

Good Practice Guide Religiöse Vielfalt lokal gestalten

Das Programm „Lebendige Werte“

Wir widmen uns im Programm „Lebendige Werte“ dem gesellschaftlichen Zusammenhalt und insbesondere der Rolle von Religionen und Werten für das Zusammenleben in der vielfältigen Gesellschaft. Zu diesen Themen forschen wir und veröffentlichen regelmäßig neue Studien aus dem Religionsmonitor und dem „Radar gesellschaftlicher Zusammenhalt“. Darüber hinaus sind wir mit praktischen Projekten und Methoden in der Wertebildung aktiv und vernetzen Akteure aus der Zivilgesellschaft in unserem Themenfeld.



Wenn Sie mehr über unsere Arbeit erfahren möchten und wir Sie regelmäßig über neue Forschungsergebnisse, Studien und Veranstaltungshinweise informieren sollen, bitten wir Sie, den nebenstehenden QR-Code oder den Link zu verwenden.

<http://b-sti.org/lebendigewerte>

Good Practice Guide
Religiöse Vielfalt lokal gestalten

Inhalt

1	Vorwort	6
2	Einleitung	8
3	Diversität fördern – fünf grundlegende Handlungsansätze	10
1	Gute Beispiele sichtbar machen	10
2	(Inter-)Religiöse Grundkompetenz ausbauen	10
3	Positive Begegnung und Dialog ermöglichen	10
4	Gemeinsames Engagement und Vernetzung fördern	11
5	Gleichberechtigte Teilhabe und Repräsentanz stärken	11
4	Homogen oder heterogen – auf das Umfeld kommt es an	12
5	Handlungsempfehlungen nach Zielgruppen	16
5.1	Schulen, Kindergärten und andere Einrichtungen der Jugendbildung	16
5.2	Religiöse zivilgesellschaftliche Vereinigungen und Gemeinden	20
5.3	Zivilgesellschaftliche Organisationen ohne Religionsbezug	23
5.4	Lokale Medien	24
5.5	Staatliche Akteur:innen: von der Bürgermeisterin bis zum Behördenmitarbeiter	26
5.6	Unternehmen und andere private Einrichtungen	30
	Verwendete Literatur	34
	Die Autorin	37
	Impressum	38

1 Vorwort

Die religiös-weltanschauliche Vielfalt in Deutschland nimmt zu. Die Zeiten, als noch mehr als 90 Prozent der Bevölkerung einer der beiden großen christlichen Kirchen angehörten, sind längst vorbei: Die Kirchen verlieren Mitglieder, zugleich sind viele Menschen nach Deutschland eingewandert und haben ihre Religionen mitgebracht. Historisch gewachsene Organisationsformen und Regelungen des religiösen Lebens werden dieser neuen Vielfalt kaum noch gerecht. Vielmehr erweist sie sich heute als wesentliche Gestaltungsaufgabe für Politik und Zivilgesellschaft. Religionspolitik ist ein konstitutives Element einer solchen modernen Vielfaltpolitik, was lange übersehen wurde.

Unbestritten ist, dass religiös-weltanschauliche Vielfalt auch mit Konflikten einhergeht. Angehörige von Religionsgemeinschaften, die in den letzten Jahrzehnten hier heimisch geworden sind, werden selbstbewusster und wollen ihren Glauben auch in der Öffentlichkeit sichtbar zeigen und leben. Das gefällt nicht allen. Insbesondere den islamischen Glaubensrichtungen stehen viele Menschen äußerst skeptisch gegenüber. Aber die Sorge vor dogmatischen oder auch extremistischen Randgruppen verstellt den Blick darauf, dass sich die verschiedenen Formen gelebter Religion mit den demokratischen Prinzipien unserer Gesellschaft grundsätzlich gut vertragen. Mehr noch: Die religiös-weltanschauliche Vielfalt ist konstitutiv für eine lebendige und moderne Demokratie. Sie ist eine gesellschaftliche Ressource, die noch ungenügend gehoben ist und eine Quelle für sozialen Fortschritt, nicht für Rückschritt.

Wir brauchen deswegen eine moderne Vielfalts- und Religionspolitik, die sich nicht in politischen Sonntagsreden erschöpft. Die Vielfalt unserer Gesellschaft er-

leben Menschen tagtäglich, in persönlichen Begegnungen in der eigenen Nachbarschaft, in der Schule und am Arbeitsplatz. An all diesen Orten wird der Umgang mit Unterschiedlichkeit eingeübt, wird Empathie aufgebaut und besteht die Chance, Misstrauen und Ängste zu überwinden. Im Alltag werden aber auch die Zumutungen eines Miteinanders in Vielfalt spürbar. Um damit konstruktiv umzugehen, ist die Fähigkeit gefragt, Konflikte auf Augenhöhe zu lösen und Vertrauen aufzubauen statt Feindschaften zu pflegen. Kurzum: Vor Ort, im Alltag wird Vielfalt mit der Zeit zur Normalität. Vielfaltskompetenzen erweisen sich dabei als wichtige Ressource, um religiös-weltanschaulichem Extremismus entgegenzuwirken, Toleranz einzuüben und nicht zuletzt den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern.

Die Politik auf Landes- und Bundesebene kann Rahmenbedingungen für eine moderne Vielfalts- und Religionspolitik setzen. Das ist wichtig, aber nicht ausreichend. Es sind die Kommunen und es ist die aktive Zivilgesellschaft in Städten und Gemeinden, die Vielfalts- und Religionspolitik umsetzen. Hier fehlt es den Verantwortlichen und den Bürger:innen, die etwas bewegen wollen, aber häufig an Erfahrungen, Wissen und Ideen. Der vorliegende Leitfaden will diese Lücke schließen. Er will lokalen Akteur:innen – dazu gehören zivilgesellschaftliche Organisationen, religiöse Vereinigungen, Bildungseinrichtungen, Lokalmedien, lokale Unternehmen und Kommunalpolitiker:innen – Mut machen, die religiös-weltanschauliche Vielfalt im eigenen Umfeld als soziale Ressource zu entdecken und die Diversitätsarbeit aktiv zu gestalten.

Dazu liefert der Leitfaden praktische und – gestützt durch aktuelle Ergebnisse des Religionsmonitors – empirisch fundierte Informationen, und zwar sowohl

für das städtische als auch das ländliche Umfeld. Der Religionsmonitor der Bertelsmann Stiftung befasst sich bereits seit 2007 mit der gesellschaftlichen Relevanz von Religion sowie mit den Chancen und Herausforderungen, die mit der zunehmenden religiösen Vielfalt einhergehen. Das Progressive Zentrum behandelt in seinem Programmbereich Zukunft der Demokratie u.a. das Themenfeld gesellschaftliche Vielfalt und Teilhabe und setzt sich in diesem Zusammenhang mit Fragen nach einer zeitgemäßen Religionspolitik auseinander, die dem gesellschaftlichen Wandel gerecht wird. In diesem Leitfaden stellen wir verschiedene Handlungsansätze und erfolgreiche Beispiele aus der Praxis vor. Sie zeigen eindrucksvoll, wie wegweisend die Gestaltung von religiös-weltanschaulicher Vielfalt für das Zusammenleben und den Zusammenhalt vor Ort sein kann.



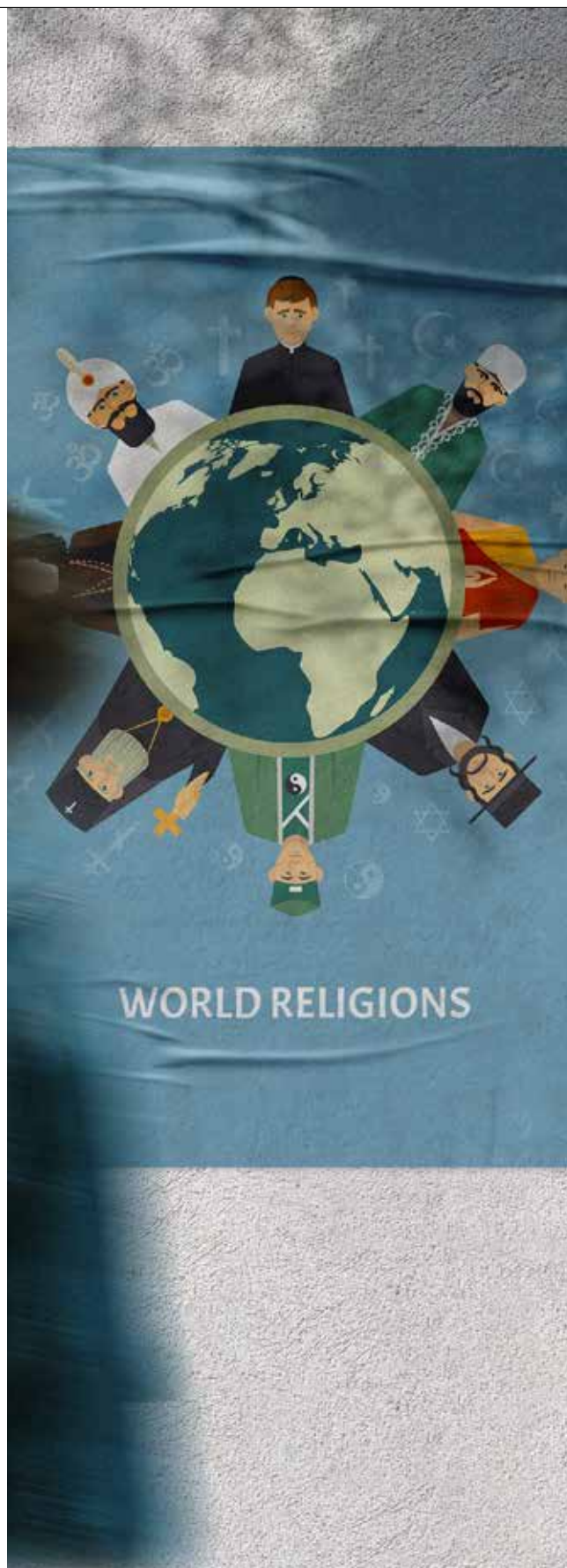
Stephan Vopel
Director, Bertelsmann Stiftung



Yasemin El-Menouar
Senior Expert, Bertelsmann Stiftung



Dominic Schwickert
Geschäftsführer, Das Progressive Zentrum



2 Einleitung

Deutschland ist ein religiös und weltanschaulich vielfältiges Land. Während Kirchenaustritte einen historischen Höchststand erreichen, wachsen andere Religionsgemeinschaften durch Einwanderung und gesellschaftlichen Wandel. Infolgedessen ist die religiös-weltanschauliche Landschaft in Deutschland heute pluraler und individualistischer als je zuvor.

Diese Diversität wird in öffentlichen Diskussionen überwiegend in Hinblick auf ihre Konfliktpotenziale zum Thema gemacht. Dabei steht vor allem die muslimische Religionsausübung im Fokus. Vermutete oder tatsächliche Verbindungen von Moscheegemeinden zu extremistischen Kreisen geben Vorbehalten Nahrung. Zugleich trifft die zunehmende Sichtbarkeit des Islams in Deutschland vielerorts auf Ablehnung und teils lauten Widerstand in der Bevölkerung: seien es Bauvorhaben für repräsentativere Moscheen oder sei es der Wunsch gläubiger Muslim:innen, mit einem Kopftuch den Staatsdienst als Lehrerin oder Richterin anzutreten.

Tatsächlich fühlt sich etwa die Hälfte der Deutschen von ‚dem Islam‘ bedroht.¹ Nur knapp ein Drittel spricht explizit von einer Bereicherung. Die Bedrohungswahrnehmung ist in der Bevölkerung über die letzten Jahre hinweg konstant geblieben, wie die Erhebungen des Religionsmonitors zeigen. Eine rigide Ablehnung von Muslim:innen und Zuwanderung in Deutschland erfährt hingegen nur bei einer Minderheit Zustimmung.

Aber auch zwischen anderen religiös-weltanschaulichen Gruppen gibt es mehr oder weniger ausgeprägte Gefühle der Bedrohung. So fühlt sich jede:r fünfte

Konfessionslose vom Christentum bedroht; umgekehrt empfinden etwa 26 Prozent der Katholik:innen und 37 Prozent der sunnitischen Muslim:innen den Atheismus als Bedrohung. Die religiöse Vielfalt allgemein nehmen über 40 Prozent der Befragten als (eher) bedrohlich wahr.²

Auf der anderen Seite beeinflussen religiöse Zugehörigkeit und Religiosität das Verhältnis zur politischen Kultur und die Unterstützung der Demokratie nur in sehr geringem Maß, wie die 2019 erschienene Studie „Weltanschauliche Vielfalt und Demokratie“³ der Bertelsmann Stiftung ebenfalls feststellt. Die Demokratie als Staatsform wird von Angehörigen aller Religionsgemeinschaften anerkannt und wertgeschätzt. Insgesamt sind Christ:innen und Muslim:innen mit der Demokratie, wie sie sie gegenwärtig in Deutschland erleben, sogar etwas zufriedener als religiös Ungebundene.⁴

Weniger Zuspruch findet die Demokratie hingegen bei Menschen, die auf dem Absolutheitsanspruch der eigenen Religion – oder Weltanschauung – beharren und andere Glaubensüberzeugungen nicht tolerieren. Solche exklusivistischen Einstellungen finden sich in allen weltanschaulichen Gruppen. Am stärksten verbreitet sind sie in Deutschland unter sunnitischen Muslim:innen (32 Prozent). Unter den schiitischen Muslim:innen liegt der Anteil bei 20 Prozent, unter den Katholik:innen sind es 13 Prozent und unter den Protestant:innen 11 Prozent. Aber immerhin auch 17 Prozent der religiös Ungebundenen in Deutschland vertreten in diesem Sinne dogmatische Haltungen.

1 Vgl. Pickel 2019.

2 Ebd.: 80 ff.

3 Vgl. Pickel 2019.

4 Ebd.: 11.

Diese empirischen Ergebnisse machen deutlich, dass die religiöse Vielfalt an sich keine Gefahr für unsere Demokratie darstellt. Exklusive Wahrheitsansprüche, die sich ebenso unter Religiösen wie unter Nicht-Religiösen finden, sind es hingegen schon. Solche Einstellungen gehen zudem oft – wenn auch nicht automatisch – mit anderen demokratiefernen bis -feindlichen Überzeugungen einher, wie beispielsweise Antipluralismus und einer autoritären Vorstellung von Politik und Gesellschaft.⁵

Daraus lässt sich zweierlei schließen. Eine breit angelegte Extremismusprävention, die unterschiedliche Zielgruppen erreicht und Demokratiebildung einschließt, bleibt weiterhin bedeutsam. Für ein gelingendes Miteinander in einer vielfältigen Gesellschaft braucht es jedoch mehr. Hierfür gilt es vor allem, das verbreitete Misstrauen und die Vorbehalte, die zwischen den gesellschaftlichen Gruppen bestehen, abzubauen und zu verhindern, dass Ängste in Feindschaft umschlagen. Der Schlüssel dafür sind unter anderem Dialog und Begegnung. Sie bieten die Chance, Vorurteile zu überprüfen und zwischenmenschliches Vertrauen wachsen zu lassen.

Die Politik kann hierfür Türen öffnen und Mittel bereitstellen. Gefragt ist aber auch eine aktive Zivilgesellschaft. Gemeinsames Ziel muss es sein, den radikalen Rändern nicht den Diskurs über die Religionspolitik zu überlassen, sondern aktiv für die Wertschätzung religiös-weltanschaulicher Gruppen untereinander einzutreten.

Die lokale Ebene, auf der sich ein Großteil unserer alltäglichen Interaktion vollzieht, hat hierbei eine besondere Bedeutung. Viele Projekte im Bereich Diversity setzen daher im lokalen Umfeld an: am Arbeitsplatz, in der Nachbarschaft, der Schule oder dem Sportverein. Studien haben gezeigt, dass positive Kontakte zu Menschen mit anderem religiösem, kulturellem und sozialem Hintergrund unter den richtigen Umständen positive Spillover-Effekte auf die Gesellschaft als Ganzes haben können.⁶

5 Empirisch unklar ist, inwiefern sich diese Einstellungen auf der Handlungsebene niederschlagen. Hierzu und zum Forschungsbedarf siehe Körs (2018b: 47 f.).

6 Vgl. Christ et al. (2014: 3996 ff.).

Zudem haben die örtlichen Lebensbedingungen einen Einfluss auf die politische Willensbildung als Ganzes – also auch auf übergeordnete Ebenen wie den Bund.⁷

Gemeinsames Ziel muss es sein, den radikalen Rändern nicht den Diskurs über die Religionspolitik zu überlassen, sondern aktiv für die Wertschätzung religiös-weltanschaulicher Gruppen untereinander einzutreten.

Dieser Leitfaden richtet sich an lokale Akteur:innen – an zivilgesellschaftlich und religiös Engagierte, an kommunalpolitisch Aktive, aber auch an alle anderen, die zum Gelingen eines Zusammenlebens in religiös-weltanschaulicher Vielfalt beitragen möchten. Im ersten Teil stellen wir fünf grundlegende Handlungsansätze vor, die sich als maßgeblich für eine erfolgreiche Diversitätsarbeit erwiesen haben. Weil sich die lokalen Gegebenheiten von Region zu Region teils stark unterscheiden und nicht jeder Ansatz in jedem Umfeld gleich erfolgreich greift, gehen wir im zweiten Teil auf Unterschiede zwischen gesellschaftlich eher homogenen und heterogenen Regionen ein. Den Hauptteil bildet der dritte Teil. Hier stellen wir gute Beispiele und Anregungen aus der bestehenden Praxis vor. Diese bündeln wir nach sechs Zielgruppen: Bildungseinrichtungen, religiösen Vereinigungen, anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen, lokalen Medien, staatlichen Akteur:innen und privaten Einrichtungen wie Unternehmen.

Anspruch dieses Leitfadens ist es, für verschiedene Praxisbereiche Strategien und Ideen an die Hand zu geben, die dazu beitragen, Misstrauen und Ängste zwischen religiös-weltanschaulichen Gruppen abzubauen und interreligiöse Kompetenzen sowie gegenseitige Anerkennung zu stärken.⁸ Dafür spielt es keine Rolle, ob Sie bereits Erfahrungen im Umgang mit religiöser Diversität haben oder sich zum ersten Mal mit diesem Thema beschäftigen.

7 Vgl. Grunden 2012.

8 Die Autorin bedankt sich bei Dr. Anna Körs (Akademie der Weltreligionen), Dr. Sarah Jadwiga Jahn (Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW) sowie Sebastian Reißig (Aktion Zivilcourage e. V.) für hilfreiche Hinweise und Anmerkungen.

3 Diversität fördern – fünf grundlegende Handlungsansätze

Zahlreiche Initiativen und Organisationen, aber auch Kommunen setzen sich seit Langem für mehr religiöse Vielfalt ein. Oft geschieht das in einem größeren Zusammenhang von Diversity⁹ – also der Berücksichtigung unterschiedlicher Dimensionen von Vielfalt. Unternehmen, die sich in der Verantwortung gegenüber einer zunehmend diversen Belegschaft und Kundschaft sehen, haben sich dem Thema ebenfalls geöffnet. Quer zu den verschiedenen Praxisbereichen lassen sich fünf grundlegende Handlungsansätze erkennen, die als wesentlich für eine bessere Wertschätzung von religiöser und weltanschaulicher Pluralität angesehen werden können.



1 Gute Beispiele sichtbar machen

In den Medien und den öffentlichen Debatten zu religiöser Vielfalt liegt der Fokus zumeist auf Konflikten und Problemen. Dabei gibt es längst gute Beispiele und pragmatische Lösungen für ein gelingendes Zusammenleben. Wenn Gelingendes betont und diese Beispiele sichtbar gemacht werden, können sich positive Erzählungen von Pluralität verbreiten und Ängste abgebaut werden. Schon der Austausch darüber, wie die multireligiöse Gesellschaft aussehen kann, und die Formulierung gemeinsamer Ziele können verbindende Elemente sein – insbesondere, wenn verschiedene Gruppen einbezogen werden.

9 Religion/Weltanschauung ist eine der sechs (Kern-)Dimensionen von Diversity – neben Geschlecht/geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung/Identität, Alter, ethnischer Herkunft/Nationalität und Behinderung, vgl. z. B. <https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen-leben/diversity-dimensionen/>.

2 (Inter-)Religiöse Grundkompetenz ausbauen



Interreligiöse¹⁰ Bildung schafft Offenheit. Gefragt ist dabei weniger eine detaillierte Kenntnis theologischer Grundlagen als eine Auseinandersetzung mit der lebensweltlichen Praxis. Wer versteht, warum für eine religiöse Gruppe bestimmte Alltagsregeln oder religiöse Feiertage wichtig sind, kann eher Verständnis und Toleranz entwickeln. Dabei ist es zentral, auch die Menschen einzubeziehen, für die Religion im Alltag keine Rolle spielt oder die Religion eher kritisch gegenüberstehen. Interreligiöse Kompetenz ist diesem Verständnis nach ein spezifischer Teil von interkultureller Kompetenz und daher wesentlich für das Miteinander in einer offenen, pluralen Gesellschaft.

3 Positive Begegnung und Dialog ermöglichen

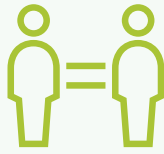


Positive Kontakte sind ein Schlüssel, um Vorurteile gegenüber anderen Gruppen abzubauen.¹¹ Dies gilt auch für die Angehörigen verschiedener Religionsgemeinschaften und Menschen ohne religiöse Bindung. Es gibt bereits viele Initiativen und Projekte, die daran anknüpfen. Doch Kontakt ist kein Allheilmittel. Damit er tatsächlich zum Abbau von Vorurteilen beitragen kann, ist es wichtig, durch Kooperation und gemeinsame Ziele ein Zusammenleben auf Augenhöhe zu gestalten.¹²

10 Wenn der Begriff der interreligiösen Bildung oder interkulturellen Kompetenz in diesem Dokument verwendet wird, schließt er auch Weltanschauungen und Nicht-Religiosität mit ein.

11 Erstmals Allport 1954 zur sogenannten Kontakthypothese. Zu religiösem Pluralismus vgl. z. B. Pickel 2012; Hafez/Schmidt 2015.

12 Vgl. Moazed 2020.



Gleichberechtigte Teilhabe und Repräsentanz stärken

„Religion ist eine zentrale Diversity-Dimension, die oft benannt, noch zu selten allerdings tatsächlich bei der Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen beachtet wird.“



Gute Beispiele sichtbar machen

„Wenn Gelingendes betont wird, können positive Erzählungen von Pluralität entstehen und Ängste abgebaut werden.“



(Inter-)Religiöse Grundkompetenz ausbauen

„Wer versteht, warum sich bestimmte religiöse und weltanschauliche Gruppen auf bestimmte Ideen berufen, (...) kann eher Verständnis und Entgegenkommen aufbauen.“

ALLGEMEINE ANSÄTZE

Gemeinsames Engagement und Vernetzung fördern

„Das regelmäßige Zusammenkommen mit Personen verschiedenen religiösen und weltanschaulichen Hintergrunds (...) ist ein wichtiger Baustein im Zusammenwachsen der Gesellschaft.“



Positive Begegnung und Dialog ermöglichen

„Damit Kontakt zum Abbau von Vorurteilen beitragen kann, ist es wichtig, eine Begegnung auf Augenhöhe zu gestalten.“



4 Gemeinsames Engagement und Vernetzung fördern

Religiöse Menschen sind überdurchschnittlich oft engagiert, nicht nur in der eigenen Gemeinde, sondern auch darüber hinaus.¹³ Das regelmäßige Zusammenkommen von Menschen mit unterschiedlichen religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen als institutionalisierte Form der Begegnung ist daher ein wichtiger Baustein für das Zusammenwachsen der Gesellschaft. Durch die Vernetzung zwischen Organisationen und Initiativen, die für eine plurale Gesellschaft eintreten, entstehen zudem Synergieeffekte. Außerdem stärkt der Zusammenschluss etwa in Bündnissen ihr politisches Gewicht und ihre Sichtbarkeit.

¹³ Vgl. z. B. zum Engagement in der Hilfe für Geflüchtete Nagel/El-Menouar 2017.

5 Gleichberechtigte Teilhabe und Repräsentanz stärken



Religion ist eine zentrale Diversity-Dimension, die zwar oft benannt, aber noch zu selten bei der Umsetzung von Maßnahmen beachtet wird. Ein Grund hierfür könnte sein, dass der Bereich des Religiösen als konfliktbeladen gilt oder die Meinung vorherrscht, Religion gehöre ins Privatleben. Wenn Akteur:innen bei der Besetzung von Gremien, aber auch bei der Konzeption etwa von Maßnahmen und Veranstaltungen die lokale religiös-weltanschauliche Zusammensetzung der Bevölkerung mitdenken, erreichen sie zwei Ziele: Sie können zielgenauer auf die Bedürfnisse der verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen eingehen und tragen zur Normalisierung religiös-weltanschaulicher Vielfalt sowie zu gleichberechtigter Teilhabe bei. Als sinnvoll hat es sich vielerorts erwiesen, diese Maßnahmen in eine breitere Diversity-Strategie einzubinden oder als Teil einer interkulturellen Ausrichtung anzugehen, weil nicht wenige Menschen Religionen mit Vorbehalten begegnen.

4 Homogen oder heterogen – auf das Umfeld kommt es an

Die religiös-weltanschauliche Pluralität unterscheidet sich je nach lokalem Kontext stark. Daher funktioniert auch die Umsetzung der vorgestellten grundlegenden Handlungsansätze nicht überall gleich gut, wie eine Gegenüberstellung zwischen ländlichen und urbanen Räumen zeigt. Allerdings gibt es zwischen beiden auch Übergänge. Entscheidend ist daher vor allem, wie homogen oder heterogen die lokale Bevölkerung ist.

Im ländlichen Raum ist die religiöse und weltanschauliche Vielfalt klassischerweise weniger groß als in der Stadt. Vor allem in den neuen Bundesländern ist der größte Teil der Gesellschaft religiös überhaupt nicht gebunden,¹⁴ in den alten Bundesländern trifft man auf dem Land eher auf die Konstellation, dass sich eine Mehrheit – mindestens kulturell – einer der großen christlichen Kirchen zuordnet.¹⁵ Ein zentrales Charakteristikum des ländlichen Raumes ist zudem die geringere Bevölkerungsdichte. Aufgrund weiterer Wege gibt es eine im Schnitt geringere Zahl alltäglicher und zufälliger Begegnungen – auch zwischen Angehörigen unterschiedlicher religiöser und nicht religiöser Gruppen. Die fehlende Nähe vermindert einerseits das Konfliktpotenzial. Andererseits wächst so die Gefahr, dass ein Verständnis für andere religiöse – aber auch nicht religiöse – Lebensentwürfe gar nicht erst entsteht. Das wiederum befördert Stereotype und Gefühle der Fremdartigkeit. Teilweise fehlt auch schlicht das Interesse an einer Auseinandersetzung, weil sie für irrelevant angesehen wird, die Menschen sich nicht angesprochen fühlen oder vielleicht auch Berührungsängste haben.

14 Vgl. speziell für die Verwaltung im Umgang mit Muslim:innen in ländlichen Räumen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen Perabo 2018.

15 Spezifisch zu muslimischem Leben in Bayern wird die Expertise von Karakaya und Zinsmeister 2018 zur Lektüre empfohlen.

Städte sind nicht immer divers

Der urbane Raum kennt verschiedene Ausprägungen. Einerseits gibt es Gegenden, die religiös und weltanschaulich ausgesprochen divers sind. Dazu zählen vor allem westdeutsche Großstädte. In anderen Gegenden ist die Bevölkerung eher christlich-homogen (vor allem in Bayern und Baden-Württemberg) oder überwiegend nicht religiös (neue Bundesländer). In eher homogenen städtischen Gegenden sind die Gefahren ähnlich gelagert wie in ländlichen Gegenden: Sie bestehen vor allem in Desinteresse und in nicht hinterfragten Gefühlen der Fremdartigkeit. Allerdings sind die Bedingungen andere. Der Vorteil des städtischen Raumes liegt darin, dass Austausch und Begegnung (Handlungsansatz 3) aufgrund der kürzeren Wege einfacher zu realisieren sind und Vielfalt in einem kleineren Radius erlebbar ist. Aber auch hier geht es darum, die existierende Vielfalt vor Ort zunächst sichtbar zu machen.

Die meisten Konflikte im religiösen Bereich sind in heterogenen städtischen Räumen angesiedelt – etwa wenn eine Moschee gebaut werden soll, aber auch in der Schule oder am Arbeitsplatz. Dieses vermehrte Konfliktpotenzial kann in Ablehnung oder eine Verfestigung von Vorurteilen umschlagen. So ist bekannt, dass Diversität einen negativen Effekt auf gesellschaftliches Vertrauen und Kooperation hat¹⁶, wenn keine oder nur oberflächliche Kontakte zwischen den verschiedenen Gruppen bestehen. Menschen, die in diversen Nachbarschaften leben und regelmäßig Kontakt zu Angehörigen verschiedener Gruppen haben, erleben Pluralität in ihrem eigenen Lebensumfeld hingegen nicht als negativ. Im Gegenteil eröffnen diverse

16 Vgl. Stolle/Soroka/Johnston 2008.

Settings Reflexionsräume und neue Perspektiven und ermöglichen es, aus der eigenen Erfahrungswelt auszubrechen. Religiöse Diversität kann also zum interreligiösen Vertrauen¹⁷ und zum Abbau von Vorurteilen beitragen.

Im Folgenden greifen wir die beiden Grundsettings (homogen/heterogen) nochmals idealtypisch auf, um auf ihre Vor- und Nachteile einzugehen und sinnvolle Handlungsansätze zu unterscheiden.

Religiöse Diversität kann zum interreligiösen Vertrauen und zum Abbau von Vorurteilen beitragen.

Homogener Raum (Land und Stadt)

- Gute Beispiele lassen sich auch in religiös homogenen oder eher areligiösen Gegenden sichtbar machen (Handlungsansatz 1). Erfolgreiche Projekte nutzen beispielsweise die Methode des *storytelling* und setzen dafür Podcasts, Bücher oder Videos ein, die von der Freundschaft oder anderen positiven Verbindungen zwischen Angehörigen verschiedener Gruppen erzählen. Über digitale Formate lässt sich so auch eine Interaktion in Gang setzen. Studien zeigen, dass allein das Wissen um interreligiöse Freundschaften zu positiveren Sichtweisen auf die andere Gruppe führt.¹⁸ Ein Perspektivwechsel kann auch gelingen, wenn Mitglieder von religiösen Minderheiten als Expert:innen (auch zu nicht religiösen Themen) eingeladen werden. Denn zum Abbau von Vorurteilen trägt bereits bei, wenn wir Menschen in sozialen Rollen erleben, die diesen Vorurteilen widersprechen.¹⁹
- Wo wenig Erfahrung mit Religion allgemein oder verschiedenen Religionen vorhanden ist, kann eine ausführliche Beschäftigung damit künstlich oder sogar exotisierend wirken. Deswegen emp-

fehlt es sich in solchen Fällen, die Auseinandersetzung mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt in einen breiteren thematischen Kontext zu stellen, um Vorbehalten zu begegnen und möglichst viele Menschen zu erreichen. Für den Handlungsansatz 2, die Wissensvermittlung, heißt das, interreligiöse Bildung in die politische Bildung und Demokratieerziehung einzubinden. So kann Angehörigen kommunaler Behörden interreligiöse Kompetenz als Bestandteil interkultureller Kompetenz vermittelt werden. Wenn Religion in eine Reihe mit anderen, bekannteren Aspekten der Diskriminierung gestellt wird, verliert sie den Sonderstatus, der ihr durch aufgeheizte politische Debatten teils zukommt.

- Auch für die gleichberechtigte Teilhabe Angehöriger verschiedener Religionen und Weltanschauungen (Handlungsansatz 5) empfiehlt sich die Einbettung in einen breiter gefassten Diversity-Ansatz. So lässt sich die Sensibilisierung für das Thema etwa über eine Auseinandersetzung mit den verschiedenen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit angehen.
- Weil sich Aktive vor allem im ländlichen Raum oft persönlich kennen, ist Vernetzung (Handlungsansatz 4) bereits gegeben. Das macht es leichter, Menschen für gemeinsame Projekte zu gewinnen und, wenn es darauf ankommt, parteiübergreifend gegen exklusivistische, menschenfeindliche Einstellungen aufzustehen. Um solchen Haltungen kurativ oder, noch besser, präventiv zu begegnen, ist die Arbeit mit Jugendlichen besonders wichtig. Gerade in ländlichen Gegenden ist das Freizeitangebot oft dezimiert – eine Lücke, die in der Vergangenheit immer wieder von Rechtsextremen erkannt und zu ihren Zwecken genutzt wurde. Erfolgreiche Gegenprojekte reagieren auf die Interessen und die Langeweile der Jugendlichen, beispielsweise mit Musikprojekten. Ein positiver Nebeneffekt ist, dass Familienmitglieder der Jugendlichen, aber auch Bürger:innen, die über politische Arbeit schwer erreichbar sind, als Publikum solcher kulturellen Veranstaltungen gewonnen werden können. Daraus können neue Verbindungen und ehrenamtliche Strukturen entstehen.

¹⁷ Vgl. Pickel 2012.

¹⁸ Vgl. Tropp/Mazziotta/Wright 2017.

¹⁹ Vgl. Barden et al. 2004.

Heterogener Raum (Land und Stadt)

- Auch in einem religiös diversen Umfeld ist ein Austausch zwischen verschiedenen Gruppen keine Selbstverständlichkeit. So haben in Westdeutschland 59 Prozent der Nicht-Muslim:innen und in Ostdeutschland sogar 84 Prozent (eher) keinen Kontakt zu Muslim:innen.²⁰ Räumliche Nähe schließt also nicht aus, dass man aneinander vorbeilebt. Ein wichtiger Baustein in diversen Settings ist daher der interreligiöse Dialog – also ein Format, das persönliche Begegnung und interreligiöses Wissen fördert (Handlungsansatz 3 und 2). Ein solcher Dialog muss allerdings sorgsam vorbereitet sein, um eine positive Erfahrung wahrscheinlich zu machen und Vertrauen zwischen verschiedenen religiösen Gruppen langsam und nachhaltig aufzubauen.
- Auch im urbanen Raum stehen einer gleichberechtigten Teilhabe von Religionsgemeinschaften oft ein „diffuses Unbehagen“²¹ mit Religion allgemein sowie eine Unsicherheit im Umgang mit religiösen Bedürfnissen im Besonderen entgegen. Das trifft vor allem Muslim:innen, die häufig mit einem Fundamentalismusverdacht konfrontiert werden und einem Rechtfertigungsdruck ausgesetzt sind. Um den Blick zu weiten, ist zunächst eine Bestandsaufnahme der religiösen Vielfalt hilfreich – welche Gemeinden sind lokal überhaupt aktiv? Dies vermeidet eine Fokussierung auf vermeintlich problematische oder besonders ressourcenreiche oder aktive Gemeinden, macht die Vielfalt in ihrer Breite sichtbar und sorgt für eine bessere Kenntnis der religiösen Landschaft vor Ort.
- Natürlich sind auch für lokale Akteur:innen in diversen Settings eine (inter-)religiöse Grundkompetenz (Handlungsansatz 2) sowie eine allgemeine Diversity-Strategie (Handlungsansatz 5) wichtige Instrumente, um das verfassungsmäßige Versprechen einer gleichberechtigten Teilhabe zu verwirklichen.

20 Vgl. Pollack (2014: 54).

21 Beschrieben für den Unternehmenskontext bei Moazed 2020.

Die Vermittlung von Fachwissen über Religionen und darüber, wie sich religiöse Phänomene einordnen lassen, hilft ebenfalls, mit Vielfalt kompetent umzugehen.²²

Für diverse und homogene Settings gleichermaßen gilt: Religionsgemeinschaften sollten von staatlichen, aber auch nicht staatlichen Akteur:innen stärker als relevante zivilgesellschaftliche Organisationen wahrgenommen werden.

Für diverse und homogene Settings gleichermaßen gilt: Religionsgemeinschaften sollten von staatlichen, aber auch nicht staatlichen Akteur:innen stärker als relevante zivilgesellschaftliche Organisationen wahrgenommen werden. Als solche sind sie idealerweise auch in Dialogprozesse einzubinden, die nicht direkt an das Thema Religion gekoppelt sind. Dieser interreligiöse Dialog im weiten Sinne nutzt die positiven Potenziale der Religionen und kann so zu einem „Integrationsmedium in einer pluralen Gesellschaft“²³ werden. Durch Kooperationen zwischen religiösen und nicht religiösen Organisationen können persönliche und institutionelle Verbindungen (Handlungsansatz 4) entstehen und gute Beispiele und Visionen für das Leben in der multireligiösen Gesellschaft gemeinsam erdacht und praktisch vorgelebt werden (Handlungsansatz 1). Staatliche, zivilgesellschaftliche und sonstige lokale Akteur:innen können ihre religiös-weltanschauliche Neutralität zudem nutzen, um religiös konnotierte Konflikte anzusprechen sowie zu moderieren und damit zu einer konstruktiven Lösung beizutragen.

22 Karakaya/Zinsmeister (2018: 4, 18) weisen hierauf in Bezug auf muslimisches Leben in Bayern hin.

23 Körs 2020.



5 Handlungsempfehlungen nach Zielgruppen

Organisationen und Institutionen auf lokaler Ebene können auf unterschiedliche Weise zu religiös-weltanschaulicher Toleranz und Wertschätzung beitragen. Ihr besonderer Zugang ist unter anderem von der Organisationsform, der primären Ausrichtung und Aufgabe sowie dem Zielpublikum abhängig. Für die sechs wichtigsten Akteursgruppen²⁴ stellen wir im Folgenden Strategien, Ansatzpunkte und konkrete Handlungsempfehlungen vor.

5.1 Schulen, Kindergärten und andere Einrichtungen der Jugendbildung

Ein entscheidender Schritt, um interreligiöse Vorurteile gar nicht erst entstehen zu lassen, ist eine diversitätsorientierte und inklusive Pädagogik (Handlungsansatz 2). Zahlreiche Projekte setzen daher bei Kindern und Jugendlichen an. Zudem sind gerade Kitas²⁵ und Schulen entscheidende Orte, an denen Kinder und Jugendliche mit unterschiedlichen religiös-weltanschaulichen Prägungen zusammenkommen, gemeinsam lernen und ihr Sozialverhalten ausbilden.

Über den eigenen Glauben schreiben

„Woran glaubst du?“ Diese Frage stand im Mittelpunkt eines *interreligiösen Projekts* in Oldenburg, das 60 Jugendliche verschiedener Glaubensrichtungen zusammenführte und von der *Robert-Bosch-Stiftung* im Rahmen ihres Programms „Werkstatt Vielfalt“ gefördert wurde. Organisiert von der Oldenburger Schreibwerkstatt und in Kooperation mit der evangelischen Kirche und einem Lokalradiosender, diskutierten die Jugendlichen zunächst in kleinen Gruppen über ihren Glauben. So entdeckten sie Verbindendes und Unterschiede und setzen sich offen mit bestehenden Vorurteilen auseinander. Das empfanden vor allem die muslimischen Schüler:innen als bereichernd, die hier erlebten, dass ihnen zugehört wurde. Im Anschluss an die Gespräche verfassten die Jugendlichen kurze persönliche Texte darüber, was ihnen ihre Religion bedeutet.

Diese Texte und die Diskussionsergebnisse wurden schließlich zu zehn Radiosendungen verarbeitet. Das Projekt verband auf diese Weise eine verständnisfördernde interreligiöse Diskussion mit einer Selbstwirksamkeitserfahrung der Jugendlichen. Zudem sorgte es dafür, dass die breite Öffentlichkeit mehr über die individuelle Bedeutung von Religion und somit die Vielfalt in der Vielfalt erfahren konnte.

Wer in Vielfalt sozialisiert wird, hat bessere Chancen, diese positiv wahrzunehmen. Umgekehrt zeigt die sozialpsychologische Forschung, dass Kinder bereits in sehr jungem Alter beginnen (können), Feindseligkeiten zu verinnerlichen, die sie in ihrer Umgebung gegenüber anderen Gruppen wahrnehmen.²⁶ Um damit im Sinne

24 Einrichtungen auf lokaler Ebene, für die religiöse Vielfalt ebenfalls eine Rolle spielt oder spielen kann, sind beispielsweise Migrantenorganisationen und Unterkünfte für Geflüchtete. Diese werden hier nicht gesondert behandelt; es existiert aber einschlägige Literatur, vgl. z. B. Klie 2020 für Erstere und Jahn/Wevelsiep 2020 für Letztere.

25 Die Begriffe „Kita“ und „Kindergarten“ werden in diesem Papier synonym verwendet.

26 Vgl. Yogeeswaran/Devos/Nash (2017: 246).

einer diversitätssensiblen Pädagogik umzugehen, bietet sich bei sehr jungen Kindern eine spielerische Herangehensweise an. So eignet sich die Beschäftigung mit religiösen Festen, um bereits Kindergartenkindern zu verdeutlichen, dass religiöse Vielfalt normal ist und eine Bereicherung darstellt. Das heißt nicht, dass Kitas religiöse Inhalte transportieren oder gar bestimmte Glaubenslehren und -praktiken vermitteln sollten.²⁷ Vielmehr geht es darum, bei den Fragen und der Neugier der Kinder anzusetzen, ihr Nachdenken anzuregen und zu vermitteln, dass es mehr als eine Religion gibt. Gerade für nicht christliche Kinder kann die selbstverständliche Pflege christlicher Feste diskriminierend wirken²⁸ – jedenfalls so lange, wie ihre Religion überhaupt keinen Platz im Kitaalltag hat. Wenn es hingegen gelingt, einen selbstverständlichen und anerkennenden Umgang auch mit Minderheitsreligionen zu finden, stärkt dies die Kinder und wirkt schon in jungem Alter einer möglichen Polarisierung entgegen.²⁹ Angehörige einer Kita können sich beispielsweise darauf verständigen, all jene Feste zu feiern, die in den Familien der Kinder und von Erzieher:innen zu Hause gefeiert werden. Ein religiöses Fest zu begehen, zu dem niemand in der Kita Bezug hat, wirkt hingegen wenig authentisch und reproduziert eher religiöse Stereotype als sie abzubauen. Zudem können die Kinder das Erlebte dann nicht mit realen Menschen verbinden, was es umso eher fremd erscheinen lässt.³⁰

Gerade für nicht christliche Kinder kann die selbstverständliche Pflege christlicher Feste diskriminierend wirken – jedenfalls so lange, wie ihre Religion überhaupt keinen Platz im Kitaalltag hat.

Religiöse Feste gemeinsam feiern – und erklären

Interkulturelle und interreligiöse Sensibilität schließt ein, im Alltag auftauchende Vorurteile und Klischees offen anzusprechen und zu erklären. Auch bei der Auswahl der Lern- und Spielmaterialien sollte sensibel vorgegangen werden. Kinderbücher, Lieder und andere Medien können Informationen über verschiedene Religionen transportieren – oder durch einseitige Auswahl ein solches interreligiöses Lernen gerade verhindern. Studien mit sehr jungen Kindern haben gezeigt, dass schon das Erzählen und Vorlesen von Geschichten über Freundschaften über Gruppen Grenzen hinweg das Bild der „Anderen“ verändern kann (Handlungsansatz 1).³¹

Eltern und ab einem gewissen Alter auch Kinder sollten in die Vorbereitung und Gestaltung der religiösen Feste eingebunden werden. Dabei darf jedoch kein Druck ausgeübt werden. Jede:r ist eingeladen, aber keine:r muss dabei sein. Ohnehin ist klar, dass eine religiöse Feier in einer weltanschaulich diversen Gemeinschaft immer die Innen- und Außenperspektive verbinden muss. Das heißt, ein Fest wird zugleich begangen und für diejenigen, die es nicht kennen, erklärt. Da die Feste unterschiedlicher Religionen häufig auf ähnliche existenzielle Fragen oder jahreszeitliche Themen Bezug nehmen, bietet es sich an, auch nach verbindenden Elementen zu suchen – ohne das jeweils Besondere zu vernachlässigen.

Es empfiehlt sich zudem, nicht nur religiöse Feste auszurichten, sondern auch solche ohne religiösen Bezug, um auch kulturelle Traditionen und Riten zu übermitteln. Im besten Falle wird so bereits bei jungen Kindern die Offenheit für Pluralität geweckt, sodass Ängste gar nicht erst entstehen.

27 Vgl. Gläser et al. 2019.

28 Vgl. Wolter 2017 mit vielen weiteren Hinweisen und Anregungen, auf denen auch der folgende Absatz aufgebaut ist.

29 Vgl. Gläser et al. 2019.

30 Vgl. Wolter 2017.

31 Vgl. u. a. Cameron/Rutland/Brown 2007.

Licht als interreligiöses Symbol

Häufig nutzen Feste unterschiedlicher Religionen ähnliche Symbole. Beispielsweise greifen viele Feiertage in der dunklen Jahreszeit die Bedeutung des Lichts auf – dazu zählen Hanukkah, Weihnachten, Kwanzaa, das Luciafest, Diwali und die Wintersonnenwende.³² Das lässt sich in Kitas, aber auch Grundschulen kreativ aufgreifen. Eine Möglichkeit ist, das Thema „Licht“ über einen Monat in den Alltag einzubauen und auf besinnliche Art und Weise zu begehen, ohne beim christlichen Adventskranz stehen zu bleiben oder aber jedes einzelne Fest quasi abzuarbeiten. Stattdessen kann jedes Kind eine eigene Kerze gestalten und das Entzünden der Kerzen kann mit dem Singen verschiedener Lieder verbunden werden, die den Feiertagen zugeordnet sind.³³

Lernort Schule

In Schulen bieten Projektstage die Möglichkeit, sich intensiver und jenseits des konfessionellen Religionsbeziehungsweise des Ethikunterrichts mit religiöser Vielfalt, aber auch Mobbing und Ausgrenzung zu beschäftigen. Über eine allgemeine demokratische Arbeit lässt sich das Grundrecht der Religionsfreiheit thematisieren. So können Konflikte sowie Vorurteile angesprochen und mit den Schüler:innen gemeinsam Lösungen erarbeitet werden (Handlungsansatz 5). Inzwischen gibt es zahlreiche externe Partnerorganisationen, deren Hilfe und Expertise Schulen bei Seminaren und Workshops in Anspruch nehmen und von denen sie Materialien und Beratung einholen können. Natürlich können sich Schulen auch über Arbeitsgemeinschaften diesen Themen widmen. Das hat einerseits den Nachteil, dass solche Angebote vor allem die ohnehin interessierten Kinder und Jugendlichen erreichen; andererseits könnten gerade bei freiwilligen Angeboten die Teilnehmenden eine besondere Bindung zum Thema entwickeln und sich später dafür einsetzen.

³² Vgl. Wolter 2017.

³³ Vgl. ebd.

Spielerisch Demokratie lernen

Auch ernste Themen lassen sich spielerisch angehen. Das zeigt beispielsweise die digitale Lernplattform „Zivilcourage in Aktion“. Hier können Jugendliche üben, Zivilcourage zu zeigen, und ausprobieren, wie couragiert sie sind. An der Ausgestaltung dieses Online-Spiels haben Jugendliche mitgewirkt. Der Verein „Gesicht Zeigen!“ bietet zudem diverse Brettspiele zu Themen wie Demokratie und Antidiskriminierung an. Auch Wissen über den Islam und religiöse Vielfalt wird hier auf spielerische Weise vermittelt.

Auch innerhalb des Lehrplans lassen sich an geeigneten Stellen Bezüge zu religiöser Vielfalt und interreligiöser Verständigung herstellen. Lehrer:innen können etwa „die Islamrezeption (Rumi, Hafis usw.) in den Werken Johann Wolfgang von Goethes und Friedrich Rückerts sowie den Einfluss Moses Mendelssohns auf Gotthold Ephraim Lessing (Nathan der Weise)“³⁴ behandeln. Das bietet Identifikationsmöglichkeiten für muslimische und jüdische Schüler:innen und vermittelt andererseits die historische Dimension von religiöser Pluralität (Handlungsansatz 2).

Lehrer:innen können etwa „die Islamrezeption (Rumi, Hafis usw.) in den Werken Johann Wolfgang von Goethes und Friedrich Rückerts sowie den Einfluss Moses Mendelssohns auf Gotthold Ephraim Lessing (Nathan der Weise)“ behandeln.

Je älter Kinder und Jugendliche sind, desto eher ist es entscheidend, dass sie selbst Raum erhalten, um sich mit Fragen religiöser Identität und Vielfalt aktiv und kreativ zu beschäftigen. Wenn hierbei Jugendliche unterschiedlicher religiöser Zugehörigkeit zusammenkommen, ist bereits ein wichtiger Baustein für die Toleranzbildung gegeben. Perspektivenübernahme und Empathie zwischen den Jugendlichen sollten gefördert und eingefordert werden. Dies kann beispielsweise in gemeinsamen Film-, Theater- oder Musikprojekten geschehen.

³⁴ Stiftung SPI 2012.

Phase der Adoleszenz nutzen

In der Phase der Adoleszenz gewinnen Fragen individueller Identitätsfindung und damit auch religiöse und weltanschauliche Fragen an Bedeutung. Deswegen kann die Beschäftigung mit Religion für Jugendliche in besonderem Maße sinnstiftend wirken. Bei Wandertagen können Lernorte besucht, externe Angebote wie Critical Walks oder thematische Stadtführungen in Anspruch genommen werden. In einigen Städten werden sie zum Beispiel zu Orten jüdischen oder muslimischen Lebens und anderen religionsbezogenen Themen angeboten. Natürlich können solche Angebote auch von den Schüler:innen selbst erarbeitet werden, falls sie am Wohnort noch nicht vorhanden sind.

Schulen, Kindergärten und andere Bildungseinrichtungen sollten ihre Funktion als Arbeitgeber:innen reflektieren: Inwiefern bildet sich die religiös-weltanschauliche Vielfalt auch im Kollegium ab? Wird sensibel mit Vielfalt umgegangen, indem beispielsweise religiöse Feiertage geachtet werden?

In der wichtigen Phase der jugendlichen Identitätsbildung kann Religion aber auch ein Mittel sein, Andersdenkende abzuwerten und auszugrenzen. So können mit Religiosität begründete Überlegenheitsgefühle, der Anspruch auf absolute Wahrheit oder antipluralistische Haltungen zu Konflikten im Schulalltag führen. Selbstverständlich müssen Pädagog:innen in diesen Fällen intervenieren. Für eine macht- und vorurteilsbewusste Pädagogik ist es aber zentral, Identität und Religiosität grundsätzlich anerkennend zu begegnen und eigene Zuschreibungen stets mit zu reflektieren (Handlungsansatz 2). Ein möglichst konkreter Bezug auf das, was in Hinblick auf einen respektvollen Umgang miteinander problematisch ist, erleichtert es Jugendlichen, die Intervention zu akzeptieren, ohne die eigene Religion verteidigen zu müssen.³⁵ Außerdem werden Konflikte so nicht kul-

turalisiert und Pädagog:innen sind nicht gezwungen, sich auf inhaltlich-religiöse Fragen einzulassen.

Zuletzt sollten Schulen, Kindergärten und andere Bildungseinrichtungen ihre Funktion als Arbeitgeber:innen reflektieren (Handlungsansatz 5): Inwiefern bildet sich die religiös-weltanschauliche Vielfalt auch im Kollegium ab? Wird sensibel mit Vielfalt umgegangen, indem beispielsweise religiöse Feiertage geachtet werden? Wird das Kollegium in Entscheidungen einbezogen, die das Abhalten von Festen mit religiösem Hintergrund betreffen? Auch geeignete Schulungen und Weiterbildungen sollten nicht fehlen (Handlungsansatz 2).

Ausgrenzung erfahrbar machen

Der Verein Gesicht Zeigen! Für ein weltoffenes Deutschland hat in Berlin mit dem Projekt 7xjung einen Lernort geschaffen, an dem eine Ausstellung und Workshops zu einer Auseinandersetzung mit Fragen von Identität und Ausgrenzung und dem Zusammenleben in einer vielfältigen Gesellschaft einladen. Dazu hat der Verein sieben Erfahrungswelten geschaffen, die alltägliche Umgebungen im Heute, aber auch zu Zeiten des Nationalsozialismus darstellen. Sie bieten sehr konkrete, erfahrungsnaher Anlässe für eine Beschäftigung mit Antisemitismus und Rassismus beziehungsweise die Frage, was jeder Einzelne dagegen tun kann. Angesprochen sind Kinder und Jugendliche ab der fünften Klassenstufe. In der Corona-Pandemie ist ein zusätzlicher digitaler Lernort mit Online-Workshops für unterschiedliche Altersgruppen entstanden.

³⁵ Vgl. ufuq.de.

Gemeinsam Theater spielen

Das Theaterstück „Shalom-Salam: Wohin?“ des Deutsch-Jüdischen Theaters in Berlin wird seit 2015 jedes Jahr neu mit Berliner Jugendlichen christlicher, jüdischer und muslimischer Prägung erarbeitet. Sie bringen ihre Meinungen und Ideen in das Textbuch ein, das zugleich Bezug nimmt auf aktuelle politische Entwicklungen sowie auf die Lebenswirklichkeit der Jugendlichen. In dem jeweils fortgeschriebenen Stück kommen daher auch Antisemitismus und antimuslimischer Rassismus in der Schule zur Sprache oder die Konflikte in den türkisch-stämmigen muslimischen Gemeinden durch die Politik Präsident Erdogans. Die Inszenierung und die gemeinsame Arbeit an dem Stück sollen Aufklärung, Annäherung und gegenseitiges Verständnis fördern.

Kartenset für pädagogische Fachkräfte

Wie reagiere ich, wenn Jugendliche andere als „Opfer“ beleidigen? Was tue ich als Lehrkraft, wenn der Wunsch nach einem Gebetsraum laut wird? Und wie gehe ich mit Zeichen um, die auf eine Radikalisierung hinweisen könnten? Für den Umgang mit solchen Fragen hat der Verein ufuq.de für pädagogische Fachkräfte das Kartenset The Kids Are Alright! zusammengestellt. Auf 45 Karten werden Hintergrundinformationen und Vorschläge für den Umgang mit schwierigen Situationen, Verhaltensweisen und Einstellungen von Jugendlichen im Kontext von Islam, Islamfeindlichkeit und Islamismus vorgestellt. Auch Hinweise auf Literatur und auf Organisationen, die Fachkräfte und Einrichtungen beraten und unterstützen, fehlen nicht. ufuq.de ist ein anerkannter Träger der freien Jugendhilfe und berät bundesweit Pädagog:innen, Lehrkräfte und Mitarbeitende von Behörden zu Fragen von Prävention und politischer Bildung auf den Feldern Islam, Islamfeindlichkeit und Islamismus.

5.2 Religiöse zivilgesellschaftliche Vereinigungen und Gemeinden

Wie unter anderem die Studie „Weltanschauliche Vielfalt und Demokratie“ der Bertelsmann Stiftung (Pickel 2019) zeigt, haben Religion und Toleranz eine ambivalente Beziehung zueinander. Einerseits ist Religiosität oft die Grundlage von Toleranz, Menschlichkeit und Hilfsbereitschaft. Andererseits kann eine religiöse Einstellung aber auch die Ablehnung und Abwertung von Anders- oder Nichtgläubigen hervorrufen. Religionsgemeinschaften und ihre Gemeinden sind daher besonders wichtige Orte der Toleranzübung.

Gemeinden öffnen

Gemeinden können hierzu beitragen, wenn sie eine grundsätzliche Offenheit mitbringen für den Kontakt mit Anders- und Nichtgläubigen – das kann die benachbarte Kirchen- beziehungsweise Moscheegemeinde oder ein säkularer Verband sein (Handlungsansatz 3). Sie können zur Besichtigung der Gemeinderäume einladen und Gelegenheiten schaffen, sich über die Glaubensgemeinschaft zu informieren. Dies kann an einem Tag der offenen Tür geschehen, aber es kann auch die Einladung ausgesprochen werden, jederzeit – vielleicht außerhalb, aber vielleicht auch gerade während der Gebets- und Gottesdienstzeiten – das Gemeindeleben, die Riten und den Glauben kennenzulernen (Handlungsansatz 2). Selbstverständlich darf das religiöse Leben der Gemeinde hierdurch nicht gestört werden und sakrale Orte müssen von Besucher:innen mit Respekt behandelt werden.

Auch eine vorhandene Gemeinde-Webseite ist geeignet, um über Veranstaltungen zu informieren, virtuelle Führungen anzubieten, Konzertmitschnitte verfügbar zu machen, aber auch den Glauben und die religiösen Praktiken vorzustellen. Einige Gemeinden bieten Freizeitaktivitäten für Jugendliche oder Erwachsenenbildung an. Auch auf diese Weise kann niedrigschwellig Kontakt über die Grenzen religiöser Zugehörigkeit hinweg entstehen.

Nicht übersehen werden darf allerdings, dass nicht alle religiösen Gemeinden die gleichen Möglichkeiten für eine solche Offenheit haben. Am schwersten tun sich damit in Deutschland die jüdischen Gemeinden – schlicht deswegen, weil sie ohne eine strenge Einlasskontrolle und polizeiliche Überwachung die Sicherheit ihrer Mitglieder nicht gewährleisten können. Auch muslimische Gemeinden haben lernen müssen, dass nicht alle Besucher:innen mit guten Absichten kommen. Allein im Jahr 2020 haben die Behörden mindestens 900 islamfeindliche und antimuslimische Straftaten gezählt, darunter viele Angriffe gegen muslimische Einrichtungen.³⁶

Bandproben in der Kirche

Die Evangelische Kirchengemeinde von Joachimsthal, einer Kleinstadt nordöstlich von Berlin, hat mit dem Projekt BAFF – Bands auf festen Füßen ein ungewöhnliches musikalisches Freizeitangebot auf die Beine gestellt. Die Jugendlichen organisieren sich in einem Plenum selbst und proben mit ihren Bands im Kirchengebäude – im atheistischen Brandenburg keine Selbstverständlichkeit. Auch Tanzgruppen haben sich gegründet, Konzerte und Auftritte werden von den Jugendlichen eigenhändig geplant. Anspruch des inzwischen mehrfach ausgezeichneten Projekts ist es, rechtsextremistischem Gedankengut den Boden zu entziehen und Alternativen zu örtlichen Kameradschaften und rechten Cliquen zu bieten. Rechte Symbolik wird daher in der Kirche nicht geduldet; ansonsten ist jede:r Jugendliche willkommen.

Interreligiöse Partnerschaften

Der interreligiöse Dialog hat eine lange Tradition und erweist sich als probates Mittel, um Ängste und Vorurteile abzubauen sowie Empathie für andere Gruppen zu wecken (Handlungsansatz 3). Dabei wird davon ausgegangen, dass sich eine grundsätzliche Übereinstimmung zwischen Gläubigen unterschiedlicher Religionen darüber herstellen lässt, die Religi-

osität des jeweils Anderen wertzuschätzen und seine Riten und Glaubenssätze zu respektieren. Exklusivistische Einstellungen können in einem solchen Dialog sehr spezifisch, nämlich mit religiösen Argumenten, herausgefordert werden.

Jüdisch-muslimischer Dialog

Mit dem Projekt Schalom Aleikum setzt der Zentralrat der Juden in Deutschland Akzente für einen jüdisch-muslimischen Dialog. Jenseits der eingespielten Funktionärserebenen sollen Menschen jedes Alters zusammenfinden und über Gemeinsamkeiten und Unterschiede als Minderheit in Deutschland ins Gespräch kommen. Über Veranstaltungen an verschiedenen Orten in Deutschland hinaus wurde auch in den sozialen Netzwerken ein Austausch angestoßen. Für den Präsidenten des Zentralrats der Juden in Deutschland, Josef Schuster, ist der jüdisch-muslimische Dialog in einer Zeit, in der die AfD in die Parlamente eingezogen ist, wichtiger denn je. Eine antijüdische Radikalisierung gelte es zu verhindern – auch unter den Muslim:innen.³⁷

Ein Konzept wie der interreligiöse Dialog ist jedoch kein Selbstläufer, sondern auch deswegen anspruchsvoll, weil er „Offenheit und Respekt gegenüber dem religiös Anderen bereits voraussetzt“.³⁸ Noch nutzen zu wenige Gemeinden die Chancen, die im Kontakt mit anderen Religionsgemeinschaften in ihrer Nachbarschaft liegen.³⁹ Dabei muss der inhaltlich-theologische Austausch gar nicht im Vordergrund stehen. Um einander kennenzulernen und ein Vertrauensverhältnis zu entwickeln, sind bereits gegenseitige Einladungen geeignet. Dazu können auch gemeinsame Feste und zivilgesellschaftliche Aktionen dienen, die etwa dem Stadtteil zugutekommen. Bei der Vorbereitung des interreligiösen Dialogs ist zu beachten, dass es innerhalb der Mitgliederschaft von Mehrheits- und

36 <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/islam-in-deutschland-mehr-als-900-angriffe-auf-muslimen-2020-a-5542fed3-dee0-4878-979b-150582b474b8>

37 <https://www.sueddeutsche.de/politik/josef-schuster-zentralrat-der-juden-antisemitismus-islamismus-dialog-1.4465861>

38 Körs 2018a.

39 Für Hamburg nennt Körs (2018b: 40) folgende Zahlen: Gut 46 Prozent der Gemeinden haben interreligiöse Kontakte. Etwa ein Viertel hat aber nur zu einer anderen Religionsgemeinschaft Kontakt und nur 10 Prozent zu mehr als zwei.

Minderheitengruppen unterschiedliche Ängste, aber auch Motivationen und Ziele geben kann.⁴⁰

Lieber eine gemeinsame Veranstaltung pro Monat oder Quartal planen als gleich eine gemeinsame Dialogwoche.

Es ist sinnvoll, sich darüber Gedanken zu machen, wie ein einmal angestoßener Kontakt dauerhaft gestaltet werden kann. Denn langfristige Bindungen bis hin zu Freundschaften sind das beste Mittel gegen Missverständnisse und gruppenbezogene Vorurteile.⁴¹ Also: Lieber eine gemeinsame Veranstaltung pro Monat oder Quartal planen als gleich eine gemeinsame Dialogwoche.

Drei Religionen unter einem Kita-Dach

Ein besonderes Beispiel für den gelebten interreligiösen Dialog ist die Drei-Religionen-Kita in Berlin: Unter einem Dach befinden sich hier – jeweils eigenständig – eine jüdische, christliche und muslimische Einrichtung. Ein großzügiger, gemeinsam genutzter Bereich bietet Raum für Begegnungen und Aktivitäten. Das Projekt, das von dem jüdischen Verein Masorti, dem Evangelischen Kirchenkreisverband Berlin Mitte-Nord und dem Deutschen Muslimischen Zentrum getragen wird, will den Familien so ein Doppeltes bieten: die Pflege und Praxis der eigenen religiösen Traditionen und den Austausch mit anderen Religionen. Von Beginn an sollen die Kinder religiöse und kulturelle Vielfalt als Bereicherung sowie ein gleichberechtigtes Miteinander als Selbstverständlichkeit erleben.

Nachbarschaft aktiv mitgestalten

Auch Unternehmen, zivilgesellschaftliche Organisationen sowie politische und unpolitische Akteur:innen können dafür gewonnen werden, gemeinsam für religiös-weltanschauliche Toleranz ein- und aufzutreten (Handlungsansatz 4). Der Vernetzung und dem Austausch untereinander kommt zudem die politische Partizipation von Vertreter:innen verschiedener Religionsgemeinschaften zugute. Gemeinden sollten deshalb ihre Mitglieder dazu motivieren, sich einzubringen – ob „in der Nachbarschaft, im Stadtteil, in den Elternräten, Schulmitwirkungsgruppen, Mieterbeiräten, in Vereinsvorständen, Ortsverbänden der Parteien und anderen Formen der politischen Interessenvertretung wie Bürgerinitiativen“.⁴²

Kletterangebot an der Moschee

Die Islamische Gemeinde im Nürnberger Stadtteil Gostenhof hat einen ehemaligen Aufzugsschacht zur Kletterwand umfunktioniert. Er befindet sich in dem früheren Lagerhaus, das heute das Gemeindezentrum beherbergt. Zum Klettern eingeladen sind alle – nicht nur Gemeindeglieder. Insgesamt geht es 15 Meter in die Höhe; auf halber Strecke können die Kletternden durch eine Glasscheibe in den Gebetsraum schauen. Beim Umbau haben die Jugendlichen der Gemeinde mitgeholfen, finanzielle Unterstützung gab es vom Projekt „Integration durch Sport“ des Bayerischen Landes-Sportverbands.

Ein solches Angebot ließe sich beispielsweise durch eine Kooperation mit einem Kletter- oder sonstigen Sportverein, aber auch durch die punktuelle Zusammenarbeit mit interessierten Unternehmen, die sich für Teambuilding-Maßnahmen zum Klettern in der Moschee treffen, institutionalisieren und intensivieren.

40 Vgl. Devine/Vasquez 1998.

41 Vgl. Tropp/Mazziotta/Wright (2017: 463 f.).

42 Kommunaler Qualitätszirkel zur Integrationspolitik (2012: 18).

5.3 Zivilgesellschaftliche Organisationen ohne Religionsbezug

Zivilgesellschaftliche Organisationen (NGOs⁴³) übernehmen eine zentrale Rolle in der Demokratiewerkarbeit allgemein und für interreligiöse und weltanschauliche Toleranz im Besonderen. Sie sind wichtige Bindeglieder zwischen Staat und Gesellschaft, Religionsgemeinschaften und anderen Organisationen sowie der Wissenschaft.

Gerade lokal tätige NGOs haben die Möglichkeit, Raum für Begegnung zu schaffen und Dialog zu ermöglichen (Handlungsansatz 3) – dazu können auch unpolitische Veranstaltungen wie kulturelle oder sportliche Events beitragen. Respekt und Wertschätzung lassen sich auch transportieren, ohne dass sie theoretisch in Podiumsdiskussionen erläutert und argumentativ belegt werden.

Sport überwindet Grenzen

Das Bekenntnis zu Toleranz und Vielfalt spielt gerade im Sport eine große Rolle. Viele Sportvereine, aber auch sportliche Initiativen setzen sich für Integration und Inklusion ein. So finden seit 2005 in Berlin die Respect Gaymes statt, die den Spaß am sportlichen Spiel mit dem Anspruch verbinden, die Wertschätzung von Homosexuellen sowie trans:Personen zu stärken. Ein anderes Beispiel ist die in München aus einem Betreuungsprojekt für Kinder einer Flüchtlingsunterkunft entstandene interkulturelle Straßenfußball-Liga buntkicktgut. Sie bringt auf niedrigschwellige Weise junge Menschen mit unterschiedlichen kulturellen und religiösen Wurzeln zum Fußballspielen zusammen. Die Kinder und Jugendlichen organisieren den Trainings- und Spielbetrieb mit, sie sind als Schiedsrichter:innen im Einsatz und managen als „Street Football Worker“ ihr eigenes Team.

43 Die Abkürzung NGO steht für Non-Governmental Organisation als eine Nichtregierungsorganisation. Auch wenn in der Forschung und Literatur teilweise inhaltliche Engführungen für diesen Begriff bestehen, bezeichnet er hier alle zivilgesellschaftlich aktiven Organisationen, um die Lesbarkeit zu verbessern.

So lernen sie, Verantwortung zu übernehmen, und üben Regeln des fairen Miteinanders ein. Für Kontinuität und Verbindlichkeit sorgt der Ligabetrieb von buntkicktgut. Das mehrfach ausgezeichnete Projekt ist inzwischen bundes- und weltweit aktiv.

NGOs können ihre weltanschauliche Neutralität nutzen,⁴⁴ um Skeptiker:innen sowohl unter den Religiösen als auch den religiös Ungebundenen zu gewinnen und Brücken zu bauen (Handlungsansatz 4). Sie können Konflikte in breitere Kontexte einbetten beziehungsweise moderieren und sind dafür prädestiniert, die Vernetzung zwischen prodemokratischen Kräften in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft zu initiieren und zu koordinieren. So könnten zivilgesellschaftliche Organisationen unkomplizierte Hilfestellung anbieten, etwa bei der Gründung von (religiösen) Vereinen sowie der Vereinsverwaltung. Das Vertrauen in der Zusammenarbeit bildet einen wichtigen Grundstein für spätere Kontakte. Auch für Unternehmen und öffentliche Stellen kann es einfacher sein, Projekte mit NGOs durchzuführen als direkt mit Religionsgemeinschaften. So wird der Eindruck verhindert, eine bestimmte Religion werde bevorzugt oder die eigene weltanschauliche Neutralität aufgegeben.

NGOs können ihre weltanschauliche Neutralität nutzen, um Skeptiker:innen sowohl unter den Religiösen als auch den religiös Ungebundenen zu gewinnen und Brücken zu bauen.

Wenn NGOs nicht die personellen und finanziellen Ressourcen haben, eigene Projekte und Veranstaltungen umzusetzen, können sie Wettbewerbe, Preise und Challenges initiieren, bei denen bestimmte Zielgruppen (beispielsweise Arbeitnehmer:innen, andere zivilgesellschaftliche Organisationen oder Schulklassen) zum Einreichen von Ideen aufgefordert werden.

44 Auch Religionsgemeinschaften können natürlich als Teil der Zivilgesellschaft verstanden werden. Aus konzeptionellen Gründen werden sie hier aber ausgenommen und in einem eigenen Abschnitt behandelt.

Für die Finanzierung können Spenden eingeworben werden. Solche Projekte können dazu beitragen, bei den Einreichenden interreligiöse Kompetenzen zu stärken (Handlungsansatz 2), und ihre Ergebnisse konstruktive und positive Inspirationen liefern (Handlungsansatz 1).

Ideenwettbewerb für junge Beschäftigte

Mit der Diversity Challenge hat die Arbeitgeberinitiative Charta der Vielfalt einen Wettbewerb für mehr Vielfalt in Unternehmen ins Leben gerufen. Er richtet sich an junge Beschäftigte zwischen 16 und 27 Jahren, die aufgerufen sind, als Team kreative und innovative Ideen dazu zu entwickeln, wie Vielfalt im eigenen Arbeitsumfeld vorangebracht und mit Leben gefüllt werden kann. Eine Jury prämiert die Ideen.

Schließlich sollten natürlich auch zivilgesellschaftliche Organisationen (gerade bei Neueinstellungen) die Pluralität des eigenen Teams im Blick haben und die eigene Sensibilität bezüglich religiöser Feiertage und anderer religiöser Bedürfnisse ihrer Zielgruppen laufend überprüfen (Handlungsansatz 5).

5.4 Lokale Medien

Medien haben eine wichtige Mittlerfunktion und sind in der Lage, das Bild, das wir von Religionen und Weltanschauungen haben, zu beeinflussen. Damit haben sie eine besondere „Verantwortung für das Zustandekommen gesellschaftlicher Vorstellungen über [...] Minderheiten“.⁴⁵ Lokale Medien sind dabei das Bindeglied zwischen dem, was Menschen in ihrem Alltag sehen und erleben, und größeren politischen Zusammenhängen.⁴⁶ Menschen interessieren sich in besonderer Weise für Informationen aus ihrem direkten Umfeld.⁴⁷

45 Karis 2020.

46 Vgl. zur Rolle und Bedeutung der Lokalmedien insgesamt das Dossier „Lokaljournalismus“ der Bundeszentrale für politische Bildung, online abrufbar unter <https://www.bpb.de/gesellschaft/medien-und-sport/lokaljournalismus/>.

47 Vgl. Möhring 2011.

Lokale Medien sind das Bindeglied zwischen dem, was Menschen in ihrem Alltag sehen und erleben, und größeren politischen Zusammenhängen.

Auf der Ebene der Darstellung ist es daher wichtig, immer wieder das Bild zu prüfen, das von bestimmten Religionen produziert und reproduziert wird. Dies gilt sowohl für informative als auch für fiktive Formate. Das Ziel einer ausgewogenen Berichterstattung sollte es sein, die „soziale Wirklichkeit in ihrer ganzen Vielfalt abzubilden“.⁴⁸ Weil negative Ereignisse einen höheren Nachrichtenwert haben als positive oder alltägliche, kann in anderen, erzählerischen Formaten mehr Ausgewogenheit angestrebt werden. Allerdings sind Medien auch aufgefordert, die Kriterien ihrer Nachrichtenauswahl zu hinterfragen, sofern diese dazu beitragen, negative Vorurteile zu verstärken. So stellen Studien beispielsweise fest, dass die Berichterstattung zu Themen mit Islambezug überwiegend negativ konnotiert ist.⁴⁹

Muslimisches Leben als Normalfall

Nach wie vor fehlt es in den öffentlich-rechtlichen Medien an Formaten, die religiöse Vielfalt und nicht christliche Religionen in Deutschland als Normalfall behandeln und nicht mit einem – durchaus wertschätzenden – Blick von außen als berichtenswerte Besonderheit erkunden. Eine Ausnahme bildet der Podcast Primamuslima des Bayerischen Rundfunks. Hier spricht Merve Kayıkcı mit verschiedenen Gästen muslimischen Glaubens über ihre Lebensrealität und ihre Religion. Das Format zeigt, wie normal und vielfältig muslimisches Leben in Deutschland ist. Mit einem satirisch-erhellenden Blick schauen die Dateltäter auf das bundesrepublikanische Zusammenleben in Vielfalt. Das unter anderem auf Youtube verfügbare Format des Jugend-Medienangebots FUNK von ARD und ZDF hat auch durch seine selbstironische Beschäftigung mit muslimischen Lebenswelten viele Fans.

48 Karis 2020.

49 Für einen Überblick siehe El-Menouar 2019.

Medien haben die Möglichkeit, in Reihen, Sonder- oder noch besser festen Formaten die lokal existierenden Religionsgemeinschaften vorzustellen. Sie können zum Wissen über Religionsgemeinschaften und dem Hinterfragen von Vorurteilen (Handlungsansatz 2) durch Dialogformate, aber auch indirekt durch fiktives Storytelling (Handlungsansatz 3) beitragen. Auch die gezielte Suche von Expert:innen nach Diversity-Kriterien kann helfen, Stereotype aufzubrechen und Vielfalt sichtbar zu machen.

Für mehr Vielfalt in den Medien

Die Neuen deutschen Medienmacher*innen sind eine Interessenvertretung für Medienschaffende mit Integrationsgeschichte. Sie treten für eine ausgewogene Berichterstattung ein und sehen sich als Ansprechpartner:innen für interkulturellen Journalismus. Neben Medientrainings bietet der Verein auch den Vielfaltfinder an, eine Expert:innendatenbank für verschiedenste Themen. Alle Expert:innen haben eine Migrationsgeschichte und spiegeln die zwar vorhandene, aber selten sichtbare Vielfalt in der deutschen Medienlandschaft wider. Zuletzt haben die Neuen deutschen Medienmacher*innen mit ihrer Kampagne #Wetterberichtigung auf sich aufmerksam gemacht: Sie kauften 13 Wetterpatenschaften für die ersten Wochen des Jahres 2021 und sorgten so dafür, das Hochs und Tiefs mit migrantischen Namen – insbesondere mit Bezug zu muslimisch geprägten Herkunftsländern – versehen wurden.

Durch entsprechende Berichterstattung können positive Beispiele des multireligiösen Miteinanders hervorgehoben (Handlungsansatz 1) und die real existierende Vielfalt vor Ort verdeutlicht werden. Hierbei sollten gerade auch kleinere Religionsgemeinschaften ohne Drittsenderecht in den öffentlich-rechtlichen Medien bedacht werden.

Lokaler Journalismus hat dabei den Vorteil, das Interesse der Medienkonsumierenden durch den Bezug auf ihr unmittelbares Umfeld zu wecken und Nähe zu schaffen. Auch religionsfernere Menschen können so erreicht werden. Bei Unsicherheiten in den Redaktionen über den Umgang mit sensiblen Themen bieten

verschiedene Organisationen Abhilfe in Form von aufgearbeiteten Informationen oder der Vermittlung von Expert:innen.

Online-Angebot für Journalist:innen

Der Mediendienst Integration ist eine Informationsplattform für Journalist:innen, die eine Fülle an Zahlen und Fakten, Hintergrundberichten, Interviews und Expertisen zu den Themenbereichen Migration, Integration und Asyl zur Verfügung stellt. Auch über den Islam und Muslim:innen finden sich viele Informationen. Der Dienst bietet zudem Informationsveranstaltungen an und vermittelt Kontakte für die Berichterstattung sowie Expert:innen zu bestimmten Themen.

Weil in vielen Redaktionen (und gerade Chefredaktionen) noch immer zu wenig Diversität herrscht, ist ein besonderes Augenmerk auch auf die interne Ebene zu legen: auf eine Personalpolitik, die Vielfalt in jeder Hinsicht – und damit auch religiöse Vielfalt – abbildet (Handlungsansatz 5). Bedeutung hat auch die Weiterbildung in diversitätssensibler Berichterstattung. Sie lenkt nicht zuletzt den Blick auf die interne Zuteilung von Themen. So berichten muslimisch gelesene Reporter:innen und Redakteur:innen, sie würden vor allem für religiös konnotierte Themen wie den Nahost-Konflikt oder Rassismusevorfälle eingesetzt, während andere Kolleg:innen ihre Themen freier nach ihren Interessen wählen könnten. Eine sensible Zuteilungspraxis hat zwei positive Effekte: Die muslimisch gelesenen Kolleg:innen erfahren wahre Teilhabe und Inklusion, während sich alle in der Redaktion von Zeit zu Zeit mit einem „unangenehmen“ Thema beschäftigen müssen.

5.5 Staatliche Akteur:innen: von der Bürgermeisterin bis zum Behördenmitarbeiter

In den Bereich der kommunalen Politik und Verwaltung fallen viele praktisch wichtige Entscheidungen für Religionsgemeinschaften: Bauämter entscheiden über die Errichtung von Gebetshäusern, Veterinärämter überwachen die Einhaltung der rechtlichen Regeln beim Schächten und die Friedhofsaufsicht beschäftigt sich mit Beisetzungsritualen und Grabgestaltungen.⁵⁰

Staatliche Akteure müssen religiös neutral sein und zu allen Religionen die gleiche Distanz wahren. Dieser Grundsatz ist in der Praxis nicht immer einfach umzusetzen. Denn zum einen besteht ein extremes Ungleichgewicht zwischen den Großkirchen einerseits, zu denen es historisch gewachsene Verbindungen gibt (in geringerem Maße auch zum Judentum), und den „neuen“ Religionen: „Kultur-, Bildungs- und Sozialeinrichtungen waren in Deutschland über Jahrhunderte fast ausschließlich kirchlich“ organisiert, was erklärt, „dass in manchen Städten sogar die öffentlichen Bibliotheken von kirchlichen Einrichtungen betrieben werden.“⁵¹ Daher besteht die Gefahr, aufgrund historischer Kooperationsformen oder Normalitätsvorstellungen die christlichen Großkirchen zu privilegieren.

Zum anderen bewegen sich die Kommunen in einem hoch emotionalisierten Raum. Die lebensweltliche, lokale Religionsausübung ruft bisweilen Konflikte hervor, die teilweise hoch politisiert sind: sei es beim Bau von Gottes- und Gebetshäusern oder der Gründung jüdischer oder muslimischer Kindergärten. Um die religiöse und weltanschauliche Vielfalt zu fördern, sollten sich öffentliche Verwaltung und kommunale Politik drei Ziele setzen:

- Gleichberechtigte Teilhabechancen für Menschen aller Religionen schaffen,
- Den Austausch und Kontakt verschiedener religiöser und weltanschaulicher Gruppen fördern und
- Die Repräsentanz verschiedener Religionen in Verwaltung und Politik steigern.

Dafür bieten sich drei Strategien an, die hier nacheinander vorgestellt werden.

Wenn eine Kommune für die Zusammenarbeit offen ist, muss sie dies für alle Religionsgemeinschaften und Gemeinden sein.

Zusammenarbeit mit allen Religionsgemeinschaften

Es gibt keine Pflicht für eine Kommune, aktiv mit Religionsgemeinschaften zu kooperieren. Wie weit die Zusammenarbeit geht, wird von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich ausgelegt. Die verfassungsrechtlichen Grundsätze der staatlichen Neutralität sowie der Parität fordern aber eine Gleichbehandlung aller Religionen. Wenn eine Kommune also für die Zusammenarbeit offen ist, muss sie dies für alle Religionsgemeinschaften und Gemeinden sein.⁵² Damit verbindet sich der positive Effekt, dass die Legitimität kleinerer und unbekannter Religionsgemeinschaften erhöht wird, was wiederum Angstgefühle und Misstrauen in anderen Teilen der Gesellschaft abbauen kann. Zudem stärkt eine Offenheit gegenüber allen die Zugehörigkeitsgefühle bei Zugewanderten und Angehörigen von Minderheitsreligionen und entfaltet somit eine integrative Wir-

50 Vgl. Kommunalen Qualitätszirkel zur Integrationspolitik 2012 mit zahlreichen weiteren Hinweisen insbesondere mit Bezug auf migrantische Religionsgemeinschaften. Für eine breitere Diversity-Perspektive im Bereich der öffentlichen Verwaltung finden sich viele gute Anregungen in Charta der Vielfalt 2017.

51 Kommunalen Qualitätszirkel zur Integrationspolitik (2012: 3).

52 Selbstverständlich gibt es für diese Zusammenarbeit Grenzen, die hier aber nicht im Fokus stehen sollen. Wenn Religionsgemeinschaften dauerhaft und eindeutig gegen die Verfassung oder sonstiges Recht verstoßen und nicht bereit sind, in der Zusammenarbeit gesetzte Regeln anzuerkennen, sollte eine Zusammenarbeit nicht verfolgt werden. Auch in diesem Falle aber ist es sinnvoll, gewisse Kontakte in die Gemeinschaft hinein aufrecht zu erhalten und Gesprächsangebote – unter klar gesetzten Voraussetzungen – bestehen zu lassen.

kung. Während auf der Länderebene viele Formen der Kooperation an formale Kriterien wie den Körperschaftsstatus geknüpft sind, kann auf kommunaler Ebene die Zusammenarbeit freier erprobt werden.

Die entsprechenden staatlichen Akteure sollten zu nächst die Religionsgemeinschaften vor Ort kennen, also „Einrichtungen besuchen, Dialoge führen und Interesse an einer Zusammenarbeit bei der Gestaltung des Zusammenlebens [...] bekunden“.⁵³ So können Potenziale erkannt und die Gemeinden gestalterisch in das Zusammenleben der Kommune eingebunden werden.⁵⁴ Auch können kommunale Beratungs- und Dialoggremien wie ein „Rat der Religionen“ oder Runde Tische Teilhabechancen verbessern, Perspektiven eröffnen und eine Einbindung diverser Gruppen ermöglichen.⁵⁵

Runder Tisch der Religionen

Die Stadt Augsburg hat im Jahr 2015 einen Runden Tisch der Religionen initiiert. In diesem kommen Vertreter:innen der Stadt und verschiedener Religionsgemeinschaften zusammen, um Verständnis für die gelebte religiöse Vielfalt in der Stadtöffentlichkeit zu wecken, interreligiöse Aktivitäten zu planen und Konflikte zu entschärfen, bei denen religiöse Komponenten eine Rolle spielen. Der Runde Tisch wird von Stadt und Religionsgemeinschaften gemeinsam getragen und ist ausdrücklich auch dem Ziel gewidmet, Vertrauen unter den Mitgliedern zu schaffen und einen kurzen Draht zwischen ihnen zu etablieren. Alle Religionsgemeinschaften, die in der Stadt vertreten sind, können einen Antrag auf Aufnahme stellen, über den der Runde Tisch gemeinsam mit dem Oberbürgermeister entscheidet. Hinzu kommen Einzelpersonen, die sich wissenschaftlich oder auf kommunaler Ebene mit interreligiösem Dialog beschäftigen.

Ähnliche interreligiöse Initiativen, die auch Rat der Religionen oder Forum der Religionen heißen, gibt es inzwischen in vielen anderen Städten.

Zum Teil ging die Gründung von den Religionsgemeinschaften aus, zum Teil von den Kommunen. Sie haben sich im Bundeskongress der Räte der Religionen zusammengeschlossen. Dieser hat sich auch eine Grundsatzklärung gegeben, die ein Bekenntnis zum weltanschaulich neutralen Staat und zu den Freiheitsrechten des Grundgesetzes umfasst.

Dabei sollten staatliche Akteur:innen auch auf Religionsgemeinschaften zugehen, die sich zurückziehen oder wenig Bereitschaft zeigen, sich zu öffnen. Sogar bei solchen Organisationen, die vom Verfassungsschutz beobachtet werden, sollten Kommunen den Kontakt nicht völlig verlieren. Denn ein kompletter Abbruch des Dialogs kann die Isolierung der Mitglieder verstärken, was letztlich den lokalen Zusammenhalt gefährden kann. Hingegen können Angebote staatlicher Stellen Anreize für diese Gemeinschaften setzen, sich zu öffnen. Natürlich sollte die Zusammenarbeit in diesem Fall nach klaren Regeln ablaufen. Sinnvoll ist es, in befristeten Projekten die Kooperation zu erproben und laufend in einem vertraulichen Rahmen zu evaluieren.⁵⁶ Wenn sich die Zusammenarbeit als fruchtbar erweist, sollte auch geprüft werden, inwieweit Projekte auf Dauer angelegt werden können.

Insgesamt gilt: „Im Zweifel werden die Kommunen nicht umhinkommen, aufgrund eigener Erkenntnisse durch Versuch und Irrtum sich die erforderlichen Erfahrungen selbst zu verschaffen.“⁵⁷ Vielleicht bestehen auch aufseiten kleinerer Religionsgemeinschaften Missverständnisse, Unmut oder Vorurteile gegenüber dem Handeln der staatlichen Stellen, die über Annäherung durch Kooperationen und das entstehende Vertrauen verkleinert werden können. Keinesfalls aber dürfen Kommunen aufgrund von Vorurteilen oder Gerüchten einzelne Gemeinden von der Zusammenarbeit ausschließen. Stattdessen sind die lokalen politischen Akteure in der Verantwortung, aktiv auf eine breite Teilhabe hinzuarbeiten.

53 Kommunalen Qualitätszirkel zur Integrationspolitik (2012: 20).

54 Vgl. ebd.: 5.

55 Vgl. ebd.: 19.

56 Vgl. ebd.: 20.

57 ebd.: 5.

Den Dialog unter den Bürger:innen fördern

Die Kommunen sind zudem gefordert, den Austausch zwischen den Bürger:innen zu unterstützen, um Vorurteile und Kontaktängste abzubauen. Ein sinnvoller Schritt hierzu ist die Förderung des interreligiösen Dialogs (Handlungsansatz 3). Dazu kann die Kommune beitragen, indem sie eine „starke interreligiöse Infrastruktur“⁵⁸ mitgestaltet. Dabei geht es nicht darum, den interreligiösen Dialog zu steuern oder zu beaufsichtigen – das ist nicht die Aufgabe des Staates. Wohl aber kann er zu dessen Gelingen beitragen, etwa indem er Formate zum Kennenlernen und Austausch wie Foren oder Runde Tische anbietet und Ressourcen wie Räume zur Verfügung stellt.⁵⁹

Lange Nacht der Religionen

Seit 2012 gibt es in Berlin die Lange Nacht der Religionen. Initiiert wurde sie vom Berliner Senat mit dem Ziel, Vielfalt sichtbarer zu machen und den religionsübergreifenden Dialog zu fördern. Religionsgemeinschaften öffnen einmal im Jahr ihre Türen und laden dazu ein, die Räume der Gemeinden zu besuchen, an Lesungen, Vorträgen, Konzerten und Gebeten teilzunehmen. Ähnliche Initiativen gibt es in verschiedenen deutschen Städten. Sie können zentral oder dezentral stattfinden.

„Gemeinsam begangene Iftar-Feiern im Ramadan, Tempeleinweihungen oder religionsübergreifende Andachten bereichern das Leben in der Kommune und tragen zum gegenseitigen Verständnis bei. Nur auf diese Weise kann ein differenziertes Bild des religiösen Lebens in der Kommune erkennbar und positiv nutzbar werden.“⁶⁰ Die Kontakte, die im Rahmen des interreligiösen Dialogs geknüpft werden, können auf andere Handlungsfelder ausgeweitet werden, zum Beispiel daraus Dialogrunden auch zu gesellschaftlichen Themen entstehen (Handlungsansatz 4).

Dabei ist es wichtig, dass die religiös und konfessionell Ungebundenen nicht vergessen werden. Einerseits darf der Staat Religiöse gegenüber Nicht-Religiösen nicht bevorzugen; andererseits ist es für das Zusammenleben wichtig, das teilweise bestehende Misstrauen und die Bedrohungsgefühle zwischen Religiösen und Nicht-Religiösen abzubauen. Bei Stadtteilstellen, kulturellen und sportlichen Veranstaltungen können Menschen mit verschiedenem Hintergrund ohne große Hemmschwelle zusammenkommen. Mit Infoständen können sich verschiedene Glaubens- und Weltanschauungsgemeinschaften vorstellen und mit Anders- bzw. Nichtgläubigen ins Gespräch kommen.

Einerseits darf der Staat Religiöse gegenüber Nicht-Religiösen nicht bevorzugen; andererseits ist es für das Zusammenleben wichtig, das teilweise bestehende Misstrauen und die Bedrohungsgefühle zwischen Religiösen und Nicht-Religiösen abzubauen.

Interne Teilhabe und differenzsensible Praxis

Schließlich bezieht sich die Teilhabeperspektive auch auf die internen Strukturen von Politik und Verwaltung. Ganz besonders staatliche Stellen sollten bei Neueinstellungen die Diversität ihrer Angestellten im Blick haben (Handlungsansatz 5) sowie die interne interreligiöse Kompetenz ausbauen (Handlungsansatz 2). Hilfe bei der Standortbestimmung bieten verschiedene zivilgesellschaftliche Organisationen sowie Online-Fragebögen.

58 Körs 2018a.

59 Vgl. zur „state-interfaith governance“ z. B. Körs/Nagel 2018.

60 Kommunalen Qualitätszirkel zur Integrationspolitik (2012: 5).

Wie diversitätssensibel ist unsere Verwaltung?

Das Diversometer der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung (LADS) ist ein auf die Berliner Verwaltung zugeschnittenes, aber frei verfügbares Selbstlern-Tool. Nutzer:innen werden durch verschiedene Module geführt, in denen sie erfahren, was Diversity-Management meint und welche Ziele damit verbunden sind. Zudem erhalten sie konkrete Hinweise für einen diversitätssensiblen Umgang mit Bürger:innen und erfahren, welche Maßnahmen sie zusätzlich ergreifen können, um Vielfalt in ihrem Verwaltungsbereich zu fördern. Am Ende jedes Kapitels folgt eine Auswertung mittels einer Ampel-Systematik, die deutlich macht, wo in Sachen Diversity Handlungsbedarf besteht und welche Maßnahmen vorrangig angegangen werden sollten.

Weiterbildungen zu Diversity, zu interkultureller und interreligiöser Arbeit und dem Umgang mit Vorurteilen sollten zumindest an entscheidenden Stellen verpflichtend sein.

Kommunale Verwaltungen sind Schnittstellen des Staates zu den Bürger:innen, sie haben eine Repräsentationsfunktion und verkörpern Verfassungswerte.⁶¹ Gleichzeitig arbeiten hier Menschen, die religiöse Konfliktlagen auf ihre individuelle Weise wahrnehmen und an die verschiedenste religiöse Bedürfnisse herangetragen werden.⁶² Mitarbeiter:innen lokaler Verwaltungen sollten daher in die Lage versetzt werden, sich reflektiert in einem multireligiösen Umfeld zu bewegen und eigene Zuschreibungen in vertraulichem Rahmen zu reflektieren und zu hinterfragen. Weiterbildungen zu Diversity, zu interkultureller und interreligiöser Arbeit und dem Umgang mit Vorurteilen sollten zumindest an entscheidenden Stellen verpflichtend sein.

⁶¹ Vgl. Jahn (2019: 253).

⁶² Vgl. ebd.: 257.

Mitarbeiterbefragung in der Verwaltung

Die Stadtverwaltung Bochum hat 2016 eine Befragung unter den eigenen Beschäftigten durchgeführt, um den Umgang mit religiöser Vielfalt und den Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen zu eruieren.⁶³ Beauftragt war damit ein externes Befragungsinstitut, um Probleme der Vertraulichkeit in Fragen religiöser Zugehörigkeit zwischen Mitarbeiter:innen und Arbeitgeber:innen zu umgehen. Abgefragt wurde unter anderem, welche Rolle Religion im Arbeitsalltag spielt und wie die Mitarbeiter:innen sich selbst verstehen zwischen säkularem Profil der Verwaltung einerseits und den religiösen Bedürfnissen, die aus der Gesellschaft an sie herangetragen werden, andererseits. Die Befragungsergebnisse machten konkrete Wissensbedürfnisse der Belegschaft deutlich. Dazu zählten religionskundliche Inhalte, interkulturelle Kompetenzen, aber auch praxisnahe Antworten etwa zu Rollenbildern und religiöser Kindererziehung.

Workshop-Formate wie Diversity-Trainings sind darauf ausgerichtet, mithilfe erprobter Methoden gezielt Vorurteile abzubauen. Sie bieten sich auch für Mitarbeiter:innen der kommunalen Verwaltung an. So können beispielsweise berufsalltagstypische Situationen gemeinsam bearbeitet, durch fachliche Inputs in einen religionswissenschaftlichen Zusammenhang sowie einen sozialen Kontext gestellt werden.⁶⁴ Auf diese Art wird es möglich, die Situationen differenzierter zu betrachten, „insbesondere vor dem Hintergrund des eigenen reflektierten professionellen Rollenverständnisses“.⁶⁵ Sollte es nicht möglich sein, eine große Zahl der Mitarbeiter:innen an derartigen Trainings teilnehmen zu lassen, gibt es zwei Hauptzielgruppen: Führungspersonal und Beschäftigte der Personalabteilung, weil diese über die Personaleinstellung und -entwicklung mitentscheiden und an entscheidenden Stellen sitzen, um ihr Wissen als Multiplikator:innen in die Breite zu tragen und Achtsamkeit einzufordern.

⁶³ Vgl. zum gesamten Beispiel Jahn 2019.

⁶⁴ Vgl. ebd.: 267.

⁶⁵ ebd.: 267.

5.6 Unternehmen und andere private Einrichtungen

Für Organisationen und Institutionen, die nicht primär im Feld der Demokratiearbeit tätig sind, sich aber trotzdem lokal für religiös-weltanschauliche Vielfalt einsetzen wollen, können hierfür zwei Ebenen eine Rolle spielen.

Zum einen die *Signalfunktion nach außen*. Die positive Haltung zu religiöser Vielfalt kann beispielsweise im Unternehmensleitbild formuliert oder über eine Mitgliedschaft in entsprechenden Bündnissen zum Ausdruck gebracht werden. Unternehmen und Geschäfte können sich zudem als Sponsor:innen von Festen und anderen Aktivitäten, die von zivilgesellschaftlichen Organisationen ausgerichtet werden, engagieren. Kulturelle Einrichtungen, aber auch Sportvereine können durch Themenwochen oder Stadtteulfeste religiös-weltanschauliche Diversität sichtbar machen und Begegnungen schaffen (Handlungsansatz 3). Ebenso ist – je nach Ausrichtung der Organisation und ihrer Rolle in der Nachbarschaft – eine moderierende Funktion in lokalen Konflikten um Religionsausübung denkbar. Auch in der eigenen Kommunikation, etwa auf der Unternehmenswebsite, in Jahresberichten oder Werbekampagnen, ist es möglich, Vielfalt sichtbar zu machen und sich dazu zu bekennen (Handlungsansatz 1).

Solche Botschaften nach außen sollten aber auch innerhalb der Organisation verankert sein und ihrem Selbstverständnis sowie der gelebten Kultur entsprechen. Eine *gestaltende Funktion nach innen* haben alle Institutionen, die auch die Funktion von Arbeitgeber:innen haben. In der Einstellungs- und Beförderungspraxis ist es noch immer nicht selbstverständlich, dass Menschen mit verschiedener Religionszugehörigkeit die gleichen Chancen haben. Bei größeren Betrieben lohnt eine objektive Bestandsaufnahme. Verschiedene Organisationen bieten inzwischen Diversity-Checks an, die sich natürlich nicht auf die Religion beschränken.⁶⁶

⁶⁶ Im Gegenteil schützt unser Verfassungssystem auch das Recht, sich nicht zu einer religiösen Zugehörigkeit zu äußern. Hier muss also schon bei der Erhebung dieser Vielfaltdimension große Sensibilität walten.

Bei der Personalrekrutierung und -entwicklung sollte daher religiöse und weltanschauliche Vielfalt als Teil einer allgemeinen Diversity-Strategie mitgedacht werden (Handlungsansatz 5). Inklusiv formulierte Jobinserate, anonymisierte Bewerbungsverfahren sowie eine systematische Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilsstrukturen können Benachteiligungen verhindern helfen. Bei der Personalauswahl sollte auch beachtet werden, dass Menschen, die zu marginalisierten (religiösen) Gruppen gehören, in ihrer Ausbildungs- und Erwerbsbiografie wahrscheinlich bereits Diskriminierung erfahren haben, weswegen „ihr Lebenslauf von der geradlinigen Norm“ abweichen kann.⁶⁷ Wenn bereits ihre Schullaufbahn Brüche aufweist, sie in anderen Bewerbungsprozessen benachteiligt und ihnen Aufstiegschancen verwehrt wurden, bedarf es einer reflektierenden und bewussten Haltung, um genau solche Muster zu durchbrechen. Dies fängt bei der Ansprache an, zum Beispiel mit einem Hinweis in der Stellenausschreibung, dass Bewerbungen von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen erwünscht sind, oder dem Streuen der Ausschreibung in religiösen Communitys und Netzwerken.

Arbeitgeber:innen sollten auf ihre Beschäftigten zugehen und ihnen die Möglichkeit geben, ihre religiösen Bedürfnisse in einem vertraulichen Rahmen darzulegen.

Lösungen für religiöse Bedürfnisse im betrieblichen Alltag finden

Eine ernst gemeinte Ausrichtung am Diversitätsgedanken sollte auch die Führungsetage und die betrieblichen Interessenvertretungen im Blick haben. Darüber hinaus zählt vor allem eine wertschätzende Unternehmenskultur. So sollte darauf geachtet werden, dass die betrieblichen Abläufe mit den Religionszugehörigkeiten vereinbar sind. Arbeitgeber:innen sollten auf ihre Beschäftigten zugehen und ihnen die Möglichkeit geben, ihre religiösen Bedürfnisse in einem vertraulichen Rahmen darzulegen. So ist es

⁶⁷ Vgl. Tanyılmaz/Greve 2018.

möglich, in enger Abstimmung mit den Betroffenen Lösungen zu finden für die Einhaltung von Gebetszeiten und Fastenvorschriften, die Pflege religiöser Feiertage, aber auch das gemeinsame Begehen christlich geprägter Feste. In Betriebsvereinbarungen können „klare Regeln des Miteinanders und Grenzziehungen“ festgehalten werden.⁶⁸

Flughafen als Ort religiöser Vielfalt

Die Fraport AG betreibt unter anderem den Flughafen Frankfurt am Main und ist ein global agierendes Unternehmen mit sehr diverser Belegschaft. Diskriminierungsfreie Beschäftigungs- und Aufstiegschancen entlang verschiedener Merkmale, zu denen auch die Religion gehört, sind im Leitbild des Konzerns, in Betriebsvereinbarungen und einem Verhaltenskodex festgehalten. In Flughafenrestaurants, -kantin und Lebensmittelautomaten wird auf religionsverträgliche Speisen geachtet und während des Ramadan findet täglich ein Iftar-Mahl für Kund:innen und Beschäftigte statt. Am Frankfurter Flughafen gibt es zudem neun Gebetsräume für Christ:innen, Muslim:innen und Juden/Jüdinnen sowie einen konfessionsneutralen Raum der Stille, der allen Menschen, Beschäftigten wie Passagier:innen, die Möglichkeit der inneren Einkehr bietet. Eine gute Zusammenarbeit pflegt der Flughafen mit den Kirchen, die Flughafenseelsorger:innen entsenden, aber genauso mit Vertreter:innen anderer Religionen. Alljährlich richtet die Fraport AG das Fest der Abrahamitischen Religionen aus. Christ:innen, Jüd:innen, Muslim:innen sowie Vertreter:innen aus Politik und Wirtschaft kommen hier zusammen, um die verbindenden Elemente ihres Glaubens zu veranschaulichen und sich gemeinsam an ihren Stammvater Abraham zu erinnern.⁶⁹

Beschäftigte sollten aber keinesfalls in religiöse Schubladen gesteckt oder zum Offenlegen religiöser Vorstellungen gedrängt werden. Auch das Recht, seine Religion nicht auszuüben sowie keine Religion zu haben, ist von unserer Verfassung geschützt. Sicht-

barkeit religiöser Pluralität in der eigenen Organisation kann zu ihrer Akzeptanz und Wertschätzung beitragen, wenn sie richtig begleitet wird. Das bedeutet nicht, dass diese Sichtbarkeit auch zwingend explizit thematisiert werden muss. Wenn zum Beispiel eine muslimische Arbeitnehmerin ein Kopftuch trägt, bedarf dies, solange es nicht zu Konflikten kommt, keiner besonderen Erwähnung – so lässt sich eher die Normalität und Selbstverständlichkeit dieser individuellen religiösen Entscheidung vermitteln. Weil Religiosität nicht immer sichtbar und eine Offenlegung der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft nicht in jedem Fall erwünscht ist, empfiehlt sich hier ein ähnliches Vorgehen wie bei der Diversitätsdimension Queer: „keinerlei Zwang zum Outing“, aber wenn dies jemand für sich wünscht, gilt es, „Toleranz, Akzeptanz, Empathie und Wertschätzung“ zu transportieren.⁷⁰ Nur wenn Arbeitnehmer:innen das Gefühl haben, keinen Aspekt ihrer Identität verstecken zu müssen, kann ein inklusives Arbeitsumfeld entstehen.

Nur wenn Arbeitnehmer:innen das Gefühl haben, keinen Aspekt ihrer Identität verstecken zu müssen, kann ein inklusives Arbeitsumfeld entstehen.

Kompendium der Weltreligionen

Beim Personaldienstleister Randstad Deutschland unterstützt ein Diversity Council die Umsetzung des Leitbildes. Seine Aufgabe ist es, „Ideen des Diversity-Management in die einzelnen Geschäftsbereiche hineinzutragen und deren Umsetzung für eine positive Gesamtatmosphäre im Unternehmen zu unterstützen.“⁷¹ Der Diversity Council hat unter anderem ein Kompendium zu religiöser Vielfalt in Deutschland veröffentlicht, das über die Glaubenspraxis, Alltagsregeln und Feiertage der Weltreligionen informiert. Sowohl die Belegschaft als auch Kundenunternehmen erhalten das Handbuch. Es unterstützt Teams beispielsweise dabei, im betrieblichen Alltag Lösungen für Beschäftigte zu finden,

⁶⁸ Vgl. Moazed 2020.

⁶⁹ Vgl. auch Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016: 13).

⁷⁰ Moazed 2020.

⁷¹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016: 19).

die den Fastenmonat Ramadan einhalten wollen, und befähigt dazu, auch in Kundengesprächen Fragen religiöser Vielfalt zu thematisieren. Zudem ist ein interkultureller Kalender im Intranet hinterlegt. Randstad empfiehlt Kundenunternehmen, Urlaubsanträgen bei religiösen Feiertagen stattzugeben.

Selbstverständlich sollte zudem eine Anlaufstelle vorhanden sein, an die sich Mitarbeiter:innen wenden können, die von Diskriminierung betroffen sind oder die Hilfe bei der Lösung eines Konflikts benötigen. Diskriminierende Handlungen sollten mit klaren Sanktionen belegt sein. Trotzdem kann es gerade bei interreligiösen und interkulturellen Konflikten sinnvoll sein, ein spezielles Gremium mit entsprechender Expertise vorzuschalten.

Kulturmittler:innen im Betrieb

Beim Stahlunternehmen ThyssenKrupp AG werden seit 2002 Mitarbeitende zu Kulturmittler:innen ausgebildet.⁷² Diese Maßnahme ist eine Reaktion auf das zunehmende Misstrauen zwischen Kolleg:innen infolge der Ereignisse des 11. Septembers 2001. Die Kulturmittler:innen sorgen für ein besseres Verständnis untereinander und tragen so dazu bei, bestehende Vorurteile und Vorbehalte in der Belegschaft abzubauen. Zu ihrer Ausbildung gehören unter anderem auch Besuche bei Religionsgemeinschaften. 2007 haben sich die Kulturmittler:innen in einem eigenständigen Verein organisiert, der vom Unternehmen ThyssenKrupp unterstützt wird.

Die Kulturmittler:innen sensibilisieren für die verschiedenen religiösen Bedürfnisse und achten beispielsweise bei der Organisation von Betriebsfeiern auf ein angemessenes Speisenangebot. Bei Konflikten wirken sie als Mediator:innen und helfen dabei, Lösungen für praktische Fragen wie etwa die Organisation von Gebetspausen zu finden. In dieser Rolle sind sie dem Betriebsrat vorgeschaltet, der erst dann tätig wird, wenn es nicht gelingt, eine Einigung zu finden.

72 Vgl. zum Folgenden Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016: 21 f.).

Diskriminierung präventiv begegnen

Im Sinne eines inklusiven Betriebsklimas lohnt es sich, nicht nur kurativ, sondern auch präventiv gegen Diskriminierung vorzugehen. Gemeinsame Workshops können helfen, Mitarbeiter:innen für eigene Vorurteilsstrukturen zu sensibilisieren und ihre interreligiöse Kompetenz zu stärken (Handlungsansatz 2). Hier gilt es, das Führungspersonal aufgrund seiner Steuerungs- und Vorbildfunktion besonders in den Blick zu nehmen. Alle Maßnahmen bedürfen eines ständigen Monitorings, aber vor allem der Einsicht, dass Unternehmenskultur „kein Zufallsprodukt“ ist, sondern von den Akteur:innen im Betrieb gesteuert und gestaltet wird.⁷³ Bei diversitätsorientierten Maßnahmen ist es daher zentral, die Mitarbeiter:innen mitzunehmen, Arbeitsgruppen und Gremien zum Thema einzurichten oder – noch besser – es die Belegschaft selbst tun zu lassen.

Interreligiöses Netzwerk im Weltkonzern

Seit 2001 besteht bei der Ford Motor Company das Ford Interfaith Network (FIN). Das interreligiöse Netzwerk wurde von Mitarbeiter:innen gegründet, die verschiedenen Religionen angehören oder religiös ungebunden sind. Das Unternehmen erkennt das Netzwerk offiziell an, stellt es nach außen beispielsweise auch auf seinen Internetseiten vor. Die Ziele des Netzwerks sind religiöse Inklusion und Verständigung – alle Mitarbeiter:innen sollen sich mit ihrer religiösen Identität im Unternehmen wohlfühlen. Das FIN übernimmt Entwicklungsaufgaben im Bereich religiöser Diversität, trägt zum Zusammenhalt im Unternehmen bei und hilft dem Management, glaubwürdig als attraktiver Arbeitgeber für Menschen unterschiedlicher religiöser Überzeugung aufzutreten.⁷⁴

73 Vgl. Moazedi 2020.

74 Vgl. ebd.

Solche selbst organisierten Netzwerke über religiöse Grenzen hinweg (Handlungsansatz 4) können auch eine weitergehende Strahlkraft entwickeln, wenn sie als Beispiel für erfolgreiche gemeinsame Arbeit wahrgenommen werden (Handlungsansatz 1). Unternehmen können interne Preise ausschreiben oder Challenges ins Leben rufen, um Mitarbeiter:innen dazu zu animieren, eigene Ideen einzubringen und durchzusetzen.

Insbesondere gilt aber der Grundsatz: Es gibt keine Patentrezepte. Eine neue Mentalität lässt sich nicht von heute auf morgen verankern. Das Schmücken mit einem vielversprechenden Label nützt nichts, wenn religiöser Respekt und die Anerkennung von Vielfalt im Unternehmensalltag nicht gelebt und von Führungskräften nicht vorgelebt werden. Diversität muss also auf allen Ebenen gewollt sein und setzt individuelle Lernbereitschaft und Offenheit für Veränderung voraus. Und doch bietet gerade der Arbeitsplatz viele Chancen, sich von Good-Practice-Beispielen inspirieren zu lassen und (inter- oder anti-)religiösen Vorurteilen entgegenzutreten.



Verwendete Literatur

- Allport, Gordon Willard (1954): The nature of prejudice.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2016): Umgang mit religiöser Vielfalt am Arbeitsplatz. Praxisbeispiele aus Unternehmen und Verwaltungen. Online abrufbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_umgang_mit_religioeser_vielfalt_am_arbeitsplatz_20160922.pdf?__blob=publicationFile&v=8
- Barden, Jamie; Maddux, William W.; Petty, Richard E.; Brewer, Marilynn B. (2004): Contextual Moderation of Racial Bias: The Impact of Social Roles on Controlled and Automatically Activated Attitudes.
- Cameron, Lindsay; Rutland, Adam; Brown, Rupert (2007): Promoting children's positive intergroup attitudes towards stigmatized groups: Extended contact and multiple classification skills training. *International Journal of Behavioral Development*, 31, S. 454–466.
- Charta der Vielfalt (Hrsg.) (2017): Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen. Online abrufbar unter https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/Charta_der_Vielfalt-O%CC%88H-2017.pdf
- Christ, Oliver; Schmid, Katharina; Lollitot, Simon; Swart, Hermann; Stolle, Dietlind; Tausch, Nicole; Al Ramiah, Ananthi; Wagner, Ulrich; Vertovec, Steven; Hewstone, Miles (2014): Contextual effect of positive intergroup contact on outgroup prejudice. *Proceedings of the National Academy of Science of the United States of America*, 111 (11).
- Devine, Patricia G.; Vasquez, K. A. (1998). The rocky road to positive intergroup relations. In: Jennifer L. Eberhardt; Susan T. Fiske (Hrsg.): *Confronting racism: The problem and the response*, S. 234–262.
- El-Menouar, Yasemin (2019). Der Islam im Diskurs der Massenmedien in Deutschland. In: Bülent Uçar; Wassilis Kassis (Hrsg.): *Antimuslimischer Rassismus und Islamfeindlichkeit*, S. 169–184.
- Gläser, Mirjam; Christiane Lenhard; Alioune Niang; Götz Nordbruch; Julia Schwieder-Rietdorf (2019) (Hrsg. für ufuq.de): Anregungen für eine diversitätsorientierte Pädagogik im Kontext von Islam in der Grundschule. Online abrufbar unter https://www.ufuq.de/wp-content/uploads/2019/12/20191219_ufuq-de_Anregungen_diversit%C3%A4tsorientierte_P%C3%A4dagogik_Grundschule_web.pdf
- Grunden, Timo (2012): Basislager der Demokratie. Kommunalpolitik und kommunale Demokratie in Gemeinden und Städten. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): *Dossier Lokaljournalismus*. Online abrufbar unter <https://www.bpb.de/gesellschaft/medien-und-sport/lokaljournalismus/151125/basislager-der-demokratie>
- Hafez, Kai; Schmidt, Sabrina (2015): Die Wahrnehmung des Islam in Deutschland. Online abrufbar unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/die-wahrnehmung-des-islams-in-deutschland-2>

- Jahn, Sarah J. (2019): Fit in religiöser Vielfalt? Differenzsensible Erwachsenenbildung in der kommunalen Verwaltung. In: Oberlechner, Manfred; Gmainer-Pranzl, Franz; Koch, Anne (Hrsg.): Religion bildet. Diversität, Pluralität, Säkularität in der Wissensgesellschaft, S. 253–270.
- Jahn, Sarah; Wevelsiep, Lisa (Hrsg.) (2020): Religion unterbringen: Regulierung kultureller und religiöser Vielfalt in Flüchtlingsheimen. Online abrufbar unter <https://omp.ub.rub.de/index.php/RUB/catalog/view/145/122/737-1>
- Karakaya, Erdogan; Zinsmeister, Stefan (Hrsg. im Auftrag der Eugen-Biser-Stiftung) (2018): Brückenbauer in Bayern. Bedarfsfeststellung zu einer kommunalen Beratung zu islambezogenen Themen. Online abrufbar unter http://www.islamberatung-bayern.de/content/6-analysen-und-studien/bedarfsanalyse_brueckenbauer-in-bayern.pdf
- Karis, Tim (2020): Mediale Darstellung und Repräsentation religiöser Minderheiten. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Dossier „Religiöse Vielfalt. Wege zu einer gleichberechtigten Teilhabe“. Online abrufbar unter <https://heimatkunde.boell.de/de/2020/12/17/mediale-darstellung-und-repraesentation-religioeser-minderheiten>
- Klie, Anna Wiebke (2020): Zur (religiösen) Pluralität von Migrantenselbstorganisationen in NRW: Bestandsaufnahme und politische Regulierungsszenarien. In: Jahn, Sarah; Stander-Dulisch, Judith (Hrsg.): Vielfalt der Religionen. Ein Praxishandbuch zur Regulierung von religiöser Pluralität in Nordrhein-Westfalen, S. 256–277.
- Kommunaler Qualitätszirkel zur Integrationspolitik (Hrsg.) (2012): Umgang mit religiöser Vielfalt – Handreichungen für die kommunale Praxis. Online abrufbar unter <https://www.saarbruecken.de/media/download-532af3ca81367>
- Körs, Anna (2018a): Lokale Governance religiöser Diversität. Akteure, Felder, Formen und Wirkungen am Fallbeispiel Hamburg. Online abrufbar unter <https://www.bpb.de/apuz/272107/lokale-governance-religioeser-diversitaet-akteure-felder-formen-und-wirkungen-am-fallbeispiel-hamburg?p=0>
- Körs, Anna (2018b): How Religious Communities Respond to Religious Diversity. From Interreligious Dialogue to Interreligious Relations, Contacts, and Networks. In: Religious Diversity and Education in Europe, vol. 36, S. 23–54.
- Körs, Anna (2020): Interreligiöser Dialog: Erfolgsentwicklung oder Übergangsphänomen? In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Dossier „Religiöse Vielfalt. Wege zu einer gleichberechtigten Teilhabe“. Online abrufbar unter <https://heimatkunde.boell.de/de/2020/12/17/interreligioeser-dialog-erfolgsentwicklung-oder-uebergangspaenomen>
- Körs, Anna; Nagel, Alexander-Kenneth (2018): Local ‘formulas of peace’: Religious diversity and state-interfaith governance in Germany.
- Moazedi, Maryam Laura (2020): Das diffuse Unbehagen mit Religion in Unternehmen reformuliert. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Dossier „Religiöse Vielfalt. Wege zu einer gleichberechtigten Teilhabe“. Online abrufbar unter <https://heimatkunde.boell.de/de/2020/12/17/das-diffuse-unbehagen-mit-religion-unternehmen-reformuliert>
- Möhring, Wiebke (2011): Lokaljournalismus. Grundlegende Merkmale und Kennzeichen. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Dossier Lokaljournalismus. Online abrufbar unter <https://www.bpb.de/gesellschaft/medien-und-sport/lokaljournalismus/150756/einfuehrung-lokaljournalismus>
- Nagel, Alexander K.; El-Menouar, Yasemin (2017): Engagement für Geflüchtete – eine Sache des Glaubens? Die Rolle der Religion für die Flüchtlingshilfe. Online abrufbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/51_Religionsmonitor/BSt_ReligionsmonitorFluechtlingshilfe_3_2017_web.pdf

Perabo, Timon (2018): Musliminnen und Muslime in ländlichen Räumen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Wie kann Verwaltung neue Aufgaben gut meistern? Online abrufbar unter https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf/2018-11/Musliminnen-und-Muslime-in-l%C3%A4ndlichen-R%C3%A4umen_PDF.pdf

Pickel, Gert (2012): Bedrohungsgefühle versus vertrauensbildende Kontakte – Religiöser Pluralismus, religiöses Sozialkapital und soziokulturelle Integration. In: Pollack, Detlef; Tucci, Ingrid; Ziebertz, Hans-Georg (Hrsg.): Religiöser Pluralismus im Fokus quantitativer Religionsforschung.

Pickel, Gert (2019): Weltanschauliche Vielfalt und Demokratie. Wie sich religiöse Vielfalt auf die politische Kultur auswirkt. Online abrufbar unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/weltanschauliche-vielfalt-und-demokratie>

Pollack, Detlef (2014): Das Verhältnis zu den Muslimen. In: Pollack, Detlef; Müller, Olaf; Rosta, Gergely; Friedrichs, Nils; Yendell, Alexander: Grenzen der Toleranz. Veröffentlichungen der Sektion Religionssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie.

Stiftung SPI (Hrsg.) (2012): Vorurteilsbezogene Konflikte und vorurteilsmotivierte Gewalt an Berliner Schulen. Online abrufbar unter <https://mbt-berlin.de/mbt/publikationen/Broschueren/4-Schulanalyse.pdf>

Stolle, Dietlind; Soroka, Stuart Neil; Johnston, Richard (2008): When does diversity erode trust? Neighborhood diversity, interpersonal trust and the mediating effect of social interactions. *Political Studies*, 56 (1), S. 57–75.

Tanyılmaz, Tugba; Greve, Edwin (2018): Vielfalt intersektional verstehen. Ein Wegweiser für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Online abrufbar unter <https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2018/01/vielfalt-intersektional-verstehen-barrierefrei.pdf>

Tropp, Linda R.; Mazziotta, Agostino; Wright, Stephen C. (2017): Recent Developments in Intergroup Contact Research: Affective Processes, Group Status, and Contact Valence, S. 463 f.

ufuq.de (Hrsg.): Religiosität – Ressource und Herausforderung für die politische Bildung. Online abrufbar unter https://www.ufuq.de/Faltblatt_Religiositaet.pdf

Wolter, Berit (2017): Let's Party – Umgang mit religiösen Festen. Anregungen für eine diskriminierungssensible Praxis. In: Vielfalt – das Bildungsmagazin. Online abrufbar unter <https://integrationsagentur-awo.de/files/74/2017-bildungsmagazin-winter.pdf>

Yogeeswaran, Kumar; Devos, Thierry; Nash, Kyle (2017): Understanding the Nature, Measurement, and Utility of Implicit Intergroup Biases.



Die Autorin

Lucie Kretschmer promoviert an der Humboldt-Universität zu Berlin zu muslimischen Forderungen vor dem Bundesverfassungsgericht und ist Stipendiatin der Heinrich-Böll-Stiftung. Beim Progressiven Zentrum arbeitet sie als Visiting Fellow im Programmbe-
reich Zukunft der Demokratie zu den Themen Reli-
gionspolitik und gesellschaftliche Pluralität. Zuvor
arbeitete Lucie Kretschmer als Geschäftsführerin im
Bereich Internationale Beziehungen sowie als Stif-
tungsmanagerin.

Das Progressive Zentrum

Das Progressive Zentrum ist ein unabhängiger und gemeinnütziger Think-Tank mit dem Ziel, neue Netzwerke progressiver Akteur:innen unterschiedlicher Herkunft zu stiften und eine tatkräftige Politik für den ökonomischen und gesellschaftlichen Fortschritt zu fördern. Dabei bezieht das Progressive Zentrum besonders junge Vordenker:innen und Entscheidungsträger:innen aus Deutschland und Europa in die Debatten ein. Die Themenschwerpunkte liegen entlang der drei Programmbereiche „Zukunft der Demokratie“, „Strukturwandel“ sowie „Internationaler Dialog“ mit einem besonderen Fokus auf die europäische Integration und transatlantische Partnerschaft. Die Organisation hat ihren Sitz in Berlin und wirkt darüber hinaus in vielen Ländern Europas sowie in den USA.

Bertelsmann Stiftung

Die Bertelsmann Stiftung setzt sich dafür ein, dass alle am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Ziel ist es Bildung zu verbessern, Demokratie zu gestalten, Gesellschaft zu entwickeln, Gesundheit zu aktivieren, Kultur zu leben und Wirtschaft zu stärken. Dabei arbeitet die Stiftung operativ: Projekte konzipiert sie und setzt sie selbstständig um. Chancengerechtigkeit und Toleranz bilden die Basis unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens. Die Bertelsmann Stiftung fördert kulturelle Vielfalt, interkulturelle Verständigung und setzt sich ein für ein lebendiges und friedliches Zusammenleben in unserem Land, insbesondere direkt vor Ort in den Kommunen.

Impressum

© Bertelsmann Stiftung und
Das Progressive Zentrum e. V.
Mai 2021

Bertelsmann Stiftung

Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
www.bertelsmann-stiftung.de

Das Progressive Zentrum e. V.

Werftstraße 3
10557 Berlin
Telefon +49 30 39405545
www.progressives-zentrum.org

Verantwortlich

Dr. Yasemin El-Menouar

Autorin

Lucie Kretschmer

Unter Mitarbeit von

Gesine Bonnet
Paul Jürgensen

Lektorat

Gesine Bonnet

Korrektorat

Hartmut Breckenkamp

Grafikdesign

Nicole Meyerholz, Bielefeld

Bildnachweise

Titel © Pixelbuddha – Freepik.com/
macrovector – stock.adobe.com
Seite 15 © Rawpixel.com – stock.
adobe.com
Seite 33 © pingpao – stock.adobe.com
Seite 37 © Capital Headshots Berlin

BSt ID-1177

DOI 10.11586/2020046

Literaturtipps

Gesellschaftlicher Zusammenhalt



Gesellschaftlicher Zusammenhalt in Deutschland 2020

Religionsmonitor

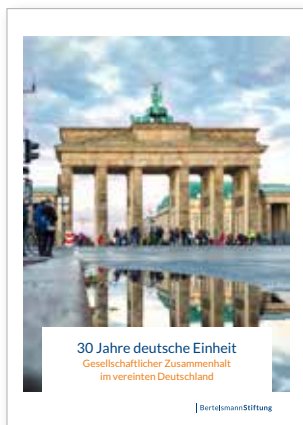


Die Corona-Krise und Strategien der Bewältigung

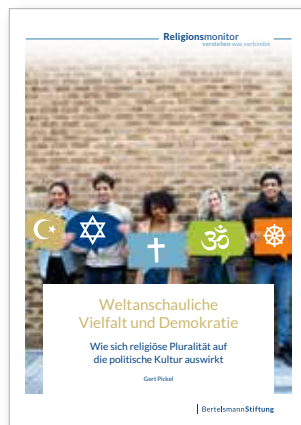
Wertebildung



Wertebildung im Jugendfußball – Ein Handbuch für Trainer



30 Jahre deutsche Einheit



Weltanschauliche Vielfalt und Demokratie



Werte lernen und leben



Wenn Sie mehr über unsere Arbeit erfahren möchten und wir Sie regelmäßig über neue Projekte, Veröffentlichungen und Veranstaltungshinweise informieren sollen, bitten wir Sie, den nebenstehenden QR-Code oder den Link zu verwenden.

<http://b-sti.org/lebendigewerte>

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0

Dr. Yasemin El-Menouar
Senior Expert
Programm Lebendige Werte
Telefon +49 5241 81-81524
yasemin.el-menouar@bertelsmann-stiftung.de

Das Progressive Zentrum e. V.
Werftstraße 3
10557 Berlin
Telefon +49 30 40054255

Paul Jürgensen
Project Manager
Programmbereich Zukunft der Demokratie
Telefon +49 30 39405545
paul.juergensen@progressives-zentrum.org

www.bertelsmann-stiftung.de



| BertelsmannStiftung