaffen, um die positiven Effekte der Zusammenarbeit auf stabile Beine zu stellen. Dabei wird es darauf ankommen, für die soziale Inklusion der muslimischen (Jugend-)Institutionen schrittweise deren Organisationsfähigkeit für ihre Anerkennung als freie Träger der Jugendhilfe und zusätzlich für deren barrierefreien Zugang zu den Finanztöpfen der Regelförderung zu stärken. Der Erfolg einer solchen Empowerment-Strategie würde jedoch die vorhandenen Vorrechte der etablierten freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe und die aktuelle Verteilung der öffentlichen Ressourcen im Jugendhilfeförderplan in Frage stellen. Perspektivisch müssen auch hierfür gemeinsam konsenterte Lösungen gefunden werden.



Landeshauptstadt Stuttgart | Abteilung Integration

GARI PAVKOVIC

LANGFRISTIG ANGELEGTE BETEILIGUNG MUSLIMISCHER PARTNER VERGRÖßERT DIE REICHWEITE STÄDTISCHER ANGEBOTE UND STÄRKT BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

1. AUSGANGSLAGE UND INTEGRATIONSPOLITISCHER ANSATZ IN STUTTGART

Etwa 250.000 der Stuttgarterinnen und Stuttgarter (40 %) sind Eingewanderte oder Kinder von Eingewanderten (statistisches Merkmal „Migrationshintergrund“). Etwa 60.000 der Stuttgarterinnen und Stuttgarter sind Muslime (9 % der Gesamtbevölkerung).

Der integrationspolitische Ansatz des Stuttgarter Bündnisses für Integration beinhaltet zum einen die verfassungsgemäße Gleichbehandlung der verschiedenen Bevölkerungsgruppen und zum anderen die Anerkennung und Förderung der kulturellen und religiösen Vielfalt in der Stadt.

Damit verbunden sind – hier in Bezug auf Musliminnen und Muslime sowie ihre Religionsgemeinschaften:

Interkulturelle Ausrichtung der Dienstleistungen in den Bereichen Jugend/Soziales, Gesundheit, Kultur, Bildung usw., konkret: die Berücksichtigung muslimischer Speisevorschriften, Feiertage und anderer religiöser Themen in Kindertageseinrichtungen (Kitas) und in weiteren Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (Stadt und freie Träger), in Ganztageschulen, Kultureinrichtungen und Gesundheitsdiensten. Interkulturelle Ausrichtung beinhaltet auch religionssensible Dienstleistungen im Bereich der Gesundheitsförderung (zum Beispiel Suchtprävention in islamischen Gemeinden) sowie in Kliniken und in Altenhilfeeinrichtungen.

Interkulturelle Personalpolitik: verstärkte Einstellung von Migrantinnen und Migranten als Auszubildende und Beschäftigte bei der Stadtverwaltung, darunter auch Musliminnen mit Kopftuch (jedoch nicht in Kitas und Schulen aufgrund der bisherigen Landesgesetze).

Wahlfreiheit und Trägervielfalt, auch im religiösen Bereich:

Migrantenorganisationen mit und ohne ein religiöses Profil können Kitas und/oder Altenhilfeeinrichtungen mit kommunaler Kofinanzierung betreiben, wenn sie die entsprechenden Förderkriterien erfüllen. Im Juni 2015 wurde ein Verein als Träger der freien Jugendhilfe anerkannt und er bekommt 3 Mio. Euro Investitionszuschuss zur Einrichtung einer Kita. Dieser Verein wird der Hizmet-Bewegung zugeordnet, die geplante Kita soll jedoch keine religionsspezifischen Angebote für muslimische Kinder beinhalten. Um der Wahlfreiheit der Eltern gerecht zu werden – analog den Schulen in freier Trägerschaft – wären jedoch auch Kitas mit einer explizit muslimischen Ausrichtung möglich, wenn die entsprechenden rechtlichen und pädagogischen Voraussetzungen erfüllt werden.

Einbindung von Migrantinnen und Migranten und ihren Organisationen als Sachverständige in die Integrationsarbeit, hier:

Zusammenarbeit mit islamischen Gemeinden im Arbeitskreis „Muslime und Integration“ (siehe unten).

2. UMSETZUNG DES STUTTGARTER ANSATZES – DER AK
„MUSLIME UND INTEGRATION“ ALS AUSTAUSCHS-
UND ERMÖGLICHUNGSGREMIUM

Bis 2007 gab es einen unverbindlichen Austausch zwischen Vertretern der islamischen Vereine/ Verbände und der Stadt. Dank der Projektförderung seitens des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge wurde 2008-2010 das Programm „Interkulturelle Öffnung und Qualifizierung der islamischen Gemeinden in Stuttgart“ umgesetzt. Etwa 25 Nachwuchskräfte aus sechs größeren Gemeinden wurden als Multiplikatoren und Kooperationspartner der Stadt geschult – aus fünf sunnitischen Moscheevereinen (türkischer, bosnischer, albanischer und arabischer Prägung) und aus der Alevitischen Gemeinde.

Aus diesem Projekt heraus wurde 2010 der Arbeitskreis „Muslime und Integration“ eingerichtet, an dem sich derzeit insgesamt 12 islamischen Gemeinden beteiligen sowie Vertreterinnen und Vertreter aus städtischen Ämtern (Kinder- und Jugendhilfe, Altenhilfe, Bezirksämter, bei Bedarf weitere Fachämter), freie Träger

der Wohlfahrtspflege, Stadtjugendring und weitere kommunale Stellen.

Der AK wird von der Abteilung Integration und einem Vertreter der Muslime gemeinsam geleitet und tagt zwei bis viermal pro Jahr (im Wechsel in kommunalen Einrichtungen und in den islamischen Gemeinden).

Die Tagesordnungspunkte der Muslime fokussieren sich auf Schnittstellenthemen von Religion und Integration: Seelsorge in Krankenhäusern, Moscheebauvorhaben, geplante Einrichtung eines gemeinsamen Gebetsraumes im Stadtzentrum, religiöse Veranstaltungen in städtischen Räumen (zum Beispiel Ramadan-Fest im Rathaus), stärkere Öffnung der Stadtverwaltung für Musliminnen und Muslime als Beschäftigte.

Seitens der Stadt und freien Träger geht es um eine stärkere Zusammenarbeit mit den Gemeinden zu Themen wie Gesundheit (Unterstützung für muslimische Familien für Kinder mit Behinderung, für ältere Angehörige mit Demenz, Suchtprävention), Bildung, bessere Übergänge von der Schule in den Beruf, politische Beteiligung, aber auch um die Sensibilisierung der muslimischen Bevölkerung gegenüber etablierten Wohlfahrtsverbänden oder dem Jugendamt.

In der ersten AK-Sitzung in 2015 wurde ferner die Erwartung ausgesprochen, dass die islamischen Gemeinden beim Ausbau der kommunalen Unterstützungsangebote für Flüchtlinge mitwirken.

Die Zusammenarbeit mit dem Caritasverband für Stuttgart hat dazu geführt, dass dieser im Rahmen seiner interkulturellen Ausrichtung auch verstärkt auf die religionsspezifischen Bedürfnisse muslimischer Menschen achtet. Dies beinhaltet auch die Einstellung von Musliminnen und Muslimen in allen Arbeitsbereichen des Caritasverbandes.

Aufgrund des regelmäßigen und vertrauensvollen Austauschs im AK nehmen die religiös organisierten Musliminnen und Muslime verstärkt an Informationsveranstaltungen und weiteren Angeboten der städtischen Ämter teil (Jugendhilfe, Bildung, Integration und weitere). Sie beteiligen sich auch an integrationspolitischen

Aktivitäten der Stadt wie der Einbürgerungskampagne oder der Gewinnung von mehr Migrantinnen und Migranten als Auszubildende im öffentlichen Dienst, ebenso bei der langen Kulturnacht.

Der Integrationsbeauftragte berichtet immer wieder im AK über die Ergebnisse der Deutschen Islam Konferenz, zuletzt über die Fachtagung zu sozialen Dienstleistungen von und für Musliminnen und Muslime im Bereich Kinder- und Jugendhilfe und Altenhilfe. Dieser Impuls führte zu einer stärkeren Beschäftigung mit der Frage von Kitas und Altenhilfeeinrichtungen in muslimischer Trägerschaft. Entsprechende Interessensbekundungen liegen vor, aber noch keine Anträge.

3. EIN PRAXISBEISPIEL – AUFSUCHENDE BERATUNG DER DROGENBERATUNGSSTELLE „RELEASE“ IN ISLAMISCHEN GEMEINDEN

Ein türkischer Sozialarbeiter der Drogenberatungsstelle „release“ bietet in türkischen Moscheevereinen nach dem Freitagsgebet an einem Informationsstand Kurzberatung zur Suchtprävention an (teilweise in Kooperation mit der Polizei). Dieses Angebot wird im Vorfeld mit den Vorständen abgestimmt und auch der Imam greift das Thema in seiner Predigt auf. Das Angebot wird gut angenommen.

Daneben gibt es immer wieder Informationsveranstaltungen des Jugendamtes für Eltern und Jugendliche zu Fragen der Erziehung oder der beruflichen Bildung. Auch nicht religiöse Migrantenorganisationen wie der Verein Integra arbeiten zu Erziehungs- und Bildungsthemen mit den Moscheevereinen zusammen. Von Vorteil hier ist der Einsatz muttersprachlicher Fachkräfte (Psychologinnen und Psychologen, Lehrkräfte) als Referentinnen und Referenten.

4. GESELLSCHAFT GEMEINSAM MIT MUSLIMEN GESTALTEN – IN-ZWISCHEN ALLTAG

Die Zusammenarbeit im AK hat wesentlich zu einem konstruktiven Verhältnis zwischen muslimischer und nichtmuslimischer Stadtbevölkerung beigetragen.

Musliminnen und Muslime fungieren nicht nur als „Türöffner“ bei der Vermittlung von kommunalen Integrationsmaßnahmen an die Mitglieder und Besucherinnen und Besucher in ihren Gemeinden. Mehrere muslimische AK-Mitglieder sind in kommunalen Gremien aktiv – im Vorstand des Stadtjugendringes, im Internationalen Ausschuss des Gemeinderats (als dem integrationspolitischen Ausschuss), als Honorarkräfte in städtischen Bildungsprojekten („Dialog macht Schule – interkulturelle politische Bildung“) oder als Beteiligte bei traditionellen Stadtteilstesten. Zwei Gemeinden boten Besucherinnen und Besuchern des evangelischen Kirchentags im Juli 2015 Übernachtungsmöglichkeiten an.

In der Stadtgesellschaft ist die Akzeptanz der religiösen Präsenz sichtbar gestiegen. Das Vorhaben des örtlichen DITIB-Verbandes, eine repräsentative Moschee zu bauen, fand die klare Unterstützung der Verwaltungsspitze und des Gemeinderats, ebenso eine positive Resonanz in den beiden großen Lokalzeitungen (Frühjahr 2015). Konfliktfrei war der Bau des Minaretts bei der Islamischen Gemeinschaft der Bosnier (Mai 2015).

Auf der Arbeitsebene gibt es mittlerweile zahlreiche Kooperationskontakte zwischen kommunalen Stellen und den islamischen Gemeinden, auch mehr Kontakte zwischen den verschiedenen muslimischen Gruppierungen untereinander. Migrantenkulturreine ohne eine religiöse Ausrichtung entwickeln Maßnahmen gegen Islamophobie wie beispielsweise das Forum der Kulturen.

Im 2015 gegründeten Rat der Religionen (Christen, Juden und Muslime) wird es auch um die Frage der sozialen Dienstleistungen von und für Musliminnen und Muslime gehen. Kirchen und kirchliche Verbände als Träger von Kitas und Altenhilfeeinrichtungen schaffen mit diesem Rat auf kommunaler Ebene ein Gremium, in dem muslimische Organisationen als gleichberechtigte Partner ihre Anliegen vertreten können.

5. WILLE ZUR PROFESSIONALISIERUNG

Die Teilhabe der religiös organisierten Musliminnen und Muslime an den genannten kommunalen Aktivitäten erfolgt weitgehend durch ehrenamtliche Mitglieder der islamischen Gemeinden. Auf-

grund noch wenig ausgeprägter professioneller Vereinsstrukturen in den meisten Gemeinden beschränken sich die sozialen Dienstleistungen der Moscheevereine nach wie vor schwerpunktmäßig auf vereinsinterne Angebote für ihre Mitglieder sowie Besucherinnen und Besucher. Die oben aufgezeigten Entwicklungen verdeutlichen jedoch, dass seitens muslimischer Organisationen der Wille zur Professionalisierung besteht.



Landkreis Böblingen | Stabsstelle Sozialplanung und Controlling, Altenhilfefachberatung

ELISABETH MARTIN (SOZIALPLANUNG), BIRGIT
GEHRING (ALTENHILFEFACHBERATERIN)

EINE WG FÜR ÄLTERE MUSLIME – BÖBLINGENS WEG ZUM MODELLPROJEKT

Im Landkreis Böblingen wird eine Wohngemeinschaft für ältere türkeistämmige muslimische Frauen aufgebaut, die pflege- oder betreuungsbedürftig sind. Spätestens im Herbst 2016 soll sie an den Start gehen. Der türkisch-muslimische Verein „NISA Frauenverein Sindelfingen e. V.“ wird dann eigenständig die selbstbestimmte Wohngemeinschaft betreuen.

Dieses innovative Projekt wird vom Land über drei Jahre gefördert und gilt im Landkreis Böblingen als Leuchtturmprojekt.

Wie kam es dazu?

1. WARUM GERADE ÄLTERE MUSLIME?

Bereits im Jahr 2004 wurde im Landkreis Böblingen die Situation älterer Migrantinnen und Migranten genauer in den Fokus genommen. Der Impuls wurde während der Kreispflegeplanung über die Altenhilfefachberatung eingebracht.

In den 60er Jahren waren viele Menschen als „Gastarbeiter“ in den Landkreis als starkem Industriestandort gekommen. Wider das beiderseitige Erwarten kehrten sie auch nach vielen Jahren nicht in ihre Heimatländer zurück. Daher stellt sich der Landkreis auf eine wachsende Zahl von älteren Menschen über 60 Jahren aus unterschiedlichen Herkunftsländern ein.

Bis ins Jahr 2003 gab es im Landkreis Böblingen, wie auch bundesweit, die Ausländerberatungsstellen. Die Beratungen wurden in der Muttersprache angeboten und stellten dadurch einen bedeutsamen Brückendienst dar. Eine wichtige Rückmeldung der Ausländerberatungsstellen und des damaligen Integrationsbeauftragten bei der Stadt Sindelfingen war, dass die Einrichtungen und Angebote der Altenhilfe kaum angenommen wurden. Als Barrieren wurden vor allem schlechte Erfahrungen mit Institutionen, sprachliche Hürden und mangelnder Zugang zur Hilfs- und Angebotsstruktur genannt, aber auch die Angst vor möglichen ausländerrechtlichen Konsequenzen. Parallel wurde beobachtet, dass sich

die Familienstrukturen seit der ersten Generation stark veränderten. Die Berufstätigkeit der Frauen, veränderte Lebensformen, Generationenkonflikte und anderes führten zu einem Schwinden des engen familiären Zusammenhalts und damit zu einer zunehmenden Vereinsamung bei älteren Migrantinnen und Migranten. Trotz dieser Entwicklungen wurde der größte Teil der älteren Menschen noch von den Angehörigen gepflegt, insbesondere bei Menschen muslimischen Glaubens. Der Dienst der Ausländerberatungsstellen wurde eingestellt, nachdem das Land und der Bund sich aus der Finanzierung zurückgezogen hatten.

Somit richtete sich der Fokus verstärkt auf die muslimische und türkeistämmige Bevölkerungsgruppe. In den Kreispflegeplan 2004 wurden deshalb Maßnahmen aufgenommen, die vor allem das Ziel verfolgten, neue Brückenpersonen zu gewinnen, um einen Zugang zu dieser Bevölkerungsgruppe zu bekommen.

Im April 2013 wurden die Altenpflegeheime im Landkreis Böblingen im Rahmen der Kreispflegeplanung erneut zum Thema Migration befragt. Demnach waren am 31.12.2012 von insgesamt rund 2.700 Pflegeheimplätzen lediglich 265 (knapp 10 %) durch Personen belegt, bei denen ein Migrationshintergrund bekannt war. Davon waren nur 11 Personen (entspricht 4 %; bezogen auf die Gesamtplatzzahl 0,4 %) türkeistämmig. Auch die Frage nach der Religionszugehörigkeit der Bewohnerinnen und Bewohner in den Pflegeeinrichtungen konnte für 2.346 Personen ausgewertet werden. Demnach waren 91 % Christen, 7 % waren keiner Religionsgemeinschaft verbunden, 1,3 % gehörten sonstigen und 0,7 % islamischen Glaubensgemeinschaften an.

Aktuell wurde im Jahr 2014 der erste Integrationsplan für den Landkreis Böblingen erstellt. Der Landkreis hat mit insgesamt 32 % und insbesondere die Stadt Sindelfingen mit 46 % einen hohen Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund. Im Sozialbericht der Stadt Sindelfingen wird dargestellt, dass dort Menschen mit 118 unterschiedlichen Nationalitäten leben. Den höchsten Anteil mit 8 % an der Gesamtbevölkerung hat die Bevölkerungsgruppe mit türkischer Staatsangehörigkeit.

2005: Ehrenamtliche muslimische Besuchsdienste

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung konnte 2005/06 mit Unterstützung des Integrationsbeauftragten der erste ehrenamtliche Besuchsdienst für ältere muslimische Frauen in Sindelfingen aufgebaut und geschult werden. Von Anfang an besonders engagiert waren dort die Mitarbeiterinnen des NISA Frauenvereins und später auch von Moscheevereinen. Näheres zu den Besuchsdiensten wird weiter unten ausgeführt.

2008: Erhebung der Betreuungs- und Versorgungssituation

2008 wurde in Zusammenarbeit mit dem NISA Frauenverein, dem Integrationsbeauftragten der Stadt Sindelfingen und der Altenhilfefachberatung des Landkreises eine Erhebung der Betreuungs- und Versorgungssituation türkeistämmiger muslimischer Menschen im Landkreis Böblingen durchgeführt. Die Ergebnisse wurden beim Gemeinderat Sindelfingen und den Heimleitungen der Altenpflegeheime im Landkreis Böblingen vorgestellt. Sie bestätigten, dass

- sich die bisher vorherrschenden Familienstrukturen und -konstellationen wandeln,
- sich die einstige Vorstellung, in Deutschland zu arbeiten und dann den Ruhestand in der „Heimat“ zu genießen, als Illusion entpuppt,
- das hiesige Gesundheitssystem positiv bewertet wird und viele, die aufgrund der Art ihrer Arbeitsplätze (Akkord-, Nacht- und Schichtdienst, körperlich schwere Arbeit) erhöhten gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt waren, im Alter nicht auf die gesundheitliche Versorgung in Deutschland verzichten wollen,
- soziale Beziehungen loser werden,
- sich der Bezug zum Herkunftsland lockert bis hin zur Entfremdung und
- der Bedarf an selbstbestimmten Wohnformen zunimmt, vor allem für alleinstehende ältere Frauen,
 - » die sich nach Ehescheidung, bei psychischer Erkrankung oder im Pflegefall in einer prekären Lage befinden,
 - » die als Betroffene von Familie zu Familie ziehen, bei der sie für einen gewissen Zeitraum als Gast wohnen dürfen,

- » denen eigenes Vermögen oder gar eine eigene Erwerbsrente verwehrt bleibt, da sie in der Regel nicht sozialversichert berufstätig waren.

Die Erhebung bildete zusammen mit den Recherchen und den Rückmeldungen der Mitarbeiterinnen der Besuchsdienste die Grundlage für die Idee zur Gründung einer türkisch-muslimischen Wohngemeinschaft (siehe weiter unten).

2. BESUCHSDIENSTE: MUSLIMISCHE VEREINE ALS BRÜCKENBAUER

Immer mehr ältere Menschen leben allein zu Hause, ohne dass sie Kontakt zu anderen Menschen aufnehmen können. Diese Einsamkeit kann zu Depressionen und anderen psychischen Erkrankungen führen. Um diesen Menschen zu helfen und um pflegende Angehörige zu entlasten, wurde bereits vor Jahren auf Initiative der Altenhilfefachberatung in vielen Gemeinden des Landkreises Böblingen ein ehrenamtlicher Besuchsdienst eingerichtet.

So kam es, dass mit Hilfe des Frauenvereins NISA im Mai 2006 ein ehrenamtlicher Besuchsdienst speziell für ältere muslimische Frauen aufgebaut werden konnte. Ebenso war es mit Unterstützung von NISA möglich, weitere Besuchsdienste für ältere muslimische Menschen in Herrenberg, Renningen (angegliedert an den DITIB-Moscheeverein) und in Weil der Stadt (angegliedert an die Bürgeraktion MiteinanderFüreinander e. V.) aufzubauen. Das Angebot wurde inzwischen auch für ältere hilfsbedürftige muslimische Männer geöffnet.

Auch in anderen Städten und Gemeinden des Landkreises sollen Besuchsdienste für Musliminnen und Muslime eingerichtet werden. Die Vision ist, dass alle ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den unterschiedlichen Herkunftsländern vernetzt sind und zusammenarbeiten, sodass es keine getrennten Gruppen mehr gibt, sondern interkulturell zusammengesetzte und gemeinschaftlich arbeitende Teams.

Die Stärkung des Zusammenlebens von Menschen verschiedener Religionszugehörigkeit mit und ohne Migrationshintergrund

muss an vielen Punkten ansetzen. Die Einrichtung muslimischer Besuchsdienste ist nur einer davon. Aber bei sorgfältiger Begleitung durch die Altenhilfefachberatung ist es ein vielversprechender Ansatz, der angesichts der demographischen Entwicklung der muslimischen Bevölkerung immer wichtiger wird.

Aufgaben der Besuchsdienste

Die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen kommen ganz individuell, je nach den Bedürfnissen der älteren muslimischen Frauen und Männer zu Besuch. Sie hören zu, begleiten als Brückenperson bei Behördengängen, Arztbesuchen, zu den iav-Stellen (Informations-, Anlauf- und Vermittlungsstelle für hilfs- und pflegebedürftige Menschen) oder bieten Übersetzungshilfen an. Sie sorgen somit für eine große **Entlastung der Betroffenen und deren Angehörigen**.

Sie vermitteln Kontakte zu Hilfs- und Betreuungsangeboten für ältere und hilfebedürftige Menschen im Landkreis Böblingen. Sie nehmen die Pflicht zur Verschwiegenheit sehr ernst und arbeiten mit anderen Diensten zusammen.

Die Besuchsdienstgruppen werden von der Altenhilfefachberatung begleitet und betreut. In regelmäßigen zeitlichen Abständen werden Treffen angeboten, die auch zur Fortbildung und zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch dienen. Derzeit engagieren sich 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den muslimischen ehrenamtlichen Besuchsdiensten der genannten Organisationen.

Fachliche Begleitung und Fortbildung durch die Altenhilfefachberatung

Die Altenhilfefachberatung leistet die fachliche Begleitung und Fortbildung der Besuchsdienste durch folgende Angebote:

- regelmäßige Treffen an 4 Terminen im Jahr zum gegenseitigen Austausch, zur Supervision und Fortbildung,
- Einführungsseminar für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Weiterbildung zur Kulturdolmetscherin und zum Kulturdolmetscher für Gesundheit und Soziales,
- regelmäßiger telefonischer Austausch bei Fragen und Anliegen,
- alle 2 Jahre gibt es einen „Dankeschön-Tag“.

Eine gute Vorbereitung auf die neue Aufgabe ist für die Mitarbeiterinnen in den Besuchsdiensten besonders wichtig. Mit einem **Einführungs- und Fortbildungsseminar** gibt die Altenhilfefachberatung den Mitarbeiterinnen grundlegende Inhalte und damit persönliche Sicherheit mit auf den Weg. Bei diesem Seminar nehmen auch neu hinzu gekommene Mitarbeiterinnen der bestehenden anderen ehrenamtlichen Besuchsdienste teil.

An 6 Terminen werden folgende Themen vermittelt:

- Demenz und typische Alterserkrankungen
- Kommunikation und Gesprächsführung
- Depressionen im Alter
- Methoden und Möglichkeiten im Umgang mit älteren Menschen
- Grenzen setzen
- Schweigepflicht, Versicherungsschutz, Organisatorisches

Um die wertvollen sozialen und interkulturellen Kompetenzen der ehrenamtlich engagierten Mitarbeiterinnen der Besuchsdienste für muslimische Frauen im Landkreis Böblingen zu stärken und um neue Interessentinnen zu gewinnen, startete im Frühjahr 2010 die Weiterbildung zum **Kulturdolmetscher für Gesundheit und Soziales**.

Gemeinsam mit NIKA Netzwerk interkulturelle Arbeit, eine Gruppe unter dem Dach des Sozialtherapeutischen Vereins e. V. in Holzgerlingen, erarbeitete die Altenhilfefachberatung eine qualitativ hochwertige Weiterbildung. Die Inhalte unterstützen die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen in der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten. Es werden Fähigkeiten trainiert und Kenntnisse vermittelt, die den Dialog zwischen Kulturen und Generationen erleichtern. Die eigenen biographischen Erfahrungen werden spürbar und die Fertigkeiten in der Vermittlung zwischen unterschiedlichen Kulturen wachsen. Am Ende der Weiterbildung erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat. Damit können sie Einsätze mit Aufwandsentschädigung als Dolmetscherinnen und Dolmetscher in Ämtern, Krankenhäusern und anderen Einrichtungen wahrnehmen.

Bereits 2 Kurse dieser Weiterbildung fanden an jeweils 6 Tagen statt (2 Tage sind ein Block) und hatten folgende Bausteine zum Inhalt:

Block 1: Grundlagen interkultureller Kompetenz:

- Interkulturelle Kompetenz – was ist das?
- Kulturbegriff und Rassismus – eigenes Erleben und Reagieren
- Bedeutung von Migration für die Individuen und Familienzusammenhänge
- Aus den eigenen Wurzeln – Sicherheit für Neues finden
- Umgang mit Differenz und Gemeinsamkeit
- Konstruktivismus: Wir schaffen uns unsere Welt?
- Praktische Methoden zur hilfreichen Kommunikation in multikulturellen Zusammenhängen

Block 2: Interkulturelle systemische Perspektiven und Methoden:

- Systemische Fragetechniken und Grundhaltungen
- Umgang mit Krankheit und Tod in unterschiedlichen Kulturen
- Systemisches Handwerkzeug zum Umgang mit Menschen aus unterschiedlichen kulturellen Bezügen
- Mehrsprachigkeit als wichtige Ressource und ihre emotionale Bedeutung
- Anforderung an die Arbeit als Dolmetscherin oder als Übersetzerin

Block 3: Interkulturelle Praxis:

- Systemische Techniken, die eigenen Stärken und Fähigkeiten auszubauen
- Methoden zum Ressourcencheck – der eigenen Person, der Kooperationspartner, der Organisation
- Gesetzliche Rahmenbedingungen und Interventions-spielräume
- Kollegiales Coaching: Stärken weiterentwickeln, liebevoller Umgang mit Schwächen
- Vielfalt als Chance nutzen können
- Netzwerkarbeit und Kooperation mit anderen Organisationen

Breite Themenpalette und vielfältige Arbeitsfelder in der Zusammenarbeit

Im Jahr 2013 wurden im Rahmen der kreisweiten **Demenzkampagne** Veranstaltungen von den muslimischen Besuchsdiensten organisiert und angeboten.

Beim Verein „**Krisentelefon** – gewaltig überfordert“, bieten Mitarbeiterinnen der Besuchsdienste Telefonberatung auch in türkischer Sprache an. Das Krisentelefon ist ein niedrigschwelliges, anonymes Kontaktangebot, bei dem pflegende Angehörige, betroffene Seniorinnen und Senioren und Personen, die in der Altenarbeit tätig sind, anrufen und sich über Überforderungssituationen in der häuslichen Pflege aussprechen können. Die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben entsprechende berufliche Qualifikationen und werden in zusätzlichen Schulungen für den Telefondienst vorbereitet. Sie hören zu und versuchen gemeinsam mit den Anrufenden die nächsten Schritte für eine Lösung zu finden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an die Schweigepflicht gebunden.

In Zusammenarbeit mit dem Sozialen Dienst des Krankenhauses Herrenberg und dem Besuchsdienst der DITIB Frauengruppe Herrenberg konnte der „**Raum der Stille**“ neu gestaltet werden. Hier haben auch Angehörige muslimischen Glaubens die Möglichkeit, sich von ihren Verstorbenen in Ruhe und mit den entsprechenden rituellen Gepflogenheiten zu verabschieden. Ein gemeinsam entwickelter Flyer, der auch auf Türkisch übersetzt wurde, weist auf das Angebot hin und benennt die Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen der DITIB-Moschee, die Sterbebegleitung anbieten und die Totenwaschung durchführen.

Auch die wertvolle Arbeit der ambulanten **Hospizdienste** im Landkreis Böblingen wird zunehmend durch die muslimischen Besuchsdienste bereichert, deren Mitarbeiterinnen sich hier einsetzen.

2014 starteten drei Mitarbeiterinnen des Besuchsdienstes Sindelfingen eine „**Ausbildung zum Islamischen Krankenhausseelsorger und zur Krankenhausseelsorgerin**“ des Mannheimer Instituts für Integration und interreligiösen Dialog e.V., die sie vor kurzem

erfolgreich abgeschlossen haben. Gefördert wird das Projekt vom Land Baden-Württemberg. Die frisch Ausgebildeten finden nun ihren Einsatzbereich nicht nur in einem Allgemeinkrankenhaus, sondern auch in der psychiatrischen Klinik.

Zwei muslimische Besuchsdienstmitarbeiterinnen sind feste Mitglieder des erweiterten Vorstandes des **Kreissenioresrates** und können hier die Interessen der muslimischen Mitbürger vertreten.

Der Einsatz der **bürgerschaftlich Engagierten** bei den Besuchsdiensten wird im Landkreis Böblingen sehr **wertgeschätzt**. Dies fand und findet seinen Ausdruck zum Beispiel:

- durch die Verleihung des Ehrenamtspreises an die Vorstandsvorsitzende des NISA Frauenvereins im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung durch den Landrat für ehrenamtliches Engagement,
- in einer Preisverleihung für ehrenamtliches Engagement im Besuchsdienst,
- über Presseberichte zu den verschiedenen Veranstaltungen oder
- im Dankeschön-Tag, der alle zwei Jahre von der Altenhilfefachberatung für alle bürgerschaftlich Engagierten der Besuchsdienste und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Krisentelefon durchgeführt wird.

Außerordentliches Engagement der muslimischen Besuchsdienste

Bei den regelmäßigen Treffen der Besuchsdienste entwickelten sich Ideen und Impulse, das neue Wissen auch anderen zugänglich zu machen.

Gemeinsam mit der Altenhilfefachberatung werden seitdem **Infoveranstaltungen** in Vereinen, Moscheen von DITIB, IGMG oder bei der Ahmadiyya Gemeinde durchgeführt. Die Altenhilfefachberatung sucht nach geeigneten Referentinnen und Referenten und trägt die dafür anfallenden Sachkosten. Die Werbung übernehmen die Besuchsdienstmitarbeiterinnen, indem sie im Vorfeld Plakate und Handzettel verteilen. Auch nichtmuslimische Menschen sind zu den Veranstaltungen herzlich eingeladen. Während der Veranstaltungen übersetzen die engagierten Frauen die Referate für die

Zuhörerinnen und Zuhörer, meist ins Türkische, aber zum Beispiel auch in das Arabische.

Die von den Frauen gewünschten Inhalte sind ganz unterschiedlich. Zum Beispiel wird beim **Frauenfrühstück** in der DITIB Moschee alles von Ernährung und Bewegung über Sexualität und Erziehung bis hin zu den Hilfs- und Beratungsangeboten im Landkreis Böblingen thematisiert. Ebenso werden gemischte Infoveranstaltungen für Männer und Frauen angeboten, die sich zum Beispiel mit Demenzerkrankungen oder der Pflegeversicherung befassen. Jüngere Frauen und Männer sollen über Themen wie „Von der Pubertät bis ins hohe Alter“ oder „Bildungsbegleiter – was ist das?“ angesprochen werden.

Ohne dieses außerordentliche Engagement der Besuchsdienstmitarbeiterinnen wäre der Kontakt zu den religiösen Gemeinden in dieser Form nicht möglich. Das gewachsene Vertrauen zwischen den „Brückenpersonen“ und der Altenhilfefachberatung und die intensive Kommunikation ließen schließlich auch die Vision einer Wohngemeinschaft für ältere pflege- und betreuungsbedürftige muslimische Frauen Wirklichkeit werden.

3. WG FÜR PFLEGEBEDÜRFTIGE MUSLIMISCHE FRAUEN: MUSLIMISCHE FRAUEN ALS EXPERTINNEN – DER LANDKREIS UNTERSTÜTZT UND DAS LAND FÖRdert

Schon seit 2004 setzt sich die Altenhilfefachberatung mit dem Thema Alter und Migration intensiv auseinander. Wie oben geschildert, sind der stetige Ausbau eines Netzwerks an Brückenpersonen, der Aufbau der besonderen muslimischen Besuchsdienste, die Schulungsangebote und Infoveranstaltungen das Erfolgsmodell ihrer Arbeit.

Fundierte Erkenntnisse brachte die in den Jahren 2007 und 2008 **durchgeführte Befragung** zur Betreuung und Versorgung älterer muslimischer Menschen im Landkreis Böblingen (siehe oben). Sie stießen damals auf großes Interesse. Aber die Zeit für ein besonderes Projekt, zum Beispiel für eine Pflegeeinrichtung für ältere muslimische Menschen oder eine interkulturellen Altenpflegeeinrichtung, war noch nicht reif.

Im NISA Frauenverein und bei der Altenhilfefachberatung entstand jedoch die Idee, eine Wohngemeinschaft für ältere muslimische Frauen zu gründen. Diese Wohnform hätte als ein niedrigschwelliges Versorgungsangebot vielleicht eine Chance. Die gut vernetzten Frauen sehen in Sindelfingen, dem Sitz des Vereins und dem Kerngebiet seiner Aktivitäten, konkrete engagierte Personen, mit denen sich etwas im Rahmen der kultursensiblen Altenhilfe und Altenpflege in Bewegung bringen ließe. Der Wunsch ist es, eine Wohngemeinschaft aufzubauen, in der die Bewohnerinnen betreut werden und eine gleichberechtigte, homogene und nach ihren individuellen und religiösen Bedürfnissen gestaltete Lebensqualität erleben. Auch sollte die WG als stadtteil- und quartiersbezogene Wohn-, Betreuungs- und Versorgungsform in das Umfeld gut integriert sein.

Zunächst kam die Projektidee aus Kapazitätsgründen seitens des NISA Frauenvereins und der Altenhilfefachberatung nicht in Gang. Doch dann wurde vom Land das „**Innovationsprogramm Pflege 2014**“ aufgelegt. Die Altenhilfefachberatung erkannte die Chance und erarbeitete gemeinsam mit NISA und mit Unterstützung des Kreissenioresenrates eine Grobkonzeption.

Im Juli 2014 wurde der Entschluss gefasst, sich um die Fördermittel zu bewerben, und der Antrag mit der Bezeichnung „Türkisch-muslimische Wohngemeinschaft für betreuungs- und pflegebedürftige Frauen – Yaşam evi – Lebendiges Wohnen“ beim Sozialministerium eingereicht. Als schwierig erwies es sich, die im Antrag geforderte Kostenaufstellung realistisch einzuschätzen. Besonderer Bedarf bestand darin, eine engagierte und verlässliche Projektleitung zu finden, da weder NISA noch die Altenhilfefachberatung dies leisten können. Die Projektleitung soll als zentrales Element für den Aufbau der Wohngemeinschaft eine Feinkonzeption entwickeln, die alle zu beachtenden Punkte im Vorfeld sammelt, recherchiert und regelt. Die Fördermittel sollten daher hauptsächlich als Personalkosten eingesetzt werden.

Im Dezember 2014 erhielt der Landkreis einen Bewilligungsbescheid in Höhe von 70.200 €. Die Fördermittelzusage gilt über einen Zeitraum von drei Jahren für die Aufbau- und Erprobungsphase. Sie ist gebunden für anfallende Personalkosten mit einem Stellenumfang von 30 % und Sachkosten.

Im März 2015 konnte die beim Landkreis eingerichtete 30-Prozent-Stelle mit der Projektleitung besetzt werden. Ziel ist die Unterstützung des NISA Frauenvereins als Projektträger beim Aufbau der Wohngemeinschaft. Die Projektleiterin entwickelt den rechtlichen und organisatorischen Rahmen, verfasst die Feinkonzeption und sucht nach geeignetem Wohnraum. Parallel werden bereits Interessentinnen als zukünftigen Bewohnerinnen und Mitarbeiterinnen gesucht. Für die spätere Finanzierung der WG werden außerdem mögliche Förderer und Sponsoren angesprochen.

Ein Arbeitskreis zum WG-Projekt wurde eingerichtet. Zu ihm gehören:

- zwei Vertreterinnen des NISA Frauenvereins (eine davon mit BWL-Studium),
- die Projektleitung, die beim Landratsamt angestellt ist (Studium Soziale Arbeit),
- die Altenhilfefachberatung und
- eine Vertreterin des Kreissenorenrats.

Eine Ausweitung des AKs ist geplant. Bereits gewonnen werden konnte ein Unternehmensberater als fachliche Unterstützung.

Der AK trifft sich regelmäßig. Die Aufgaben werden nach inhaltlichen Schwerpunkten an die Mitglieder verteilt. Von NISA werden Infoveranstaltungen zum Projekt organisiert und zusammen mit der Projektleitung in Gemeinden, bei Vereinen sowie in den religiösen Gemeinden wie IGMG, DITIB und weiteren durchgeführt.

Nach drei Jahren sollen folgende Ziele erreicht sein:

- Die engagierten Frauen im NISA Frauenverein sind qualifiziert als „Wohngemeinschafts-Expertinnen“.
- Die gesammelten Erfahrungen sind ausgewertet.
- Mit den Ergebnissen wurde das Angebot für die betreuten Menschen individuell angepasst.
- Erster Schritt zur Partizipation im Bereich Betreuung und Pflege durch die Frauen des NISA Frauenvereins.
- Die Gesellschaft wurde durch die Öffentlichkeitsarbeit zum Projekt für interkulturelle Altenhilfe sensibilisiert.
- Die Projekt-Evaluation ist in einem Leitfaden für die Gründung weiterer Wohngemeinschaften dokumentiert.

Als Fernziel fasst der Arbeitskreis heute schon den **kreisweiten Ausbau** des Angebotes ins Auge und hat die Idee, das Modell weiterzuentwickeln, zum Beispiel als Männer-WG, für gemischte Wohngruppen und für WGs mit interkultureller Öffnung.



Stadt Heilbronn | Stabsstelle Partizipation und Integration

ROSWITHA KEICHER

EIN „WIR-GEFÜHL“ IST ENTSTANDEN – MUSLIME ALS EXPERTEN IN DER ALTENHILFE

Heilbronn ist eine Stadt mit einer sehr pluralen Bevölkerung, in der auch viele Musliminnen und Muslime ihren Platz haben. Ihre genaue Zahl kann zwar nicht erhoben werden, aber es wird von einem Anteil von etwa 10 % ausgegangen. Der Anteil an Menschen mit Zuwanderungsgeschichte beträgt in Heilbronn 50 %.

Aufgrund der demographischen Zusammensetzung und Entwicklung ist die Anpassung öffentlicher Angebote und Strukturen an die Vielfalt daher keine Frage des „ob“, sondern vielmehr des „wie“. Im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit wird zum Beispiel bereits seit Jahren auf eine Ernährung ohne Schweinefleisch geachtet. Die Stadtverwaltung Heilbronn ist seit Juni 2015 der Charta der Vielfalt beigetreten, um auch als Arbeitgeber diese Vielfalt zu schätzen und sie in Angeboten einzubinden sowie bei der Beschäftigtenzusammensetzung zu berücksichtigen.

Seit Mai 2008 ist die Stabsstelle Partizipation und Integration unter anderem zentrale Anlaufstelle für alle Fragen der Integration und Partizipation. Zeitgleich wurde ein politischer Beirat gebildet, in dem sich sachkundige (auch muslimische) Personen gemeinsam mit Gemeinderäten beratend für die Integrationsarbeit einsetzen.¹

1. ZUSAMMENARBEIT MIT EXPERTEN UND VERTRETERN DER MUSLIMISCHEN COMMUNITY

Die Stadt Heilbronn arbeitet auf verschiedenen Ebenen mit Muslimen zusammen, um Angebote zu schaffen, die selbstverständlich an den Bedürfnissen und Bedarfen von Menschen in einer diversifizierten multireligiösen Gesellschaft ausgerichtet sind

Dazu hat sich eine themenbezogene Zusammenarbeit beispielsweise im Bildungsbereich (etwa Verbesserung der Zugänge), im interreligiösen Austausch, der Kriminalprävention, im Bereich

1 Nähere Informationen zu Daten, Strukturen, Maßnahmen etc. unter https://www.heilbronn.de/ord_soz/integration/integrationsbericht/_files/Integrationsbericht_2014.pdf

Ältere Migranten, Pflegeelternengewinnung und in der interkulturellen Kulturarbeit (Theater, Bibliothek) etabliert.

Die Zusammenarbeit ist konstruktiv und auf Augenhöhe. Über Mittlernetzwerke der Stabsstelle, die über 250 ausgebildete Beteiligte umfasst, entstand großes Vertrauen und ehrlicher Austausch. Hier sind zahlreiche Musliminnen und Muslime vertreten. Sie stehen der Stabsstelle und anderen gerne beratend zur Verfügung. Mittlerweile sind Einzelne als Referentinnen und Referenten in Dienstbesprechungen und mit Vorträgen in den Bereichen kultur- und religionssensible Pflege und Beratung, Behinderung im muslimischen Kontext oder bei Schwierigkeiten in Schulen aktiv. Sie werden dabei in der Regel von der Stabsstelle mit einer pauschalen Aufwandsentschädigung vergütet.

Darüber hinaus existieren Arbeitskreise der Stabsstelle aus Vertretern diverser Organisationen und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, um Fragen der kultursensiblen Pflege, Lehrkräfte mit Migrationshintergrund, Bildung oder Sport zu behandeln. Die Stabsstelle ihrerseits beteiligt sich an Arbeitskreisen relevanter Akteure wie dem Christlich-islamischem Gesprächskreis, Religions for Peace² und der Agentur für Arbeit.

Hier engagieren sich Vertreterinnen und Vertreter muslimischer Gemeinden, muslimische Integrationsbeiräte, muslimische Ehrenamtliche aus Mittlernetzwerken oder Vertreterinnen und Vertreter des Islamischen Dachverbands Heilbronn e.V. (IHDN)³, um möglichst verschiedene Perspektiven und Lösungsansätze zu erhalten.

Zusätzlich besteht eine intensive Zusammenarbeit beim geplanten **Moscheebau** der DITIB. Die Stadt beteiligte sich am Architektenwettbewerb, an der Beratung und unterstützte die Bürgerbeteiligung.

Der Kontakt mit muslimischen Gemeinden bedarf kontinuierlicher Austauschmöglichkeiten, da aufgrund ehrenamtlicher Arbeit oder Wechsel in Vorstandspositionen stetiger Informationsfluss

2 RfP ist eine weltweite Bewegung mit Gruppen und Mitgliedern aus allen Religionsgemeinschaften in über 100 Ländern. Nähere Informationen unter <http://heilbronn.religionsforpeace.de> Ortsgruppe Heilbronn-Franken

3 <http://www.idhn.de/>

herausfordernd ist. Die ehrenamtlichen Vorstände werden zu vielen Themen als Dialogpartner angefragt, so dass ihre Ressourcen oft ausgeschöpft sind. Die Stabsstelle **hält Kontakt zu allen Gemeinden vor Ort, berät diese bei Bedarf** und führt auch Veranstaltungen in den Räumen der Moscheen durch. Der Stadt ist dabei durchaus bewusst, dass diese Gemeinden nicht alle Musliminnen und Muslime vor Ort vertreten, dennoch sind sie die maßgeblichen Akteure innerhalb der muslimischen Community.

Zudem wird die **Qualifizierung von Migrantenorganisationen** (auch muslimische Vereine) über das Programm MEMO⁴ des Integrationsministeriums Baden-Württemberg unterstützt. Heilbronn ist regionale Koordinierungsstelle.

2. VERÄNDERUNG DER STRUKTUREN UND ANGEBOTE MIT DEM SCHWERPUNKT PFLEGE UND ÄLTERE MENSCHEN

Die Stabsstelle entwickelt über Projektförderungen Maßnahmen, die dann flächendeckend umgesetzt werden. Hierdurch entstanden neue Strukturen oder die vorhandenen wurden angepasst:

Einführung von Mittlernetzwerken

Die Stabsstelle qualifizierte seit 2009 mehr als 200 Mutterspracherinnen und Muttersprachler. Ihre Aufgabe ist zum Abbau von Sprachbarrieren im **Bildungsbereich** an allen Schulen und Kindergärten durch Übersetzung beizutragen und die Vermittlung von Informationen zum Bildungssystem zu unterstützen. Mehr als 4.000 Einsätze wurden seither abgerechnet. Der intensive, unbürokratische und flexible Einsatz der **Eltern-Multiplikatoren** trug wesentlich zur interkulturellen Öffnung in den Einrichtungen bei. Viele muslimische Multiplikatoren setzten sich dabei ein.

Aufbauend auf den Eltern-Multiplikatoren wurden seit 2010 weitere 70 **Mittler im Bereich der Beratungsstellen** ausgebildet, Themen sind unter anderem Erziehungsberatung, Migrationsberatung, Suchtberatung oder Schuldnerberatung. Auch hier sind zahlreiche Musliminnen und Muslime vertreten.

4 <http://memo-bw.de/>

Durch die Mittler, die auch in anderen kommunalen Aufgabenfeldern tätig sind, haben sich offenkundig **Haltungen verändert**. Es sind nun viele Akteure engagiert und arbeiten an der Verbesserung von Zugängen zu Angeboten sowie an der Berücksichtigung von Bedürfnissen auch von Muslimen. Auch den professionellen Beraterinnen und Beratern helfen die Mittler, indem sie sie sensibilisieren für die vielfältigen Belange einer diversifizierten Gesellschaft.

Aktivitäten im Bereich der Pflege

Die demographische Entwicklung bedingt strukturelle Veränderungen im Bereich der ambulanten und stationären Pflege. **Erhebungen** der Stabsstelle zeigen, dass Einrichtungen in und um Heilbronn 2009 auf diese Entwicklung noch nicht eingestellt waren, dass aber 2015 Veränderungen sichtbar sind.

In Kooperation mit Akteuren im Pflegebereich (Pflegestützpunkte, Pflegenetz Heilbronn e.V., ambulante und stationäre Einrichtungen und weitere) wurde 2010 **der Fachtag „Kultursensible Pflege – ja selbstverständlich, aber wie?“** organisiert. Beteiligt waren der islamische Dachverband, muslimische Integrationsbeiräte und eine muslimische Mittlerin aus der Altenpflege. Inhaltlicher Fokus war die kultursensible Ausrichtung als Standortvorteil. Durch die positive Resonanz ist das Netzwerk weiterhin Plattform für Beratungen und bietet **Seminare zu Demenzerkrankungen** bei älteren Migrantinnen und Migranten im Pflegealltag an.

Parallel führte der **türkische Frauen- und Wohltätigkeitsverein** Veranstaltungen mit dem Deutschen Roten Kreuz durch, um älteren türkeistämmigen Menschen Informationen zu Angeboten zu vermitteln. Viele Betroffene zögern, ihre Eltern in stationären Einrichtungen unterzubringen. Da neben den älteren aber auch die anderen Familienmitglieder zu versorgen sind und Erholung für die Angehörigen daheim nötig ist, verfolgt die Stabsstelle auf Anregung muslimischer Akteure mit dem Netzwerk das Ziel, die **interkulturelle und religionssensible Tagespflege** auszubauen. Hierfür müssen stationäre Einrichtungen ihre Abläufe nur teilweise auf die speziellen Bedürfnisse ausrichten, die Angehörigen werden entlastet und die Eltern adäquat versorgt - ein Gewinn für alle.

In einem vom Bund geförderten Projekt zur Erstellung eines interkulturellen/interreligiösen Koffers für an Demenz erkrankte Menschen mit Einwanderungsgeschichte wird ab Herbst 2015 entsprechendes Material zusammengestellt, das Pflegeeinrichtungen nutzen können.

Seelsorger im Krankenhausbereich

Die Stabsstelle beteiligt sich finanziell am Programm zur Qualifizierung von muslimischen Seelsorgerinnen und Seelsorgern. Ein Vertreter des islamischen Dachverbands Heilbronn und zwei interessierte Muslime außerhalb der Verbände nahmen teil und sind nun im Einsatz.

Bestattungen

In Heilbronn gibt es islamische Grabfelder. Mit dem zuständigen Friedhofsbereich wurde eine sarglose Bestattung dokumentiert, um in weiteren Fällen mit Angehörigen den Ablauf besprechen zu können. Im Vorfeld gab es einen Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern der Moscheevereine sowie eine Fortbildung des Friedhofspersonals inklusive Moscheeführung.

Zudem wurde ein Flyer in Zusammenarbeit mit dem islamischen Dachverband erstellt, um Angehörigen im Todesfall Informationen zu Bestattungen in Form einer Checklist zu geben. Hier sind Gebühren, Ansprechpartnerinnen und -partner der Stadt und andere nützliche Punkte aufgeführt.

Hospiz

Derzeit wird im Auftrag der Stabsstelle eruiert, welche interreligiösen Angebote im Bereich der Hospizdienste existieren. Geplant ist ein Workshop, um den Bedarf eines muslimischen Hospizdienstes oder die Anpassung bestehender Angebote an die Bedürfnisse zu diskutieren.

3. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT, AUSTAUSCH UND VERNETZUNG

In der Stadt steht ein Bündel einzelner Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit und des kontinuierlichen Austauschs zwischen den zahlreichen Akteuren bereit. Die Verantwortlichen bewahren sich hier stets Offenheit für weitere Ideen. Dazu gehört die Verteilung von Informationsmaterialien wie dem interreligiösen Kalender oder die Herausgabe des Integrationsberichts an alle Organisationen, Bildungs- und soziale Einrichtungen und Behörden, mit dem Ziel das Bewusstsein für die vielfältige Stadtbevölkerung zu schärfen.

Ebenso werden regelmäßige Vorträge in Vereinen, Service-Clubs oder Kirchengemeinden gehalten, um vertiefende Informationen zu vermitteln, Unsicherheiten abzubauen und gegenseitiges Vertrauen zu schaffen. Mit Blick auf die muslimische Bevölkerung richtet der Oberbürgermeister zum Ramadan ein Schreiben an alle muslimischen Gemeinden. Zusätzlich gibt es das ständige Angebot von Moscheeführungen für städtische Beschäftigte, Schulen, Vereine und weitere interessierte Gruppen.

In Kooperation mit Bildungsträgern wie der Volkshochschule, der Katholischen Erwachsenenbildung oder dem Christlich-islamischen Gesprächskreis werden Veranstaltungen zu unterschiedlichen religiösen Themen organisiert. Dabei geht es um alltagsrelevante Fragen zu sakraler Architektur, gemischt konfessionelle Ehen, Fasten, Umgang mit dem Tod in unterschiedlichen Religionen oder starke Frauen in Christentum und Islam.

4. EIN „WIR-GEFÜHL“ IST ENTSTANDEN

Die Stabsstelle hat das Ziel, gemeinsam Ideen zu sammeln, **diese anzugehen und umzusetzen**. Musliminnen und Muslime als Partner sind hier ebenso wichtig wie alle anderen Beteiligten im Prozess. Primär geht es um das gemeinsame Thema Verbesserung des Zugangs zu Einrichtungen, dann erst um die Vielfalt der Religionen, Kulturkreise oder sozialen Prägungen. Die Stabsstelle ist **Plattform, aber auch Motor für die Koordination und Moderation**.

Durch die intensive und vertrauensvolle Zusammenarbeit wurden Hemmschwellen im gegenseitigen Umgang gesenkt. Schwierige Situationen können angesprochen und gemeinsam Lösungen angegangen werden. Hierdurch ist ein „**Wir-Gefühl**“ entstanden – **Vielfalt ist das Thema aller Bürgerinnen und Bürger und auch des Verwaltungspersonals**. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte erleben so eine wertneutrale Haltung und bringen diese wiederum auch anderen Kulturen und Religionen entgegen. Die Zusammenarbeit auf den verschiedenen Ebenen bringt **zahlreiche positive Erfahrungen mit sich**, die zu einem **Lernprozess auf allen Seiten** führen, an dem die muslimischen Akteure auf Augenhöhe partizipieren.

Heilbronn ist auf dem Weg zur **selbstverständlichen Teilhabe von Musliminnen und Muslimen** an öffentlichen Angeboten. Da das Leben in der Gesellschaft mit all seinen Facetten jedoch sehr komplex ist, gibt es noch einige Bereiche, die angegangen beziehungsweise intensiviert werden müssen, wie der Zugang zu ärztlicher Versorgung oder Pflege und Hospizdienste.

Da diese Angebote innerhalb Heilbronns laufen, ist es häufig schwer, sie in den Landkreis hineinzutragen. Dort gibt es noch keine einheitlichen Ansprechpartner für Fragen der Integration und Partizipation, so dass weder Projekte installiert, noch eine Ausdehnung auf den Landkreis möglich gemacht werden kann.



Landkreis Osnabrück | Integrationsbeauftragter des Landkreises Osnabrück

WERNER HÜLSMANN

„RELIGION GEGENSEITIG WAHRNEHMEN UND ANERKENNEN“ – RELIGIÖSE VIELFALT NUTZEN FÜR EIN KONSTRUKTIVES MITEINANDER IM LANDKREIS OSNABRÜCK

1. MUSLIMISCHE GEMEINDEN IM LANDKREIS

Das Osnabrücker Land liegt im Südwesten Niedersachsens, in der Region Weser-Ems. Mit rund 357.000 Einwohnern ist der Landkreis der niedersachsenweit bevölkerungsstärkste und mit 2.121 km² in etwa so groß wie das Saarland. 21 Gemeinden, davon vier Samtgemeinden, zwischen 7.000 und 45.000 Einwohnern, bilden den Landkreis Osnabrück. Die Stadt Osnabrück mit ca. 160.000 Einwohnern ist kreisfrei und gehört nicht zum Landkreis.

Es gibt im Landkreis sieben DITIB-Moscheen, eine Milli-Gö-ruş-Moschee sowie eine weitere sunnitische Gemeinde, zudem eine alevitische Gemeinde. Weitere Moscheen befinden sich in der Stadt Osnabrück. Aufgrund der sprachlichen Ausrichtung (zum Beispiel bosnisch oder arabisch) werden diese Moscheen auch von Bürgerinnen und Bürgern des Landkreises besucht. Da die islamische Religionszugehörigkeit nicht erfasst wird, ist eine genaue Angabe der Zahl der im Landkreis lebenden Musliminnen und Muslime nicht möglich.

Der Landkreis geht von etwa 8.000 bis 10.000 Personen mit islamischer Religionszugehörigkeit aus.

Religion ist ein wichtiger Aspekt kommunaler Integrationsarbeit

Interreligiöser Dialog und Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe von Musliminnen und Muslimen sind im Landkreis Teil der Integrationspolitik. Interreligiöser Dialog ist Handlungsfeld im aktuellen Migrationskonzept (2014) des Landkreises. „Religion gegenseitig wahrnehmen und anerkennen“ wird als Aufgabe benannt, mit den Zielen „Der Dialog zwischen den Religionen wird

auf der institutionellen Ebene von allen Seiten praktisch gelebt“ und „Religiöse Vielfalt wird akzeptiert.“¹

2. RELIGIÖSE VIelfALT IN DER KOMMUNE ANERKENNEN UND EINBEZIEHEN

Hintergrund für diese Bewertung ist die in der Integrationspolitik des Landkreises gemachte Erfahrung der hohen Bedeutung der religiösen Gemeinschaft in der eingewanderten Bevölkerung und die Identifizierung und Bewältigung damit einhergehender Herausforderungen.

Die Entwicklung einer strategischen Integrationspolitik wurde im Landkreis Osnabrück durch die hohe Einwanderung von Spätaussiedlern in den neunziger Jahren notwendig². In der Umsetzung dieser Politik wurde deutlich, dass Religion für viele dieser Einwanderer eine sehr hohe Bedeutung hatte, insbesondere für Angehörige mennonitischer und baptistischer Freikirchen.

Wertschätzendes Wahrnehmen dieser Gemeinden, Information und Aufklärung der Aufnahmegesellschaft sowie Dialogförderung vor Ort waren feste Bestandteile der soziokulturellen Integrationsarbeit in den neunziger Jahren. Dabei ging es dem Landkreis immer auch darum, „Umgehensweisen mit religiös-kultureller Verschiedenheit zu finden [...] [und] mit einer akzeptierenden und wertschätzenden Haltung gegenüber religiösen Minderheiten [zu] verbinden.“³

-
- 1 Landkreis Osnabrück: Migrationsmanagement im Landkreis Osnabrück. Konzept für eine ziel- und datenbasierte Steuerung und Bündelung der operativen Aufgaben, Stand: 04.02.2015. S. 35.
 - 2 Auch im Landkreis Osnabrück gab es ab den 60er Jahren eine nicht unerhebliche Einwanderung von Arbeitskräften aus den Anwerbeländern, von denen wiederum ein Teil islamischen Glaubens war, Vgl.: Netzwerk Jugendhaus Buer (Hrsg.): Angekommen. Melle Buer und seine Gastarbeiter, 2014. Eine umfassende Integrationspolitik wurde jedoch auf Kreisebene nicht entwickelt.
 - 3 Werner Hülsmann: Integrationsalltag. Beobachtungen und Reflexionen, Bad Homburg 2010, S. 54.

Berücksichtigung der muslimischen Bevölkerung und ihrer Organisationen

Seit 2005 entwickelt der Landkreis Osnabrück sein Integrationsmanagement weiter. Dabei werden alle Migrantengruppen und ihre Organisationen berücksichtigt, insbesondere auch die in der DITIB und anderen Verbänden organisierten Musliminnen und Muslime.

Ein wichtiger Schritt in dieser Weiterentwicklung war die interkulturelle Öffnung des Landkreises Osnabrück, die von 2008 bis 2010 im Rahmen eines Projektes begonnen wurde. 2010 wurden als ein Ergebnis des Projekts Leitlinien der Integrationspolitik vom Kreistag verabschiedet, zugleich trat der Landkreis der Charta der Vielfalt bei. Diese Leitlinien wollen ein deutliches Signal der Willkommens- und Anerkennungskultur setzen: „Zuwanderer und hier lebende Menschen mit Migrationsgeschichte sind im Landkreis Osnabrück willkommen. Sie sind mit ihren kulturellen Wurzeln und Orientierungen, mit ihren Fähigkeiten und Potentialen selbstverständlicher Teil der Bürgerschaft und eine Bereicherung des Zusammenlebens. Integration bedeutet gleiche Teilhabe an der Gesellschaft, also gleiche Rechte und Pflichten.“⁴

„Kulturelle Wurzeln und Orientierungen“ sind ja nicht nur Literatur und Musik, Speisen und Gebräuche, sondern auch Glaubensvorstellungen und religiöse Orientierungen. Interkulturelle Öffnung im Sinne der Anpassung der Organisation an die Gegebenheiten der Einwanderungsgesellschaft und die Entwicklung von interkultureller Kompetenz als Institution⁵ erfordern also den Dialog auch und gerade mit den islamischen Gemeinden.

4 Leitlinien zur Integrationspolitik des Landkreises Osnabrück. Beschluss des Kreistages vom 21. August 2010, <https://www.landkreis-osnabrueck.de/ordnung-verkehr/integration-und-auslaender/integrationsbeauftragter>

5 Vgl.: Bertelsmann-Stiftung: Interkulturelle Kompetenz – Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts? Thesenpapier der Bertelsmann Stiftung auf Basis der Interkulturellen-Kompetenz-Modelle von Dr. Darla K. Deardorff, Gütersloh 2006, S. 5 und KGSt – Materialien 5/2008 Interkulturelle Öffnung. In sieben Schritten zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung, Köln 2008, S. 8.

Welche Rolle spielt die positive Neutralität des Staats gegenüber Religionen in der kommunalen Praxis?

Dabei können Kommunen von einer Grundhaltung der positiven Neutralität ausgehen: „Durch das Grundgesetz sind alle staatlichen Einrichtungen – und in diesem Zusammenhang auch die Kommunen – verpflichtet, Äquidistanz zu allen Religionen zu wahren. Staatliches und kommunales Handeln muss vom Gleichbehandlungsgrundsatz geleitet sein, keine Religion darf bevorzugt oder benachteiligt werden. Es handelt sich allerdings um eine positive Neutralität, der Staat darf die Religionsausübung fördern, insoweit herrscht in Deutschland kein Laizismus.“⁶

Die oben genannten eher allgemeinen Hinweise auf die Notwendigkeit, religiöse Vielfalt wertschätzend wahrzunehmen und konstruktiven Umgang damit zu lernen, werden sehr viel konkreter, wenn kommunale Handlungsfelder betrachtet werden, die unmittelbar religiöse Vorstellungen berühren. Eine umfassende Erörterung mit vielen Beispielen aus der kommunalen Praxis geben die Empfehlungen des kommunalen Qualitätszirkels zur Integrationspolitik zum „Umgang mit religiöser Vielfalt – Handreichung für die kommunale Praxis“.

3. KOOPERATION MIT MUSLIMISCHEN GEMEINDEN

Einige Beispiele aus dem Landkreis Osnabrück, in denen konstruktive Lösungen für Herausforderungen in den Handlungsfeldern gefunden wurden, sollen hier vorgestellt werden.

Vertrauen schaffen und flexibel handeln – Arbeitskreis interreligiöser Dialog

Basis für konstruktives Interagieren ist die Schaffung von Vertrauen. Diese Basis schafft der Landkreis durch regelmäßige Teilnahme und Förderung des interreligiösen Dialogs vor Ort. Dabei übernimmt der Landkreis durchaus Aufgaben der Koordination und

6 Empfehlungen des kommunalen Qualitätszirkels zur Integrationspolitik „Umgang mit religiöser Vielfalt – Handreichung für die kommunale Praxis“ Stuttgart 2012, S. (fehlende Seitennummer).

Moderation, verhält sich jedoch neutral zu inhaltlich-religiösen Positionen. Dieses Gleichgewicht zu bewahren ist eine Aufgabe, die erfordert, die Reaktionen der Teilnehmer des interreligiösen Dialogs wahrzunehmen und Maßnahmen gegebenenfalls anzupassen.

Seit 2010 werden die Imame und Vorsitzenden der islamischen Gemeinden aus dem Landkreis zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern der katholischen und evangelischen Kirche und der jüdischen Gemeinde zu einem Abendessen (Fastenbrechen) während des islamischen Fastenmonats Ramadan eingeladen. Die Veranstaltung wird von vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern als gute Gelegenheit zum interreligiösen Dialog geschätzt. Musliminnen und Muslime nehmen die Einladung zu einem Iftar als Willkommenszeichen wahr. Aus Kirchenkreisen wurde jedoch kritisch angemerkt, dass solche Veranstaltungen durch die Kommune nicht zu christlichen Festen organisiert würden.

Daher hat der Landkreis Osnabrück aktiv die Gründung des „Arbeitskreises interreligiöser Dialog im Osnabrücker Land“ gefördert. Seit 2014 lädt dieser Arbeitskreis zu dem Fastenbrechen ein. Der Landrat übernimmt die Schirmherrschaft für diese Veranstaltung.

Projekt „Inklusion durch Schulverpflegung“ der Hochschule Osnabrück

Dieser Arbeitskreis widmet sich vor allem der Erörterung praktischer Fragen des interreligiösen Zusammenlebens im Alltag – in der Schule, der Gemeinde, im Sport und so weiter.

Eine dieser praktischen Fragen ist die der „Inklusion durch Schulverpflegung“. Das Projekt „Inklusion durch Schulverpflegung“ der Hochschule Osnabrück befasst sich mit den Auswirkungen von Speisevorschriften verschiedener Religionen auf das Angebot von Schulküchen und Möglichkeiten, dies künftig systematisch umzusetzen.⁷ Im Landkreis gibt es eine Schule, in der ein differenziertes religionssensibles Speisenangebot gemacht wird. Der Landkreis wird im Anschluss an dieses Projekt untersuchen lassen, inwieweit

7 Johanna-Elisabeth Giesenkamp, Elisabeth Leicht-Eckardt, Thomas Nachtwey: Inklusion durch Schulverpflegung. Wie die Berücksichtigung religiöser und ernährungsspezifischer Aspekte zur sozialen Inklusion im schulischen Alltag beitragen kann, Berlin 2013.

insbesondere islamische Speisevorschriften bereits volle Berücksichtigung finden, um Bedingungen zu identifizieren, die die Übertragung auf andere öffentliche Einrichtungen ermöglichen.

In der Stadt Melle im Landkreis Osnabrück wird im Herbst 2015 ein islamischer Friedhof eröffnet. Die Planungen zwischen der Stadtverwaltung, der islamischen Gemeinde vor Ort und dem DITIB-Landesverband Niedersachsen und Bremen wurden auf Bitte der Beteiligten vom Landkreis dadurch unterstützt, dass der Gesundheitsdienst die Bestattung im Tuch ermöglichte.

Unterstützung muslimischer Jugendverbandsarbeit

Die Muslimische Jugendcommunity Osnabrücker Land (MUJOS) ist Mitglied im Jugendring Osnabrücker Land e.V. In der Jugendcommunity sind Jugendliche aus verschiedenen islamischen Gemeinden aus Stadt und Landkreis aktiv. Die Bewerbung für die Aufnahme im Jahr 2011 wurde vom Integrationsbeauftragten unterstützt. Hintergrund waren Anfragen von islamischen Jugendvertreterinnen und -vertretern nach Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung ihrer Jugendarbeit. Durch die Mitgliedschaft stehen der Jugendcommunity die gleichen Fördermöglichkeiten wie den anderen Verbänden zur Verfügung. Hinzu kommt die offizielle Wahrnehmung der muslimischen Jugend als Element einer Anerkennungskultur.

4. ISLAMISCHE GEMEINDEN – PARTNER IN FLÜCHTLINGSHILFE UND WILLKOMMENSKULTUR

Mit der aktuellen Einwanderung von Flüchtlingen, aber auch von EU-Bürgern, sind neue Aspekte in der Zusammenarbeit von Kommunen und Musliminnen und Muslimen sowie im interreligiösen Dialog zu beachten. Der Landkreis Osnabrück will den vielen Neuzugewanderten ein „Willkommen von Anfang an“ bieten.⁸

Eine wichtige Rolle in der Gestaltung einer Willkommenskultur insbesondere für muslimische Migrantinnen und Migranten ha-

8 Landkreis Osnabrück: Migrationsmanagement im Landkreis Osnabrück, Osnabrück 2014.

ben die islamischen Gemeinden. Der Landkreis Osnabrück bindet diese Gemeinden daher in die Netzwerke der Flüchtlingsbetreuung ein. Zudem wird durch die Einwanderung von muslimischen Menschen aus dem Nahen Osten, aber auch zum Beispiel aus Bulgarien, der Islam hier vielfältiger. Diese Chance und Herausforderung für den interreligiösen Dialog nimmt der Landkreis – wie die anderen Partner im Dialogprozess – gerne an.



Überblick über religionssensible soziale Dienstleistungen für Musliminnen und Muslime in den Organisationen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW)

HINWEIS ZUR DARSTELLUNG

Die Gliederung der Texte folgt dem Aufbau eines Fragebogens, der gemeinsam vom Fachausschuss für Migration der BAGFW, dem Bundesministerium des Innern und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge erstellt worden ist.

Um eine bessere Verständlichkeit der Beiträge zu gewährleisten, werden daher die übergeordneten Fragen den jeweiligen Abschnitten vorangestellt. Der vollständige Fragebogen ist im Anhang zu finden.

Bundesarbeitsgemeinschaft



der Freien
Wohlfahrtspflege



Bundesverband e.V.



Arbeiterwohlfahrt
Bundesverband

Die Arbeiterwohlfahrt ist einer der sechs anerkannten Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege und war der erste nicht-religiös orientierte und fundierte Wohlfahrtsverband. Die Arbeiterwohlfahrt ist föderal aufgebaut. Mitglied des Bundesverbandes sind 30 Bezirks- und Landesverbände. Diese wiederum haben bundesweit rund 400 Kreisverbände als Mitgliedsorganisationen. Zu betonen ist, dass all diese einzelnen Organisationseinheiten rechtlich und finanziell eigenständig sind.

Seit der Gründung des Verbandes im Jahr 1919 ist die nicht-religiöse Bindung der Arbeiterwohlfahrt zentral für die Werteorientierung des Verbandes. Freiheit – Gleichheit – Brüderlichkeit. Dieser Dreiklang der französischen Revolution war der gedankliche Ursprung für die Entwicklung der Allgemeinen Menschenrechte und wichtiger Beweggrund für die Entwicklung sozialer Dienstleistungen.

Die Werteorientierung ist im Leitbild der Arbeiterwohlfahrt niedergelegt. Dieses Leitbild ist in einem umfangreichen innerverbandlichen Prozess entwickelt worden und zuletzt von der Bundeskonferenz der AWO im Jahr 1998 bestätigt worden.

Die zentralen Werte der AWO sind Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit.

Für das Handeln der AWO ist die Verfolgung und das Verbot in der Zeit des Nationalsozialismus ständige Mahnung und Verpflichtung, die tief im kollektiven Gedächtnis des Verbandes verankert ist. Deshalb ist das Engagement der AWO gegen Rassismus geradezu konstitutiv für das Selbstverständnis des Verbandes.

In der Entwicklung der Migrationssozialarbeit hat die AWO seit 1962 Verantwortung übernommen und zunächst Beratungsangebote für türkische Staatsangehörige übernommen. Diese Beratungsangebote, die unter dem Namen „Türk Danis“ bekannt wurden, wurden von bikulturellen, zweisprachigen Beraterinnen durchgeführt. Aufgrund der laizistischen Staatsordnung der damaligen Republik Türkei spielte die Religionszugehörigkeit allerdings für die Beratung keine Rolle.

Aufgrund weiterer Anwerbevereinbarungen mit der Republik Jugoslawien, mit Tunesien und Marokko hat die AWO Beratungsangebote nach dem Muster „Landsleute beraten Landsleute“ entwickelt. Weniger das religiöse Selbstverständnis, sondern vielmehr die Staatsangehörigkeit waren die konzeptionelle Basis für das Beratungsangebot.

Aus diesem Konzept der Anwerbezeit hat sich im Verlauf der Jahre ein eigenständiges Beratungsangebot sozialer Dienstleistungen in einer Einwanderungsgesellschaft entwickelt.

Die Bundeskonferenz der Arbeiterwohlfahrt hat im Jahr 2000 den Beschluss zur interkulturellen Öffnung des Verbandes gefasst, der seitdem handlungsleitend für den Verband ist. Der Beschluss besagt:

„Gestaltung der Einwanderung als Zukunftsaufgabe der AWO

Alle AWO-Gliederungen werden aufgefordert, bestehende und neue Dienste und Einrichtungen interkulturell zu öffnen, indem darauf geachtet wird,

- dass konzeptionell, organisatorisch und personell den Bedürfnissen von Migranten in den Einrichtungen und Maßnahmen entsprochen wird.
- dass Migranten ihrem Bevölkerungsanteil entsprechend in den Angeboten repräsentiert sind“

Die Bundeskonferenz 2008 hat dann entschieden, „Interkulturelle Öffnung“ in das Konzept der AWO für das Qualitätsmanagement aufzunehmen (AWO-Tandem-QM). Dieser Schritt führt in der Praxis dazu, dass alle Einrichtungen und Dienste sich in ihrer Arbeit der Qualitätsentwicklung reflektierend mit der Frage der interkulturellen Öffnung und deren Gelingen regelmäßig auseinandersetzen.



I) BUNDES- UND LANDESEBENE

1. ALLGEMEIN: BESTEHEN IN IHREM VERBAND AUF

A) BUNDESEBENE

B) LANDESEBENE

POSITIONEN SPEZIELL ZUM THEMA ISLAM BZW. MUSLIME
IN DER WOHLFAHRTSPFLEGE?

Der Bundesverband hat 2012 eine „Orientierungshilfe“ zum Thema „Kooperation mit muslimischen Verbänden“ veröffentlicht. Dies ist Ausdruck einer jahrzehntelangen Befassung mit muslimischen Verbänden.

Der Vorstandsvorsitzende des AWO Bundesverbandes e.V. hat in einem Namensartikel für die Zeitschrift „Neue Caritas“ die aktuelle Position der AWO so zusammengefasst:

„Die AWO steht für ein Miteinander verschiedener Religionen und Weltanschauungen und lebt das durch die interkulturelle Öffnung ihrer Angebote. Wir sind auch für Menschen islamischen Glaubens ein Ort der Fürsorge. Es bestehen Kooperationen mit islamischen Vereinen oder Initiativen.“

2. ANGEBOTE FÜR MUSLIME: BESTEHEN IN IHREM VERBAND AUF

A) BUNDES- ODER

B) LANDESEBENE

KONZEPTE, UM ZUGANGSBARRIEREN FÜR MENSCHEN
MUSLIMISCHEN GLAUBENS FÜR IHRE ANGEBOTE IM
BEREICH KINDER- UND JUGENDHILFE UND IM BEREICH
ALTENHILFE ZU SENKEN?

Mit dem Beschluss der Interkulturellen Öffnung hat der AWO Bundesverband e.V. die einzelnen Handlungsfelder der Sozialen Arbeit analysiert, bewertet und Umsetzungsvorschläge entwickelt. Für den Bereich der **Kinder- und Jugendhilfe** wurden folgende Handreichungen entwickelt:

- Interkulturelle Öffnung der Hilfen zur Erziehung. Eine Handreichung für die Praxis (2010)
- Standards und Bausteine interkultureller Familienbildung (2011)
- Interkulturelle Öffnung in der Jugendberufshilfe – eine Arbeitshilfe für die Praxis (2012)

Alle Broschüren enthalten Beispiele guter Praxis und Anregungen für die interkulturelle Gestaltung des jeweiligen Handlungsfeldes.

Für das Handlungsfeld der **Kindertagesstätten**, auf das wir uns im Folgenden konzentrieren, hat der Bundesverband folgende Veröffentlichungen erarbeitet:

- Gemeinsam Leben und Lernen. Interkulturelle Orientierung in Tageseinrichtungen für Kinder, Bonn 2002
- Standpunkte: Interkulturelle Öffnung in Tageseinrichtungen für Kinder, 2003
- Vielfalt in der Kita, AWO Ostwestfalen-Lippe, 2014

In den schriftlichen Konzeptionen der AWO-Kindertagesstätten finden sich regelmäßig Aussagen zur interkulturellen Orientierung in der pädagogischen Gestaltung der Kita (grundlegende AWO-QM-Norm). Hier ein willkürlich ausgewähltes Beispiel:

„Die interkulturelle Orientierung ist ein Schwerpunkt unserer pädagogischen Arbeit. Ziel hierbei ist, Akzeptanz und Anerkennung für andere Nationalitäten und Kulturen zu vermitteln.“¹

In unserer Kita gibt es u.a. folgende Aktivitäten und Angebote, die zur konkreten Umsetzung unserer interkulturellen Orientierung in der pädagogischen Arbeit beitragen:

- Feste aus unterschiedlichen Kulturen,
- Musik, Tänze, Musikinstrumente aus verschiedenen Kulturen,
- Bilderbücher und Literatur aus verschiedenen Nationen,
- Internationale Speisen,

1 http://www.awo-mitte.de/images/PDF-Dokumente/Konzeption%20SL_5.0.pdf

- Kulturspezifische Spielmaterialien, Gegenstände, Kleidung etc.,
- Themenbezogen Projekte.

Diese Aktivitäten und Angebote werden gemeinsam mit den Eltern und Kindern geplant und durchgeführt.“²

In der Rahmenkonzeption der AWO Schleswig-Holstein, die verbindlich für alle Kindertagesstätten der AWO in Schleswig-Holstein ist, heißt es:

„Interkulturelle Kompetenz ist für die Umsetzung unserer Arbeit unverzichtbar. Wir verstehen unsere Einrichtungen als offene Kindertagesstätten, in denen jede Familie unabhängig von ihrer Herkunft willkommen ist. Dies bedeutet, dass wir Unterschiede anerkennen und unser pädagogisches Handeln darauf abstimmen. Kulturelle Vielfalt ist bei uns ausdrücklich erwünscht.“³

So oder so ähnlich sind die Formulierungen für den Qualitätsstandard „Interkulturelle Orientierung“ in nahezu allen 2000 Kindertagesstätten der AWO.

Darüber hinaus gibt es an vielen Orten der Republik ergänzende Angebote der Familienbildung – die Programme HIPPY (Hausbesuchs- und Bildungsprogramm für Eltern von Vorschulkindern) oder Rucksack oder Opstapje etwa werden in Hannover, Nürnberg, Essen angeboten.

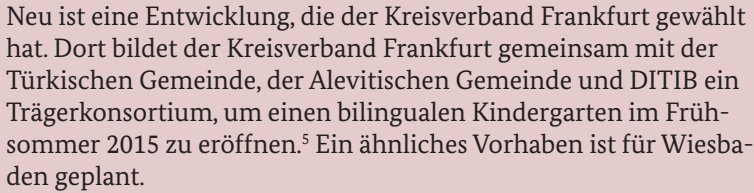
Es gibt auch eine Reihe von bilingualen Kindertagesstätten (deutsch-türkisch) in Schleswig-Holstein, Berlin und andernorts. Die Europa-Kita in Berlin ist bereits seit 1976 als bilinguale Kita anerkannt.⁴

2 http://www.awo-mitte.de/images/PDF-Dokumente/Konzeption%20SL_5.0.pdf

3 http://awo-sh.de/images/stories/kinder/AllgemeinKinder/rahmenkonzeption_kitas.pdf

4 http://www.awo-mitte.de/images/PDF-Dokumente/Konzeption%20EU_5.0.pdf





Im Bereich der Altenhilfe ist zunächst zwischen den offenen und ambulanten, teilstationären und stationären Angeboten der Altenhilfe zu unterscheiden. Im Verlauf der Einwanderungsgeschichte wurden von der AWO erste offene Altentreffe zu Beginn der 90er Jahre gegründet. Die Sozialberater/innen erkannten zunehmend, dass die Generation der angeworbenen Arbeitnehmer/innen sich zunehmend auf das Rentenalter zu bewegte. Hinzu kam in vielen industriellen Großbetrieben und im Bergbau eine Welle der Frühverrentung, so dass ein Teil der Pioniergeneration, die angeworben worden war, nun ohne Arbeit war.

Für diese Menschen hat die AWO bereits in den 90er Jahren offene Seniorentreffs eingerichtet, die in den meisten Fällen herkunfts-sprachlich organisiert waren. Derartige offene Seniorenreffs gab es in Köln, Berlin, Bielefeld, Duisburg, Hamburg und weiteren Städ-ten. Diese offenen Angebote waren aber noch keine eigenständige Leistung der Altenhilfe, sondern entwickelten sich aus der Sozial-beratung für Migranten heraus.

Ähnliche Angebote existieren auch heute noch. Sie sind aber mittlerweile oftmals für mehrere ethnische Gruppen organisiert, beispielsweise im Kreisverband Essen⁶ oder ähnlich strukturiert in den Angeboten der offenen Seniorenentreffs in Berlin-Kreuzberg⁷.

5 <http://www.fr-online.de/frankfurt/ostend-tuerkisch-lernen-in-der-ki-ta,1472798,29578766.html>
6 <http://www.awo-essen.de/integration/modellprojekt-aktiv-im-alter>
7 <http://www.begegnungszentrum.org/interkulturell.html>

Mit Unterstützung des Bundesverbandes ist gerade ein Leitfaden für eine interkulturelle Seniorenarbeit erschienen, der die aktuelle Arbeit in der interkulturellen offenen Altenhilfe reflektiert.

Auch die AWO Region Hannover hat im vergangenen Jahr eine Bilanz der 20 jährigen interkulturellen Seniorenarbeit veröffentlicht.⁸

Überall wird deutlich – für die Senioren, die sich bei der AWO treffen, spielen religiöse Themen nur eine geringe Rolle. Die Vergemeinschaftung geschieht über Sprache und das gemeinsame Tun im Sozialraum. Das bedeutet natürlich nicht, dass nicht auch religiöse Themen in den Treffen der offenen Altenhilfe eine Rolle spielen können. Etwa wenn laizistische Eltern/Großeltern sich damit auseinandersetzen, dass ihre Enkelinnen oder Töchter ein Kopftuch tragen (wollen).

Aus diesen Anfängen der Offenen Seniorenarbeit hat sich im Verlauf der Jahre eine Entwicklung hin zu den Angeboten der teilstationären und stationären Altenhilfe ergeben.

Auf diese Verschiebung hat die AWO in Kooperation mit dem Deutschen Roten Kreuz reagiert und die sogenannte „Informationsreihe für ältere Migrantinnen und Migranten“ entwickelt. Dahinter verbirgt sich eine strukturierte Informationsreihe über die Struktur und den Aufbau der Altenhilfe in Deutschland. In sechs Gruppentreffen werden mit Hilfe von Spielfilmen, angeleiteten Rollenspielen und Exkursionen Informationen über das Altenhilfesystem vermittelt. Diese Informationen sind so aufbereitet, dass die Gruppenteilnehmer/innen sich auch mit den Fragen „Wie will ich alt werden?“, „Was habe ich für Erwartungen?“ auseinandersetzen. Diese Informationsreihe gibt es mittlerweile in einer Version für Türkeistämmige Seniorinnen und Senioren und in einer Version für Spätaussiedler.

Darauf aufbauend haben die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege in gemeinsamer Arbeit das „Memorandum für eine kultursensible Altenhilfe“ erarbeitet, das dann 2002 gemeinsam verabschiedet wurde. Seitdem sind die Standards für eine kultursensible Altenhilfe von allen Verbänden und Organisationen, die das Memorandum unterstützen, bekannt und akzeptiert.

8 <http://portale.awo-hannover.de/media/a41323867c11e486cf71640451effb99.pdf>

Die AWO hat mit ihrem Konzept der interkulturellen Öffnung auch in diesem Handlungsfeld die Praxis reflektiert und in Handreichungen dargestellt.

- Interkulturelle Aspekte in der Altenpflegeausbildung (2005)
- Rahmenkonzeption der AWO: Interkulturelle Öffnung der ambulanten und stationären Angebote für ältere Menschen (2008)

Darüber hinaus existieren auf der kommunalen Ebene eine Vielzahl von Konzepten für die Arbeit in der stationären Altenhilfe.

Einige Beispiele:

- AWO Bremen: Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe⁹
- AWO Augsburg: Interkulturelles Netz Altenhilfe¹⁰
- AWO Gelsenkirchen: Demenz-Servicezentrum für Migranten¹¹

Der Bundesverband hat Leitlinien einer Abschiedskultur entwickelt, in denen der würdevolle Umgang mit Tod und Sterben diskutiert wird. Einzelne Kreisverbände, etwa der Kreisverband Hannover, haben daraus ein Schulungsprogramm für ihre Mitarbeiter/innen entwickelt, in dem natürlich auch die Antworten der Religionen für den Umgang mit Tod und Sterben vorgestellt werden.

Der AWO Bundesverband e. V. hat in Kooperation mit der Deutschen Alzheimer Gesellschaft Standards für die Leitung von kultursensiblen Demenzgruppen erarbeitet.

Weiterhin hat der Bundesverband aktuell ein Projekt abgeschlossen, in dem Material und Konzepte für die Vermittlung von Fachsprache in der Pflegeausbildung entwickelt wurde.

Die Altenhilfe der AWO ist nach einem Biographieorientierten Pflegekonzept ausgerichtet, in dem die Wünsche, Ansichten, Ängste und Träume der Bewohner/innen im Mittelpunkt der Pflegearbeit stehen. Dies entspricht im Übrigen auch den Grundsätzen der „Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen“. Diese

9 http://www.awo-bremen.de/sites/default/files/IKOE_Broschuere_rz5_ES_Ansicht.pdf

10 <http://www.awo-augsburg.de/modellprojekte/interkulturelle-pflege.html>

11 <https://www.awo-gelsenkirchen.de/beratungsstellen/demenz-servicezentrum>

Charta wurde in einem längeren Diskussionsprozess im „Runden Tisch Pflege“ erarbeitet und 2006 verabschiedet. Die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege haben daran aktiv mitgearbeitet und sich die acht Artikel der Charta zu Eigen gemacht. Für unseren Zusammenhang ist Artikel 7 bedeutsam und lautet:

„Religion, Kultur und Weltanschauung

Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht, seiner Kultur und Weltanschauung entsprechend zu leben und seine Religion auszuüben.“

3. MUSLIME ALS ARBEITNEHMER:

A) KÖNNEN MENSCHEN MUSLIMISCHEN GLAUBENS IN IHREM VERBAND ARBEITEN?

Selbstverständlich!

B) WERDEN FACHKRÄFTE MUSLIMISCHEN GLAUBENS IN IHREM VERBAND AKTIV ALS MITARBEITER GEWONNEN?

Die AWO versteht Religionszugehörigkeit als Privatangelegenheit. Religionszugehörigkeit ist kein Anforderungsprofil und daher auch nicht Thema von Personalgewinnungskampagnen.

5. MUSLIMISCHE EINRICHTUNGEN ALS MITGLIEDER DES VERBANDES:

A) KÖNNEN ISLAMISCHE EINRICHTUNGEN MITGLIED IHRES VERBANDES WERDEN?

Es besteht die Möglichkeit, korporatives Mitglied der AWO zu werden. Voraussetzung dafür ist, dass der Verein ähnliche Ziele verfolgt wie die Arbeiterwohlfahrt. Von daher erscheint es sehr unwahrscheinlich, dass ein religiöser Verein die Mitgliedschaft in einem explizit nichtreligiösen Verband anstrebt.

6. LIEGEN ANGABEN ZUR RELIGIONSZUGEHÖRIGKEIT (HIER: ZUM ISLAM) DER NUTZER VON ANGEBOTEN IHRES VERBANDES VOR?

Nein. Die Religionszugehörigkeit wird in keinem Handlungsfeld erfasst.

7. LIEGEN ANGABEN ZUR RELIGIONSZUGEHÖRIGKEIT (HIER: ZUM ISLAM) DER MITARBEITER IN EINRICHTUNGEN, DIE IHREM VERBAND ANGEHÖREN, VOR?

Nein. Diese Daten werden nicht erhoben.

8. WURDEN IN IHREM VERBAND VON DER BUNDES- ODER LANDESEBENE ORGANISIERTE FORTBILDUNGEN FÜR MITARBEITER ZUM THEMA ISLAM BZW. MUSLIME IN DER WOHLFAHRTSPFLEGE DURCHGEFÜHRT?

Ja, derartige Veranstaltungen wurden mehrfach durchgeführt.

II) KOMMUNALE EBENE

9. BESTEHEN ANGEBOTE VON EINRICHTUNGEN IHRES VERBANDES, DIE EXEMPLARISCH ALS GELUNGENE BEISPIELE INSBESONDERE IM RAHMEN DER KINDER- UND JUGENDHILFE SOWIE DER ALTENHILFE DARGESTELLT WERDEN KÖNNEN IN BEZUG AUF

A) DIE AKZEPTANZ DER ANGEBOTE DURCH MUSLIME,

B) DIE KOOPERATION MIT MUSLIMEN ODER ISLAMISCHEN ORGANISATIONEN,

C) DIE EINBEZIEHUNG/TEILHABE VON MUSLIMEN BEI DER SCHAFFUNG UND BEREITSTELLUNG VON ANGEBOTEN?

Es ist ständige Praxis in den Seniorenheimen, dass Imane muslimische Bewohner/innen besuchen. Es gibt auch die Praxis, dass Imane religiöse Sterberituale in den Seniorenheimen durchfüh-

ren. Hier gibt es an vielen Stellen in der Republik Zusammenarbeit mit islamischen Organisationen, wenn die Bewohner/innen oder die Familien dies wünschen. In AWO - Einrichtungen gibt es aber durchaus Bewohnerinnen und Bewohner, die Muslime sind, die aber den Glauben nicht leben.

Ein korporatives Mitglied der AWO Hamburg - die Behindertenhilfe Hamburg Sozialkontor gGmbH - hat ein eigenständiges Projekt zum Thema Migration und Behinderung durchgeführt. Der Projektträger hat dieses Projekt in Kooperation mit der Ayasofya Moschee in Hamburg-Wilhelmsburg konzipiert und durchgeführt. Die Moschee gehört zum Dachverband Milli Görüş.

III) AUSBLICK | SCHLUSSFOLGERUNGEN

10. WIRD IN IHREM VERBAND HANDLUNGSBEDARF IN BEZUG AUF DIE IN DER ABFRAGE ANGESPROCHENEN THEMEN GESEHEN, ALSO

A) POSITIONSPAPIERE,

Gegenwärtig besteht kein Bedarf an Positionspapieren.

B) MENSCHEN MUSLIMISCHEN GLAUBENS ALS ANGESTELLTE UND FÜHRUNGSKRÄFTE,

Auch hier besteht kein Bedarf.

C) KOOPERATION MIT MUSLIMISCHEN EINRICHTUNGEN UND/ODER DACHVERBÄNDEN,

Handlungsbedarf entsteht auf der lokalen Ebene.

D) SPEZIELLE TÄTIGKEITSFELDER, IN DENEN EINE VERBESSERUNG DER AKZEPTANZ VON ANGEBOTEN DURCH MUSLIME PRIORITÄR ANGESTREBT WIRD?

Nein.



Deutscher Caritasverband

Der Deutsche Caritasverband e.V. ist ein Verbändeverband, in dem...

- ... die 27 Caritasverbände der Diözesen mit ihren Gliederungen und korporativen Mitgliedern
- ... die zentralen caritativen Fachverbände mit ihren Gliederungen
- ... die caritativen Vereinigungen und Ordensgemeinschaften sowie
- ... die Zentrale des Deutschen Caritasverbandes in Freiburg mit ihren Hauptvertretungen

zusammengeschlossen sind. Die etwa 8.250 Rechtsträger, die sich dem Deutschen Caritasverband zuordnen, handeln wirtschaftlich und unternehmerisch eigenständig. Die Organisationsform unterscheidet sich damit von der eines Konzerns, in dem Vorgaben der Zentrale von nachgeordneten Gliederungen umgesetzt werden.

Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf Rückmeldungen aus Diözesan-Caritasverbänden, Fachverbänden sowie Ortsverbänden, die in der Zentrale des Deutschen Caritasverbandes in Freiburg gebündelt und ausgewertet wurden. Fragen zur Bundesebene wurden durch die Zentrale des Deutschen Caritasverbandes bzw. bundesweit tätige Fachverbände beantwortet. Da nur einzelne Landesverbände existieren, wurden Fragen zur Landesebene durch die Diözesan-Caritasverbände beantwortet. Die nachfolgenden Ausführungen zeigen einen Ausschnitt der Arbeit der Caritas in Deutschland. Da es sich um keine Vollerhebung handelte, werden jedoch nicht sämtliche Aktivitäten abgebildet, die vor Ort stattfinden.

Mit einigen wenigen Ausnahmen bleiben dabei Positionierungen des Verbandes und das vielfältige Wirken der Caritas im Kontext von Flucht und Migration bewusst außen vor. Da in Deutschland Muslime mit und ohne Migrationshintergrund leben, kann der Islam nicht in erster Linie als Migrationsphänomen beschrieben werden. Betrachtet man jene Muslime, bei denen es sich tatsächlich um Migrant(inn)en oder Flüchtlinge handelt, bestehen in der anwaltschaftlichen Arbeit der Caritas keine Unterschiede zu Nicht-Muslimen, die eine Aufnahme in diesen Bericht rechtfertigen würden. Auch eine Gleichsetzung von Menschen mit Migrationshintergrund mit Musliminnen und Muslimen ist sachlich falsch und muss daher vermieden werden.

I) BUNDES- UND LANDESEBENE

1. ALLGEMEIN: BESTEHEN IN IHREM VERBAND AUF

- A) BUNDES- ODER
- B) LANDESEBENE

POSITIONEN SPEZIELL ZUM THEMA ISLAM BZW. MUSLIME
IN DER WOHLFAHRTSPFLEGE?

Da das Thema „Islam bzw. Muslime in der Wohlfahrtspflege“ hierfür keine zentrale Rolle spielt, sind Positionierungen und Ausführungen des Verbandes zu Fragen des Zusammenlebens und von Diskriminierung und Ausgrenzung (etwa als Kooperationspartner der Internationalen Woche gegen Rassismus oder als Mitglied des Ökumenischen Vorbereitungsausschusses zur Interkulturellen Woche) im Folgenden nicht aufgeführt.

Mit Blick auf das Thema **Islam in der Wohlfahrtspflege** betont der **Deutsche Caritasverband** das selbstverständliche Recht der Muslime, sich wohlfahrtsverbandlich zu organisieren. Der Präsident des Deutschen Caritasverbandes, Prälat Dr. Peter Neher, führte dies in einem Statement in der Zeitschrift „neue caritas“ aus und äußerte sich am 14.01.2015 auch gegenüber der Zeitung die Welt (Artikel „Muslime fordern ihre eigene Caritas“). Dabei betonte er, dass die Caritas mit einem solchen Verband fair kooperieren würde.¹ Da dies dem Wesen der freien Wohlfahrtspflege widersprechen würde, darf eine Neugründung jedoch nicht von staatlicher Seite initiiert werden. Ebenso wenig sollten sich die bestehenden Wohlfahrtsverbände nach Auffassung der Caritas in paternalistischer Manier einmischen und den „Geburtshelfer“ spielen. Gerne aber stellt die Caritas, falls erwünscht, ihr Wissen und ihre Erfahrung zur Verfügung. Ein möglicher islamischer Verband müsste aus Sicht der Caritas selbstverständlich ebenfalls den Weg einer interkulturellen Öffnung beschreiten. Diese Position wurde vom Vorstand

1 Vgl. Peter Neher: Islamischer Wohlfahrtsverband: Keine „Geburtshilfe“ durch die Caritas, aber guter Rat auf Nachfrage, in: neue caritas 16/2014, S. 25.
<http://www.welt.de/politik/deutschland/article136383369/Deutschlands-Muslime-fordern-ihre-eigene-Caritas.html>

des Deutschen Caritasverbandes kommuniziert und in unterschiedlichen verbandlichen Gremien diskutiert. So befassten sich der Caritasrat sowie die Bundeskonferenz der Geschäftsführer und Vorsitzenden der Orts Caritasverbände mit dem Stand der Beratungen in der Deutschen Islamkonferenz und den Implikationen für die verbandliche Caritas.

Hiervon zu trennen sind aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes bestehende **Zugänge für Muslime zu Angeboten der Wohlfahrts-
pflege**. Die Freiheit einer Verbandsgründung besteht unabhängig von der Haltung bestehender Organisationen und bedarf keiner Rechtfertigung und keines Erforderlichkeitsnachweises. Hinsichtlich der Frage, ob die Caritas Musliminnen und Muslimen Unterstützung bieten soll, besteht eine klare und unmissverständliche Position: Der caritative Dienst am Menschen ist ein Grundvollzug der katholischen Kirche, der jedem Menschen offen steht. In den Leitbildern vieler lokaler und regionaler Caritasverbände werden entsprechende Aussagen getroffen.

Und auch im Leitbild des **Deutschen Caritasverbandes** heißt es dazu: „Maßgebend für seine Leistungen [die Leistungen des Deutschen Caritasverbandes] sind die Nöte und Probleme der Hilfebedürftigen. Die Leistungen erfolgen unabhängig von der Religion“.²

In einer Publikation des **Diözesan-Caritasverbandes Rottenburg-Stuttgart** wird ausgeführt, inwiefern die christliche Botschaft die Basis für den Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt in caritativen Diensten und Einrichtungen bildet: „Der Glaube an die bedingungslose Liebe Gottes zu allen Menschen in ihren jeweiligen Kulturen, Religionen und Weltanschauungen bildet den Kern der christlichen Botschaft. Niemand muss sich diese Liebe erst verdienen, irgendetwas dafür leisten oder einer bestimmten Religion angehören. [...] Das Profil eines kirchlichen Wohlfahrtsverbandes entscheidet sich daran, wie diese niemanden ausschließende Liebe Gottes zu allen Menschen sichtbar, spürbar,

2 Deutscher Caritasverband e.V. (Hrsg.): Leitbild des Deutschen Caritasverbandes, Freiburg 1997, S. 15.

ja greifbar wird.“³ Bereits Lorenz Werthmann, der 1897 zunächst den „Charitasverband für das katholische Deutschland“ gründete, erkannte, dass sich die Caritas nicht auf eine katholische Klientel beschränken kann. Dieser Einsicht trug die von ihm initiierte Namensänderung in „Deutscher Caritasverband“ Rechnung.⁴

Üblicherweise verfolgen Positionspapiere das Ziel, strittige bzw. bislang nicht beantwortete Fragen zu klären. Da eine grundsätzliche Offenheit für muslimische Hilfesuchende im Verband jedoch abschließend und zweifelsfrei gegeben ist, sind (abgesehen von kurzen Passagen in den jeweiligen Leitbildern) Positionen zum Thema Islam die Ausnahme. Von großer Relevanz sind dagegen Konzepte und Handreichungen, die sich vor dem Hintergrund der Entwicklung zu einer multikulturellen und multireligiösen Gesellschaft schwerpunktmäßig der Frage widmen, wie sich Dienste und Einrichtungen der Caritas auf Vielfalt einstellen und auf kulturelle und religiöse Besonderheiten eingehen können. Auch mit dieser Frage befassten sich die benannten Gremien. Entsprechende Ansätze werden zudem im Folgenden dargestellt.

2. ANGEBOTE FÜR MUSLIME: BESTEHEN IN IHREM VERBAND AUF

- A) BUNDES- ODER
- B) LANDESEBENE

KONZEPTE, UM ZUGANGSBARRIEREN FÜR MENSCHEN
MUSLIMISCHEN GLAUBENS FÜR IHRE ANGEBOTE IM BEREICH
KINDER- UND JUGENDHILFE UND IM BEREICH ALTENHILFE
ZU SENKEN?

Um der beschriebenen grundsätzlichen Offenheit für alle Ratsuchenden in der Praxis gerecht zu werden, müssen sich Caritasverbände in einem kontinuierlichen Lernprozess ein kultur-, religions- und milieusensibles Arbeiten aneignen, wozu Ansätze und Konzepte erforderlich sind.

3 Wolfgang Tripp (Hrsg.): Vielfältig glauben – gemeinsam engagiert. Eine Handreichung zum Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt in der Dienstgemeinschaft, Stuttgart 2013, S. 6.

4 Vgl. Peter Neher: Islamischer Wohlfahrtsverband, S. 25.

Obwohl sich der Blick dieser Erhebung speziell auf den Islam richtet, besteht die Antwort aus Sicht der Caritas weniger in spezifischen Konzepten oder Angeboten für Musliminnen und Muslime. Ungeachtet ihres religiösen Hintergrundes erwarten alle Hilfesuchenden eine unabhängige, ergebnisoffene und ganzheitliche Beratung und Unterstützung, bei der all ihre Bedürfnisse und Ressourcen berücksichtigt werden.



So heißt es beispielsweise in einer Handreichung des Diözesan-Caritasverbandes Köln zur interkulturellen und interreligiösen Kompetenz in der Familienberatung: „Es ist wenig hilfreich, die Zugehörigkeit zum Islam als Hauptkriterium für das Verständnis von und die Zusammenarbeit mit muslimischen Familien zu betrachten“.⁵ Bekanntlich sind Muslime keine homogene Gruppe und unterscheiden sich hinsichtlich Herkunft, Bildung, sozialem Status sowie ihrer Weltanschauung. Während der Religion für manche Fragen eine elementare Bedeutung zukommt, spielt in anderen Kontexten der soziale Status oder die Herkunft eine übergeordnete Rolle.

Um dieser Komplexität gerecht zu werden, bedarf es übergreifender Konzepte, weshalb die Caritas mit der interkulturellen Öffnung auf allen Ebenen und in allen Fachbereichen seit vielen Jahren einen umfassenden Organisationsentwicklungsprozess verfolgt. Dessen Relevanz wird im gesamten Verband gesehen, was auch eine bundesweite Erhebung aus dem Jahr 2012 zeigt, bei der der Stand der interkulturellen Öffnung auf strategischer und organisationsbezogener Ebene und – im Falle der Ortsverbände – auch hinsichtlich der Angebote und Nutzer(innen)strukturen erhoben wurde: 97 % der teilnehmenden Verbände gaben damals an, der Prozess werde von der Leitungsebene unterstützt, 75 % definierten die interkulturelle Öffnung als strategisches Ziel. Im Folgenden werden verschiedene Konzepte vorgestellt, wobei der Schwerpunkt der Darstellung auf Fragen der Religion bzw. dem Abbau von Zugangsbarrieren für Menschen muslimischen Glaubens liegt.

5 Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. (Hrsg.): Mit dem Fremdsein vertraut sein. Interkulturelle und interreligiöse Kompetenz in der Familienberatung, Köln 2014

Auf **Bundesebene** wurde in der Zentrale des Deutschen Caritasverbandes als fachübergreifender Handlungsrahmen die knapp 130-seitige Handreichung „**Vielfalt bewegt Menschen**“ erarbeitet, an deren Entwicklung auch die Fachbereiche Jugend- und Altenhilfe beteiligt waren.

Die Handreichung gibt Verbänden und Mitarbeiter(inne)n Hinweise, wie Hilfeangebote auf die kulturelle und religiöse Vielfalt einer Einwanderungsgesellschaft ausgerichtet werden können und unterstützt Mitgliedsverbände und deren örtliche Gliederungen dabei, Öffnungsprozesse zu initiieren. Als Ziel ist formuliert, dass sich „die Menschen in diesem Land [...] darauf verlassen [können], dass der Zugang zu den unterschiedlichen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens und der Arbeitswelt [...] und zu den Hilfe- und Dienstleistungsangeboten jedem möglich ist, unabhängig von seiner kulturellen Prägung aufgrund von Herkunft, religiöser oder weltanschaulicher Überzeugung, individueller Lebenseinstellung und Lebensweise.“⁶ Die Handreichung geht auf zentrale Bausteine (Qualitätsmanagement, Organisationsentwicklung, Personalentwicklung) ein und enthält Arbeitshilfen und Checklisten mit Anregungen und Leitfragen für die praktische Arbeit, etwa:

Arbeitshilfe zur Kundenorientierung⁷

- Was wissen wir über die Religion, Glaubenswelt und Glaubenspraxis unserer (potenziellen) Nutzer(innen)?
- Sind für eine bestimmte kulturelle/ethnische/religiöse Gruppe besondere Maßnahmen zu ergreifen?

Arbeitshilfe zur Organisationsentwicklung⁸

- Reflektiert unsere Arbeit die kulturelle und religiöse Vielfalt unserer Gesellschaft?
- Wie finden spirituelle Bedürfnisse von Menschen, gleich welcher religiösen Orientierung, in unseren Diensten und Einrichtungen Beachtung?
- Welche Ressourcen für interkulturelle Öffnung haben wir bereits? (z.B. Kenntnisse/Erfahrungen mit interreligiöser Begegnung, Kooperationspartner aus anderen kulturellen und religiösen Gruppen)

6 Deutscher Caritasverband e.V. (Hrsg.): Vielfalt bewegt Menschen, Interkulturelle Öffnung der Dienste und Einrichtungen der verbandlichen Caritas. Eine Handreichung, Freiburg 2006, S. 7.

7 Vgl. Deutscher Caritasverband e.V. (Hrsg.): Vielfalt bewegt Menschen, S. 21f.

8 Vgl. Deutscher Caritasverband e.V. (Hrsg.): Vielfalt bewegt Menschen, S. 51f.

- Werden Feste, Feiertage und alltägliche Abläufe anderer kultureller und religiöser Lebenswelten beachtet?
- Bestehen Kontakte zu Schlüsselpersonen der verschiedenen sozialen, ethnischen, kulturellen oder religiösen Gruppen?

Wie ein roter Faden durchzieht der Umgang mit religiöser Vielfalt die Handreichung. Für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe bedeutet dies beispielsweise eine religionssensible Ausgestaltung der Angebote von Kindertageseinrichtungen, Jugendwohnheimen und Heimen der Erziehungshilfe. Im ambulanten Bereich wie in der Erziehungsberatung stellt das Wissen und Eingehen auf kulturell und religiös geprägte Erziehungsstile und -praktiken eine Schlüsselkompetenz im Beratungssetting dar. Innerhalb der Handreichung ist dem Islam ein eigenes Kapitel gewidmet.



Unter der Überschrift „Muslime und interkulturelle Öffnung“ wird dort die Frage beantwortet, warum eine gesonderte Auseinandersetzung (also gewissermaßen eine Öffnung für Muslime) nicht sinnvoll ist und stattdessen für jedwede Verschiedenheit Sensibilität aufgebracht werden sollte.⁹ Auch wenn sie sich nicht explizit und ausschließlich auf den Islam beschränkt, zeigt die Handreichung viele wichtige Schritte auf, Zugangsbarrieren für Musliminnen und Muslime abzubauen.

In den Jahren 2015 und 2016 widmen sich die Bundesfachkonferenzen für Jugend- und Altenhilfe, als Fachgremien der sozialen Arbeitsfelder der Caritas, der Thematik und möglichen Konzepten. Perspektivisch werden sich auch die anderen Arbeitsfelder der sozialen Arbeit mit den fachlich relevanten Fragen befassen.

Auch **Diözesan-Caritasverbände** sowie **Fachverbände** verfügen über eigene Konzepte für eine interkulturelle bzw. interreligiöse Öffnung. Beim **Diözesan-Caritasverband Köln** gehört die interkulturelle Öffnung zu den strategischen Zielen des Verbandes und seiner Mitglieder. Die Angebote und Hilfen sollen nicht nur verbal allen Menschen unabhängig von ihrer Herkunft sowie ihrer kulturellen oder religiösen Prägung offen stehen, sondern für alle

9 Deutscher Caritasverband e.V. (Hrsg.): Vielfalt bewegt Menschen, S. 15.

gleichermaßen attraktiv und einladend sein. Um dies zu erreichen, werden alle Mitarbeitenden sukzessive interkulturell und interreligiös geschult. Da Wissen alleine jedoch nicht kompetent macht, wird mit einer Mischung aus klassischen Fortbildungen und bewusst gesetzten haltungsbezogenen Impulsen im verbandlichen Alltag ein Schwerpunkt auf eine offene Haltung und Respekt vor anderen kulturellen und religiösen Formen des Lebens gelegt. Durch Praxisprojekte tragen die Teilnehmenden interreligiöse Handlungsansätze in ihre Verbände und in den Angebotskatalog ihrer Organisationen und Träger.

Daneben gibt es Veröffentlichungen des Diözesan-Caritasverbandes, die den Abbau von Zugangsbarrieren zum Ziel haben. So wurden etwa Indikatoren für eine interkulturelle Öffnung entwickelt (z. B. „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Hierarchieebenen haben an interkulturellen und interreligiösen Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen, denn „interkulturelle Kompetenz“ umfasst in der Caritas immer auch „interreligiöse Kompetenz“).¹⁰ Im Jahr 2014 entstand ferner die bereits erwähnte Arbeitshilfe zur Förderung der interkulturellen und interreligiösen Kompetenz in der Familienberatung, die in einem Kapitel das Thema „Islam in Deutschland“ aufgreift und beispielsweise auf religiöse Gebote und Zugänge zu beratenden Hilfen eingeht¹¹. Dem interreligiösen Miteinander widmet sich ferner eine vom Verband herausgegebene interkulturelle Zeitung.

Im **Diözesan-Caritasverband Limburg** wurden Ansätze interkultureller Arbeit entwickelt, um beispielsweise für den Bereich der Altenhilfe Barrieren beim Zugang zu sozialen Dienstleistungen der Caritas abzubauen. Speziell zum Thema Islam gibt es einen Informationsflyer, der von der „Diözesanen Koordinierungsgruppe Islam“ erarbeitet wurde. Der Flyer bietet erste Orientierung für alle hauptamtlichen Mitarbeiter(innen) im Bistum Limburg und soll helfen, bei Fragen oder Problemen schnell mit einem Experten/einer Expertin in Kontakt treten zu können. Auf örtlicher Ebene war der Caritasverband Frankfurt Erstunterzeichner des Memorandums zur kultursensiblen Pflege und arbeitet im „Forum für

10 Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. (Hrsg.): Interkulturelle Öffnung. Indikatoren, Köln 2010.

11 Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. (Hrsg.): Mit dem Fremdsein vertraut sein.

eine kultursensible Altenhilfe“ mit. Dieses trägerübergreifende Bündnis bereitet derzeit einen Projektantrag „Entwicklung eines Handbuchs zur Unterstützung und bundesweiten Implementierung einer kultursensiblen Altenhilfe“ vor.

Im **Diözesan-Caritasverband Paderborn** wurde eine Arbeitsgemeinschaft ins Leben gerufen, die sich um kultur- und religions-sensible Konzepte bemühte und diese in verschiedene Gremien und Fachtagungen, etwa im Bereich der Krankenhäuser und der Altenhilfe, einbrachte.

In seinem Kölner Memorandum „Zeit und Raum für Kinder“ aus dem Jahr 2012 beschreibt der **Verband Katholischer Tageseinrichtungen für Kinder (KTK)**, ein Fachverband des Deutschen Caritasverbandes, die Arbeit des Bundesverbandes sowie seiner Mitgliedseinrichtungen in sechs Punkten. Unter der Überschrift „Religion gehört zur Lebenswelt der Kinder“ wird ausgeführt: „In den Mitgliedseinrichtungen des KTK-Bundesverbandes begegnen sich seit jeher Kinder unterschiedlicher Religionen und Kulturen. Unter den Bedingungen einer weltanschaulichen und religiösen Pluralität wird das Zusammenleben im Alltag katholischer Kindertageseinrichtungen so konzipiert, dass die religiöse und kulturelle Vielfalt wahrgenommen und berücksichtigt wird. Dabei wird darauf geachtet, dass alle Kinder Respekt, Toleranz und Wertschätzung erfahren – eine wesentliche Voraussetzung für ein gelingendes Leben in unserer pluralen Gesellschaft.“¹² Konkret setzt sich der Verband dafür ein, dass „der Aufbau interreligiöser und interkultureller Kompetenz als Bestandteil der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern noch stärker berücksichtigt wird“¹³ und unterstützt die Mitgliedseinrichtungen beim Ausbau der interreligiösen und interkulturellen Kompetenz, wozu diese beispielsweise als wichtiger Punkt im Qualitätsmanagementsystem des Verbandes („KTK-Gütesiegel“) verankert wurde.

In den Leitlinien des Fachverbandes VKAD (Verband katholischer Altenhilfe in Deutschland) zum Caritas Proprium, mit dem auf Grundlage des Leitbildes das Profil der Dienste und Einrichtungen klar und überprüfbar beschrieben wird, werden Aspekte benannt,

12 KTK-Bundesverband (Hrsg.): Zeit und Raum für Kinder. Eine Programmatik für die Zukunft anlässlich des 100-jährigen Verbandsjubiläums, Freiburg 2012.

13 KTK-Bundesverband (Hrsg.): Zeit und Raum für Kinder.

die in der Pflege und Betreuung beim speziellen Blick auf alte und pflegebedürftige Menschen zwingend zu beachten sind. Unter anderem heißt es dort: „Die Bewohner/innen erfahren, dass sie als einzigartige Persönlichkeiten mit ihrem individuellen Lebenslauf und ihren individuellen sozialen, kulturellen und religiösen Erfahrungen wahrgenommen und angenommen werden“.¹⁴

Die **Katholische Jugendfürsorge Regensburg**, ein Fachverband des Deutschen Caritasverbandes mit über 70 Einrichtungen und Beratungsstellen etwa in der Jugend- und Behindertenhilfe, verabschiedete im Jahr 2010 das Diskussionspapier „Interreligiöse Bildung und Begleitung in Einrichtungen und Diensten der KJF Regensburg“.¹⁵ Das Papier stellt eine Reaktion auf die zunehmende interkulturelle und multireligiöse Zusammensetzung der Gesellschaft dar, die sich auch in den Einrichtungen und Diensten der katholischen Jugendfürsorge widerspiegelt. Das Papier basiert unter anderem auf Überlegungen von Praktiker(inne)n aus stationären und teilstationären Einrichtungen und soll die Diskussion und Auseinandersetzung mit dem Thema religiöse Vielfalt befördern. Verschiedene praxisrelevante Vorschläge und Anregungen sind in dem Papier enthalten:

- „Für Muslime ist es eine religiöse Verpflichtung, fünfmal täglich zu festgelegten Zeiten die islamischen Ritualgebete zu verrichten. Dazu stellen wir entsprechende Zeiten und Räumlichkeiten zur Verfügung.“
- „Die Religionsangehörigkeit unserer Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen zu achten bedeutet, ihnen Zugänge zu den ihnen zugedachten Gottesdiensten zu verschaffen, um ihrem eigenen Glauben Ausdruck geben zu können bzw. Heimat in der eigenen Glaubensgemeinschaft zu erfahren. Es gilt entsprechende Fahrmöglichkeiten zu organisieren und pädagogisches Personal zur Begleitung der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen bereitzustellen.“
- „Die wichtigsten religiösen Feste anderer Religionen müssen bekannt sein. Ein interkultureller Kalender kann hilfreiche

14 Verband katholischer Altenhilfe in Deutschland e.V. (Hrsg.): Unterscheidbar anders. Leitlinien des VKAD zum Caritas Proprium, Freiburg 2011, S. 8.

15 KJF Regensburg (Hrsg.): Interreligiöse Bildung und Begleitung in Einrichtungen und Diensten der KJF Regensburg, Regensburg 2010.

Dienste leisten. Vom pädagogischen Personal sollen Zeichen der Wertschätzung und der Solidarität gezeigt werden.“

- „Nichtchristliche Kinder und Jugendliche in den Einrichtungen der KJF haben wie die christlichen jungen Menschen das Recht, ihre Religion zu leben und deren Feste zu feiern. Es wird empfohlen, Kooperationspartner aus diesen Religionen zu gewinnen, um ihre Feste mit den bei uns Betreuten zu begehen. Angehörigen des Islam oder des Judentums u. a. wird für solche Feiern ein von christlichen Symbolen freier Raum angeboten.“
- „Die Bedeutung der Fastenzeiten in den einzelnen Religionen ist neu ins Bewusstsein zu bringen und deren religiösen Hintergründe bekannt zu machen (etwa vorösterliche Bußzeit bei Christen, Ramadan bei Muslimen, Yom Kippur und Tischa b'Aw im Judentum).“
- „Die Speisevorschriften der einzelnen Religionen sind so weit wie möglich einzuhalten. Dies gilt in besonderer Weise für das Verbot von Schweinefleisch und Alkohol für Muslime.“

Die vorgestellten Konzepte und Ansätze bilden lediglich einen Ausschnitt aus den vielfältigen Aktivitäten der Caritas, die in allen Teilen Deutschlands stattfinden. So gaben in der eingangs erwähnten Erhebung aus dem Jahr 2012 über 60% der teilnehmenden örtlichen Verbände an, dass sie ihre Angebote und Strukturen regelmäßig auf Zugangsbarrieren überprüfen.

3. MUSLIME ALS ARBEITNEHMER:

A) KÖNNEN MENSCHEN MUSLIMISCHEN GLAUBENS IN IHREM VERBAND ARBEITEN?

B) WERDEN FACHKRÄFTE MUSLIMISCHEN GLAUBENS IN IHREM VERBAND AKTIV ALS MITARBEITERINNEN GEWONNEN?

Entscheidend für die Beschäftigung von Mitarbeiter(inne)n im Bereich der Caritas ist die von den deutschen Bischöfen erlassene „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (derzeit gültige Fassung von 27.04.2015). Die Grundordnung ist ein kirchliches Gesetz, das die der katholischen Kirche zugeordneten Rechtsträger mit ihren Einrichtungen und Diensten bindet und das ein einheitliches Verständnis über die

Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts schafft.¹⁶ Für eine Beschäftigung nicht-christlicher Mitarbeiter(innen) sind u.a. folgende Absätze der Grundordnung relevant:

- „Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale und katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.“¹⁷
- „Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.“¹⁸

Auf dieser Basis bietet ein Wort der Deutschen Bischöfe mit dem Titel „Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft“ aus dem Jahr 2014 weitere Orientierung. Als Ordnungsrahmen wird dieses auf diözesaner Ebene konkretisiert. Unter anderem heißt es in dem Dokument, dass auch Mitarbeitende, die keiner oder einer nichtchristlichen Konfession angehören, ein Gewinn für eine katholische Einrichtung sein können.¹⁹ Unabdingbar ist dafür die Loyalität, auch der Mitarbeitenden muslimischen Glaubens, zum kirchlichen Selbstverständnis und zum Profil der Einrichtung. Beispielsweise folgt daraus, dass nicht-christliche Mitarbeitende in katholischen Einrichtungen nicht für ihren Glauben werben dürfen.

Eine Beschäftigung muslimischer Mitarbeitender im Bereich der Caritas ist demnach zweifellos möglich. Unter anderem verbindet sich damit die Hoffnung, dass diese Personen zur interkulturellen und -religiösen Öffnung beitragen, da sie aufgrund ihres eigenen Hintergrundes mit Hilfesuchenden muslimischen Glaubens besonders gut in Kontakt treten und Zugangshürden abbauen können. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die interkultu-

16 Rechtliche Grundlage sind das Selbstbestimmungsrecht in Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung sowie die in Artikel 4 Grundgesetz niedergelegte Glaubensfreiheit.

17 Art. 3 Abs. 2 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse.

18 Art. 4 Abs. 3 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse.

19 Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.): Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Bonn 2014, S. 6.



relle Kompetenz einer Einrichtung nicht von der Herkunft und der Kompetenz einzelner Mitarbeitender abhängen darf, sondern Merkmal der Einrichtungen und Dienste insgesamt sein muss. Weitere Motive für eine Einstellung muslimischer Mitarbeitender sind fachliche Gründe, das Bestreben ein gesellschaftliches Zeichen für ein gelingendes Zusammenleben zu setzen oder eine pragmatische Anpassung an Umgebungsbedingungen.

Besonders intensiv hat sich der **Caritasverband** für die **Diözese Rottenburg-Stuttgart** mit der Einstellung nicht-christlicher Mitarbeiter(innen) beschäftigt. Mit der Broschüre „Viele Religionen in der einen Caritas“ aus dem Jahr 2010 gibt der Verband caritastheologische Impulse zur Frage der Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden verschiedener Religionszugehörigkeiten in katholisch-karitativen Einrichtungen und Diensten.²⁰ Unter anderem heißt es dort generell:

„Die Einstellung von Mitarbeitenden mit anderer Religionszugehörigkeit kann für eine Organisation auf der Handlungsebene je nach Situation gerade der geforderte und weiterführende Schritt sein, das katholische Profil im Sinne des Evangeliums zu erhalten, zu stärken und zu schärfen.“²¹ Weiter heißt es: „Wenn daher katholische Krankenhäuser z. B. muslimische Pflegende einstellen, die aufgrund ihrer Herzensbildung Liebe im Sinne des Evangeliums erfahrbar machen, oder aufgrund ihrer religiösen Kompetenz für muslimische Patienten und Patientinnen einen würdevollen Umgang in Krankheit und Leiden, in Sterben und Tod gewährleisten, ist dies nicht als Schwächung des katholischen Profils anzusehen, sondern im Gegenteil, als Beitrag zu seiner Stärkung.“²²

20 Vgl. Wolfgang Tripp (Hrsg.): Viele Religionen in der einen Caritas? Caritastheologische Impulse zur Frage der Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden verschiedener Religionszugehörigkeiten in katholisch-karitativen Einrichtungen und Diensten, Stuttgart 2010.

21 Netzwerk Theologinnen und Theologen im DiCV Rottenburg-Stuttgart: Dienst am Reich Gottes in einer multireligiösen Gesellschaft, in: Wolfgang Tripp (Hrsg.): Viele Religionen in der einen Caritas?, S. 4-13, hier S. 8.

22 Netzwerk Theologinnen und Theologen im DiCV Rottenburg-Stuttgart: Dienst am Reich Gottes in einer multireligiösen Gesellschaft, S. 9.

Drei Jahre später erschien als Ergebnis eines längeren Lernprozesses unter Einbeziehung vieler Mitarbeitender mit „Vielfältig glauben – gemeinsam engagiert“ eine Handreichung für Leitungskräfte zum Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt in der Dienstgemeinschaft.²³ Dieses Papier wird zurzeit in Workshops diskutiert und in verschiedenen Verbandsgremien vorgestellt. Generell entscheiden über Einstellungen die Verantwortlichen der caritativen Rechtsträger vor Ort, wobei die aktive Gewinnung muslimischer Mitarbeitender von Region zu Region unterschiedlich gehandhabt wird. In einem kursorischen Überblick werden einige Rückmeldungen aus **Diözesan-Caritasverbänden** und **Fachverbänden** wiedergegeben:

Verschiedene Verbände (so etwa die **Diözesan-Caritasverbände Augsburg, Hildesheim, Limburg, Rottenburg-Stuttgart**) berichten, dass es in ihrer Diözese bzw. in bestimmten Einrichtungen vereinzelt zu einer aktiven Gewinnung bzw. gezielten Ansprache von muslimischen Mitarbeitenden kommt. Als Arbeitsfelder werden von den Verbänden verschiedene Bereiche genannt: Beispielsweise die Flüchtlingsarbeit, die Behindertenhilfe,²⁴ der Pflegebereich, die Altenhilfe, Krankenhäuser oder Kindertageseinrichtungen.

Letzteres deckt sich mit der Rückmeldung des **Fachverbandes Katholischer Tageseinrichtungen für Kinder**, der bei den Trägern dafür wirbt, in Kindertageseinrichtungen mit einem hohen Anteil muslimischer Kinder auf der Grundlage des erwähnten Bischofswortes muslimische Erzieherinnen anzustellen. Mehrere Ortsverbände berichten in diesem Zusammenhang teilweise von einer Werbung für bestimmte Berufsfelder (beispielsweise im Gesundheitsbereich sowie der Altenpflege) in Moscheen und muslimischen Gemeinden.

Weiter verbreitet dürfte jedoch die Regelung sein, Fachkräfte muslimischen Glaubens zwar nicht aktiv zu werben, aber bei Bewerbungen – sofern es sich nicht um die Leitungsebene handelt

23 Wolfgang Tripp (Hrsg.): Vielfältig glauben – gemeinsam engagiert, S. 9.

24 Auch der Fachverband Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie (CBP) berichtet, dass Einrichtungen gerade in Städten mit einem hohen Anteil muslimischer Klient(inn)en gezielt Mitarbeiter(innen) muslimischen Glaubens suchen.



– zu berücksichtigen. Beim **Diözesan-Caritasverband Köln** gibt es diesbezüglich seit dem Jahr 2011 die Regelung „Verfahren zur Einstellung nicht-christlicher Mitarbeitender in EB (Erziehungsberatungsstellen) und FIM (Fachdienst für Integration und Migration)“, die mit dem Erzbischöflichen Generalvikariat abgestimmt ist.

Was das Tragen eines **Kopftuches** durch muslimische Mitarbeiterinnen in Diensten und Einrichtungen der Caritas anbelangt, ist die Praxis regional unterschiedlich. So berichtet der **Katholische Krankenhausverband Deutschlands**, ein Fachverband des Deutschen Caritasverbandes, diesbezüglich von unterschiedlichen Regelungen:

Während in einem katholischen Krankenhaus in Rheinland-Pfalz eine muslimische Oberärztin und eine muslimische Assistenzärztin mit Kopftuch arbeiten, untersagen andere Kliniken das Tragen eines Kopftuches im Dienst.

Zum Teil gibt es für muslimische Mitarbeitende besondere Angebote. So erfolgt beim **Diözesan-Caritasverband Berlin** auf Antrag in vielen Einrichtungen eine Freistellung für den Tag des Zuckerfestes. Muslimen und anderen nicht-katholischen/-christlichen Mitarbeiter(inn)en bietet der **Diözesan-Caritasverband München und Freising** insbesondere im Erziehungsbereich Seminare zum Kennenlernen des kirchlich-religiösen Hintergrunds an.

4. KOOPERATION MIT MUSLIMEN:

- A) BESTEHEN AUF BUNDESEBENE UND
- B) AUF LANDESEBENE

KOOPERATIONEN MIT ISLAMISCHEN DACHVERBÄNDEN/
ISLAMISCHEN ORGANISATIONEN?

Kooperationen zwischen Caritasverbänden und muslimischen Organisationen können dazu beitragen, die Akzeptanz bestehender Angebote zu erhöhen.



Auf Bundesebene wird derzeit mit Blick auf die **Zentrale des Deutschen Caritasverbandes** eine Zusammenarbeit mit islamischen Gruppen und Organisationen geprüft. Die Zeitschrift *neue caritas* prüft im Rahmen eines Berichts über die Ergebnisse der deutschen Islamkonferenz, einen Gastautor einzuladen, der die Perspektiven der islamischen Verbände einbringt. Am 22. September 2015 plant der Deutsche Caritasverband in Mannheim eine Tagung mit dem Titel „Muslime und Christen begegnen sich in der Caritas. Unterschiede verstehen, Gemeinsamkeiten entdecken“, bei der unter anderem über eine mögliche Kooperation von Caritas und Muslimen diskutiert werden soll. Auf der Arbeitsebene gibt es im Rahmen des Ökumenischen Vorbereitungsausschusses zur Interkulturellen Woche Kontakte zum Zentralrat der Muslime.

Von Seiten eines Fachverbandes, des **Verbandes Katholischer Tageseinrichtungen für Kinder**, gibt es ferner Überlegungen, Kontakte zu muslimischen Verbänden und Medien aufzubauen, um dort über das interkulturelle und interreligiöse Profil katholischer Kindertageseinrichtungen zu informieren.

Längst Normalität sind Kooperationen zwischen Caritasverbänden und islamischen Organisationen auf **diözesaner oder örtlicher Ebene**.²⁵ Nur in den seltensten Fällen ist die Zusammenarbeit institutionalisiert, vielmehr findet sie meist anlassbezogen statt. So gibt es beispielsweise relativ häufig **gemeinsame Veranstaltungen bzw. Fortbildungen**²⁶ der Caritasverbände, bei denen muslimische Organisationen bzw. Personen als Referent(inn)en einbezogen werden:

- Beim **Diözesan-Caritasverband Köln** pflegt man gute Kontakte zu Prof. Dr. Mouhanad Khorchide vom Lehrstuhl für Islamische Theologie an der Universität Münster. Er gehörte zu den Kooperationspartnern zweier größerer Kongresse zum Thema interreligiöser Dialog und Wertedialog. Ferner bietet der Verband für interessierte Mitarbeiter(innen) Exkursionen in Moscheegemeinden an.

25 Exemplarische Kooperationen auf der Ortsebene finden sich unter den gelungenen Beispielen (Frage 9).

26 Ausführlicher werden Fortbildungen an späterer Stelle vorgestellt (Frage 8)

- Anlässlich einer Fortbildungsreihe zum Thema Flüchtlinge arbeitete der **Diözesan-Caritasverband Limburg** mit der Ahmadiyya Muslim Jamaat aus Frankfurt am Main zusammen.
- Begegnung, Austausch und Dialog zwischen Kulturen, Ethnien und Religion sind die Aufgaben der „Akademie der Nationen“ in Trägerschaft des **Diözesan-Caritasverbandes München**, die zudem unterschiedliche Bildungsangebote bereithält. Im Kuratorium der Akademie sind Muslime vertreten.
- Der **Diözesan-Caritasverband Rottenburg-Stuttgart** kooperierte bei der Vorbereitung einer Tagung mit der DITIB. Ferner beginnt derzeit eine Kooperation mit dem Zentrum für islamische Theologie in Tübingen: Studierenden der islamischen Theologie sollen Praktika auf dem Feld der Caritas ermöglicht werden.
- Von lokalen Kooperationen mit Moscheen (z.B. in der Trägerschaft von DITIB) und alevitischen Vereinen (etwa in Dortmund, Paderborn und Unna) berichtet der **Diözesan-Caritasverband Paderborn**. So wird beispielsweise die Caritasaktion „Eine Millionen Sterne“ im Zuge dessen durch muslimische Gruppen unterstützt.
- Von Kooperationen im Rahmen der interkulturellen Woche und einer Zusammenarbeit in unterschiedlichen Arbeitskreisen berichtet der **Diözesan-Caritasverband Trier**.
- Im Rahmen einer Fortbildungsreihe zur Interreligiosität gab es von Seiten der **Katholischen Jugendfürsorge** Regensburg Kontakte zur türkisch-islamischen Gemeinde in Regensburg.



Ein weiterer wichtiger Kooperationsbereich ist das Feld der **Seelsorge**. Gerade katholische Krankenhäuser, aber auch Altenhilfeeinrichtungen unterhalten vor diesem Hintergrund zum Beispiel mit Blick auf Gebets- und Andachtsräume oder Zugänge für Imame Kontakte zu örtlichen muslimischen Gemeinden. Seit mittlerweile über fünf Jahren ist der **Diözesan-Caritasverband Berlin** Kooperationspartner von Islamic Relief Deutschland bei der Umsetzung des Muslimischen SeelsorgeTelefons.

Neben vielen positiven Erfahrungen wird vereinzelt auch von Schwierigkeiten berichtet. Wechselnde Personen in Vorständen und damit verbundene Interessensverschiebungen können dazu führen, dass geplante Projekte (im konkreten Fall eine Kooperation

zum Thema älter werdende Muslime mit einem DITIB-Verband) nicht stattfinden können. Ferner wird berichtet, dass die Konkurrenz zwischen muslimischen Verbänden im Einzelfall dazu führen könne, dass im Zuge einer Kooperation andere muslimische Organisationen das Interesse an einer Zusammenarbeit verlieren. Außerdem wären auf Seiten der Caritaseinrichtungen bisweilen vertiefte Kenntnisse über Dachverbände und Organisation hilfreich.

5. MUSLIMISCHE EINRICHTUNGEN ALS MITGLIEDER DES VERBANDES:

A) KÖNNEN ISLAMISCHE EINRICHTUNGEN MITGLIED IHRES VERBANDES WERDEN?

Eine direkte Mitgliedschaft von Einrichtungsträgern beim Deutschen Caritasverband besteht nur in einzelnen Ausnahmefällen, die Mitgliedschaft in der verbandlichen Caritas wird auf Ebene der Diözesan-Caritasverbände, der Ortsverbände und der Fachverbände begründet. Für muslimische Verbände wird eine solche Mitgliedschaft ausnahmslos verneint. So können beispielsweise beim **Diözesan-Caritasverband Berlin** nur juristische Personen, die im Erzbistum Berlin als Verbände, Träger von Einrichtungen und Diensten oder als Vereinigungen nach ihren satzungsmäßigen Zwecken Aufgaben der Caritas der katholischen Kirche wahrnehmen, korporative Mitglieder werden. Mit gleichem Ergebnis äußern sich andere Verbände, die in diesem Zusammenhang auf die erforderliche Anwendung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ verweisen.

Insgesamt handelt es sich jedoch eher um eine theoretische Fragestellung. So ist zu bezweifeln, dass eine Mitgliedschaft bei der Caritas dem Selbstverständnis muslimischer Einrichtungen entspricht. Daher überrascht es kaum, dass aus ganz Deutschland bislang keine Anfrage einer muslimischen Einrichtung bekannt ist.



6. LIEGEN ANGABEN ZUR RELIGIONSZUGEHÖRIGKEIT
(HIER: ZUM ISLAM) DER NUTZER VON ANGEBOTEN IHRES
VERBANDES VOR?

Alle Angebote werden, so die Rückmeldungen aus dem Verband, von Menschen unterschiedlicher Religionsangehörigkeit genutzt. So zeigen die Erfahrungen, dass beispielsweise der Zugang für muslimische Kinder zu Kindertagesstätten gerade im städtischen Raum vielerorts selbstverständlich ist und auch alte Menschen muslimischen Glaubens in zahlreichen Einrichtungen einen Platz finden.²⁷ Flächendeckend wird die Religionszugehörigkeit jedoch nur in Ausnahmefällen erhoben:

Auf **Bundesebene** werden Klient(inn)endaten zum einen über die Zentralstatistik erhoben. Aufgrund der Heterogenität der Arbeitsbereiche wird dabei aber lediglich die Gesamtzahl aller im Berichtsjahr betreuten Personen erfragt, allerdings keine weitere Differenzierung, etwa nach Geschlecht oder Religionszugehörigkeit, vorgenommen.

Neben dieser bereichsübergreifenden Abfrage finden auf der Bundesebene fachspezifische Abfragen statt, bei denen die Religionszugehörigkeit aber ebenfalls nur in wenigen Fällen erhoben wird. So ist beispielsweise die Kinder- und Jugendhilfestatistik nicht in der Lage, den Anteil muslimischer Kinder und Jugendlicher auszuweisen. Erfasst wird dort zwar, dass der Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen steigt, was jedoch keine unmittelbaren Rückschlüsse auf die Religionszugehörigkeit zulässt. Eine Ausnahme stellt die **katholische Schwangerschaftsberatung** dar. Dort stellen muslimische Klientinnen nach der bundesweiten Auswertung aus dem Jahr 2013 mit 27% (22.343 Ratsuchende) den zweithöchsten Anteil nach Katholikinnen (32,6%), aber deutlich vor Protestantinnen (18,8%).

Auf Ebene der **Diözesan-Caritasverbände** werden teilweise ergänzende Statistiken geführt, wobei die Verbände oft nicht selbst über Nutzerdaten verfügen und ihrerseits auf Zahlen der Ortsverbände bzw. Einrichtungen angewiesen sind. Auch hier wird die Religionszugehörigkeit nicht flächendeckend und bereichsübergreifend

27 Vgl. Peter Neher: Islamischer Wohlfahrtsverband, S. 25.

erhoben. Die Zahlen fallen regional teilweise unterschiedlich aus, was unter anderem auch auf einen unterschiedlich hohen Anteil der Muslime an der Bevölkerung zurückgeführt werden kann.

Einen hohen Anteil von Muslimen gibt es demnach in **Kindertageseinrichtungen**. So beziffert der Diözesan-Caritasverband **Limburg** diesen für das gesamte Bistum auf etwa 15%. In den Tageseinrichtungen für Kinder im Bereich des Diözesan-Caritasverbandes Münster sind etwa 10% der zu betreuenden Kinder muslimischen Glaubens, wobei der Anteil je nach Region bei bis zu 30% liegt. Geringer ist der Anteil in **Passau**, wo knapp 3% der Kinder in den katholischen Kindertagesstätten muslimischen Glaubens sind.

Als weiterer Bereich mit hohem Anteil von Musliminnen wird von der Diözesanebene wenig überraschend die **Schwangerschaftsberatung** genannt:

- Im Bistum **Rottenburg-Stuttgart** waren 35,1 % der Ratsuchenden und damit die größte Gruppe muslimischen Glaubens
- Im Bistum **Münster** liegt der Anteil bei 26,6 %
- Im Bistum **Trier** liegt der Anteil seit Jahren konstant bei ca. 20 %
- Auch im Bistum **Limburg** liegt der Anteil im gesamten Bistum bei etwa 20 %

Und auch in der Migrationsberatung, speziell im Bereich der Flüchtlingshilfe, berichten die Diözesan-Caritasverbände von einem hohen Anteil von Musliminnen und Muslimen in den jeweiligen Beratungsangeboten.

Dass die Religionszugehörigkeit nur in Ausnahmefällen erhoben wird, wird von den Verbänden unterschiedlich begründet:

Neben datenschutzrechtlichen Beschränkungen werden technische Aspekte (Erfassung in den aktuellen Klientendatenerfassungssystemen nicht vorgesehen) und der erhöhte Arbeitsaufwand ins Feld geführt. So sei eine Aufnahme neuer Parameter bei Befragungen für Einrichtungen mit einem hohen zusätzlichen Aufwand verbunden, was sich erfahrungsgemäß negativ auf die Rücklaufquote auswirke.



Mehrheitlich wird die ausbleibende Erhebung damit begründet, dass sie nicht erforderlich sei. So würden Daten nur erfasst und weitergegeben, wenn dies unbedingt notwendig sei: Weder für die Heimaufsicht in der Erziehungshilfe noch für andere Aufsichtsbehörden oder Finanzierungsgeber sei der Aspekt Religion relevant. Da Angebote grundsätzlich allen Menschen offen stehen, sei eine Erhebung auch inhaltlich nicht geboten und wirke bisweilen sogar kontraproduktiv: In der Beratungssituation sei die Frage nach der Religion oft keine „natürliche“ Frage und wecke Misstrauen: „Bin ich als Muslima nicht willkommen?“

In anderen Feldern, etwa in Krankenhäusern, in der Altenhilfe oder im Pflegebereich, wirkt sich die Religionszugehörigkeit unmittelbar auf die Versorgungssituation aus und wird daher erfasst, um sie bei der Versorgung der Klientinnen entsprechend zu berücksichtigen. Beispiele hierfür sind Ernährungsvorschriften, religiöse Rituale und die Biografiearbeit mit älteren Menschen. Diese Daten verbleiben allerdings auf der Einrichtungsebene und werden nicht gesammelt oder weitergeleitet.

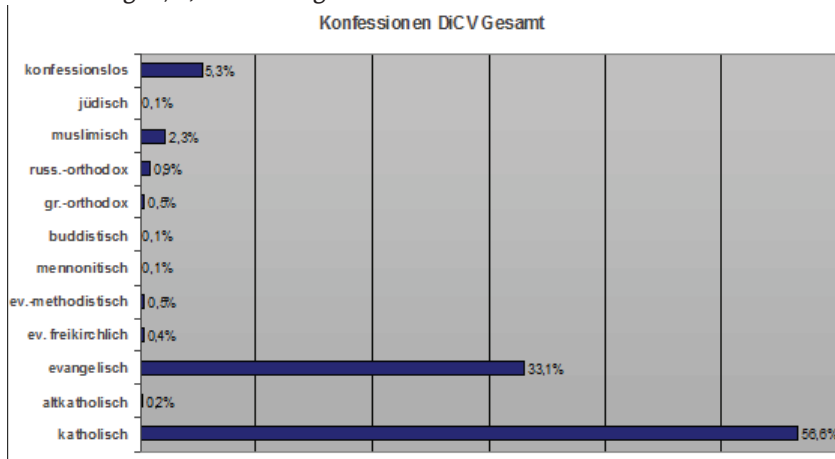
7. LIEGEN ANGABEN ZUR RELIGIONSZUGEHÖRIGKEIT (HIER: ZUM ISLAM) DER MITARBEITER IN EINRICHTUNGEN, DIE IHREM VERBAND ANGEHÖREN, VOR?

Die Einstellung muslimischer Mitarbeiter(innen) im Bereich der Caritas ist möglich und wird auch praktiziert, wobei Zahlen wiederum nur in Ausnahmefällen erhoben werden.

Auf **Bundesebene** werden über die Zentralstatistik neben Klient(inn)endaten jährlich auch Mitarbeiter(inn)endaten erhoben. Einmalig wurde im Jahr 2000 die Mitarbeitendenstruktur differenzierter erfasst, wozu auch die Religionszugehörigkeit erfragt wurde. Diese Zahlen sind mittlerweile nicht mehr aussagekräftig und für die vorliegende Fragestellung wenig hilfreich: Die Zugehörigkeit zum Islam wurde nicht gesondert erhoben, sondern fiel unter die Kategorie „Sonstige“. Diese Erhebung brachte einen erhöhten Arbeitsaufwand für die Einrichtungen mit sich, weshalb in der Zentralstatistik seither von einer Erhebung der Religionszugehörigkeit abgesehen wird.

Einzelne **Diözesan-Caritasverbände** führen bei Ortsverbänden und Einrichtungen ergänzende Erhebungen durch, die jedoch nur in Ausnahmefällen valide Aussagen zur Beschäftigung von Muslimen erlauben:

Eine solche Ausnahme stellt der **Diözesan-Caritasverband Rottenburg-Stuttgart** dar. Wie die folgende Darstellung zeigt, sind beim Diözesan-Caritasverband als Trägerverband (also ohne Mitgliedseinrichtungen) 2,3 % der insgesamt 1300 Mitarbeitenden Muslime.²⁸



Der **Diözesan-Caritasverband Eichstätt** beschäftigt ca. 3000 Mitarbeiter(innen), worunter 15 Musliminnen und Muslime sind, was einen Anteil von 0,5 % bedeutet.

Aus dem **Diözesan-Caritasverband Limburg** gibt es konkrete Zahlen von der Ortsebene – in der Geschäftsstelle des Diözesan-Caritasverbandes sind derzeit keine Mitarbeiter muslimischen Glaubens beschäftigt:

- Beim Caritasverband Frankfurt sind aktuell 7,1 % der Mitarbeitenden muslimischen Glaubens (104 Personen)
- Beim Caritasverband Wetzlar/Lahn-Dill-Eder sind 1,3 % der Mitarbeitenden muslimischen Glaubens (3 Personen)

²⁸ Die Gesamtstatistik, die auch die mit Mitgliedseinrichtungen umfasst, kennt neben katholisch und evangelisch hingegen nur die Kategorie „ohne oder mit anderer Religions- bzw. Konfessionszugehörigkeit“, sodass keine Aussage zum Islam getroffen werden kann.

- Beim Caritasverband Westerwald-Rhein-Lahn: liegt der Anteil bei rund 1 % (8 Mitarbeitende)
- Beim Caritasverband Wiesbaden-Rheingau-Taunus arbeiten sechs Musliminnen und Muslime. Die zum Verband gehörige Altenwohn- u. Pflegegesellschaft Wiesbaden (CAP) beschäftigt 41 Mitarbeitende muslimischen Glaubens.

Beim **Diözesan-Caritasverband Münster** liegen Zahlen nur für den Bereich der Freiwilligendienste vor: Unter den ca. 1.000 Freiwilligen sind 24 Muslime (2,4 %), darunter zehn im Freiwilligen Sozialen Jahr und vierzehn im Bundesfreiwilligendienst.

In den meisten Verbänden allerdings wird die Zugehörigkeit zum Islam nicht erfasst. Grund hierfür ist, dass konfessionelle Angaben in den meisten Fällen im Rahmen der Abführung von Kirchensteuern über die Personal- und Gehaltsbuchhaltung erhoben werden. Somit gibt es die Angaben „katholisch“, „evangelisch“ sowie „nicht kirchensteuerpflichtig“. Weitere Unterscheidungen werden im Normalfall nicht getroffen, da die Zugehörigkeit zum Islam nicht abrechnungsrelevant ist. In anderen Fällen werden Angaben zur Religion bei der Einstellung zwar erfasst – allerdings nicht zentral statistisch verwertet.

8. WURDEN IN IHREM VERBAND VON DER BUNDES- ODER LANDESEBENE ORGANISIERTE FORTBILDUNGEN FÜR MITARBEITER ZUM THEMA ISLAM BZW. MUSLIME IN DER WOHLFAHRTSPFLEGE DURCHGEFÜHRT?

Das Thema Fort- und Weiterbildung spielt aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes eine wichtige Rolle für die Öffnung von Diensten und Einrichtungen und ist vielfach Teil der bereits vorgestellten verbandlichen Konzepte oder Bestandteil von Kooperationen. In den meisten Fällen geht es dabei um den Erwerb von interkultureller Kompetenz, der als eine Facette Kompetenzen zum Thema Islam umfasst. Eine verbandliche Erhebung aus dem Jahr 2012 zeigt, dass drei Viertel der 91 teilnehmenden Diözesan- und Orts-Caritasverbände entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vorhalten. Für den Umgang mit Musliminnen und Muslimen spielen diese Angebote eine wichtige Rolle, aus Platzgründen beschränkt sich die Darstellung allerdings überwiegend auf Fortbildungen, die sich mit dem Thema Islam befassen.

Auf **Bundesebene** fand im Oktober 2013 ein Workshop mit dem Titel „Islamische Landschaften in Deutschland“ statt, an dem der Vorstand des Deutschen Caritasverbandes sowie Abteilungs-, Referats- sowie Stabstellenleitungen aus der Zentrale in Freiburg teilnahmen. Ziel der Veranstaltung war es, mehr über den Islam in Deutschland zu erfahren und die Chancen und Grenzen der interreligiösen Öffnung der Caritas zu diskutieren. Themen der Veranstaltung mit externen Expert(inn)en waren u.a. „Glaubensgrundlagen und -praxis des Islam“, ein „Überblick über die islamischen Gruppierungen in Deutschland“ sowie „Erfahrungen mit und von Muslimen in Einrichtungen der Caritas in Stuttgart“.

Im Mai 2015 veranstaltete die Katholische Akademie Rottenburg-Stuttgart in Zusammenarbeit mit der Zentrale des Deutschen Caritasverbandes die Fachtagung „Interreligiöse Öffnung und Zusammenarbeit. Soziale Dienste als Feld eines Dialogs des Handelns“. Das Thema Islam und Wohlfahrtspflege nahm dabei großen Raum ein. So wurden bei der Veranstaltung in Hohenheim gemeinsame Grundlagen der auf Hilfe angewiesenen Menschen aus islamischer, jüdischer und christlicher Sicht sowie Möglichkeiten für eine gesellschaftliche und sozialstaatliche Umsetzung thematisiert. Es ging dabei um christliche, islamische und jüdische Wohlfahrtsarbeit mit Fokus auf theologischen Grundlagen, die exemplarisch anhand des Themas Beratung in den Blick genommen wurden. Eingeladen waren neben Mitarbeitenden der Wohlfahrtsverbände und der sozialen Arbeit auch Verantwortliche und Ehrenamtliche aus islamischen Verbänden und Einrichtungen.

Überwiegend haben Fortbildungen jedoch eine praktische Ausrichtung und finden auf **diözesaner oder örtlicher Ebene** statt. Im Folgenden werden einige Rückmeldungen exemplarisch wiedergegeben.

Seit dem Jahr 2007 bietet der **Diözesan-Caritasverband Aachen** in seinem Fortbildungsprogramm immer wieder Weiterbildungen zur interkulturellen Sensibilität an. Neben allgemeinen Fortbildungen („Interkulturelle Kompetenz in der Arbeit mit pflegebedürftigen/älteren Menschen“) gab es auch spezifische Fortbildungen zum Thema Islam: Die Veranstaltungen „Bilder im Kopf – Begegnung mit dem Islam“ oder „Kopftuch, Allah und Familienehre – Begegnung mit dem Islam im Berufsalltag“ wurden von einem Islamwissenschaftler geleitet und widmeten sich dem

Zusammenleben mit Musliminnen und Muslimen. Die Teilnehmer(innen), u.a. Fachkräfte aus Kindertageseinrichtungen sowie Einrichtungen und Diensten der Erziehungshilfe, beschäftigten sich im Rahmen der Fortbildung mit eigenen Islambildern, mitgebrachten Fragen sowie den wichtigsten Hintergründen zu Religion, Geschichte und kulturellen Ausprägungen des Islam.

Der Diözesan-Caritasverband Berlin verweist auf die Arbeit des kom-zen (Kompetenz Zentrum Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe), das als Brücke zwischen der Altenhilfe, dem Bereich Migration sowie der Öffentlichkeit fungiert und Schulungen und Beratung für Einrichtungen der Altenpflege anbietet. Daneben gibt es Schulungen zu kulturellen Unterschiede bei Verabschiedung und Trauer in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen.

Stattfindende Qualifizierungsangebote zum Erwerb bzw. der Vertiefung interkultureller Kompetenz enthalten beim Diözesan-Caritasverband Köln grundsätzlich eine interreligiösen Dimension: nicht nur, aber schwerpunktmäßig geht es dabei um den Islam und muslimisches Leben in Deutschland. Dies traf auch auf die ein- bis dreitägigen interkulturellen Seminaren im Rahmen des Projekts „Die Zukunft der Pflege ist bunt“ zu, an denen zwischen 2012 und 2014 rund 330 Mitarbeitende aus sieben Caritas-Organisationen im Erzbistum Köln teilnahmen.

Zum Themenkomplex Interreligiöser Dialog und Werte-Dialog fanden in Kooperation mit dem Erzbischöflichen Generalvikariat, der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen und dem Zentrum für Islamische Theologie der Universität Münster in den Jahren 2009 und 2012 zwei Symposien statt, mit denen insbesondere Leitungskräfte angesprochen wurden. Dabei ging es beispielsweise um den Kindergarten als Ort der Wertebildung und des Wertedialogs oder den Umgang mit religiöser Pluralität in der Schule. Eine Kongressdokumentation zu beiden Veranstaltungen wurde veröffentlicht.²⁹ Die Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen plant ab dem Sommersemester 2016 einen dreijährigen Masterstudiengang „Master Interreligiöse Dialogkompetenz“, bei dem der Diözesan-Caritasverband als Kooperationspartner fungiert.

29 Vgl. Josef Freise/Mouhanad Khorchide (Hrsg.): Interreligiosität und Interkulturalität. Herausforderungen für Bildung, Seelsorge und Soziale Arbeit im christlich-muslimischen Kontext, Münster 2011 sowie: Josef Freise/Mouhanad Khorchide (Hrsg.): Wertedialog der Religionen. Überlegungen und Erfahrungen zu Bildung, Seelsorge, Sozialer Arbeit und Wissenschaft, Freiburg im Breisgau 2014.

Zwei Regionaltage zur religiösen Vielfalt führte der Diözesan-Caritasverband Rottenburg-Stuttgart durch, wobei das Thema Islam ein zentrales Thema war. Daneben finden regelmäßig Moscheebesuche statt, die stets mit Bildungseinheiten zum Islam verbunden werden. Auch im Rahmen der interkulturellen und interreligiösen Öffnungsprozesse in den Regionen wird über den Islam informiert, ferner wird dabei über das gesellschaftliche und mediale Islambild sowie Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen diskutiert. Der Verband verweist außerdem auf fachspezifische Fortbildungen der Altenhilfe sowie eine Fachtagung zur Elternarbeit, bei denen das Thema Islam schwerpunktmäßig aufgegriffen wurde.

Der **Diözesan-Caritasverband Trier** verfolgt das Ziel, die interkulturelle Kompetenz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verbessern. Dazu wurden Mitarbeitende aus den verschiedenen Diensten und Einrichtungen zu interkulturellen Prozessbegleitern ausgebildet. Im Bereich Kindertageseinrichtungen werden nicht zuletzt auf Wunsch der Erzieher(innen) regelmäßig Fortbildungen zu den großen Religionen angeboten. Da besonders viele Muslime die Einrichtungen besuchen, spielt der Islam mit seinen unterschiedlichen Richtungen eine wichtige Rolle.

Weitere Fortbildungen aus dem Bereich der Caritas sind u.a.

- Studientage für Führungskräfte zum interreligiösen Dialog: Moscheebesuch und Gespräch mit einem Imam (**Diözesan-Caritasverband München und Freising**)
- „Glaube geht durch den Magen“ oder „Was hat Essen mit Religion zu tun?“ Eine Fortbildung für Haupt- und Ehrenamtliche aus Einrichtungen und Diensten des Bistums und der Caritas im Bistum Osnabrück mit der Beauftragten für den Dialog mit den nichtchristlichen Religionen des Bistums (**Diözesan-Caritasverband Osnabrück**)
- Im Rahmen von Veranstaltungen in der Kinder- und Jugendhilfe gab es Themen wie „Glaube, Werte und Religion in der Vielfaltsgesellschaft“ sowie „Dialog zwischen Religionen befähigt zur Begegnung von Judentum, Christentum, Islam“ (**Diözesan-Caritasverband Paderborn**)
- Fortbildungsmodule „Islam und arabische Kulturstandards“ sowie „Interreligiöse Handlungskompetenz“ im Rahmen der Fortbildungsreihe Interkulturalität. (**Katholische Jugendfürsorge Regensburg**)

II) KOMMUNALE EBENE

9. BESTEHEN ANGEBOTE VON EINRICHTUNGEN IHRES VERBANDES, DIE EXEMPLARISCH ALS GELUNGENE BEISPIELE INSBESONDERE IM RAHMEN DER KINDER- UND JUGENDHILFE SOWIE DER ALTENHILFE DARGESTELLT WERDEN KÖNNEN IN BEZUG AUF
 - A) DIE AKZEPTANZ DER ANGEBOTE DURCH MUSLIME,
 - B) DIE KOOPERATION MIT MUSLIMEN ODER ISLAMISCHEN ORGANISATIONEN,
 - C) DIE EINBEZIEHUNG/TEILHABE VON MUSLIMEN BEI DER SCHAFFUNG UND BEREITSTELLUNG VON ANGEBOTEN?

Von der örtlichen Ebene, aus Diensten und Einrichtungen, sind viele Angebote bekannt, die – gerade was die Akzeptanz der Angebote durch Musliminnen und Muslimen oder die Kooperation mit islamischen Organisationen anbelangt – als gelungene Beispiele bezeichnet werden können. Vieles ist dabei selbstverständlich. Beispielsweise handelt es sich bei der Einhaltung von islamischen Speisevorschriften um eine alltägliche Form der Kundenorientierung: Von der Kindertageseinrichtung bis zum Senioren- und Pflegeheim ist es eine fortwährende Aufgabe, Erwartungen der Klient(inn)en gerecht zu werden – unabhängig von deren Alter, Religion, Geschlecht oder Herkunft. Üblicherweise findet daher ein ausführliches Aufnahmegespräch statt, bei dem Wünsche und Erwartungen dokumentiert werden. Hierzu bedarf es keiner vertieften Auseinandersetzung mit dem Islam, weshalb Selbstverständlichkeiten wie diese im Folgenden nicht als gelungene Praxis heraus- und vorgestellt werden.

Eine weitere allgemeine Ausführung betrifft die Akzeptanz der Angebote durch Musliminnen und Muslime. Was auf den ersten Blick über den Nutzer(innen)anteil des jeweiligen Angebots einfach nachweisbar scheint, gestaltet sich tatsächlich komplexer: Ein hoher Anteil von Muslim(inn)en kann für hohe Akzeptanz, aber auch für das Fehlen von Alternativen sprechen. Ebenso kann ein niedriger Anteil für eine mangelnde religionssensible Ausgestal-

tung, oder aber einen niedrigen Anteil von Muslimen in der Region sprechen. Generell lässt sich feststellen, dass niedrigschwellige Angebote hohen Zuspruch finden. Dies betrifft beispielsweise die Schwangerschaftsberatung mit dem außerordentlich hohen Anteil von Musliminnen oder offene Mädchentreffs des Fachverbandes IN VIA. Daneben wird berichtet, dass gläubige Muslime – sofern es keine islamischen Angebote gibt – häufig ganz bewusst kirchliche Einrichtungen (z.B. katholische Kindertagesstätten) wählen, denen sie aufgrund des Gottesbezuges, des Stellenwerts der Religion und einer gemeinsamen Wertebasis Vertrauen entgegenbringen.³⁰

Im Folgenden werden für unterschiedliche Handlungsfelder gelungene Beispiele der kommunalen Ebene vorgestellt.

Im Bereich der **frühkindlichen oder Elementarerziehung** ist etwa das „**Caritas-Kinderhaus LEO**“ des **Caritasverbandes Coburg** zu nennen. Das Kinderhaus, das sich in die Bereiche Krippe, Kindergarten und Schülerhort gliedert, besuchen aktuell 74 Kinder von null bis 14 Jahren. Unter dem Dach der Einrichtung sind 21 Nationen vertreten. Ein großer Teil der Kinder kommt aus muslimischen Familien, was für eine hohe **Akzeptanz** spricht. Die Einrichtung ist seit 2008 als Familienstützpunkt zertifiziert und sieht ihre besondere Aufgabe in der Begleitung der gesamten Familie des Kindes. So werden Feste, wie das muslimische Opferfest, unter **Einbeziehung** der Elternschaft gefeiert. Neben der Sprachförderung ist die interkulturelle Pädagogik ein wichtiger Aspekt im Kinderhaus. Musliminnen und Muslime mit pädagogischer Fachlichkeit werden gezielt als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter willkommen geheißen.

Auch im **Kinder- und Jugendhaus Stapf** des **Caritasverbandes Nürnberg** ist eine hohe **Akzeptanz** durch Muslime gegeben: Muslimische Kinder und Eltern zählen in allen Bereichen der Einrichtung (**Erzieherische Hilfen, Kindertageseinrichtungen, Familienzentrum** mit Kindergarten und Krippe, **behinderte** und von Behinderung bedrohte Kinder, **Wohnheim**) zu den Kunden. Muslimische Glaubensüberzeugungen und Riten werden in der

30 Vgl. Volker Meißner: Interreligiöse Lernprozesse. Die Zukunft des christlich-muslimischen Dialogs liegt im gemeinsamen Handeln, in: Wolfgang Tripp (Hrsg.): Viele Religionen in der einen Caritas?, S. 30-35, hier S. 31.

Einrichtung geachtet, beispielsweise wird auf muslimische Feste im Jahresablauf Rücksicht genommen. Auch in Nürnberg beschäftigen sich die Kindertageseinrichtungen unter **Beteiligung** der Eltern im Rahmen von Projekten mit anderen Kulturen und Religionen. Unter den Praktikant(inn)en der Kindertageseinrichtungen sind immer wieder auch junge Menschen muslimischen Glaubens.

Im **Haus Hemma**, einem **Jugendwohnheim** in Trägerschaft der Katholischen Jugendfürsorge **Regensburg**, leben derzeit 85 Mädchen und junge Frauen aus 13 unterschiedlichen Ländern. Das Zusammenleben wird von der internationalen und interkulturellen Arbeit und Begegnung sowie dem interreligiösen Dialog geprägt. Das Opferfest oder der Abschluss des Ramadan wurden nach einer Erläuterung durch eine muslimische Bewohnerin gemeinsam mit den Bewohnern gefeiert.

Im Bistum Limburg pflegen örtliche Gliederungen in verschiedenen operativen Feldern (z. B. in der Jugendhilfe) Kontakte mit lokalen Moscheegemeinden und islamischen Kulturvereinen. Der Arbeitsbereich **Schulsozialarbeit** im **Caritasverband Frankfurt** arbeitet in Haupt- und Förderschulen mit vielen muslimischen Schülern. Teilweise inszenieren sich diese vor dem Hintergrund von Ausgrenzung aggressiv als Muslime, obwohl ihnen Basiswissen über den Islam und die religiöse Praxis fehlt. In interkulturellen und interreligiösen Projekten arbeiten Fachkräfte mit diesen Jugendlichen und **kooperieren** dabei mit externen Partnern aus Moscheen oder Synagogen. Für alle pädagogischen Mitarbeiter(innen) einer Jugendhilfeeinrichtung fand eine 18-monatige Fortbildung zum Islam in Zusammenarbeit mit der Katholischen Akademie und zwei Mitgliedern des Vereins „Grüner Halbmond“ statt.

Ein **Bildungsangebot für Kinder- und Jugendliche** ist der **Garten der Religionen**, den der Fachverband IN VIA seit dem Jahr 2011 in **Köln** unterhält. Im ehemaligen Klostergarten der Jesuiten werden Weltreligionen, so auch der Islam, mit Symbolen und Beschreibungen dargestellt, wodurch ein Beitrag zu Akzeptanz und Wertschätzung geleistet werden soll. Zielgruppe des Angebots sind vor allem Schulen ab der Sekundarstufe I, aber auch interessierte (multikulturelle) Jugendgruppen im Alter zwischen 12 und 27 Jahren. Oftmals fehlt es den Jugendlichen an Wissen über die unterschiedlichen Religionen sowie an Verständnis. Daher entstand das

Themenseminar „Die Weltreligionen lernen sich kennen – Erste Einstiege und Auseinandersetzungen mit mir und dem Anderen“, bei dem die Teilnehmer(innen) in unterschiedlichen Übungen Einblicke in andere Religionen erhalten und beginnen, sich im Dialog anzunähern.

Im Rahmen des Projektes „**Jobmotor**“ beim Diözesan-Caritasverband Köln kam es im Bereich der Altenhilfe zu einer **Kooperation** von Caritasverbänden mit Moscheegemeinden im Sinne von gemeinsamen Veranstaltungen. Die DİTİB-Moschee in Velbert war Kooperationspartner des **Caritasverbandes Mettmann**. In ihren Räumen fand eine Veranstaltung über das „Altwerden in der Migration“ statt, bei der über die Angebote der Versorgungssysteme, speziell der ambulanten Pflege informiert wurde und gleichzeitig die Attraktivität der Pflegeberufe als berufliche Option für die Jüngeren beworben wurde. Ähnliche Aktivitäten fanden in **Leverkusen** und **Wuppertal** statt. Auch der **Caritasverband für die Stadt Köln** bot Informationsveranstaltungen mit dem Titel „Pflege – ein Beruf mit Zukunft“ in der DİTİB-Gemeinde sowie der alevitischen Gemeinde in Köln-Seeberg an.

In Zusammenarbeit mit einer Übersetzerin bot der Caritasverband im Landkreis **Nürnberger Land** eine Schulung für türkische Frauen zum Alltags-/Demenzbegleiter an. Um die **Akzeptanz** durch die Teilnehmer(innen) sicherzustellen, wurde bei der Terminplanung Rücksicht auf den Ramadan genommen.

Das Altenpflegeheim **Stift zum Heiligen Geist in Bad Wurzach** bemüht sich, nicht-christlichen Bewohnern ein Leben im Stift zu ermöglichen und entwickelt dazu neue Konzepte. Dazu gehört etwa eine **Zusammenarbeit** mit dem ortsansässigen türkischen Mädchenwohnheim durch Besuchskontakte und Begegnungsprojekte zwischen muslimischen Mädchen und Altenheimbewohnern.

Auch über die Jugend- und Altenhilfe hinaus gibt es verschiedene Aktivitäten, die als gelungene Beispiele bezeichnet werden können:

Zu einer direkten **Unterstützung islamischer Einrichtungen** kam es bei zwei Kooperationsprojekten örtlicher Caritasverbände, die damit Musliminnen und Muslime bei der **Schaffung und Bereitstellung von Angeboten** unterstützten.

Das **Projekt KuVit** (Kulturelle Vielfalt und gleichberechtigte Teilhabe) des **Caritasverbandes für die Stadt Köln** stärkte und qualifizierte Migrantenorganisationen und unterstützte sie dabei, ihre Angebote in der Öffentlichkeit bekannt zu machen. Dazu wurden verschiedene Fortbildungen (z.B. Vereinsgründung und Vereinsrecht, Fördermittel und Projektförderung, Öffentlichkeitsarbeit) angeboten. Beteiligt war an dem Projekt u.a. die alevitische Glaubensgemeinschaft „Köln und Umgebung Haci Bektas-i Veli Alevi Cem Haus e.V.“

Im Zuge des Bundesprojekts „PAKT – anpacken – zupacken“ unterstützte der **Caritasverband Wiesbaden-Rheingau-Taunus** Aufbau und Etablierung des interkulturellen Vereins Migramundi, in dem zahlreiche Musliminnen und Muslime engagiert sind.

Die bereits angesprochene **Kooperation** des **Diözesan-Caritasverbandes Berlin** mit Islamic Relief Deutschland bei der Umsetzung des Muslimischen SeelsorgeTelefons ist ein weiteres Beispiel für die **Unterstützung** von Muslimen bei der **Bereitstellung von Angeboten**. Durch die Zusammenarbeit bei der Auswahl und Weiterbildung der Telefon-Seelsorgerinnen und Seelsorger und beim Qualitätsmanagement hat die Initiative Anschluss an die langjährige Erfahrung der Telefonseelsorge der christlichen Kirchen.

Im **St. Vinzenz Krankenhaus** in Hanau arbeiten rund 500 Menschen – darunter sind etwa 100 Muslime, was für eine hohe Akzeptanz spricht. Auch unter den Patientinnen und Patienten ist der Anteil von Muslimen hoch, weshalb das Krankenhaus einen Gebetsraum für Muslime eingerichtet hat, in dem die Gläubigen Platz für ihre Gebete und andere Rituale haben. Als **Kooperationspartner** kümmert sich ein Imam ehrenamtlich um die Gläubigen und den Raum.

Zu nennen ist ferner der **Caritasverband Stuttgart**, der seine Angebote in einem groß angelegten Prozess konsequent an eine vielfältigere Gesellschaft anpasste. Vehikel in Stuttgart ist die Förderung der individuellen interkulturellen Kompetenz aller Mitarbeiter(innen). Als erfolgversprechend erwies sich ferner die Schulung interkultureller Prozessbegleiter(innen), die ihrerseits Öffnungsprozesse in den einzelnen Fachbereichen initiieren, moderieren und anleiten. Einen Schwerpunkt im Prozess bildete der Umgang mit dem Islam, was sich unter anderem in **Kooperationen** mit Moscheegemeinden niederschlägt, bei denen beispielsweise Angebote der Caritas vorgestellt werden. Die Aktivitäten wurden in einer Publikation umfassend dokumentiert.³¹

III) AUSBLICK | SCHLUSSFOLGERUNGEN:

10. WIRD IN IHREM VERBAND HANDLUNGSBEDARF IN BEZUG AUF DIE IN DER ABFRAGE ANGESPROCHENEN THEMEN GESEHEN, ALSO
 - A) POSITIONSPAPIERE,
 - B) MENSCHEN MUSLIMISCHEN GLAUBENS ALS ANGESTELLTE UND FÜHRUNGSKRÄFTE,
 - C) KOOPERATION MIT MUSLIMISCHEN EINRICHTUNGEN UND/ ODER DACHVERBÄNDEN,
 - D) SPEZIELLE TÄTIGKEITSFELDER, IN DENEN EINE VERBESSE- RUNG DER AKZEPTANZ VON ANGEBOTEN DURCH MUSLIME PRIORITÄR ANGESTREBT WIRD?

Was **Positionspapiere** anbelangt, wird im Verband teilweise Handlungsbedarf gesehen. Allerdings besteht dieser weniger auf der Bundesebene, sondern vielmehr vor Ort: So müssen etwa regionale Gegebenheiten berücksichtigt werden. Zudem ist es im Verband Praxis, theologisch-ethische Herausforderungen möglichst nahe

31 Vgl. Caritasverband Stuttgart (Hrsg.): Interkulturelle Öffnung. Prozesse, Ergebnisse, Ausblicke, Stuttgart 2012.

am Bedarf der Klient(inn)en zu lösen. Viele Entscheidungen fallen daher auf Einrichtungs- und Trägerebene, wobei ethische Fallbesprechungen oder Ethikberatungsgremien die jeweiligen Prozesse unterstützen sollten.

Nicht zuletzt durch den demografischen Wandel und den damit verbundenen Fachkräftemangel ist das Thema der Fachkräftesicherung im Verband ein zentrales Thema. In Verbindung mit einer zunehmenden Zahl von Muslimen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas wird im Verband auch die Notwendigkeit der **Personalgewinnung von Menschen muslimischen Glaubens** (Stichwort „interkulturelle und –religiöse Kompetenz“) gesehen.

Wie bereits erläutert ist die Anstellung muslimischer Mitarbeiter(innen) auf der Basis bestehender arbeitsrechtlicher Regelungen möglich. Mit dem Wort der Deutschen Bischöfe „Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft“ liegt eine aktuelle Positionierung vor. Im Fokus steht nun die Einstellungspraxis vor Ort. In Einrichtungen und Diensten, die wie die Schuldner-, Migrations- oder allgemeine Sozialberatung von lebenspraktischen oder sozialrechtlichen Fragen geprägt sind, können auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Religionen tätig werden. Diese müssen bereit sein, den kirchlichen Auftrag der Caritas mitzutragen und nehmen an der konkreten Auftragserfüllung teil.

Auch zukünftig sind der Beschäftigung nichtchristlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in katholischen Einrichtungen und Diensten jedoch Grenzen gesetzt: Dies gilt insbesondere für Leitungsstellen. Diejenigen, die Verantwortung für das spezifisch katholische Profil der Einrichtungen und Dienste tragen, müssen in der Regel selbst Mitglieder der katholischen Kirche sein.

Und auch Einrichtungen und Dienste, die von Fragen nach dem Sinn des Lebens, von Leid, Schuld, Not und Sterblichkeit geprägt sind, werden auch künftig eher von Mitgliedern christlicher Konfessionen getragen werden. Dies sind beispielsweise Einrichtungen



und Dienste der Schwangerschaftsberatung sowie der Ehe-, Familien- und Lebensberatung.

Was **Kooperationen** mit muslimischen Einrichtungen und Dachverbänden und vor allem eine **Verbesserung der Akzeptanz** von Angeboten durch Muslime anbelangt, bleibt festzuhalten, dass diese Aufgaben für den gesamten Verband von der Kindertageseinrichtung bis zum Seniorenheim quer durch alle Arbeitsbereiche hohe Relevanz besitzen. Der Deutsche Caritasverband sieht die Öffnung der Einrichtungen und Dienste seiner angeschlossenen Träger als eine wesentliche Herausforderung an.

Dabei einzelne Arbeitsfelder hervorzuheben und andere auszuklammern, würde der Bedeutung der Thematik nicht gerecht. Im Prozess der Entwicklung zu einem „vielfaltfähigen“ Verband stellt die interreligiöse Dimension einen wesentlichen Faktor dar. Als Anliegen zur Weiterarbeit werden aus dem Verband beispielsweise die Gestaltung interreligiöser und -kultureller Dialogforen, eine verstärkte Auseinandersetzung mit Wünschen von Muslimen sowie die strukturelle Verankerung und flächendeckende Einführung von Kooperationsbeziehungen genannt. Generell bedürfe das Zusammenleben in einer ethnisch, kulturell und religiös differenzierten Gesellschaft eines steten Nachdenkens über neue Formen und Zugangswege der Beratungs-, Betreuungs- und Versorgungsdienste. Sinnvoll wären in diesem Zusammenhang interdisziplinär zusammengesetzte Koordinierungsgruppen, wie es sie im Verband vereinzelt bereits gibt, die sich dieses Themas annehmen und weitere Schritte der Umsetzung beraten. Obwohl mit Blick auf eine Öffnung der Angebote für die vergangenen Jahren Fortschritte zu verzeichnen sind, ist dieser Prozess niemals abgeschlossen.

Immer wieder gilt es, Schritte zu hinterfragen, anzupassen und zu korrigieren. Das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen an gesellschaftlichen, kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Prozessen ist für den Deutschen Caritasverband Ansporn, diesen Weg weiter zu gehen.



Deutscher Paritätischer
Wohlfahrtsverband
Gesamtverband

Der Paritätische ist einer der sechs Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland. Er ist Dachverband von über 10.000 eigenständigen Organisationen, Einrichtungen und Gruppierungen im Sozial- und Gesundheitsbereich. Mit seinen 15 Landesverbänden und mehr als 280 Kreisgeschäftsstellen unterstützt der Paritätische die Arbeit seiner Mitgliedsorganisationen, darunter zahlreiche Migrantenorganisationen.

Der Gedanke der Gleichheit aller – der Parität – ist es auch, der das Selbstverständnis des Verbandes kennzeichnet: Der Paritätische versteht sich als Solidargemeinschaft unterschiedlichster und eigenständiger Initiativen, Organisationen und Einrichtungen, die ein breites Spektrum sozialer Arbeit repräsentieren. Getragen von Prinzipien der Toleranz, Offenheit und Vielfalt, will der Paritätische Mittler zwischen Generationen und Weltanschauungen sein.

Geleitet durch das Prinzip der Vielfalt stellte sich der Paritätische schon seit vielen Jahren die Aufgabe, eine interkulturelle Öffnung aller Angebote und Bereiche voranzutreiben. Ziel der interkulturellen Öffnung ist es u.a., Zugangsbarrieren hinsichtlich der Inanspruchnahme der sozialen Dienstleistungen durch Menschen mit Migrationshintergrund abzubauen. Dabei reicht es nicht aus, die grundsätzliche Offenheit der Angebote für alle möglichen Zielgruppen sicherzustellen, sondern es muss eine Auseinandersetzung mit der Qualität und Attraktivität der Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund und dabei auch für Menschen muslimischen Glaubens stattfinden. Diese Aufgabe wird in verschiedenen Bereichen unserer Arbeit umgesetzt.

Als Aufgabe im Bereich der interkulturellen Öffnung sieht der Paritätische es auch an, Migrantenorganisationen zu stärken, damit sie zum einen ihre Sichtweisen und Erfahrungen innerhalb und außerhalb des Verbandes stärker in die Ausgestaltung der Migrationspolitik einbringen können, zum anderen auch, damit sie in stärkerem Maße selber als Anbieter sozialer Dienstleistungen agieren können. Dies gilt grundsätzlich auch für muslimische Organisationen.

Daher wurde 2007 das „Forum der Migrantinnen und Migranten (FdM)“ gegründet, mit dem Ziel, eine stärkere Beteiligung von Migrantinnen und Migranten an der Integrationspolitik zu errei-

chen. Das FdM ist ein multiethnischer und interkulturell aufgestellter Zusammenschluss für die derzeit ca. 180 Migrantenorganisationen, darunter auch muslimische Organisationen, die Mitglied in den Landesverbänden des Paritätischen sind. Das FdM beteiligt sich auch aktiv an der interkulturellen Öffnung des Verbandes im Rahmen einer Koordinierungsgruppe auf Bundesebene.

Anschließend ist anzumerken, dass der Paritätische ein überkonfessioneller Zusammenschluss von Organisationen ist, in dem bereits muslimisch geprägte Organisationen Mitglied sind. Eine generelle Unterscheidung zwischen Wohlfahrtsverbänden einerseits und islamischen Verbänden andererseits ist insofern unzutreffend, da muslimische Organisationen teilweise schon heute Teil des Systems der freien Wohlfahrtspflege sind.

I) BUNDES- UND LANDESEBENE

1. ALLGEMEIN: BESTEHEN IN IHREM VERBAND AUF

- A) BUNDES- ODER
- B) LANDESEBENE

POSITIONEN SPEZIELL ZUM THEMA ISLAM BZW. MUSLIME
IN DER WOHLFAHRTSPFLEGE?

In seinem 2006 verabschiedeten Positionspapier: „Eckpunkte zur zukünftigen Migrations- und Integrationspolitik“ hat sich der Verband auch zur Rolle des Islam positioniert. Ausdrücklich bekennt sich der Paritätische zur Anerkennung der religiösen Vielfalt als unverzichtbarer Bestandteil der Integrationspolitik. Betont wird, dass die „Anerkennung und Förderung von Pluralität auch die Anerkennung religiöser Vielfalt beinhaltet. Neben dem Christentum stellt der Islam die größte Religion in Deutschland dar. Die in der Bundesrepublik in den vergangenen Monaten geführten Debatten und die internationalen Auseinandersetzungen haben dazu geführt, dass sich ein Klima des Misstrauens und der Ablehnung gegenüber dem Islam bzw. Musliminnen und Muslimen verstärkt hat und diese sich zunehmend ausgegrenzt fühlen (...) Anerkennung, Unterstützung und Einbeziehung ihrer Religion ist für viele

aber eine Grundbedingung dafür, ihrerseits ein Zugehörigkeitsgefühl zu dieser Gesellschaft entwickeln zu können. Wir stellen uns allerdings entschieden gegen den Missbrauch bzw. die Instrumentalisierung religiöser Orientierung für politische Zwecke.

Eine Integrationspolitik, die die Grundwerte dieser Gesellschaft – u.a. die Religionsfreiheit – ernst nimmt und auf Gleichberechtigung abzielt, muss daher auch die stärkere Einbeziehung und letztlich die Gleichstellung der Religion des Islam beinhalten.

Hierzu gehört die stärkere Einbeziehung in die unterschiedlichen gesellschaftlichen Strukturen und Debatten. Hierzu gehört auch der Ausbau eines regulären islamischen Religionsunterrichts, die Ausbildung von islamischen Religionslehrern an deutschen Universitäten und die weitere Einrichtung von regulären Lehrstühlen für islamische Theologie¹.

Darüber hinaus hat der Gesamtverband 2012 „Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung“ verabschiedet. Sie waren das Ergebnis der mehrjährigen Auseinandersetzung im Verband mit dem Thema Interkulturelle Öffnung. Sowohl auf Bundesebene als auch in den Landesverbänden und Mitgliedsorganisationen finden in unterschiedlicher Intensität Prozesse der interkulturellen Öffnung statt, die selbstverständlich auch die Auseinandersetzung mit dem Thema Islam und die Verbesserung der Angebote für Musliminnen und Muslime beinhalten.

Die Leitlinien für die interkulturelle Öffnung basieren auf früheren Beschlüssen des Verbandes zu diesem Thema und zielen darauf ab, die bisher geleistete Arbeit zu systematisieren und eine stärkere Verbindlichkeit der interkulturellen Arbeit im Verband zu erreichen. Daher beschreiben sie konkrete Handlungsschritte für die Bereiche Organisationsentwicklung, Personalpolitik, Öffentlichkeitsarbeit sowie Kooperation und Vernetzung.

Eine fachübergreifende Koordinierungsgruppe erarbeitet Empfehlungen und Strategien für die interkulturelle Öffnung und begleitet ihre Implementierung.

1 Der Paritätische: Eckpunkte zur zukünftigen Migrations- und Integrationspolitik, Berlin 2006

2. ANGEBOTE FÜR MUSLIME: BESTEHEN IN IHREM VERBAND AUF

- A) BUNDES- ODER
- B) LANDESEBENE

KONZEPTE, UM ZUGANGSBARRIEREN FÜR MENSCHEN MUSLIMISCHEN GLAUBENS FÜR IHRE ANGEBOTE IM BEREICH KINDER- UND JUGENDHILFE UND IM BEREICH ALTENHILFE ZU SENKEN?

Generell zielen die Handlungsempfehlungen der interkulturellen Öffnung des Verbandes darauf ab, die Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund zu den Angeboten im Verband zu beseitigen, Synergieeffekte zwischen den diesbezüglichen Entwicklungen in den verschiedenen Handlungsfeldern zu schaffen, sowie einen möglichen Bedarf zu ermitteln. Das betrifft auch Musliminnen und Muslime.

Bundesebene

Neben den bereits erwähnten Leitlinien zur interkulturellen Öffnung gibt es entsprechende Konzepte auf Fachebene. Beispielhaft seien hier die „Leitlinien zur beruflichen Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund“ genannt, in denen der Verband die Einrichtungen und Dienste der Jugendsozialarbeit im Paritätischen dazu ermuntert:

- ihre Unterstützung- und Leistungsangebote gezielter auf die Bedürfnisse von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auszurichten;
- durch interkulturelle Öffnung in ihrer Arbeit einen Beitrag dafür zu leisten, dass das Verständnis und der Respekt zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft in der deutschen Gesellschaft wächst;
- ihre Konzepte und Methoden im Hinblick auf die Bedürfnisse von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu modifizieren;
- neue Schwerpunkte der Jugendsozialarbeit in der Schulsozialarbeit, beim Übergang Schule-Beruf, beim Zugang und der erfolgreichen Absolvierung der betrieblichen Ausbildung, sowie bei der Beratung der Jugendlichen und der Elternarbeit zu setzen;

- sich anwaltschaftlich im lokalen Umfeld für eine verbesserte berufliche und soziale Integration einzusetzen und sich dafür in Netzwerken zu engagieren;
- die Potentiale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für die Bildung und Ausbildung zu nutzen und zu aktivieren;“

Daneben gibt es weitere Papiere, wie z.B. das Diskussionspapier „Interkulturalität und Fachlichkeit. Herausforderungen für die Kinder- und Jugendhilfe“ der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ, von 2011, die Empfehlungen des Deutschen Vereins zur „erfolgreichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund durch die Kinder- und Jugendhilfe“ von 2010.

Zudem spielt die interkulturelle Öffnung auch eine Rolle bei der Ansprache der Elternhäuser der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der Schulsozialarbeit und ist für viele Träger im Bereich der Jugendsozialarbeit ein zentrales Thema.

Eine seit 2009 im Gesamtverband verfolgte Strategie ist die Qualifizierung von Migrantenorganisationen, darunter auch muslimische Organisationen. Ein Schwerpunkt der Qualifizierungsmaßnahmen besteht darin, die Angebote der Organisationen zu verbessern. Dazu gehört u.a. auch, dass sie befähigt werden, selbst Träger der Jugendhilfe zu werden.

Auch die Landesverbände NRW (seit 2002) und Hamburg (seit 2010) bieten solche Maßnahmen an. Im Rahmen der Arbeit des Forums der Migrantinnen und Migranten im Paritätischen (FdM), werden Strategien für den Abbau von Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund insbesondere auch im Bereich der Jugendhilfe erarbeitet und es werden verschiedene Fachtagungen und Veranstaltungen für die Mitgliedsorganisationen seitens des Forums angeboten.

Im Bereich der Altenhilfe hat der Paritätische das „Memorandum für eine kultursensible Altenhilfe“ mitgetragen. Im Memorandum stellten die beteiligten Verbände fest: Eine „kultursensible Pflege trägt dazu bei, dass eine pflegebedürftige Person entsprechend ihrer individuellen Werte, kulturellen und religiösen Prägungen



und Bedürfnisse leben kann“. Paritätische Mitgliedsorganisationen arbeiten vor Ort in den Netzwerken zur Umsetzung des Memorandums mit.

Länderebene

Die Landesverbände des Paritätischen haben ihrerseits verschiedene Konzepte zur interkulturellen Öffnung entwickelt, um die Öffnung ihrer Einrichtungen und Mitgliedsorganisationen voranzubringen. So hat etwa der Landesverband Niedersachsen das Positionspapier „Mehr Zukunft, weniger Herkunft!“ verabschiedet, in dem die allgemeinen Grundideen für die Weiterentwicklung der Migrationsarbeit beschrieben werden. Zentrales Thema ist die interkulturelle Öffnung der Angebote. Die Instrumente von interkulturellen Öffnungsprozessen werden beschrieben und entsprechende Erfolgsindikatoren dargestellt.

Der Paritätische Landesverband Hessen baut aktuell eine Paritätische Fachberatung für Kindertageseinrichtungen auf, deren Schwerpunkt u.a. auch interkulturelle Pädagogik umfasst. Im Zuge der vor Ort zu etablierenden Netzwerkarbeit wird auch die Zusammenarbeit von Kitas mit Moscheegemeinden auf der Agenda stehen.

Der Landesverband Berlin hat 2012 die Erfahrungen und Konzepte interkultureller Öffnung seiner Mitgliedsorganisationen in der Publikation „Vielfalt im Alltag gestalten“ zusammengefasst und Empfehlungen für die interkulturelle Öffnung der Regeleinrichtungen und Bereiche der sozialen Arbeit herausgebracht. Es werden zunehmend mehrsprachige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund und islamischem Hintergrund beschäftigt. Jugendhilfeträger wie z.B. „Jugendwohnen im Kiez“, haben spezielle Angebote für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte geschaffen, unter anderem die interkulturelle Moderation. Der Landesverband Berlin beteiligte sich an der Entwicklung von Konzepten einer interkulturellen Pflege oder der interkulturellen Altenhilfe z.B. in der Seniorenpolitischen Leitlinie des Landes Berlin oder dem Landespflegeplan.

In einem Projekt des Landesverbandes Hamburg „Interkulturelle Pflegeberatung für Migranten“ soll der Zugang zu den Angebo-

ten der Pflege und zu pflegeunterstützenden Angeboten verbessert und die Integration in bestehende Einrichtungen gefördert werden. In Hamburg leben derzeit rund 49.000 Rentner mit Migrationshintergrund, von denen viele über die Leistungen der Pflegeversicherung nur unzureichend informiert sind. Sie finden kaum Zugang zu den Pflegediensten und zu den begleitenden ehrenamtlichen Unterstützungsangeboten. Dies liegt u.a. daran, dass muttersprachliches Informationsmaterial häufig nicht zur Verfügung steht.

3. MUSLIME ALS ARBEITNEHMER: MENSCHEN ISLAMISCHEN GLAUBENS ALS BESCHÄFTIGTE IM PARITÄTISCHEN

A) KÖNNEN MENSCHEN MUSLIMISCHEN GLAUBENS IN IHREM VERBAND ARBEITEN?

B) WERDEN FACHKRÄFTE MUSLIMISCHEN GLAUBENS IN IHREM VERBAND AKTIV ALS MITARBEITER GEWONNEN?

Beim Paritätischen, als überkonfessioneller Zusammenschluss von Organisationen, ist die Religionszugehörigkeit nicht relevant für die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Es können daher Menschen muslimischen Glaubens in den Geschäftsstellen des Paritätischen auf Bundes- und Landesebene und in unseren Mitgliedsorganisationen, nicht nur in den Migrantenorganisationen, arbeiten. Dies ist auch in der Praxis so.

4. KOOPERATION MIT MUSLIMEN:

A) BESTEHEN AUF BUNDESEBENE UND AUF LANDESEBENE KOOPERATIONEN MIT ISLAMISCHEN DACHVERBÄNDEN/ ISLAMISCHEN ORGANISATIONEN?

Bundesebene

Verstärkt finden seit 2014 Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern islamischer Dachverbände auf Bundesebene statt. Ergebnis



dieser Gespräche ist das geplante Modellprojekt zur Qualifizierung muslimischer Vereine in zwei Standorten in NRW (siehe Punkt 10). Darüber hinaus wurde unter Federführung des Paritätischen zusammen mit 10 bundesweit tätigen Organisationen zwischen 2010 und 2012 das Projekt „Strukturelle Förderung von Migrantenorganisationen“ durchgeführt. Beteiligt war hier auch die Alevitische Gemeinde Deutschlands. Ziel des Projekts war es, eine Bestands- und Bedarfsanalyse zu erstellen, die einen fundierten Überblick über Stärken und Potentiale von bundesweit organisierten und tätigen Migrantenorganisationen schaffte. In gleicher Weise wurden durch diese Erhebung auch vorhandene infrastrukturelle Angebote, bewährte Konzepte, quantitative und qualitative Zugänge zu unterschiedlichen Zielgruppen – auch Menschen muslimischen Glaubens, hierbei speziell Alevitinnen und Aleviten – ermittelt, sowie strukturelle und institutionelle Zugangsbarrieren von Migrantenorganisationen bei der Inanspruchnahme von Fördermitteln identifiziert.

Länderebene

Auf der Ebene der Landesverbände gab es bisher vereinzelt Kontakte zwischen Paritätischen Landesverbänden und islamischen Dachverbänden und zu islamischen Organisationen.

Die Kooperation zwischen paritätischen Organisationen und islamischen Organisationen findet insbesondere auf kommunaler Ebene statt. Zum Beispiel kooperieren in Berlin unsere Mitgliedsorganisationen vielfältig mit muslimischen Organisationen, so arbeitet etwa der Deutsch-Russische Austausch (DRA) in einem interreligiösen Projekt mit der Bilal-Moschee und Yunus-Emre-Moschee zusammen, sowie mit dem Interkulturellen Zentrum für Dialog und Bildung (IZDB e.V.) und der DiTiB.

Die Landesverbände kooperieren zudem mit islamischen Organisationen im Rahmen thematischer Netzwerke. Ein aktuelles Beispiel ist das Netzwerk gegen Diskriminierung Hessen. Beim Netzwerk arbeitet der Landesverband u.a. mit der DiTiB Hessen, der Alevitischen Gemeinde Deutschland und der Ahmadiyya Muslim Jamaat in der BRD zusammen.



Der Landesverband in Bremen kooperiert mit der Schura Bremen im Rahmen der Initiativkreis Armutskonferenz, die ein Konzept zur koordinierten Armutsprävention in Bremen erarbeitet.

5. MUSLIMISCHE EINRICHTUNGEN ALS MITGLIEDER DES VERBANDES.

A) KÖNNEN ISLAMISCHE EINRICHTUNGEN MITGLIED IHRES VERBANDES WERDEN?

Islamische Organisationen können Mitglied im Paritätischen werden, wenn sie – wie jede andere Organisation – die Aufnahmevoraussetzungen erfüllen. Ein Aufnahmeantrag wird nach einer Reihe von Kriterien überprüft. Unter anderem:

- Nach dem Selbstverständnis der Organisation ist kein anderer Spitzenverband zuständig. Wendet sich also eine Organisation mit einem eindeutig kath. Selbstverständnis an uns, so verweist der Paritätische diese an die Caritas. Das bedeutet aber auch, dass der Paritätische z.B. muslimische Organisationen aufnehmen kann, da es keinen eigenen muslimischen Wohlfahrtsverband gibt.
- Die Organisation muss der Freien Wohlfahrtspflege zuzurechnen sein, d.h. sie darf nicht staatlich dominiert sein.
- Die Organisation muss gemeinnützig sein und darf nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Interessen verfolgen.
- Eine gelebte Gewaltenteilung muss gesichert sein. Mitarbeiter/innen dürfen beispielsweise in den Organen nicht über eigene Rechte und Pflichten, etwa ihre Vergütungen, bestimmen. Dies verlangt ebenso, dass wesentliche Entscheidungen der Organisation vom „Basis-Organ“, also Mitgliederversammlung oder Gesellschafterversammlung, getroffen werden.
- Die Organisation verfolgt unmittelbar wohlfahrtspflegerische Ziele, ohne wesentliche fachliche oder methodische Beanstandungen. Die Verbandsgrundsätze der „Toleranz“ und „Vielfalt“ dürfen nicht als Freibrief für fachliche Beliebigkeit verstanden werden. So sind etwa Organisationen ausgeschlossen, die die Indoktrination von Mitarbeitenden oder Klienten betreiben.
- Die Organisation muss sich zu Toleranz und Zusammenarbeit innerhalb der Mitgliedsorganisation bekennen, die Verbandsgrundsätze und Aufnahmebedingungen müssen akzeptiert werden.

- Die Organisation muss über ein geordnetes Rechnungswesen verfügen.
- Die Organisation muss Satzung, Verbandsgrundsätze und Aufnahmegrundsätze anerkennen.

Ob es sich bei einer Mitgliedsorganisation um eine Organisation mit islamischem Selbstverständnis handelt wird im Verband nicht erfasst. Daher liegen diesbezüglich auch keine konkreten Daten vor.

Nach einer vor kurzem erstellten Einschätzung der Landesverbände, gibt es im Paritätischen derzeit ca. 25 Mitgliedsorganisationen mit einem ausdrücklich muslimischen Selbstverständnis, welches sich in der Satzung der Organisationen oder in ihrer Selbstdarstellung ausdrückt. Es gibt außerdem im Verband natürlich zahlreiche Organisationen, die zwar nicht von einem ausdrücklichen muslimischen Selbstverständnis geprägt sind, bei der aber die Mehrheit sowohl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch der Zielgruppen ihrer Angebote Muslimen sind.

Die Mitgliedsorganisationen mit einem muslimischen Selbstverständnis sind heterogen, sowohl in ihren Angeboten, als auch in der Zusammensetzung des Personals. Es existieren kleine, auf ehrenamtlicher Basis geführte, Organisationen und große Vereine mit hauptamtlichen Strukturen. Sie sind in verschiedenen Bereichen der Sozialarbeit tätig. Bei den Organisationen, wie bei dem „Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen“, werden diverse Angebote bereitgestellt. Elternarbeit und Nachhilfe für Schülerinnen und Schüler sind Bestandteil der Angebote der Organisationen (Elterncafés, Informationsveranstaltungen über das Schulsystem, Väterarbeit, Erziehungsberatung). Teilweise bieten sie eine Beratung in (ausländer- und) sozialrechtlichen Fragen an. Ein Schwerpunkt ist zudem die Beratung in berufsbezogenen Angelegenheiten (unter anderem die Berufsauswahl für Jugendliche, Maßnahmen der Arbeitsförderung und Leistungen aus dem SGB II). Ein weiterer Schwerpunkt der Organisationen ist die Sprachförderung (muttersprachlicher Unterricht in Arabisch und Türkisch, deutsche Sprachkurse und Integrationskurse). Die Organisationen bieten interkulturelle und interreligiöse Begegnungen an. Zwei Organisationen haben eine Schuldnerberatung und zwei

andere bieten Maßnahmen der Gesundheitsförderung an. Ein großer Teil der Organisationen gehört zur alevitischen Glaubensrichtung, der Rest steht der sunnitischen Lehre nahe. Die genaue Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie auch der Umfang der Angebote, kann nicht genau ermittelt werden.

6. LIEGEN ANGABEN ZUR RELIGIONSZUGEHÖRIGKEIT (HIER: ZUM ISLAM) DER NUTZER VON ANGEBOTEN IHRES VERBANDES VOR?

Angaben zur Religionszugehörigkeit der Nutzerinnen und Nutzer paritätischer Angebote liegen nicht vor. Erfasst wird teilweise der Migrationshintergrund bzw. die Nationalität, nicht aber die Religionszugehörigkeit. Rückschlüsse wären ggfs. aufgrund der Nationalität denkbar. Soweit dies in einzelnen Maßnahmen erhoben werden musste, stieß dies auf Vorbehalte der Verbände. Ob und in welchem Umfang Mitgliedsorganisationen Daten über die Religionszugehörigkeit erheben, ist nicht bekannt.

7. LIEGEN ANGABEN ZUR RELIGIONSZUGEHÖRIGKEIT (HIER: ZUM ISLAM) DER MITARBEITER IN EINRICHTUNGEN, DIE IHREM VERBAND ANGEHÖREN, VOR?

Es liegen keine Angaben darüber vor, wie viele Mitarbeiter/innen Muslime sind. Die Erfassung der Religionszugehörigkeit kann nur erfolgen, soweit die Zugehörigkeit zu einer Religion eine berufliche Anforderung darstellt oder für die steuerliche Abwicklung eines Arbeitsverhältnisses notwendig ist. Im Paritätischen erfolgt die Erfassung regelmäßig nur im Hinblick auf die Abführung von Kirchensteuern.

8. WURDEN IN IHREM VERBAND VON DER BUNDES- ODER LANDESEBENE ORGANISIERTE FORTBILDUNGEN FÜR MITARBEITER ZUM THEMA ISLAM BZW. MUSLIME IN DER WOHLFAHRTSPFLEGE DURCHGEFÜHRT?

Sowohl der Gesamtverband, die Landesverbände als auch die Bildungswerke und Mitgliedsorganisationen im Paritätischen bieten verschiedene Seminare und Workshops zu den Themen interkul-

turelle Öffnung, interkultureller und interreligiöser Dialog an. Hier werden einige Beispiele aufgeführt, die sich speziell mit den religiösen Besonderheiten und kulturellen Prägungen von Menschen mit muslimischem Glauben beschäftigen.

Bundesebene

Im Rahmen der Umsetzung der Leitlinien der interkulturellen Öffnung des Gesamtverbandes werden Fortbildungen zu interkulturellen Kompetenzen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Geschäftsstelle angeboten. Diese beinhalteten auch den Besuch einer Moschee und eine Diskussion zum Thema Islam in Deutschland.

Das Paritätische Bildungswerk veranstaltet zahlreiche Workshops zum Thema Islam und interreligiöser Dialog. Diese werden nicht nur für paritätisches Personal angeboten, sondern auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Behörden der Landesverwaltung, die Kontakt mit Menschen muslimischen Glaubens haben und Landesbedienstete mit beruflichem Interesse an der Auseinandersetzung mit dem Thema Islam. So zum Beispiel in der Seminarreihe „Umsetzung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zur Antidiskriminierung“.

Ein weiteres Beispiel ist das dreitägige Seminar „Arbeiten mit muslimischen Familien“ für ehrenamtlich engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Seminar erfahren die Teilnehmer welche Rolle die Religion im Alltag der Familien spielt, welche unterschiedlichen Glaubensrichtungen es gibt und wie religiöse Gebote in der Einwanderungsgesellschaft umgesetzt werden bzw. wie sie umgesetzt werden können/müssen. Darüber hinaus geht es darum, die eigenen Vorurteile zu erkennen und zu beseitigen.

Ein weiteres Seminar des Bildungswerkes, welches regelmäßig veranstaltet wird, ist das Seminar „Einfach oder einfach anders?“. Im Rahmen der Veranstaltung lernen die Fachkräfte, wie sie mit der mehrfachen Belastung der Familien mit Migrationshintergrund, in denen Kinder mit einer Behinderung leben, kultur- und religionssensibel umgehen können. Des Weiteren wird das mehrtägige

Seminar „Erziehungsziele und Familienbilder in Familien mit Migrationshintergrund“ für Fachkräfte aus Eltern- und Familienbildungsstätten, Leiterinnen und Leiter als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Kindertagesstätten, Beraterinnen und Berater, sowie pädagogische Fachkräfte angeboten. Im Seminar wird die Auseinandersetzung mit interkulturellen und interreligiösen Kompetenzen und ein reflektierter Umgang mit unterschiedlichen Lebensentwürfen erlernt, sowie die Reflektion eigener Werte und Normen.

Länderebene

Der Landesverband Berlin hat Fortbildungen zur interkulturellen Öffnung der Altenhilfe für Pflegekräfte angeboten, in dessen Rahmen auch für den Umgang mit religionsbezogenen Aspekten in der Altenpflege sensibilisiert wurde.

Im Landesverband Hessen werden in Kooperation mit der Hessischen Landeszentrale seit 1993 hessenweit ausgeschriebene Fachtagungen durchgeführt, unter anderem: „Muslimische Frauen“, „Das Kopftuch im Zentrum von Kontroversen“ (2004) und „Potenziale von Migrantinnen“ (2008). Die hessische Mitgliedsorganisation pro familia Landesverband Hessen veranstaltete für seine Fachkräfte das Seminar „Islam und Sexualität als Teil der sexualpädagogischen Erziehung“.

Beim Landesverband NRW hat sich die Arbeitsgruppe Interkulturelle Öffnung mit dem Themenbereich „Muslime in Deutschland“ und der religionssensiblen Wohlfahrtspflege auseinandergesetzt und verschiedene Veranstaltungen durchgeführt.

Der Landesverband Baden-Württemberg hat vier Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Krankenhäusern und Altenheimen angeboten. Dabei ging es um die Sensibilisierung der Fachkräfte für die Belange und Bedürfnisse von Menschen muslimischen Glaubens in Alter und Krankheit.

In der „Akademie für interkulturelle Handlungskompetenzen“ der

Paritätischen Akademie NRW und dem Verein für multikulturelle Kinder- und Jugendhilfe und Migrationsarbeit (IFAK e.V.) lernen Fachkräfte aus verschiedenen Bereichen der Sozialarbeit den kompetenten Umgang mit Differenz und Diversität. Die Akademie bietet regelmäßig das Seminar „Vielfalt kennt kein Patentrezept - kultursensible Seniorenarbeit im Quartier“ an. Das fünftägige Modul bietet eine kultursensible Fortbildung zum/zur Entspannungstrainer/in und legt den Fokus auf die Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund.

Die Fortbildung entspricht den Kriterien der gesetzlichen Krankenkassen § 20 SGB V im Bereich seelischer Gesundheit und befähigt zur Entwicklung und Leitung eines Gesundheitsprogrammes.

Der Landesverband Hamburg hat mit dem Fachtag „Interkulturelle Öffnung (k)ein Thema für den Gesundheits- und Pflegebereich?“ auf die Notwendigkeit der interkulturellen Öffnung am Beispiel der Gesundheitsversorgung, Seniorenarbeit und der Pflege hingewiesen und Organisationen die Möglichkeit gegeben, von Best-Practice-Beispielen in diesen Arbeitsfeldern zu lernen. Weiterhin war der Landesverband Hamburg Mitveranstalter der 10. Alzheimer Tage, die auch das Thema der interkulturellen Pflege und ihre Besonderheiten thematisierten.

II) KOMMUNALE EBENE

9. BESTEHEN ANGEBOTE VON EINRICHTUNGEN IHRES VERBANDES, DIE EXEMPLARISCH ALS GELUNGENE BEISPIELE INSBESONDERE IM RAHMEN DER KINDER- UND JUGENDHILFE SOWIE DER ALTENHILFE DARGESTELLT WERDEN KÖNNEN IN BEZUG AUF:

A) DIE AKZEPTANZ DER ANGEBOTE DURCH MUSLIME,

B) DIE KOOPERATION MIT MUSLIMEN ODER ISLAMISCHEN ORGANISATIONEN,

C) DIE EINBEZIEHUNG/TEILHABE VON MUSLIMEN BEI DER SCHAFFUNG UND BEREITSTELLUNG VON ANGEBOTEN?

Im Paritätischen bestehen vielfältige Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund. In der Altenhilfe werden beispielsweise in Bremen religionssensible Angebote für muslimische und jüdische Senioren durch die Bremer Heimstiftung angeboten. Diese beinhalten stationäre Angebote und betreutes Wohnen.

Der Landesverband Niedersachsen hat die Broschüre „Pflegeleistungen und Hilfen bei Behinderung, Krankheit und Alter“ in türkischer Sprache herausgegeben. Ziel ist es, auch Menschen mit muslimischem Hintergrund über die Angebote zu informieren und Sie zu motivieren, diese anzunehmen.

Bei der Planung des Gerhard-Kersting-Hauses in Essen wurde die muslimische Gemeinde einbezogen. Die Einrichtung verfügt über einen mit dem Imam gemeinsam geplanten Gebetsraum. Außerdem betreibt die PariSozial Köln ein Gesundheitszentrum für Migrantinnen und Migranten, dabei sind eine der Hauptzielgruppen Musliminnen und Muslime. Ziel ist es, die gesundheitliche und psychosoziale Versorgung von Migrantinnen und Migranten in Köln zu verbessern.

Der Kreisverband Hameln hat eine Pflegekraft für kultursensible Pflege weitergebildet. Diese fungiert nun als Fortbilder weiterer Pflegekräfte mit Blick auf die speziellen Bedürfnisse islamischer Pflegebedürftiger.

In Hessen existiert beispielhaft ein interkulturelles Altenhilfezentrum (stationäre Pflegeeinrichtung SGB XI) mit kultursensibler Pflege und einem speziellen Wohnbereich für Muslime. Dort werden die Pflege und Alltagsbegleitung zweisprachig angeboten (Türkisch und Deutsch), die Mahlzeiten werden halal zubereitet, es gibt einen Gebetsraum, muslimische Gottesdienste werden angeboten und ein Iman besucht regelmäßig die Wohngruppe. Dieses Angebot erfreut sich großer Nachfrage und sichert eine Kooperation mit der muslimischen Gemeinde. Das Kompetenzzentrum muslimischer Frauen bildete ehrenamtliche Muslime aus, die ältere muslimische Menschen in Krankenhäusern besuchten, sie in kleinen Dingen des Alltags unterstützten und Gespräche mit ihnen führten.

Ein besonders gelungenes Beispiel ist die Mitgliedsorganisation „Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V.“ (BFmF) aus Köln. Dies ist ein Zusammenschluss von qualifizierten Frauen aus verschiedenen Herkunftsländern, die durch Bildung, Beratung, Begegnung und Betreuung anderen Frauen helfen, ihren Platz in der deutschen Gesellschaft zu finden und ihr Leben selbstbestimmt in Deutschland zu gestalten. Das BFmF ist eine kommunal und landesweit etablierte muslimische Migranten-selbstorganisation. Es betreibt u.a. zwei anerkannte Bildungswerke (Frauen- und Familienbildungswerk), ist anerkannter Jugendhilfe-träger, betreibt eine MBE, eine Integrationsagentur, eine Schuld-ner- und Insolvenzberatungsstelle sowie eine Kindertagesstätte. Darüber hinaus werden Seminare und Veranstaltungen zum interreligiösen Dialog sowie zum Kennenlernen des Islams durch-geführt. Die Bereitstellung von (beruflichen) Mitwirkungsmöglich-keiten und die Förderung der Teilhabechancen von Musliminnen sind für diese Organisation konstitutiv.

Über das Paritätische Jugendwerk NRW bestehen gute Kontakte zum Landesverband der Alevitischen Jugend NRW. Hintergrund ist ein 2006 gemeinsam durchgeführtes Projekt zum „Profil alevitischer Kinder- und Jugendarbeit in NRW“. Die Alevitische Gemeinde Dortmund führte in Kooperation mit dem Multikul-turellen Forum e.V. im Rahmen des Bundesprogrammes XENOS das Projekt „Ausbildungsmatching für mehr Chancen“ durch. Bei diesem Projekt ging es um die frühzeitige Auseinandersetzung der Jugendlichen mit dem Thema Berufswahl und Berufsorientierung.

In 2011 erarbeiteten 80 junge Menschen mit Migrationshinter-grund bei dem Projekt „Perspektivwechsel“ des Paritätischen Jugendwerks eine Ausstellung zum Thema Ausgrenzung, darunter auch die Ausgrenzung von muslimischen Jugendlichen. Bei der künstlerischen Auseinandersetzung mit ihren Diskriminierungs-erfahrungen haben sich Jugendliche, darunter auch Musliminnen und Muslime, mit dem gesellschaftlichen Klima und der Integrati-on in Deutschland befasst.

Der Verein für multikulturelle Kinder- und Jugendhilfe (IFAK e.V.) in Bochum bietet seit 40 Jahren religions- und kultursensible Maß-

nahmen im Bereich der interkulturellen Kinder- und Jugendhilfe sowie der Migrationssozialarbeit an.

Ebenso der Verein PLANB - Ruhr e.V. - interkulturelle Kinder- und Jugendhilfe bietet familienorientierte und systemische Arbeit zur Stärkung der Familien und ist anerkannter Träger der freien Jugendhilfe. Hauptzielgruppen des Vereins sind Familien und Jugendliche mit Migrationshintergrund, darunter zahlreiche muslimische Familien und Jugendliche.

Das Interkulturelle Bildungszentrum Mannheim (ikubiz) führt verschiedene Projekte und Maßnahmen für Jungen und Mädchen mit Migrationshintergrund durch. Ein Beispiel ist die Qualifizierungsinitiative im Stadtteil (QuiSt), mit der die Stabilisierung und Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen sowie die Vernetzung von Eltern, Schule, Stadtteil gesucht wird. Das Projekt findet in Stadtteilen mit einem hohen Aufkommen an muslimischen Jugendlichen statt.

Der Verein Südwind in Freiburg setzt sich mit dem Projekt „Frauen im Südwind“ für den Zugang muslimischer Frauen und Mädchen zu Schwimmbädern ein. Durch die Kooperation mit öffentlichen Schwimmbädern bietet der Verein muslimischen Mädchen die Möglichkeit schwimmen zu gehen.

III) AUSBLICK | SCHLUSSFOLGERUNGEN

10. WIRD IN IHREM VERBAND HANDLUNGSBEDARF IN BEZUG AUF DIE IN DER ABFRAGE ANGESPROCHENEN THEMEN GEGEHEN, ALSO

A) POSITIONSPAPIERE,

B) MENSCHEN MUSLIMISCHEN GLAUBENS ALS ANGESTELLTE UND FÜHRUNGSKRÄFTE,

C) KOOPERATIONEN MIT MUSLIMISCHEN EINRICHTUNGEN UND / ODER DACHVERBÄNDEN,

D) SPEZIELLE TÄTIGKEITSFELDER, IN DENEN EINE VERBESSERUNG DER AKZEPTANZ VON ANGEBOTEN DURCH MUSLIME PRIORITÄR ANGESTREBT WIRD?

Der Verband hat sich frühzeitig zu Fragen der Gleichstellung des Islam positioniert, daher wird aktuell kein Handlungsbedarf hinsichtlich einer grundsätzlichen Positionierung gesehen. Da Menschen muslimischen Glaubens im Verband und seinen Einrichtungen bereits als Angestellte und Führungskräfte tätig sind, ist auch hier kein grundsätzlicher Handlungsbedarf.

Dagegen besteht sicherlich weiterhin Handlungsbedarf hinsichtlich der weiteren interkulturellen und religionssensiblen Ausrichtung der Angebote und Strukturen.

Eine wichtige Aufgabe sehen wir darin, die Kooperation mit muslimischen Einrichtungen und Dachverbänden zu intensivieren. Auf kommunaler Ebene bestehen bereits vielfältige Kontakte zwischen unseren Mitgliedsorganisationen und Moscheevereinen. Auf Bundesebene gibt es diese Kontakte verstärkt seit 2014. Dabei wurde deutlich, dass es ein zentrales Anliegen der Dachverbände ist, dass muslimische Organisationen künftig verstärkt als Anbieter sozialer Dienstleistungen auftreten können. Dazu bedarf es unter anderem einer weiteren Professionalisierung der sozialen Angebote dieser Organisationen. Der Paritätische ist bereit, diesen Prozess - soweit hier konkreter Bedarf gemeldet wird - zu unterstützen.

Konkret wird diesbezüglich in Abstimmung mit muslimischen Dachverbänden ein Projekt konzipiert, in welchem exemplarisch an zwei Orten islamische Organisationen im Bereich der Kinder – und Jugendhilfe mit Unterstützung durch den Paritätischen qualifiziert werden können. Wir erhoffen uns von dem Modellprojekt wichtige Erkenntnisse hinsichtlich künftiger Kooperationen. Der Paritätische beschäftigt sich seit vielen Jahren schwerpunktmäßig mit der Qualifizierung von Migrantenorganisationen. Wir gehen davon aus, dass die dort gewonnen Erfahrungen und Erkenntnisse hilfreich sein werden für den Prozess der Qualifizierung muslimischer Organisationen.



**Deutsches
Rotes
Kreuz**



Deutsches Rotes Kreuz

I) BUNDES- UND LANDESEBENE

1. ALLGEMEIN: BESTEHEN IN IHREM VERBAND AUF

A) BUNDES- ODER

B) LANDESEBENE POSITIONEN SPEZIELL ZUM THEMA ISLAM
BZW. MUSLIME IN DER WOHLFAHRTSPFLEGE?

Weder auf Bundes-, noch auf Landesebene bestehen solche Positionen.

Anmerkung:

Das Deutsche Rote Kreuz e.V. ist ein anerkannter Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege. Es nimmt die Interessen derjenigen wahr, die der Hilfe und Unterstützung bedürfen, um soziale Benachteiligung, Not und menschenunwürdige Situationen zu beseitigen sowie auf die Verbesserung der individuellen, familiären und sozialen Lebensbedingungen hinzuwirken (Bundessatzung § 1, Abs. 4).

Das Deutsche Rote Kreuz bekennt sich zu den sieben Grundsätzen der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung. Diese Grundsätze sind für alle Verbände, Vereinigungen, privatrechtliche Gesellschaften und Einrichtungen des Deutschen Roten Kreuzes sowie deren Mitglieder verbindlich (Bundessatzung § 1, Abs. 2).

Als Mitglied der internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung unterscheidet das DRK nicht nach Nationalität, Rasse, Religion, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung. Das DRK ist einzig bemüht, den Menschen nach dem Maß ihrer Not zu helfen und dabei den dringendsten Fällen den Vorrang zu geben (Grundsatz der Unparteilichkeit).

Menschen islamischen Glaubens sind daher integraler Bestandteil der Zielgruppen des Deutschen Roten Kreuzes. Stellungnahmen des DRK etwa auch zu den Themen Integration, Antidiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit schließen die Interessen von Menschen muslimischen Glaubens (wie alle anderen) mit ein, sind jedoch umgekehrt auch nicht darauf beschränkt.

Der Bundesverband hat sich 2013 zum Thema Vereinbarkeit des Tragens eines Kopftuches mit den DRK-Grundsätzen positioniert: das Tragen eines Kopftuches grundsätzlich keinen Grund dar, nicht für das DRK tätig werden zu können. Dies gilt für Angestellte und ehrenamtliche Mitarbeit in gleicher Weise. Aus Sicht des Bundesverbandes des DRK ist die religiöse Haltung den Mitarbeitenden freizustellen.

2. ANGEBOTE FÜR MUSLIME: BESTEHEN IN IHREM VERBAND AUF

- A) BUNDES- ODER
- B) LANDESEBENE

KONZEPTE, UM ZUGANGSBARRIEREN FÜR MENSCHEN MUSLIMISCHEN GLAUBENS FÜR IHRE ANGEBOTE IM BEREICH KINDER- UND JUGENDHILFE UND IM BEREICH ALTENHILFE ZU SENKEN?

Das Präsidium des Deutschen Roten Kreuzes hat sich im Jahr 2009 mit einem Präsidiumsbeschluss nochmals klar zur Interkulturellen Öffnung seiner Dienste und Einrichtungen bekannt. Die interkulturelle Öffnung des Verbandes wird seitdem weiterhin konsequent als Querschnittsthema in allen Arbeitsfeldern des DRK umgesetzt. Das DRK gehört mit zu den Unterzeichnern der Charta der Vielfalt. Der Bundesverband spricht sich vor diesem Hintergrund für eine „umfassende und gleichberechtigte Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund“ im DRK als Klienten oder Kunden, als haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende und Führungskräfte, als Mitglieder und Spender sowie als Bürgerinnen und Bürger in einer diversifizierten Gesellschaft aus.

Das DRK unterstützt den Prozess der Interkulturellen Öffnung im DRK auf Bundes- und Landesverbandsebene durch Strategien und Konzepte, Weiterbildungen und Arbeitshilfen.¹ Inzwischen hat das DRK das Konzept der Interkulturellen Öffnung in das weitergehende Konzept „Inklusion und Teilhabe“ eingebettet.

1 mehr: www.drk-ikoe.de

Religionsspezifische Angebote halten wir aus den zuvor beschriebenen Gründen nicht vor.

Kinder- und Jugendhilfe

Die DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe bietet als Teil einer weltweiten Bewegung in ihren Angeboten und Einrichtungen Zugänge für Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und Familien aus verschiedenen Kulturen, Religionen und Lebensumfeldern. Die DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe gestaltet durch niedrigschwellige und lebenslagenorientierte Ansätze ihre Angebote bedarfsorientiert, so dass sie von denjenigen, die aufgrund persönlicher Eigenschaften oder benachteiligender Lebenslagen ausgegrenzt werden, in gleicher Weise in Anspruch genommen werden. Sie fördert Verständigung, gegenseitige Wertschätzung, Zusammenarbeit und Gleichberechtigung der Menschen unabhängig von allen persönlichen, sozialen und weltanschaulichen Unterschieden.

Die Angebote und Einrichtungen der DRK-Kinder- und Jugendhilfe stehen allen Menschen offen. Dem verbandlichen Selbstverständnis entsprechend setzt sich die DRK-Kinder- und Jugendhilfe dafür ein, Inklusion im Sinne der Teilhabe aller und die Chancengerechtigkeit für alle Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und Familien unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Religion zu verwirklichen.

Sie unterstützt die ganzheitliche und umfassende Entwicklung von Talenten, Kompetenzen und Ressourcen von Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und Familien und fördert das freiwillige Engagement.

Das bundesweite Praxisprojekt des Deutschen Roten Kreuzes „Stark für Erfolg – Begleitung von Kind und Familie bei Bildungsübergängen“, gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), hat in vernetzten Strukturen der Familienbildung Angebote der Bildungsberatung und Bildungsbegleitung unter besonderer Beteiligung von Familien mit Migrationshintergrund erprobt und verankert. An 30 Standorten wurden bundesweit im Zeitraum von 2012 bis 2014 bestehende Strukturen der Familienbildung im DRK ausgebaut und Kooperationen mit Bildungsinstitutionen und Migrantenorganisationen geschlossen, um Eltern bei Fragen rund um die Bildung ihrer

Kinder zu beraten. Ziel des Projekts war die Stärkung der elterlichen Kompetenz zur Begleitung der Bildungsverläufe ihrer Kinder. Durch „stark für Erfolg“ wurde in der dreijährigen Projektlaufzeit eine systematische Bildungsberatung von Eltern in frühen Entwicklungsphasen ihrer Kinder sowie in den Bildungsverläufen von Kindern und Jugendlichen durch Elternbegleiter/innen angestrebt.

Beispiel guter Praxis: Der „Stark für Erfolg“-Projektstandort Papenburg ist eine Kleinstadt mit ländlicher Umgebung. Hier gab es kaum Strukturen zur Bildungsbegleitung von Menschen mit Migrationshintergrund. „Stark für Erfolg“ ist in Papenburg an die Migrationsberatungs- und Kontaktstelle angeknüpft. Durch den engen Kontakt zu lokalen Migrantengemeinschaften und Kooperationen mit Einrichtungen wie Moscheen als auch durch Elternbegleiter/innen mit Migrationshintergrund war in Papenburg ein direkter und niedrigschwelliger Zugang zu Familien möglich.

Das bedarfsorientierte Konzept des Standorts umfasst insbesondere Strukturen im Bereich der Bildungsübergänge in Familien mit Migrationshintergrund durch dezentrale Einzelfallbegleitung. In der Praxis wurden Familien, deren Kinder vor einem Bildungsübergang standen von Bildungseinrichtungen wie Schule oder Kita, Migrationsberatungsstelle, Jugendamt oder Migrantengemeinschaften an „stark für Erfolg“ in Papenburg vermittelt. So konnten die Familien durch Elternbegleiter/innen in ihrem eigenen Umfeld erfolgreich beraten werden. Initiiert wurden ebenfalls gemeinsame Gremienstrukturen, wie ein Runder Tisch, der Bildungsinstitutionen, Multiplikatoren/innen und Migrantengemeinschaften vernetzt.

Altenhilfe

Das DRK ist Gründungsmitglied des „Forums für eine kultursensible Altenhilfe“ und beteiligt sich aktiv an der Umsetzung der mit diesem Prozess verbundenen Aktivitäten.²

Insbesondere vor dem Hintergrund der Zunahme älterer, pflegebedürftiger Menschen mit Migrationshintergrund hat das Interkulturelle Öffnungsmanagement auch in der DRK-Altenhilfe eine große Bedeutung. Das Projekt „Vernetzte Hilfen im Alter“ strebt

2 mehr: www.kultursensible-altenhilfe.net

eine stärkere Vernetzung der DRK-Angebote, hin zu einer bedarfsgerechten Komplettlösung an.

Im Rahmen des Projekts wurde ein Leitfaden für die DRK-Mitgliedsverbände entwickelt, der neben der strategischen Konzeption auch praktische Instrumente und Handlungsempfehlungen u.a. zu den Schwerpunktthemen Methodik der Vernetzung, stationäre Pflege, ambulante Pflege, Besuchs- und Begleitdienste und Hausnahe Hilfen beinhaltet.

Um den Bedürfnissen älterer Menschen mit Migrationshintergrund stärkere Beachtung zu verleihen und den Prozess, ihnen eine umfassende gleichberechtigte Partizipation zu ermöglichen, zu unterstützen, wurde die durch das DRK entwickelte Arbeitshilfe IKÖ in den Leitfaden „Vernetzte Hilfen im Alter“ aufgenommen.

Die Veröffentlichung sowie die Implementierung des Leitfadens in den Gesamtverband sind für 2015 geplant. Darüber hinaus sollen die entwickelten Tools durch die Praxis erprobt und bei Bedarf optimiert werden. Im Bereich der Gesundheitsprogramme ist die Interkulturelle Öffnung in den letzten 1,5 Jahren in allen Strukturen implementiert worden.³

Gemeinsam mit der AWO (Bundesverband) hat das DRK das Projekt „Älter werden Deutschland“ entwickelt. Inzwischen wird dieses mehrsprachige Informationsangebot seit mehr als 10 Jahren angeboten.⁴

Beispiel guter Praxis:

Seit 1997 betreibt der DRK-Landesverband Nordrhein das „Multikulturelle Seniorenzentrum Haus am Sandberg“, das eine kultursensible Pflege und Betreuung anbietet, die ergänzt wird durch ehrenamtliche Aktivitäten. Das Seniorenzentrum verfügt auch über Gebetsräume für Muslime.⁵

3 <http://www.drk.de/angebote/senioren/gesundheitsprogramme.html>

4 www.aelter-werden-in.de

5 www.drk-haus-am-sandberg.de

3. MUSLIME ALS ARBEITNEHMER:

A) KÖNNEN MENSCHEN MUSLIMISCHEN GLAUBENS IN IHREM VERBAND ARBEITEN?

B) WERDEN FACHKRÄFTE MUSLIMISCHEN GLAUBENS IN IHREM VERBAND AKTIV ALS MITARBEITER GEWONNEN?

Im DRK werden Menschen mit Migrationshintergrund gleichermaßen als Mitglieder, Führungskräfte, Mitarbeitende, Klientinnen und Klienten sowie Kundinnen und Kunden geschätzt. Dabei fördert das DRK die interkulturelle Kompetenz seiner ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden und erkennt interkulturelle Kompetenz bei der Einstellung als besondere Fähigkeit an.

Auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sieht das DRK besonderen Handlungsbedarf, die Attraktivität des DRK für Mitarbeitende aus dem Kreis der Menschen mit Migrationshintergrund durch Interkulturelle Öffnung zu steigern. Dabei geht es dem DRK zudem darum, als Arbeitgeber mit „vielfältiger“ Belegschaft auch für Menschen mit Migrationshintergrund attraktiv zu sein, um als moderne Organisation den Anforderungen einer vielfältiger werdenden und sich verändernden Welt optimal entsprechen zu können.

Die Religionszugehörigkeit spielt auch im Einstellungsverfahren keine Rolle (s.a. Antidiskriminierungsgesetz). Eine statistische Erfassung oder Auswertung der Religionszugehörigkeit findet nicht statt.

4. KOOPERATION MIT MUSLIMEN:

A) BESTEHEN AUF BUNDESEBENE UND

B) AUF LANDESEBENE KOOPERATIONEN MIT ISLAMISCHEN DACHVERBÄNDEN/ISLAMISCHEN ORGANISATIONEN?

Das DRK pflegt eine interne und externe Kooperation und Vernetzung zur Förderung der Interkulturellen Öffnung, insbesondere auch mit Vereinen und Selbsthilfeorganisationen von Migrantinnen und Migranten. So empfiehlt der Bundesverband in seiner Arbeitshilfe zur Interkulturellen Öffnung (2014) die Zusammenarbeit mit

Migrantenorganisationen nach dem Prinzip einer „Win-Win-Situation“. Als erfolgversprechend sehen wir die Kooperation bei Aufgaben an, für die gemeinsame oder ähnliche Ziele bestehen.

Die Landesverbände des DRK gestalten die Zusammenarbeit unterschiedlich und entsprechend der vorhandenen lokalen und über/regionalen Strukturen. So kooperieren Kreisverbände mit Moscheevereinen, beispielsweise im Bereich der Ersten Hilfe, der Blutspende, der Seniorenarbeit und der Familienhilfe.

5. MUSLIMISCHE EINRICHTUNGEN ALS MITGLIEDER DES VERBANDES:

A) KÖNNEN ISLAMISCHE EINRICHTUNGEN MITGLIED IHRES VERBANDES WERDEN?

Grundsätzlich ja, soweit sie die Bedingungen für eine Mitgliedschaft erfüllen.

B) WENN JA, UNTER WELCHEN VORAUSSETZUNGEN?

Die Mitgliedschaft im Deutschen Roten Kreuz steht ohne Unterschied der Nationalität, der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, der Religion und der politischen Überzeugung allen offen, die gewillt sind, bei der Erfüllung der Aufgaben des Deutschen Roten Kreuzes mitzuwirken.

Die sieben Grundsätze der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung (Menschlichkeit, Unparteilichkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Freiwilligkeit, Einheit, Universalität) sind für alle Verbände, Vereinigungen, privatrechtlichen Gesellschaften und Einrichtungen des Deutschen Roten Kreuzes sowie deren Mitglieder verbindlich. Näheres regeln die Satzungen der insgesamt mehr als 5.000 rechtlich selbständigen DRK-Gliederungen.

6. LIEGEN ANGABEN ZUR RELIGIONSZUGEHÖRIGKEIT (HIER: ZUM ISLAM) DER NUTZER VON ANGEBOTEN IHRES VERBANDES VOR?

Religionsspezifische Daten werden nicht erfasst.

7. LIEGEN ANGABEN ZUR RELIGIONSZUGEHÖRIGKEIT (HIER: ZUM ISLAM) DER MITARBEITER IN EINRICHTUNGEN, DIE IHREM VERBAND ANGEHÖREN, VOR?

Religionsspezifische Daten werden nicht ausgewertet.

8. WURDEN IN IHREM VERBAND VON DER BUNDES- ODER LANDESEBENE ORGANISIERTE FORTBILDUNGEN FÜR MITARBEITER ZUM THEMA ISLAM BZW. MUSLIME IN DER WOHLFAHRTSPFLEGE DURCHGEFÜHRT?

Mit der über den Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten „Qualifizierungsmaßnahme zur Interkulturellen Handlungskompetenz – „IKÖ-Manager/in in der Sozialwirtschaft“ (2010-2012) wurden hauptamtliche Mitarbeitende der DRK-Landes- und Kreisverbände für die Umsetzung der Interkulturellen Öffnung in den verschiedenen Arbeitsbereichen und auf den unterschiedlichen Arbeitsebenen qualifiziert. Die Maßnahme umfasste neben aufeinander aufbauenden Fortbildungsveranstaltungen zweitägige Basis-Schulungen zur Sensibilisierung vor Ort, an denen insgesamt ca. 850 DRK Mitarbeitende teilnahmen.

Der Bundesverband bietet in seinen unterschiedlichen Aufgaben- und Handlungsfeldern entsprechend der Ziele und Zielgruppen Fortbildungsinhalte zu Themen der Interkulturellen Sensibilisierung und Kompetenz an.

Ebenso existieren in den DRK-Mitgliedsverbänden auf Landes- und Kreisverbandsebene vielfältige und häufig regelmäßig stattfindende Schulungsangebote zur interkulturellen Sensibilisierung.

II) KOMMUNALE EBENE

9. BESTEHEN ANGEBOTE VON EINRICHTUNGEN IHRES VERBANDES, DIE EXEMPLARISCH ALS GELUNGENE BEISPIELE INSBESONDERE IM RAHMEN DER KINDER- UND JUGENDHILFE SOWIE DER ALTENHILFE DARGESTELLT WERDEN KÖNNEN IN BEZUG AUF
- A) DIE AKZEPTANZ DER ANGEBOTE DURCH MUSLIME,
 - B) DIE KOOPERATION MIT MUSLIMEN ODER ISLAMISCHEN ORGANISATIONEN,
 - C) DIE EINBEZIEHUNG/TEILHABE VON MUSLIMEN BEI DER SCHAFFUNG UND BEREITSTELLUNG VON ANGEBOTEN?

Beispiele guter Praxis zum Thema Interkulturelle Öffnung im DRK sind auf der DRK-Website www.drk-ikoe.de dokumentiert. Nach Registrierung ist auch dieser Teil der Website zugänglich.

III) AUSBLICK | SCHLUSSFOLGERUNGEN:

10. WIRD IN IHREM VERBAND HANDLUNGSBEDARF IN BEZUG AUF DIE IN DER ABFRAGE ANGESPROCHENEN THEMEN GEGEHEN, ALSO
- A) POSITIONSPAPIERE,
 - B) MENSCHEN MUSLIMISCHEN GLAUBENS ALS ANGESTELLTE UND FÜHRUNGSKRÄFTE,
 - C) KOOPERATION MIT MUSLIMISCHEN EINRICHTUNGEN UND/ ODER DACHVERBÄNDE,
 - D) SPEZIELLE TÄTIGKEITSFELDER, IN DENEN EINE VERBESSERUNG DER AKZEPTANZ VON ANGEBOTEN DURCH MUSLIME PRIORITÄR ANGESTREBT WIRD?

Eine Positionierung zum Kopftuch hat das DRK 2013 vorgenommen (s. I.1, Anmerkung). Positionierungen gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit finden sich an verschiedenen Stellen, so

etwa auch in der aktuellen DRK-Strategie 2020 „Menschen helfen – Gesellschaft gestalten“.⁶

Das DRK setzt die Interkulturellen Öffnung, die wir als Maßnahme der Organisations- und Personalentwicklung, der Angebotsentwicklung und der inner- und außerverbandlichen Kommunikation und Kooperation gestalten, weiterhin konsequent um.

Zu Kooperationen mit muslimischen Einrichtungen siehe Abschnitt I.4.

Dies [Verbesserung der Akzeptanz von Angeboten durch Muslime] ist Gegenstand der Interkulturellen Öffnung, die wir als Maßnahme der Organisations- und Personalentwicklung, der Angebotsentwicklung und der inner- und außerverbandlichen Kommunikation und Kooperation gestalten.

Diakonie



Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband

EVANGELISCHES WERK FÜR DIAKONIE
UND ENTWICKLUNG

In der Diakonie sind Menschen muslimischen Glaubens willkommen. Für die Diakonie als evangelische, christlich motivierte Institution eröffnet die Zusammenarbeit mit ihnen als Hilfesuchende und als Mitarbeitende die Chance, gemeinsam soziale Verantwortung zu übernehmen, Diskriminierungen und Zuschreibungen des Andersseins aufzubrechen.

Die Diakonie begrüßt die Initiative der Deutschen Islamkonferenz zur Bestandsaufnahme religions- und kultursensibler Dienstleistungen.

I) BUNDES- UND LANDESEBENE

1. ALLGEMEIN: BESTEHEN IN IHREM VERBAND AUF

A) BUNDES- ODER

B) LANDESEBENE POSITIONEN SPEZIELL ZUM THEMA ISLAM BZW. MUSLIME IN DER WOHLFAHRTSPFLEGE?

Einleitung

Führende Repräsentanten der Bundesrepublik haben deutlich gemacht, dass muslimische Menschen zur deutschen Gesellschaft gehören und ein gleichberechtigter Teil von ihr sind. Damit ist auch der Islam heute ein selbstverständlicher Faktor des religiösen und kulturellen Lebens. Die evangelische Kirche setzt sich grundsätzlich für eine pluralistische Religionskultur ein.

Als Wohlfahrtsverband der Evangelischen Kirche ist die Diakonie der christlichen Liebestätigkeit verpflichtet, die sich an alle Menschen unabhängig von ihrer religiösen oder anderweitigen Identität wendet. Ein Verkündigungsauftrag ist damit nicht verbunden.

Die Diakonie erbringt ihren Dienst in einer Gesellschaft, in der Menschen unterschiedlichster Sozialisation und Herkunft mit vielgestaltigen kulturellen Identitäten leben. Aus ihrem professionellen Selbstverständnis heraus richtet sie sich so ein, dass ihre Angebote die Menschen, die sie benötigen, auch tatsächlich erreichen und die dort Mitarbeitenden ihnen eine wertschätzende Haltung

entgegen bringen. Insofern gibt es Konzepte und Positionen, die mit dem Anspruch entwickelt wurden, auch muslimische Nutzerinnen und Nutzer zu erreichen. Eine besondere Rolle spielen dabei Prozesse zur interkulturellen Öffnung der sozialen Dienste und Einrichtungen der Diakonie, die die Merkmale der Religion, der Herkunft, des Geschlechts und der sexuellen Orientierung mit einschließen. Religionssensibilität ist selbstverständlich und wird insofern als ein Aspekt von interkultureller Kompetenz und Diversity-Konzepten verstanden.

Bereits 2003 hatte der Bundesverband eine Umfrage zum „Islam als Thema diakonischer Arbeit“ durchgeführt. An den Rückmeldungen der befragten Einrichtungen und Dienste ließen sich vielfältige Aktivitäten ablesen, sich mit dem Islam und dem Zusammenleben von Christen und Muslimen auseinander zu setzen.¹

In der Veröffentlichung der Evangelischen Kirche in Deutschland „Klarheit und gute Nachbarschaft“ von 2006 wird unterstrichen, dass die Einbeziehung von Muslimen als Nutzende in die Regelversorgung der Diakonie ein wichtiger Schwerpunkt ist.

Die 2007 veröffentlichte Rahmenkonzeption „Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ formuliert das Selbstverständnis der Migrationsarbeit der Diakonie. Danach sind die Dienste einheitlich für Nutzende aller Bevölkerungsgruppen gleichermaßen offen und es soll keine separaten Dienste für einzelne Gruppen geben. Damit verbunden ist der Anspruch, die Angebote so zu gestalten, dass es keine Diskriminierung gibt.²

Positionierungen für Gerechtigkeit und Gleichstellung von Muslimen

Leider wird die gesellschaftliche Realität zunehmend pluralistischer Religionskultur und wachsender Sichtbarkeit des Islams nicht von allen Bürgerinnen und Bürgern in einer Weise akzeptiert, wie es für ein friedliches Zusammenleben wünschenswert wäre. Vielfach sind muslimische Menschen in Deutschland Unverständnis, Ausgrenzung, Diskriminierung und sogar Gewalt ausgesetzt.

1 vgl. Diakonie Report 2/2004

2 Diakonie Texte 17.2007

Dabei werden die religiösen Unterschiede zwischen Christentum und Islam oft für andere Zwecke instrumentalisiert. Es gibt Angriffe gegen muslimisches Leben und Moscheebauten sowie – in der Annahme, dass sie von Muslimen genutzt werden – gegen Flüchtlingsunterkünfte. Wie ernst solche polarisierenden Entwicklungen zu nehmen sind, zeigt die Tatsache, dass fast alle Opfer der rassistisch motivierten Mordserie des NSU Muslime waren.

Antimuslimischer Rassismus richtet sich, wie die Bundesarbeitsgemeinschaft Kirche und Rechtsextremismus feststellt (BAGKR, 2013), gegen Muslime bzw. gegen Menschen, die von außen als Muslime identifiziert werden, unabhängig davon, ob sie gläubig sind oder in welcher Form sie ihren Glauben leben. Es handelt sich um einen Prozess der Ausgrenzung und Abwertung von Muslimen, der aus menschenfeindlichen Motiven geführt wird. In der Logik des anti-muslimischen Rassismus wird der Islam nicht als ein Teil, sondern als ein Gegenentwurf zu unserer Gesellschaft angesehen. So wird islamistischer Terror völlig undifferenziert und in diskriminierender Absicht mit friedlichen Moscheegemeinden gleichgesetzt.

Muslime brauchen Schutz und Solidarität – wie andere von Ausgrenzung bedrohte Gruppen auch. Das Unverständnis, das Muslimen häufig entgegenschlägt, wird genährt von Enttäuschungen über unerfüllte Erwartungen an die soziale und politische Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und zu wenig spürbar werdende Solidarität. Diesen Enttäuschungen ernst zu nehmen ist eine sozialpolitische und gesellschaftspolitische Aufgabe komplementär zur Notwendigkeit der Solidarität mit muslimischen Menschen.

Die Diakonie Deutschland bietet aktuell eine Plattform für die Parallelberichterstattung zur Umsetzung der Antirassismuskonvention der Vereinten Nationen. Der Bericht enthält Aussagen über alle benachteiligten Gruppen. Dieses Engagement ist als eine Ergänzung des allgemeinen sozialpolitischen Engagements der Diakonie Deutschland gegen Ausgrenzung zu verstehen. Bereits 2011 führte sie zusammen mit dem Deutschen Institut für Menschenrechte und dem Bundesverband evangelische Behindertenhilfe einen Fachtag Diskriminierungsschutz durch, um die innerverbandlichen Voraussetzungen für den menschenrechtlichen Schutz vor Diskriminierung zu überprüfen. Sie ist Kooperationspartner der Internationalen Wochen gegen Rassismus, die jährlich im März

stattfinden und beteiligt sich an der Interkulturellen Woche, die Ende September 2015 zum vierzigsten Mal stattfinden wird.

Interkulturelle Woche

2014 warb die von den Kirchen getragene Interkulturelle Woche für eine offene, nicht abgeschottete Gesellschaft mit dem Motto „Gemeinsamkeiten finden – Unterschiede feiern“, die die positiven und negativen Stimmungslagen in der Einwanderungsgesellschaft, zu der auch islamische Elemente gehören, thematisierte. Die Woche wird in diesem Jahr unter dem Motto „Vielfalt. Das Beste gegen Einfalt“ stehen und dabei wieder von der Zusammenarbeit mit Muslimen profitieren. Die Diakonie Deutschland und die Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe arbeiten im bundesweit koordinierenden Ökumenischen Vorbereitungsausschuss mit. Verschiedene Landesverbände und zahlreiche kirchliche und diakonische Stellen beteiligen sich vor Ort an der Organisation der mehr als 4.000 Veranstaltungen. Beispiele sind auf der Website www.interkulturellewoche.de dokumentiert.

Weitere sozial- und migrationspolitische Positionierungen

Verschiedene sozial- und migrationspolitische Positionierungen, die nicht ausdrücklich muslimisches Leben thematisieren, dienen der Einbeziehung von Eingewanderten in die Gesellschaft, zu denen die Mehrzahl der hier lebenden muslimischen Menschen gehört.

Kirche und Diakonie gehören zu den wichtigen Triebkräften für die Aufnahme internationaler Flüchtlinge. Gegenüber staatlichen Akteuren treten sie zum Beispiel mit Nachdruck dafür ein, dass alle Flüchtlinge, die aus Syrien oder dem Irak stammen, aufgenommen werden, nicht nur verfolgte Christen und Christinnen. Auch im Kirchenasyl werden keine Unterscheidungen nach Religionszugehörigkeit vorgenommen.

Seit vielen Jahren setzt sich die Diakonie für die Möglichkeit der doppelten Staatsangehörigkeit ein. Sie gilt für EU-Angehörige und viele andere Ausländer, für Türkisch- und Arabischstämmige aber noch nicht. Die Forderung nach Abschaffung der Optionspflicht für junge in Deutschland geborene Erwachsene, die Kinder ausländischer Eltern sind, wurde mittlerweile weitgehend umgesetzt.

2. ANGEBOTE FÜR MUSLIME: BESTEHEN IN IHREM VERBAND AUF
 - A) BUNDES- ODER
 - B) LANDESEBENE KONZEPTE, UM ZUGANGSBARRIEREN FÜR MENSCHEN MUSLIMISCHEN GLAUBENS FÜR IHRE ANGEBOTE IM BEREICH KINDER- UND JUGENDHILFE UND IM BEREICH ALTENHILFE ZU SENKEN?

Einleitung

Angebote und Einrichtungen der Diakonie stehen gleichermaßen allen Menschen zur Verfügung, unabhängig von ihrer Religions- oder Konfessionszugehörigkeit. Eine Vielzahl von Einrichtungen, Beratungsstellen und Projekten wird bevorzugt von Menschen genutzt, die muslimisch geprägt sind und einen Einwanderungshintergrund haben. Zum Teil gibt es interreligiöse Gebetsräume. Angebote der Kindertagesbetreuung, Offene Jugendarbeit und Streetwork, Jugend- und Schulsozialarbeit, Jugendberufshilfe, ambulante und stationäre erzieherische Hilfen sowie Angebote der Erziehungsberatung werden von muslimischen Kindern, Jugendlichen und Familien genutzt. Unter den Migrationsfachdiensten sind insbesondere die Asylverfahrensberatung, die Flüchtlingssozialarbeit, die bundesgeförderte Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer, die Jugendmigrationsdienste und die Integrationsprojekte zu nennen.

Die nachfolgenden Angaben zu Dienstleistungen für Musliminnen und Muslime durch diakonische Einrichtungen, zu Konzepten, Kooperationen oder Fortbildungen haben in vielen Fällen einen beispielhaften Charakter. Die Arbeit der Diakonie ist dezentral und wird von einzelnen Trägern und in Projekten überwiegend sozialraumorientiert organisiert. So ist es möglich, die Angebote den örtlichen Bedarfen entsprechend zu gestalten und weiter zu entwickeln. Evangelische Träger der Kinder- und Jugendhilfe reagieren – in Kooperation mit den örtlichen Jugendämtern und Kirchengemeinden – zeitnah und flexibel auf Veränderungen im Sozialraum wie z.B. aktuell bei den steigende Zahl von jungen Flüchtlingen und ihren Familien in allen Regionen Deutschlands. Besonders die Verbindung diakonischer Einrichtungen und Dienste mit den ehrenamtlichen Strukturen von Kirchengemeinden ermöglicht

oftmals schnelle und unbürokratische Hilfe im Einzelfall unabhängig von der Religionszugehörigkeit der Betroffenen.

Interkulturelle Öffnung

2008 wurde auf Bundesebene die Handreichung „Interkulturelle Öffnung in den Arbeitsfeldern der Diakonie“ entwickelt.³ Darin wird unterstrichen: „Die Diakonie benötigt interkulturelle Kompetenz der Mitarbeitenden und eine interkulturelle Öffnung ihrer Dienste und Einrichtungen, um ihren universellen Hilfsauftrag als ‘Kirche für andere’ (Dietrich Bonhoeffer) adäquat erfüllen zu können.“ Weiter heißt es: „Dabei ist sowohl die Vielfalt im Bereich der Mitarbeitenden wie auch im Bereich der Klienten von Bedeutung. Der Prozess der interkulturellen Öffnung ist eine Chance, Mitarbeitende zu motivieren, sich mit dem ‘Eigenen und Fremden’ gleichermaßen auseinander zu setzen.“ Davon ausgehend fördert die Diakonie interkulturelle Kompetenz und Bildung.

Menschen muslimischen Glaubens sind nicht die alleinige Zielgruppe interkultureller Öffnung und werden deshalb meistens auch nicht ausdrücklich als solche genannt. In der Praxis wird aber besonders viel unternommen, um diese Gruppe zu erreichen.

Dabei liegt das Verständnis zugrunde, dass es im Islam und bei den Menschen, die sich zu einer seiner Richtungen bekennen, auch jenseits von scheinbar „festgelegten“ Richtungen und Schulen sehr unterschiedliche Lebens- und Glaubensstile gibt. In der Situation von Migration, von Emigration und in der Diaspora zeigen sie sich besonders deutlich. Darüber, welche Rolle etwa Fasten- und Speisegebote und die Beachtung von Feiertagen und Festperioden für Muslime haben, gibt es verschiedene Traditionen und Vorstellungen.

Im Rahmen des Nationalen Integrationsplans der Bundesregierung hat sich die Diakonie bereits im Jahr 2007 zu einer verstärkten interkulturellen Öffnung verpflichtet.

Eine Übersicht zu Stellungnahmen und Arbeitshilfen bietet die Veröffentlichung des Bundesverbandes von 2010 (Diakonie Texte 2.2010).

Das Bundesrahmenhandbuch Diakonie Siegel Migrationsfachdienste setzt Qualitätsstandards für die interkulturelle Qualifizierung des Personals (Abschnitt F 2.4), in die die Grundsätze der interkulturellen Öffnung eingegangen sind.

Auch viele Landesverbände und Fachverbände engagieren sich und initiieren Prozesse für die interkulturelle Öffnung, so in Hamburg, Württemberg, Hessen, Schleswig-Holstein, Bayern, Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz, Rheinland-Westfalen-Lippe, Niedersachsen und in Mecklenburg. Sie bieten ihren Trägern und Mitgliedseinrichtungen Beratung und Unterstützung.

Arbeitsfeldübergreifende Beispiele aus den Landes- und Fachverbänden

Diakonie Hessen: Eine Befragung der beiden hessischen Landeskirchen zum Umgang mit Vielfalt und Interkultureller Öffnung in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen gibt eine erste umfassende Einschätzung zur Situation in Hessen. In knapp 80 Prozent der ca. 2.416 Einrichtungen im Gebiet der beiden Landeskirchen und der Diakonie Hessen mit ihren ca. 38.000 Beschäftigten ist interkulturelle Öffnung ein aktuelles Thema. Wenn auch mit unterschiedlichen Gewichten in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern, ist das Thema in der kirchlichen Wirklichkeit angekommen. Für 70 Prozent der befragten Leitungen und für 67 Prozent der Mitarbeitenden in den Einrichtungen ist das Thema schon länger relevant. Lediglich 6 Prozent aller Leitungen und 12 Prozent der Mitarbeitenden sind der Meinung, dass das Thema kulturelle und religiöse Vielfalt sie überhaupt nicht betrifft.

Das Referat Interkulturelle Projekte und Migrationsberatung der Diakonie in Hessen bietet für erwachsene Zugewanderte Beratung für interkulturelle Projekte an. Interkulturelle Projekte ergänzen die Beratungsarbeit und tragen zur Professionalisierung sozialer Einrichtungen bei. Durch interkulturelle Projekte können Träger sozialer Arbeit praxis- und zeitnah auf relevante gesellschaftliche Veränderungen reagieren.

2010 wurden Leitlinien und Handlungsempfehlungen der Diakonie Baden zur interkulturellen Orientierung und Öffnung für die Einrichtungen und Dienste unter dem Titel „Was unser Denken und Handeln leitet“ veröffentlicht. Religiöse Prägungen werden als ein Aspekt von Vielfalt in den interkulturellen Öffnungsprozess einbezogen.

Im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO) läuft das Projekt „Organisations- und Qualitätsentwicklung zur interkulturellen Öffnung“. Es hat zum Ziel, mögliche Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund in sozialen Diensten und Einrichtungen abzubauen. Die bedarfsgerechte Versorgung aller Nutzenden soll sichergestellt werden, dies schließt selbstverständlich Menschen muslimischen Glaubens ein. Derzeit liegt der Schwerpunkt des Projektes in der Wohnungslosen- und Eingliederungshilfe, bis 2008 lag er im Bereich der Pflege. Die Erfahrungen, Kompetenzen und Kooperationen aus dieser Projektphase werden nachhaltig genutzt und weiterentwickelt, beispielsweise in der Fachgruppe „Interkulturelle Öffnung in der Pflege“. In der Handreichung „Diakonie ist Vielfalt – Interkulturelle Öffnungsprozesse gestalten und unterstützen“ (2011) werden Anregungen gegeben und Materialien für die Umsetzung von Interkulturellen Öffnungsprozessen in Trägern, Einrichtungen und Diensten zur Verfügung gestellt.

Die Diakonie in Bayern hat zur Förderung der interkulturellen Öffnung ihrer Einrichtungen und Dienste in Kooperation mit Wissenschaftlern und Psychologen ein „Blended-Learning-System“ zum Training interkultureller Kompetenz entwickelt.

Die Diakonie Wuppertal hat mit bundesweiter Ausstrahlung das Angebot der Sprach- und Integrationsmittler geschaffen. Ihre Arbeit baut Verständigungsbarrieren ab und ermöglicht eine problemlose und effektive Zusammenarbeit von Nutzenden mit Migrationshintergrund und Fachpersonal im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen. Die Sprach- und Integrationsmittler dolmetschen kultursensibel. Sie sind darin geschult, kulturelle Missverständnisse zu vermeiden. Zudem assistieren sie Fachpersonen der Sozialen Arbeit auch bei längerfristigen Begleitaufgaben. Ihre umfangreichen Kompetenzen erwerben sie in einer 18-monatigen Qualifizierung. Das bundesweite „Netzwerk Sprach- und

Integrationsmittlung“ besteht aus über dreißig Partnerorganisationen in elf Bundesländern. Die Diakonie Wuppertal übernimmt eine koordinierende und beratende Rolle. Ziel des Netzwerks ist es, die Dienstleistung der Sprach- und Integrationsmittler überall in professioneller Form verfügbar zu machen, um Eingewanderten einen gleichberechtigten Zugang zu den Angeboten zu ermöglichen. Die Partnerorganisationen bilden Sprach- und Integrationsmittler aus und bauen Vermittlungsservices auf. Über 100 Fachpersonen wurden auf diese Weise bis Ende 2014 nach einheitlichen Standards qualifiziert.

Bereits 2002 hat sich die Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder (BETA) mit der Publikation „Vielfalt leben – Profil gewinnen“ zur interkulturellen und interreligiösen Bildung, Erziehung und Betreuung in evangelischen Tageseinrichtungen für Kinder positioniert und damit deutlich gemacht, dass Multikulturalität ganz selbstverständlich zum Alltag der institutionellen Kindertagesbetreuung gehört. Familien unterschiedlicher Herkunft, Religion und Sozialisation Raum zur Begegnung zu geben wird als Chance zu Schärfung des evangelischen Profils in einer vielfältigen, sich verändernden Gesellschaft. Die Begegnung der Religionen im konstruktiven Diskurs ist eine Ermutigung in einer immer säkularer werdenden Welt⁴.

Im Kontext der Weiterentwicklung von Kindertageseinrichtungen zu Familienzentren haben verschiedene Landesverbände Positionierungen und Handreichungen veröffentlicht, die die interkulturelle Öffnung thematisieren und Umsetzungswege empfehlen:

Von der Diakonie in Niedersachsen wurde z.B. eine Publikation veröffentlicht, die von dem Anspruch ausgeht, dass interkulturelle und interreligiöse Öffnung zum Normalfall evangelischer Familienzentren werden soll. „Evangelische Familienzentren wollen zugewanderte Familien, zumal wenn sie nicht-christlichen Religionsgemeinschaften angehören, nicht einfach assimilieren. Sie legen Wert auf die Anerkennung der kulturellen und religiösen Wurzeln“⁵.

4 Vielfalt leben – Profil gewinnen. BETA Positionen, 2002

5 Im Mittelpunkt: Familien(zentren)! Netzwerke zur Stärkung von Familien und zur Förderung von Kindern, Diakonie in Niedersachsen 2009

Ähnlich argumentiert die Diakonie Baden in der Veröffentlichung „Kirche für Familie“: Familienzentren sollen demnach Raum geben für alle Menschen, unabhängig von Sprache und Religion. Sie schaffen Raum für interkulturelle Begegnung und fördern so den Zusammenhalt im Gemeinwesen, indem sie bei der Integration unterstützen und Diskriminierungen entgegenwirken. Hohe Priorität wird der Kooperation mit Kirchengemeinden ebenso wie mit anderen diakonischen Einrichtungen und Diensten wie z.B. Migrations- und Flüchtlingsberatungsstellen eingeräumt.⁶

Mit der Arbeitshilfe „Religionen in der Kita“ die Diakonie Baden, der Evangelische Landesverband Tageseinrichtungen für Kinder Württemberg und die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau 2012 eine Publikation vorgelegt, die sich umfassend mit den Fragen interkultureller und interreligiöser Bildung im Alltag von Kindertageseinrichtungen auseinandersetzt. Neben der pädagogischen Arbeit mit den Kindern hat hier die Arbeit mit den Eltern eine ebenso hohe Priorität wie die Auseinandersetzung mit der Frage der Anstellung muslimischer Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Rahmen der Trägerverantwortung für ein Zusammenleben in religiöser Vielfalt.⁷

Die Arbeitsgemeinschaft Evangelischer Jugend (aej) arbeitet seit einigen Jahren daran, die evangelische Kinder- und Jugendarbeit auf allen Ebenen interkulturell zu öffnen. Dazu wurden Modellprojekte in verschiedenen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendarbeit durchgeführt, die wichtige Impulse setzten. Die interkulturelle Öffnung von Kinder- und Jugendarbeit beschäftigt sich damit, Angebote diversitätsbewusst zu entwickeln, sensibel für Diskriminierungen zu werden, Kontakte zu Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund bewusst aufzubauen sowie die eigenen tradierten Handlungsweisen und Strukturen zu überprüfen und weiter zu entwickeln. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Kooperation mit Selbstorganisationen junger Migrant/innen und die Stärkung ihrer eigenen Strukturen in der Kinder- und Jugend(ver-

6 Kirche für Familie. Familienbezogene Arbeit in der Evangelischen Landeskirche Baden und ihrer Diakonie, Diakonie Baden 2014.

7 Religionen in der Kita. Impulse zum Zusammenleben in religiöser Vielfalt, Evangelisches Medienhaus GmbH 2012.



bands)arbeit. So kann es gelingen jungen Menschen mit Migrationshintergrund mehr Teilhabe zu ermöglichen.

Die Diakonie gehört zu den Erstunterzeichnern des Memorandums für eine Kultursensible Altenhilfe von 2002 und war an dessen Erarbeitung intensiv beteiligt.

Viele Krankenhäuser und andere Einrichtungen machen sich zunehmend die Dienste von Sprach- und Kulturmittlern zunutze.

Internationale Hilfe

Die Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband bildet gemeinsam mit Brot für die Welt – Evangelischer Entwicklungsdienst das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung. Christen und Muslime sind aufgerufen, sich in Deutschland und den anderen Ländern gemeinsam um die politischen, ökonomischen und sozialen Herausforderungen zu kümmern, Lösungen zu suchen und so der Wahrnehmung gegenseitiger Bedrohung und der Instrumentalisierung von Religion entgegenzuwirken. Die Stärkung einer pluralistisch ausgerichteten Zivilgesellschaft, in der gemäßigte Kräfte sich für Rechtsstaatlichkeit, die Gewährleistung von Menschenrechten und ein friedliches Zusammenleben aller Religionen und Interessengruppen einsetzen, ist ein übergreifendes Ziel der Programmarbeit von Brot für die Welt.

An manchen Orten unterstützt Brot für die Welt Projekte anderer Religionsgemeinschaften. In Indonesien werden muslimische Organisationen gefördert. Damit folgen wir einer Bitte christlicher Partner, die damit moderate und tolerante muslimische Gesprächspartner gestärkt sehen wollen. In Ägypten, Nigeria und andernorts werden Projekte gefördert, die den christlich-muslimischen Dialog in den Mittelpunkt stellen. In Kenia, Tansania, Süd Sudan und Äthiopien, Papua Neuguinea, Philippinen, wo Christen und Muslime oftmals in Spannung leben, kommen neben konflikttransformierenden Projektkomponenten auch Projekte zur Sicherung der sozialen Infrastruktur und der unmittelbaren Armutsbekämpfung zum Einsatz, um den Konflikten den Nährboden zu entziehen.

Im Bereich der humanitären Hilfe hat sich die Diakonie Katastrophenhilfe zu humanitären Prinzipien selbstverpflichtet, zu denen das Gebot der Neutralität, Nicht-Diskriminierung und Bedarfsorientierung gehört, weswegen ihr weltweites Hilfsangebot allen religiösen Gruppen gilt, ohne unterschiedliche Behandlung.

3. MUSLIME ALS ARBEITNEHMER:

A) KÖNNEN MENSCHEN MUSLIMISCHEN GLAUBENS IN IHREM VERBAND ARBEITEN?

B) WERDEN FACHKRÄFTE MUSLIMISCHEN GLAUBENS IN IHREM VERBAND AKTIV ALS MITARBEITERINNEN GEWONNEN?

Zum Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, das im Grundgesetz Artikel 140 verankert ist, gehört das Recht der Kirchen, ihre Mitarbeitenden nach der Religionszugehörigkeit auszuwählen. Dieses Recht erstreckt sich auch auf diakonische Einrichtungen, denn Diakonie ist Lebens- und Wesensäußerung der evangelischen Kirche.

Die Evangelische Kirche in Deutschland hat eine Richtlinie erlassen, in der sie Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in Kirche und Diakonie formuliert. Diese Richtlinie sieht grundsätzlich vor, dass die in Kirche und Diakonie beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter evangelisch sein sollen. Für einige Bereiche, wie zum Beispiel für die Seelsorge und für die Leitung, müssen die Mitarbeitenden evangelisch sein, sonst grundsätzlich Christen.

Die Einstellung von Personen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, muss von der einstellenden Stelle im Einzelfall geprüft werden. Dabei sind die Größe der Dienststelle, ihre Mitarbeiterschaft sowie die wahrzunehmenden Aufgaben und das jeweilige Umfeld zu beachten. Wenn zum Beispiel im Hinblick auf Migrationsgeschichte und Integrationserfahrungen, die für den konkreten Arbeitsplatz benötigt werden, Mitarbeitende anderer Religionszugehörigkeit besser geeignet oder benötigt sind, können und sollen sie angestellt werden. Die Einstellung nichtchristlicher Fachkräfte setzt jedoch voraus, dass Träger und Einrichtung konzeptionell die Gestaltung interreligiöser Prozesse verankert haben. Ist dies

gegeben, kann – wie der EKD-Ratsvorsitzender Bedford-Strohm feststellte – die Mitarbeit von Nicht-Christen auch als mögliche Quelle von Reichtum gesehen werden. „Wenn dieses Potential grundsätzlich da ist, ist die Frage nicht mehr, ob etwa muslimische Mitarbeiterinnen etwas Sinnvolles zu einer christlich geführten Einrichtung beitragen können, sondern wie sie das tun können“⁸.

4. KOOPERATION MIT MUSLIMEN:

A) BESTEHEN AUF BUNDESEBENE UND

B) AUF LANDESEBENE KOOPERATIONEN MIT ISLAMISCHEN DACHVERBÄNDEN/ ISLAMISCHEN ORGANISATIONEN?

Derzeit bestehen auf Bundesebene keine institutionalisierten Kooperationen mit islamischen Verbänden. Arbeitskontakte bestehen zum Zentralrat der Muslime im Rahmen des Ökumenischen Vorbereitungsausschusses zur Interkulturellen Woche und dem Forum gegen Rassismus mit sehr guten Erfahrungen.

Auf Landesebene gibt es Kooperationen in der Vorbereitung und Durchführung der Interkulturellen Woche. So wird vom Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO) das jährliche Quiz der Religionen in Kooperation mit der DITIB (Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion e.V.), der Ce-hitlik-Moschee und dem bosnischen Moscheeverein durchgeführt. Vertreterinnen und Vertreter dieser Vereinigungen nehmen an dem Quiz als Auskunft gebende Fachleute teil. Auch bei anderen Veranstaltungen der Interkulturellen Woche gibt es Kooperationen mit der DITIB (z.B. der Tag der Offenen Moschee).

In den Landesverbänden gibt es Zusammenarbeit in Arbeitskreisen. Beispielweise arbeiten die Diakonie Württemberg und die Diakonie Baden mit im Landesarbeitskreis Integration des Integrationsministeriums Baden-Württemberg. Das Evangelische Jugendwerk Württemberg arbeitet mit muslimischen Jugendverbänden zusammen.

8 Bedford-Strohm, „Kirche und Diakonie im multireligiösen Kontext“, 3.11.2014

Im Bremer Rat für Integration als der maßgeblichen Schaltstelle für Integrationspolitik in Bremen ist neben verschiedenen islamischen Organisationen die Diakonie Bremen vertreten.

Im Landesnetzwerk Migrantenorganisationen in Sachsen-Anhalt arbeitet die Diakonie Mitteldeutschland mit islamischen Mitgliedsorganisationen zusammen.

In Hamburg bestehen Arbeitskontakte zwischen der Diakonie Hamburg und der Schura.

Die Arbeitsgemeinschaft Evangelischer Jugend (aej) hat mit dem Fachforum Interkulturelle Öffnung eine Plattform auf Bundesebene geschaffen, auf der die interkulturelle Öffnung der (evangelischen) Kinder- und Jugendarbeit gemeinsam mit Organisationen und Vereinen junger Migrant(inn)en gestaltet und weiterentwickelt wird. Der Bund der Alevitischen Jugend in Deutschland e.V (BD AJ), die Jugendarbeit der Evangelisch-Vietnamesischen Tin-Lanh-Gemeinde (JVE), die Koptische Jugend Deutschland e.V. und weitere Vereine junger Migrant(inn)en sind bereits aktive Kooperationspartner(inn)en für das Fachforum.

5. MUSLIMISCHE EINRICHTUNGEN ALS MITGLIEDER DES VERBANDES:

A) BESTEHEN AUF BUNDESEBENE UND

B) AUF LANDESEBENE KOOPERATIONEN MIT ISLAMISCHEN DACHVERBÄNDEN/ISLAMISCHEN ORGANISATIONEN?

Die Mitgliedschaft in einem Landesverband der Diakonie wird durch die Satzung und eine Zuordnungsrichtlinie geregelt. Voraussetzung für eine Mitgliedschaft ist, dass Mitgliedseinrichtungen kirchlich-diakonische Zwecke und Aufgaben erfüllen. Islamische Einrichtungen können daher, ebenso wie Einrichtungen mit anderen religiösen Orientierungen, nicht Mitglied eines Verbandes der Diakonie werden.

6. LIEGEN ANGABEN ZUR RELIGIONSZUGEHÖRIGKEIT (HIER: ZUM ISLAM) DER NUTZER VON ANGEBOTEN IHRES VERBANDES VOR?

Die Träger und Einrichtungen verfolgen unterschiedliche Wege, um die Nutzung ihrer Angebote nach demografischen Kriterien zu analysieren. Systematische Angaben zur Zugehörigkeit von Nutzenden zur Religion bzw. speziell zum Islam liegen in der Regel nicht vor. Bei Erhebungen ist auch das Recht der Nutzenden auf verantwortlichen Umgang mit ihren Daten und ihren Schutz Rücksicht zu nehmen.

In den Pflege- und Betreuungsdokumentationen der Altenpflege und des Krankenhauses können unter anderem auch freiwillige Informationen über die Religionszugehörigkeit eingetragen werden. In der für den Alltag in der Altenpflege wichtigen „Pflegedokumentation“ werden unterschiedliche Systeme verwendet – einige sehen Felder zu Religionszugehörigkeit vor, andere nicht. Wünsche zu seelsorgerlichem Besuch, Regelung im Todesfall und Speisenversorgung, wofür religiöse Orientierung u.a. von Bedeutung sein könnte, sind Bestandteile solcher Dokumentationen und bieten Platz für ausführliche Formulierung von Wünschen und Bevorzugungen.

In den Einrichtungen und Diensten der Kinder- und Jugendhilfe einschl. Kindertagesbetreuung gibt es in der Regel keine vorgegebene Rubrik zur Religionszugehörigkeit – auch hier würde ein solches Merkmal an anderer Stelle eingetragen, wenn dies z.B. in der Hilfeplanung oder für die Gestaltung der Mahlzeiten insbesondere durch Aussagen der Nutzenden selbst oder der Eltern bzw. primären Bezugspersonen Relevanz bekommt.

Eine statistische Auswertung freiwilligen Angaben zu Religionszugehörigkeit erfolgt nur selten, doch liegen einige Beispiele vor:

- In Nordrhein-Westfalen sind ca. 15 Prozent aller Kinder, die eine evangelische Tageseinrichtung für Kinder besuchen, muslimischen Glaubens. In den Verbandsgebieten der Diakonie Rheinland, Westfalen, Lippe in Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland schwanken die Zahlen zwischen 8 Prozent (Saarland), 10 Prozent (Rheinland-Pfalz) und 18 Prozent (Hessen). Diese Zahlen sind aus dem Jahr 2010; mit leichter Zunahme kann gerechnet werden.



- Im Bereich Freiwilliges Engagement der Diakonie Württemberg gaben 2014 63 von insgesamt 1.589 Freiwilligen als Religionszugehörigkeit den Islam an.
- Bei den Migrationsfachdiensten betrug 2014 der Anteil der Ratsuchenden, die sich als muslimisch identifizierten, 15 Prozent. Allerdings machten fast die Hälfte der Ratsuchenden keine Angaben zu ihrer Religionszugehörigkeit, so dass der tatsächliche Anteil deutlich höher liegen dürfte. Bei den Jugendmigrationsdiensten (JMD) wird die Religionszugehörigkeit grundsätzlich nicht erfasst. Anhaltspunkte lassen sich auch aus dem Herkunftsland bzw. der Staatsangehörigkeit ableiten. In der Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte (MBE) gaben etwa 26 Prozent ein überwiegend muslimisch bewohntes Herkunftsland an. Bei den Jugendmigrationsdiensten gaben etwa 31 Prozent eine entsprechende Staatsangehörigkeit an. Unberücksichtigt bei dieser Schätzung bleiben die Ratsuchenden, die aus einem Land mit hoher, aber nicht überwiegend muslimischer Bevölkerung stammen sowie die eingebürgerten. Der Anteil muslimischer Menschen an der Bevölkerung mit Migrationshintergrund liegt bei etwa 25 Prozent.

7. LIEGEN ANGABEN ZUR RELIGIONSZUGEHÖRIGKEIT
(HIER: ZUM ISLAM) DER MITARBEITER IN EINRICHTUNGEN,
DIE IHREM VERBAND ANGEHÖREN, VOR?

Die letzten vorliegenden Daten aus der „Mitarbeitendenstatistik zum 1. September 2008“ weisen aus, dass 53 Prozent der Mitarbeitenden evangelisch sind. 28,5 Prozent sind römisch-katholisch, 1,1 Prozent gehören einer „anderen Religion“ an und für 16,5 Prozent liegt keine Angabe zum Glaubensbekenntnis vor. In der Erhebung wurden Mitarbeitende in diakonischen Einrichtungen erfasst, die einen Vertrag mit einem diakonischen Träger abgeschlossen hatten. Nicht einbezogen waren die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen, weil die Erhebung der diesbezüglichen Daten aufgrund der differenzierten Trägerstrukturen innerhalb der evangelischen Trägergruppe im Rahmen der Diakonie-Statistik nicht möglich ist.

Systematische Angaben zur Zugehörigkeit von Mitarbeitenden zum Islam liegen nicht vor, da auf der Lohnsteuerkarte, aus der die Träger die Information zur Religionszugehörigkeit gewinnen, eine solche Zugehörigkeit in der Regel nicht erfasst wird. Muslimische Mitarbeitende werden damit als Angehörige anderer Religionen oder ohne Angabe eines Glaubensbekenntnisses erfasst. Ihr Anteil beträgt vermutlich wenige Prozent. Viele davon dürften in der Kranken- und Altenhilfe beschäftigt sein, da hier die Anteile ohne Angabe der Zugehörigkeit am höchsten sind.

Einzelne Untersuchungen liegen auf Landesebene vor:

Eine Studie der beiden hessischen Landeskirchen zum Umgang mit Vielfalt und Interkultureller Öffnung in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen nennt das folgende Ergebnis: Die befragten Leitungen gaben auf die Frage, welche Konfessionen in ihren Einrichtungen vertreten seien, an, dass in 36 Prozent der Einrichtungen muslimische Mitarbeitende beschäftigt sind. Nach Schätzungen der Leitungen gehören im Durchschnitt aller Einrichtungen 4 Prozent der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer anderen Religion als der christlichen an.

8. WURDEN IN IHREM VERBAND VON DER BUNDES- ODER LANDESEBENE ORGANISIERTE FORTBILDUNGEN FÜR MITARBEITER ZUM THEMA ISLAM BZW. MUSLIME IN DER WOHLFAHRTSPFLEGE DURCHGEFÜHRT?

Verschiedene Landes- und Fachverbände bieten Fortbildungen und Fachveranstaltungen zu Themen der interkulturellen Arbeit an. Je nach Fachlichkeit und der lokalen bzw. regionalen Situation wird in besonderer Weise auf das Thema Islam bzw. Muslime in der Wohlfahrtspflege eingegangen. Darüber hinaus gibt es interkulturelle Fortbildungen in Pflegeheimen, Sozialstationen, in Jugendwerken sowie Fortbildungen in kultursensibler Pflege für Pflegeberufe. Seit vielen Jahren werden ethische Fragestellungen oder Fragen kultursensibler Begleitung mit muslimischen Fachleuten diskutiert und erarbeitet. Unter den vielen Beispielen können nur einige genannt werden:

In der Diakonie Hamburg gibt es ein Schulungsprogramm für interkulturelle Fortbildungen für Mitgliedseinrichtungen. Es werden interreligiöse Fortbildungen im Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder, Schulungen von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Studienbegleitprogramm Nord sowie Angebote zur Praxisreflexion in interkulturellen Kontexten angeboten. In der theologisch-religionspädagogischen Aufbau-Qualifizierung gibt es das Kursangebot „Leben in der religiösen Vielfalt - Der Islam und wir“.

In der Diakonie in Württemberg werden in Kooperation mit dem Islambeauftragten der Landeskirche Fortbildungen angeboten, z.B. „Krankheit, Tod und Sterben im Islam“, zu diesem Themenfeld gibt es auch Veranstaltungen in Einrichtungen der Diakonie-Sozial-Stationen.

Im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz fand für die Mitarbeitenden einen Fortbildungstag zur Interkulturellen Öffnung statt. Ergänzt wurde diese Fortbildung durch einen Betriebsausflug mit dem thematischen Schwerpunkt Migration und Integration. Im Kontext der religionspädagogischen Aus- und Fortbildung bietet der Arbeitsbereich Kindertageseinrichtungen regelmäßig Grundinformationen zum Selbstverständnis der verschiedenen nicht christlichen Religionen, vorrangig zum Islam an.

In der Diakonie in Bremen wurde eine Fortbildungsreihe für Mitarbeitende in der Flüchtlingsbetreuung über Länder und Kulturen typischer Herkunftsgebiete, u.a. auch Syrien und Nordwestafrika angeboten.

Die Diakonie Pfalz bietet die Fort- und Weiterbildung „Mit Kindern eine Kirche und eine Moschee entdecken“ für Mitarbeitende von Tageseinrichtungen für Kinder zum interreligiösen Lernen an.

In der Diakonie Rheinland, Westfalen, Lippe fand 2014 die 26. Christlich-Islamische Tagung am Pfingstfest zum Thema „Religion – Macht – Demokratie. Was tragen Christentum und Islam zu einer demokratischen Gesellschaft bei?“ statt.

In der Diakonie Hessen haben 45 Prozent der Einrichtungen Fortbildungen für interkulturelles Verstehen entwickelt, gefolgt von

fachlicher Fortbildung (43 Prozent) und Umgang mit Konflikten (41 Prozent), wie eine Studie der beiden hessischen Landeskirchen 2014 zeigte.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAG EJSA) hat mit dem Projekt „Mehrwert IKÖ“ einen Beitrag zur interkulturellen Öffnung in der evangelischen Jugendsozialarbeit geleistet. Die Teilnehmenden wurden befähigt, interkulturelle Öffnungsprozesse von Angeboten, Projekten und Strukturen zu analysieren und Schritte zur Umsetzung in ihrem Arbeitsfeld zu entwickeln (Mehrwert IKÖ. Weiterbildungsreihe zum Thema „Interkulturelle Öffnung“ für Fach- und Führungskräfte der evangelischen Jugendsozialarbeit).

II) KOMMUNALE EBENE

9. BESTEHEN ANGEBOTE VON EINRICHTUNGEN IHRES VERBANDES, DIE EXEMPLARISCH ALS GELUNGENE BEISPIELE INSBESONDERE IM RAHMEN DER KINDER- UND JUGENDHILFE SOWIE DER ALTENHILFE DARGESTELLT WERDEN KÖNNEN IN BEZUG AUF:
 - A) DIE AKZEPTANZ DER ANGEBOTE DURCH MUSLIME,
 - C) DIE KOOPERATION MIT MUSLIMEN ODER ISLAMISCHEN ORGANISATIONEN,
 - D) DIE EINBEZIEHUNG/TEILHABE VON MUSLIMEN BEI DER SCHAFFUNG UND BEREITSTELLUNG VON ANGEBOTEN?

Im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz laufen derzeit zwei Projekte zu religionssensiblen Dienstleistungen für muslimische Menschen im Rahmen der Jugendmigrationsdienst (JMD)-Arbeit. Träger für das Projekt im Land Brandenburg „Den Religionen auf der Spur: Ein Projekt zum Austausch junger Mensch mit und ohne Migrationshintergrund zu religiösen und kulturellen Themen.“ ist der Gemeinschaftswerk Niedergörsdorf e.V., u. a. in Kooperation mit dem JMD Teltow-Fläming. Zielgruppen des Projekts sind junge Eingewanderte mit

dauerhafter Bleibeperspektive, junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zwischen 12 und 27 Jahren sowie junge Menschen mit einem religiösen Hintergrund.

Träger für das Projekt im Land Berlin „Wir machen mit – Jugendliche Einwanderer erobern sich jugendpolitische Organisationen“ ist das Diakoniewerk Simeon. Es wird durchgeführt vom Jugendmigrationsdienst Neukölln. Ziel des Projekts ist es, Jugendliche zu ermutigen, sich in die Gesellschaft einzubringen und durch ihr Engagement aktiv teilzuhaben bzw. die Gesellschaft mitzugestalten. Zugleich soll das Projekt Raum für Begegnung mit verschiedenen gesellschaftlichen Akteuren bieten sowie Einblicke in Vereine und Organisationen des öffentlichen und sozialen Lebens eröffnen. Beide Projekte enden im September 2015.

Darüber hinaus ist die Kooperation mit Migrantenorganisationen Bestandteil der Netzwerkarbeit der Jugendmigrationsdienste. Eine Hauptzielgruppe sind junge Menschen mit muslimischem Hintergrund. Die Jugendmigrationsdienste sind auch deshalb wichtig, weil sie beispielsweise im ländlichen Raum Brandenburgs oft die einzigen sind, die bewusst die Bedürfnisse muslimischer Eingewanderter wahrnehmen, ihnen beratend zur Seite stehen und sie somit bei ihrer Integrationsarbeit unterstützen.

Das Deutsch-Arabisches Zentrum ist ein Kooperationsprojekt zwischen der Evangelischen Jugend- und Fürsorgewerk gAG und etwa fünfzehn arabischen Vereinen: Arabische Kulturgesellschaft e.V., Akademischer Arbeitskreis e.V., Jordanische Gemeinde e.V., Dachverband Arabischer Vereine e.V., Palästinensische Gemeinde e.V., Wohltätigkeitsverein Al-Huleh e.V., Arabischer Kulturinstitut e.V., Deutsch-Libanesische Gemeinde e.V., Palästinensischer Bund Deutschland für das Rückkehrrecht e.V., Tunesischer Unterstützungsverein El-Kantara – die Brücke e.V., Gesellschaft für Deutsch-Ägyptische Freundschaft Berlin e.V., Forum arabischer Kultur e.V., Verein Nordafrikanischer Senioren e.V., Ibn Khaldun, arabische Schule e.V. und dem Europäischen Integrationszentrum. Das Deutsch-Arabisches Zentrum für Bildung und Integration vernetzt nachhaltig die Kultur- und Bildungsangebote der verschiedenen Vereine und bietet zusätzlich Hilfe bei Delinquenz. Das Projekt Elternbezogene Einzelbetreuung z.B. betreut straffällig gewordene Minderjährige und berät deren Eltern.

Das vom Evangelischen Jugend- und Fürsorgewerk getragene und aus Mitteln des BAMF bis Ende 2012 geförderte Projekt Al Banat ist ein interkulturelles Freizeitangebot für Mädchen und junge Frauen. Das aktuelle vom BAMF geförderte Projekt Al Nisa hat das Ziel, den Anteil der Frauen in der aktiven Arbeit im Deutsch-Arabisches Zentrum und im Bezirk zu stärken und zu erhöhen. Die Projekte und Hilfsangebote im Deutsch-Arabischen Zentrum dienen der Förderung der Integrationsbereitschaft arabischer Familien.

Ein weiteres Beispiel ist die Zusammenarbeit des Diakoniewerks Simeon mit dem Verein M.A.H.D.I. e.V., der die deutsche Identität von Muslimen aller Herkunft fördern will.⁹ Das Diakoniewerk Simeon stellt in seinem Interkulturellen Zentrum in Berlin-Neukölln Räume als Vereinssitz zur Verfügung und kooperiert bei Veranstaltungen.

In Trägerschaft des Deutsch-Türkischen Frauenvereins gibt es in Berlin Papatya, eine anonyme Krisen- und Schutzeinrichtung für Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund, die aufgrund kultureller und familiärer Konflikte von zu Hause geflohen sind, weil von ihren Familien bedroht werden. Papatya betreibt seit Mai 2013 im Rahmen eines Projektes auch eine Koordinierungsstelle gegen Verschleppung und Zwangsheirat und bietet Online-Beratung an.

Es besteht darüber hinaus eine enge Kooperation der Kirchlichen Telefonseelsorge und dem Muslimischen Seelsorge-Telefon MuTeS. Die Zusammenarbeit bezieht sich vor allem auf die Bereiche Ausbildung, Weiterbildung, Beratung und Supervision.

In der Diakonie in Württemberg sind einzelne Träger der Behindertenhilfe und Psychiatrie im Bereich religionssensibler sozialer Dienstleistungen aktiv.

Mit dem Projekt „Türkische Kultur und bhz Stuttgart“ nimmt das Behindertenzentrum Stuttgart (bhz) die Situation der Beschäftigten und dort Wohnenden mit türkischem Migrationshintergrund

9 <http://mahdi-ev.de>



in den Blick. Ziel ist es, die Situation von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund darzustellen und sie bei Bedarf weiter zu verbessern.

Rudolf-Sophien-Stift der Evangelischen Gesellschaft Stuttgart (eva): Die Klinik hält Beratungs- und Behandlungsangebote für muslimische Patientinnen und Patienten vor.

Die Gemeinnützigen Werkstätten und Wohnstätten GmbH in Württemberg hat zusammen mit dem Kommunalverband für Jugend und Soziales ein Projekt zur interkulturellen Öffnung in Werkstätten und Tagesstruktur durchgeführt. Ein Teil des Projekts befasste sich mit religionssensiblen Fragen.

In der Diakonie Bremen gibt es das Projekt „Garten der Kulturen“. Das ist kein „gärtnerisches“ Projekt, sondern der poetische Ausdruck für eine Gruppe von Frauen aus vielen Ländern – durch muslimische Teilnehmerinnen gegründet und geprägt, aber auch für andere offen. Die Frauen helfen sich beim Deutschlernen und in Alltagsfragen. Sie sind gemeinsam freiwillig engagiert („Frauenzimmer“ – Angebot des Vereins für Innere Mission für Frauen in Wohnungsnot) und führen Projekte durch, zuletzt die Fotoausstellung „Lebens(t)räume, die auch von der Anna-Lindh-Stiftung (Dialog EU – arabischer Raum) beachtet und gefördert wurde.

Im Kontext der Weiterentwicklung von Kindertageseinrichtungen zu Familienzentren wird das Angebot der Einrichtungen flexibel den Bedarfen der Familien im Sozialraum angepasst. Daran partizipieren selbstverständlich auch muslimische Familien, die im Sozialraum leben.

Im Netzwerk Interkulturelle Arbeit (NIKA) des Sozialtherapeutischen Vereins Holzgerlingen e.V., Landkreis Böblingen gibt es eine breite Palette religionssensibler sozialer Dienstleistungen: Qualifizierung von muslimischen Frauenbesuchsdiensten, Qualifizierung des Jugendgemeinderats in Böblingen, Durchführung interreligiöser Familienfeste, Zusammenarbeit mit evangelischen, katholischen und islamischen Geistlichen, die Ausstellung „Baba zeigt Gesicht“ mit deutschen und muslimischen Vätern, das Buch „Mein Kopf ist voll“ mit muslimischen Autorinnen und ihren Alltagserfahrungen in Deutschland.

NIKA arbeitet außerdem mit Grundschulen in Holzgerlingen und Böblingen, macht interkulturelle Fortbildungen, stärkt Jugendliche unterschiedlicher Nationalitäten an Hauptschulen und bildet Mütter mit Migrationshintergrund zu Mentorinnen aus, damit sie andere Mütter beraten oder Veranstaltungen selbstständig organisieren können.

Das Diakoniewerk TABEA e.V. in Hamburg-Lurup führt eine stationäre Pflegeeinrichtung für 94 pflegebedürftige, ältere Menschen aller Pflegestufen. In das Haus integriert ist eine Wohngruppe für türkische Migranten, die die Kultur und der Bewohnerinnen und Bewohner berücksichtigt. Die Pflege wird von qualifizierten, gleichgeschlechtlichen Pflegekräften durchgeführt, die durchweg türkisch sprechen. Zur türkischen Wohngruppe gehört ein eigener Gebetsraum. Die Tagesgestaltung ist auf die Tradition und Lebensgewohnheiten abgestimmt. Fest im Programm sind auch Teestunden, Spielenachmittage und andere Aktivitäten, die das geistige und körperliche Wohlbefinden stärken.

Das Ökumenische Informationszentrum in Dresden engagiert sich seit 2001 im christlich-islamischen Dialog.¹⁰ Es will der Unsicherheit und Angst gegenüber dem Islam begegnen. Vorträge und Gespräche verschaffen wechselseitige Einblicke. „Mitfeier-Projekte“ mit gegenseitigen Einladungen aus den drei Religionen Christentum, Judentum und Islam zu Festen und Feiertagen ermöglichen ein persönliches Kennenlernen. Es werden Fragen bearbeitet, wie aus dem Glauben Verantwortung für die Gesellschaft und die Welt erwächst – bei Umweltschutz, Bewahrung der Schöpfung, Konsumgewohnheiten oder Toleranz. Das Ökumenische Informationszentrum ist ein Migrationsfachdienst der Diakonie.

10 <http://www.infozentrum-dresden.de>

III) AUSBLICK | SCHLUSSFOLGERUNGEN

10. WIRD IN IHREM VERBAND HANDLUNGSBEDARF IN BEZUG AUF DIE IN DER ABFRAGE ANGESPROCHENEN THEMEN GESEHEN, ALSO
 - A) POSITIONSPAPIERE,
 - B) MENSCHEN MUSLIMISCHEN GLAUBENS ALS ANGESTELLTE UND FÜHRUNGSKRÄFTE,
 - C) KOOPERATION MIT MUSLIMISCHEN EINRICHTUNGEN UND/ ODER DACHVERBÄNDEN,
 - D) SPEZIELLE TÄTIGKEITSFELDER, IN DENEN EINE VERBESSE- RUNG DER AKZEPTANZ VON ANGEBOTEN DURCH MUSLIME PRIORITÄR ANGESTREBT WIRD?

Die Deutsche Islam Konferenz hat Wohlfahrtspflege und gesellschaftliche Teilhabe zum Thema gemacht. Die Diakonie Deutschland hat sich in dem Zusammenhang für den Ausbau konfessioneller muslimischer Einrichtungen ausgesprochen. Für eine vorbehaltlose Gleichberechtigung und Gleichstellung von muslimischen Menschen ist es selbstverständlich, dass islamische Einrichtungen der Wohlfahrtspflege strukturell die gleiche Unterstützung erfahren wie christliche, jüdische oder andere auch. Die Diakonie steht der Gründung eines islamischen Wohlfahrtsverbandes offen und interessiert gegenüber (PM 24.3.2014).

Konstitutiv für die Freie Wohlfahrtspflege sind das Sozialstaatsprinzip, das Subsidiaritätsprinzip und ein plurales Angebot sozialer Hilfen, das den Nutzenden die Freiheit gibt, welches Angebot welchen Verbandes sie in Anspruch nehmen wollen. Erkennungszeichen der Freien Wohlfahrtspflege ist auch die Sozialanwaltschaft für von Benachteiligung Betroffene. Ihre Prinzipien sowie ihre sozialpolitischen Positionierungen zu teilen, auch hinsichtlich der interkulturellen Öffnung, der Kinder- und Jugendhilfe, Frauenpolitik und LGBTI (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und Intersexuelle) u.v.m., würde von neuen Mitgliedern erwartet.

Die Diakonie ist sich als zivilgesellschaftliche Akteurin bewusst, dass sie Verantwortung trägt für eine Gesellschaft, in der die Akzeptanz kultureller und religiöser Vielfalt eine Selbstverständlichkeit bedeutet.

QUELLENVERZEICHNIS

Veröffentlichungen der Diakonie Deutschland

Erklärung der Konferenz Diakonie und Entwicklung zur Aufnahme von Flüchtlingen, Bremen, Oktober 2014.

Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft - Migrationsfachdienste mit Adressverzeichnis, Berlin Oktober 2014, <http://www.diakonie.de/broschuere-migration>

Diakonisches Institut für Qualitätsentwicklung, Bundesrahmenhandbuch Diakonie Siegel Migrationsfachdienste, Berlin 2014.

Diskriminierungsschutz in diakonischen Arbeitsfeldern. Erfahrungen und Perspektiven, Dokumentation Fachtag 23. September 2011, Diakonie Texte 01.2012, Berlin, Februar 2012, http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/diskriminierungsschutz_in_diakonischen_arbeitsfeldern.pdf

Mitarbeitendenstatistik zum 1. September 2008, Diakonie Texte 06.2011, Berlin 2011, Seite 20-23.

Interkulturelle Öffnung, Zusammenstellung von Stellungnahmen und Arbeitshilfen, Diakonie Texte 02.2010, Berlin 2010, <http://www.diakonie.de/media/Texte-2010-02-Interkulturelle-Oeffnung.pdf>

Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft - Mitten im Leben, Rahmenkonzeption Migration, Integration und Flucht, Berlin 27. August 2007, <http://www.diakonie.de/media/Texte-2007-17-Einwanderungsgesellschaft.pdf>

Interkulturelle Öffnung in den Arbeitsfeldern der Diakonie, Diakonie Texte 13.2008, Berlin Oktober 2008, http://www.diakonie-fid.de/Download/2008-13_Texte_Interkulturelle_Oeffnung.pdf

Diskriminierungsschutz in diakonischen Arbeitsfeldern. Erfahrungen und Perspektiven, Dokumentation Fachtag 23. September 2011, Diakonie Texte 01.2012, Berlin, Februar 2012, http://www.institut-fuer-menschenrech-te.de/uploads/tx_commerce/diskriminierungsschutz_in_diakonischen_arbeitsfeldern.pdf

Weitere Veröffentlichungen

Bundesarbeitsgemeinschaft Kirche und Rechtsextremismus (BAG-KR), 5 Fragen zum Antimuslimischen Rassismus, Berlin 2013.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Projektjahrbuch 2013: Potenziale nutzen - Integration fördern, Nürnberg 2014, http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/projektjahrbuch-2013.html;jsessionid=899EA1609622A1FFB-9853C6F4E46833E.1_cid294?nn=1366152

Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe, Umgang mit Vielfalt – Interkulturelle Öffnung, Ein Diskussionsbeitrag der Trägerkonferenz Migration und Flucht, Düsseldorf 2013.

Evangelische Kirche in Deutschland, Klarheit und gute Nachbarschaft. Christen und Muslime in Deutschland, Hannover 2006.

Forum Menschenrechte, Memorandum Rassismus, Berlin 2010, http://www.forum-menschenrechte.de/cms/upload/PDF/ab_02-2010/FES-FMR_MemorandumRassismus2010.pdf

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. und die Fachverbände für Menschen mit Behinderung, Gemeinsame Erklärung zur interkulturellen Öffnung und zur kultursensiblen Arbeit für und mit Menschen mit Behinderung und Migrati-onshintergrund, Berlin März 2012, http://www.bagfw.de/fileadmin/media/Projekte_2012/Gemeinsame_Erkl%C3%A4rung_2012-01-23_final.pdf. Auf <http://www.bagfw.de/hier-ist-text-in-leichter-sprache/> findet sich ein Link zu der 20seitigen Erklärung in einfacher Sprache.

Forum für eine kultursensible Altenhilfe, Memorandum für eine kultursensible Alten-hilfe, Berlin 2002, <http://kultursensible-alten-hilfe.net/files/PDF-Veroeffentlichungen/memorandum2002.pdf>

Studie zum Umgang mit Vielfalt und Interkultureller Öffnung in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen im Gebiet der EKHN und der EKKW - Kurzfassung -, Frankfurt am Main/Kassel 2014



**Zentralwohlfahrtsstelle
der Juden in Deutschland e.V.**



**Zentralwohlfahrtsstelle
der Juden in Deutschland**

STELLUNGNAHME DER ZWST ZUM ÜBERBLICK RELIGIONSSENSIBLE SOZIALE DIENSTLEISTUNGEN FÜR MUSLIMINNEN UND MUSLIME IN DEN ORGA- NISATIONEN DER BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE (BAGFW)

Wohltätiges Handeln ist ein unverzichtbarer Bestandteil jüdischer Selbstorganisation und jüdischen Gemeindelebens.

Seit der Gründung der ZWST im Jahr 1917 beschäftigt sich jüdische Wohlfahrtarbeit in Deutschland vorwiegend mit integrativen Aufgaben. Zwischen den Weltkriegen, nach Kriegsende und auch heute standen und stehen immer Menschen im Fokus, die aus unterschiedlichen Gründen ihre Heimat verlassen mussten. Die heutige soziale Arbeit ist geprägt durch einen starken Zuzug von Menschen aus dem Gebiet der ehemaligen Sowjetunion. Nach Angaben des Bundesverwaltungsamtes und des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge sind zwischen 1993 und 2006 insgesamt 198.189 jüdische Zuwanderer nach Deutschland gewandert. Die jüdische Gemeinschaft in Deutschland ist innerhalb weniger Jahre um mehr als 550% gewachsen.

Die Integration der zugewanderten Menschen, die Vermittlung der politischen und sozialen Grundlagen des deutschen Rechtsstaates und die Weichenstellung für eine erfolgreiche Zukunft durch intensive Jugendarbeit bilden bis heute die stärksten Arbeitsfelder der jüdischen Wohlfahrtsinstitutionen. Hier kann die ZWST Hilfestellungen und Unterstützung auch für die muslimische Gemeinschaft aufzeigen.

Als kleinster der sechs Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege verfügt die ZWST nicht in allen sozialen Handlungsfeldern über hinreichende Strukturen.

Die Sozialarbeit der jüdischen Gemeinden ist stark geprägt von den vorhandenen Strukturen, es gibt signifikante Unterschiede zwischen größeren urbanen und kleineren, ländlichen Gemeinden.

Sowohl die ZWST als auch unsere Mitgliedsorganisationen halten keine spezifischen Angebote für Muslime bereit oder verfügen

über Konzepte zur Personalgewinnung aus dieser Zielgruppe.

Dennoch gibt es zahlreiche Kooperationen und Aktivitäten des interreligiösen Aus-tauschs sowohl auf Bundes- Landes und kommunaler Ebene.

Werden durch jüdische Institutionen Angebote der allgemeinen Daseinsfürsorge vorgehalten, sind diese selbstverständlich offen für Menschen aller Religionen. Beispielhaft können hier von jüdischen Einrichtungen betriebene Kindertagesstätten, die von der ZWST im Auftrag des BAMF durchgeführte Migrationserstberatung oder Programme gegen Rassismus, wie das Projekt „Perspektivwechsel Plus“, das sich mit aktuellen Herausforderungen der Migrationsgesellschaft sowie den daraus erwachsenen Fragestellungen und Handlungsperspektiven beschäftigt, benannt werden.

FRAGEBOGEN

„ÜBERBLICK ÜBER RELIGIONSSENSIBLE SOZIALE DIENSTLEISTUNGEN FÜR MUSLIMINNEN UND MUSLIME IN DEN ORGANISATIONEN DER BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE (BAGFW)“

I) BUNDES- UND LANDESEBENE BETREFFENDE FRAGEN:

1. ALLGEMEIN: BESTEHEN IN IHREM VERBAND AUF
 - a. Bundes- oder
 - b. Landesebene Positionen speziell zum Thema Islam bzw. Muslime in der Wohlfahrtspflege? Falls ja, bitte angeben und ggf. erläutern.
2. ANGEBOTE FÜR MUSLIME: BESTEHEN IN IHREM VERBAND AUF
 - a. Bundes- oder
 - b. Landesebene Konzepte, um Zugangsbarrieren für Menschen muslimischen Glaubens für Ihre Angebote im Bereich Kinder- und Jugendhilfe und im Bereich Altenhilfe zu senken? Falls ja, bitte angeben und ggf. erläutern.
3. MUSLIME ALS ARBEITNEHMER:
 - a. Können Menschen muslimischen Glaubens in Ihrem Verband arbeiten?
 - b. Werden Fachkräfte muslimischen Glaubens in Ihrem Verband aktiv als Mitarbeiterinnen gewonnen? Falls ja, bitte erläutern.

4. KOOPERATION MIT MUSLIMEN:
 - a. Bestehen auf Bundesebene und
 - b. auf Landesebene Kooperationen mit islamischen Dachverbänden/islamischen Organisationen? Falls ja, bitte die Kooperation genauer beschreiben (Art, Themenbereiche, Inhalte, Umfang etc. Falls notwendig auf Beispiele beschränken, erstrebenswert ist es aber ein breites Spektrum an Kooperationen aufzuzeigen).
5. MUSLIMISCHE EINRICHTUNGEN ALS MITGLIEDER DES VERBANDES: Können islamische Einrichtungen Mitglied Ihres Verbandes werden?
 - a. Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?
 - b. Falls islamische Einrichtungen Mitglied Ihres Verbandes sind, bitte die Gesamtzahl der Einrichtungen sowie die Bereiche der Wohlfahrtspflege, in denen die Einrichtungen tätig sind, angeben.
 - c. Falls Daten vorliegen, bitte auch Aussagen z.B. zum Umfang der Angebote, zur Zahl der Mitarbeiter oder auch zur konkreten Glaubensrichtung der entsprechenden Einrichtungen (sunnitisch, alevitisch, schiitisch, ahmadi) treffen.
6. LIEGEN ANGABEN ZUR RELIGIONSZUGEHÖRIGKEIT (HIER: ZUM ISLAM) DER NUTZER VON ANGEBOTEN IHRES VERBANDES VOR? FALLS JA, BITTE DATEN ANGEBEN UND GGF. ERLÄUTERN. FALLS NICHT ERHOSEN, BITTE HINTERGRUND ERLÄUTERN (Z.B. HINTERGRUND ZUR DATENSCHUTZRECHTLICHEN EINSCHRÄNKUNG).
7. LIEGEN ANGABEN ZUR RELIGIONSZUGEHÖRIGKEIT (HIER: ZUM ISLAM) DER MITARBEITER IN EINRICHTUNGEN, DIE IHREM VERBAND ANGEHÖREN, VOR? FALLS JA, BITTE DATEN ANGEBEN UND GGF. ERLÄUTERN. FALLS NICHT ERHOSEN, BITTE HINTERGRUND ERLÄUTERN (Z.B. HINTERGRUND ZUR DATENSCHUTZRECHTLICHEN EINSCHRÄNKUNG).
8. WURDEN IN IHREM VERBAND VON DER BUNDES- ODER LANDESEBENE ORGANISIERTE FORTBILDUNGEN FÜR MITARBEITER ZUM THEMA ISLAM BZW. MUSLIME IN DER WOHLFAHRTSPFLEGE DURCHGEFÜHRT? FALLS JA, BITTE GENAUER BESCHREIBEN.

II) KOMMUNALE EBENE BETREFFENDE FRAGEN:

1. BESTEHEN ANGEBOTE VON EINRICHTUNGEN IHRES VERBANDES, DIE EXEMPLARISCH ALS GELUNGENE BEISPIELE INSBESONDERE IM RAHMEN DER KINDER- UND JUGENDHILFE SOWIE DER ALTENHILFE DARGESTELLT WERDEN KÖNNEN IN BEZUG AUF
 - a. die Akzeptanz der Angebote durch Muslime,
 - b. die Kooperation mit Muslimen oder islamischen Organisationen,
 - c. die Einbeziehung/Teilhabe von Muslimen bei der Schaffung und Bereitstellung von Angeboten?

(Bitte hierbei nach Möglichkeit ein breites Handlungsspektrums aufzeigen, z.B.:

- » frühkindliche oder Elementarerziehung
- » Beratungsleistungen für Jugendliche/ Eltern
- » Betreuung von Kindern und Jugendlichen
- » Bildungsangebote für Kinder und Jugendliche
- » Beratungsleistungen für alte Menschen
- » mobile Pflegeleistungen
- » stationäre Pflegeleistungen)

III AUSBLICK | SCHLUSSFOLGERUNGEN:

1. WIRD IN IHREM VERBAND HANDLUNGSBEDARF IN BEZUG AUF DIE IN DER ABFRAGE ANGESPROCHENEN THEMEN GESEHEN, ALSO
 - a. Positionspapiere (z.B. zum Kopftuch),
 - b. Menschen muslimischen Glaubens als Angestellte und Führungskräfte,
 - c. Kooperation mit muslimischen Einrichtungen und/oder Dachverbänden,
 - d. Spezielle Tätigkeitsfelder, in denen eine Verbesserung der Akzeptanz von Angeboten durch Muslime prioritär angestrebt wird?

IMPRESSUM

Herausgeber

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
Frankenstr. 210, 90461 Nürnberg
info@bamf.bund.de
www.bamf.de
Tel. +49 911 943 - 0
Fax +49 911 943 - 1000

Stand

November 2015

Druck

Bonifatius GmbH
Druck-Buch-Verlag
Karl-Schurz-Straße 26
33100 Paderborn

Gestaltung

Tatjana Bauer | Zentraler Service - Publikationen,
Veranstaltungsmanagement, Besucherdienst

Bildnachweis

Henning Schacht: Seite 11
iStockphoto: Titel

