

#Dossier

Diversität:

Pradeepa Anton_Christian Eckert_
Gaby Finger_Dorothee Mahr_Thomas
Rentsch_ Daniel Zindel_Evi Zumsteg_



Thomas Giger, Jahrgang 1964, ist in Disentis/Mustér im Bündner Oberland aufgewachsen. Er absolvierte seine Ausbildung zum Grafiker an der Hochschule für Kunst und Design in Luzern. Er lebt mit seiner Frau Gabriela und ihren Kindern in Seewis im Prättigau. Seine Leidenschaft gilt der Malerei. Sein Atelier befindet sich im Karlihof in Malans. Seit mehr als 20 Jahren führt er zusammen mit seiner Frau das Grafikatelier Sechstageswerk.
www.sechstageswerk.ch

Diversity – ein Ansatz zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Vielfalt

Dorothee Mahr
Dipl. Sozialpädagogin FH
Dozentin HFS Zizers

Das Diversity-Konzept hat seinen Ursprung unter anderem in der Bürgerrechtsbewegung. Verschiedene Strömungen setzten sich in den 1960er Jahren in den Vereinten Nationen gegen Diskriminierung ein und forderten Chancengleichheit. In den 1990er Jahren fasste der Gedanke in Deutschland Fuss.

Im wirtschaftlichen Bereich versucht man mit dem Diversity Management, die menschliche Vielfalt in einem Unternehmen bewusst zu nutzen. Hier geht es eher um effiziente Nutzung des Humankapitals. In der Pädagogik liegt dagegen der Fokus mehr auf der Überwindung von Diskriminierung und sozialer Ungleichheit auf Grund von Unterschiedlichkeiten, die mit einem Machtgefälle einhergehen.

Diversitätskonzepte gehen davon aus, dass Menschen unterschiedlich sind. Zwischen uns lassen sich sogenannte Differenzlinien ausmachen: soziale und kulturelle Herkunft, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, physische und psychische Verfassung, Weltanschauung und Religion sind primäre Differenzlinien. Sekundäre Differenzlinien sind zum Beispiel Familienstand und Vertragsstatus.

Das Problem dieser Differenzlinien (Unterschiede zwischen Menschen) ist nicht, dass es sie gibt, sondern dass sie häufig hierarchisch funktionieren. Problematisch

ist es nicht, dass es schwarze und weiße Menschen gibt, sondern dass weiße Menschen häufig als Norm gelten und schwarze Menschen als Abweichung. Mit dem Diskriminierungsmodell (nach Schmidt) lässt sich der Mechanismus gut erklären. Die Kurzform des Modells lautet:

Differenzierung + Macht ermöglicht → Diskriminierung

Differenzierungen (Einteilungen z.B. in schwarz/weiß) gekoppelt mit Macht (z.B. Privilegien der Weissen, historische und gesellschaftliche Prozesse) führen auf der einen Seite zu zahlreichen Privilegien und Vergünstigungen (bei Weissen) und auf der anderen Seite zu zahlreichen Problemlagen und Benachteiligungen (bei Schwarzen).

Diversity-Ansätze setzen sich deshalb dafür ein, dass Differenzierungen (schwarz/weiß; Mann/Frau; Alt/Jung etc.) nicht durch Hierarchisierungsprozesse (besser/schlechter) zu Diskriminierung und Benachteiligung führen. Vielmehr fordern sie, dass Unterschiede als NORMAL anerkannt werden. Diversität (z.B. schwarz oder weiß zu sein) ist normal und darf nicht zu Ungleichbehandlungen führen.

Diversity-Konzepte berücksichtigen Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen. Diversität soll dabei weder glori-

fiziert noch verschwiegen noch eingeebnet werden. Sie soll vielmehr anerkannt werden. Der Weg zur Anerkennung des anderen ist jedoch häufig gepflastert mit Vorurteilen und Stereotypen und dem Unwillen, einmal erworbene Privilegien zugunsten einer umfassenderen Gerechtigkeit loszulassen. Diversity-Ansätze wollen hier sensibilisieren.

Die Reflexion über Diversity kann uns dabei helfen, gewohnte Denkmuster und Verhaltensfallen bezüglich Andersartigkeit und Gemeinsamkeit zu erkennen und einer höheren sozialen Gerechtigkeit den Weg zu ebnet. Konzepte wie der Anti-Bias-Ansatz als Grundlage für eine vorurteilsreflektierte Pädagogik bzw. die Pädagogik der Vielfalt nach Annedore Prengel bieten hier interessante Ansätze für die Sozialpädagogik. Soziale Arbeit, verstanden als Hilfe zur Lebensbewältigung im Horizont sozialer Gerechtigkeit (Böhnisch) und das Ziel von Diversity (Abbau von Diskriminierung und Förderung von Chancengleichheit) ergänzen sich von daher in einem guten Rahmen.



Geistlicher Umgang mit Diversität

Daniel Zindel
Gesamtleiter und Theologischer Leiter
der Stiftung Gott hilft

Letzthin gestalteten meine Frau und ich ein Eheseminar. Am Anfang gab es eine Vorstellungsrunde. Ich begann, Paare in Alter, Herkunft und berufliche Tätigkeiten einzuteilen. Wir machen das automatisch und notieren innerlich die Gemeinsamkeiten mit und die Unterschiedlichkeiten von Menschen, mit denen wir es zu tun haben. Diese Differenzierungen ermöglichen uns einen ersten Überblick. Aber Hand aufs Herz, wir gehen manchmal noch einen Schritt weiter: Wir machen damit soziale Positionierungen und weisen den Leuten um uns auch einen Status zu. Im Seminar passierte dann Folgendes: Jemand stellte sich mit schneidiger Stimme als Oberst im Generalstab vor. «Achtung Militär», ging es mir durch den Kopf und ich merkte, wie ich infolge meiner schlechten Erfahrungen in der Schweizer Armee innerlich mit dieser Einteilung zugleich eine Herabstufung meines Gegenübers vornahm. So ticken wir: Wir teilen Menschen entlang verschiedener Differenzlinien ein. Alt – Jung, links – rechts, homo – hetero, gläubig – agnostisch. Dann idealisieren wir vielleicht einzelne Menschen, laufen Gefahr, andere abzuwerten oder je nach Machtposition, die wir haben, sie gar zu benachteiligen. Der gute Umgang mit Diversität will gelernt sein.

Dunkle Kapitel der Kirchengeschichte

Ich schreibe als christlicher Theologe. Mir steht dabei vor Augen, dass sich die christliche Kirche oft im guten Umgang mit Diversität schwer tat, ja kläglich versagte. Dies betrifft die meisten Religionen. Sie stehen nämlich vor der grossen Herausforderung, das, was sie als Wahrheit erachten, klar zu vertreten und Position zu beziehen und zugleich die Vielfalt des Lebens und die Andersartigkeit der Menschen – auch in Bezug auf den Glauben – zu respektieren, wert zu schätzen und jeglicher Diskriminierung vorzubeugen.

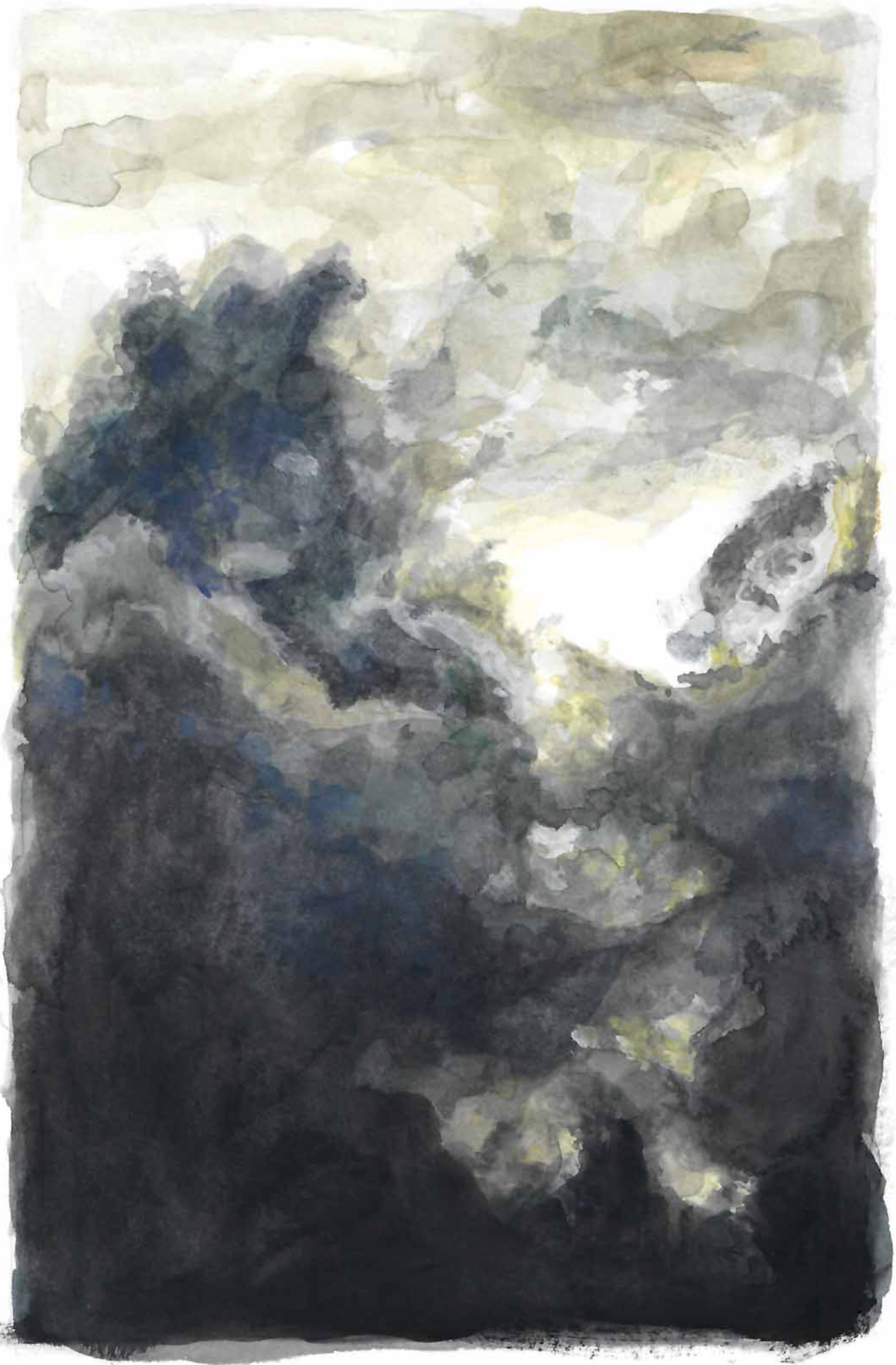
Die Kirche diskriminierte und kriminalisierte von der gängigen Norm abweichende Menschen vor allem dann, wenn sie reich wurde, die gesellschaftliche Mehrheit errang oder sich mit dem Staat ins gleiche Bett legte. Sie agierte dann nicht aus der Macht der Liebe heraus, sondern handelte in der Liebe zur Macht und nannte Andersdenkende Ketzer. Statt des Feuers des Heiligen Geistes brannten Scheiterhaufen. Jede Konfession kennt solche düsteren Kapitel, wo anstelle der Integration die Inquisition herrschte und statt Partizipation Prozesse stattfanden. Historisch gesehen brauchte die Kirche im 17./18. Jahrhundert von der Aufklärung her einen gehörigen Tritt in den Hintern, bis sie ihr ureigenstes Anliegen, nämlich den fairen Umgang mit Unterschiedlichkeiten, neu entdeckte.

Diversität in der Bibel

«Gott schuf den Menschen als sein Bild, als Bild Gottes schuf er ihn». Diese Stelle handelt von der Gottesebenbildlichkeit des Menschen. Eingebettet in die Vielfalt der Schöpfung ist jeder Mensch auf Gott hin geschaffen. Die Gottesebenbildlichkeit war Grundlage des Gleichheitsprinzips, dass jeder Mensch mit einer unendlichen Würde ausgestattet ist. Denker der Aufklärung wie zum Beispiel John Locke beriefen sich explizit auf diese Stelle.

Jesus hat diese Haltung, jeden Menschen als Abbild Gottes zu sehen, vorgelebt. Wenn wir in den Evangelien lesen, fällt uns auf, mit welcher unglaublich verschiedenen Menschen Jesus umgegangen ist: Erwachsene – Kinder, Juden – Römer, Gesunde – Kranke, Reiche – Arme, gesellschaftlich Integrierte und Aussätzige. Für Jesus war und ist jeder Mensch ein einzigartiges, wunderbares Geschöpf Gottes, das zugleich in seiner Zerbrechlichkeit für sein erlösendes und heilendes Handeln bedürftig ist. Alle haben Platz in seinem Herzen. Die physisch, psychisch und moralisch Angeschlagenen am meisten.

Wenn wir die Zusammensetzung seines Jüngerteams anschauen, fällt uns auf, wie er es für die damalige Zeit sehr heterogen zusammengesetzt hatte.



Die Kirche ist auf Einheit in Vielfalt angelegt

Über die Geburtsstunde der Kirche heisst es: «Parter und Meder und Elamiter, Bewohner von Mesopotamien, von Judäa und Kapadokien, von Pontus und der Provinz Asia, von Phrygien und Pamphylien, von Ägypten und dem kyrenischen Libyen, in der Stadt weilende Römer, Juden und Proselyten, Kreter und Araber – wir alle hören sie in unseren Sprachen von den grossen Taten Gottes reden.»¹ Eine Szene wie in einem Wimmelbuch: An Pfingsten schafft es der Geist Jesu, dass jeder und jede in diesem diversen Völkergemisch in seiner Muttersprache, also

in seiner Einzigartigkeit und Einmaligkeit, Gott vernimmt. Die Kirche ist von allem Anfang an auf Einheit in der Vielfalt angelegt. Diversität zu leben und zusammen das Zusammenleben und -arbeiten zu meistern, ist immer eine grosse Gabe und mindestens eine so grosse Aufgabe. Schon bald droht die junge Kirche am Konflikt, der sich zwischen jüdisch und heidnisch geprägten Christen entzündet, aufgerieben zu werden. Es braucht eine grosse Kraftanstrengung der ersten christlichen Generation mit dem Apostelkonzil, mit geeinter Kraft Vielfalt zuzulassen. Neben sehr viel Kommunikation brauchte es auch hier die Kraft des Heiligen Geistes.

Auch für Paulus gibt es die Realität der damaligen gesellschaftlichen, geschlechtlichen und ethnischen Unterschiedlichkeiten und Differenzierungen. Er griff zum Beispiel die Sklaverei nicht frontal an. Aber in der

Gemeinschaft vor und mit Jesus, dem Christus, sind diese Unterschiedlichkeiten aufgehoben: «Da ist weder Jude noch Grieche, da ist weder Sklave noch Freier, da ist nicht Mann und Frau. Denn ihr seid alle eins in Christus Jesus.»²

Eine Anekdote aus der Apartheidszeit

Ich erinnere mich, wie mein Professor für Neues Testament, Markus Barth, uns einmal nach den Semesterferien voller Freunde von seiner Vorlesungstour an südafrikanischen Unis erzählte. Damals war das Land tief von der Rassentrennung geprägt. Er hätte, sagte er schelmisch, in diesem Apartheidsstaat ausschliesslich über folgende Stelle aus dem Epheserbrief seine Vorlesungen gehalten: «Denn er (Christus) ist unser Friede, er hat aus den beiden eins gemacht und die Wand der Feindschaft, die uns trennte, niedergelassen durch sein Leben und sein Sterben.»³ Christus hätte das Potential, Unterschiedlichkeiten auszuhalten, diskriminierende Mauern einzureissen und dabei Frieden zu schaffen.

Urmenschliche Widersprüche

«Wir halten diese Wahrheiten für ausgemacht, dass alle Menschen gleich erschaffen worden, dass sie von ihrem Schöpfer mit gewissen unveräusserlichen Rechten begabt worden, worunter sind Leben, Freiheit und das Bestreben nach Glück.» Damit beginnt die Präambel der amerikanischen Unabhängigkeitserklärung - eine Art Vorläuferin der allgemeinen Menschenrechte. Die Unabhängigkeitserklärung atmet einerseits den Geist der religiösen Überzeugungen der Siedler. Viele waren «Dissenter», eine Art Rebellen. Diese Vertreter einer Minderheit hatten sich von der allgemeinen Glaubensüberzeugung der Amtskirchen losgesagt. Viele dieser Kolonisten hatten auch in jungen Jahren ab etwa 1740 die erste Große Erweckungsbewegung miterlebt. Die Prediger dieses geistlichen und geistigen Aufbruchs – zum Beispiel Jonathan Edwards und George Whitefield – hatten ihnen erstmals ein Zusammengehörigkeitsgefühl vermittelt, das ethnische, soziale und konfessionelle Grenzen überwand.⁴ Diese spirituellen Überzeugungen gingen andererseits Hand in Hand mit der Übernahme von liberalen Staatstheorien



wie zum Beispiel John Lockes, die sie übernommen hatten. Dass mit dieser «christlichen» und «liberalen» Grundhaltung gleichzeitig äusserst grausam gegen die indigenen Völker Amerikas vorgegangen wurde und mit der Unabhängigkeitserklärung die Sklaverei nicht abgeschafft wurde, zeigt unsere urmenschlichen Widersprüchlichkeiten, trotz Christentum und Aufklärung.

Anerkennung von Unterschiedlichkeit

Wie könnte ein christlicher Ansatz im Umgang mit Diversität aussehen? Man könnte versucht sein, Differenzierungen generell unter Verdacht zu stellen so im Sinne: Wer differenziert, diskriminiert. Darum wehret den Anfängen und lasst uns die Unterschiedlichkeiten verwischen. Tatsächlich gibt es Bestrebungen, «natürliche» Unterschiede, wie zum Beispiel das biologische Geschlecht, aufzulösen. Geschlecht wird dann im Sinne von «Gender» lediglich als soziales Konstrukt betrachtet. Das ist es auch, aber nicht nur! Wir werden unserem Menschsein nur gerecht, wenn wir ethnische, physische, religiöse, sexuelle oder altersspezifische Unterschiedlichkeiten ernst nehmen und sie nicht einebnen. Denn dann besteht die Gefahr, Diversität in ihrem (berechtigten) Anliegen zu überdehnen und damit ins Gegenteil zu drehen und ideologisch zu überfrachten.

«Richtet nicht»⁵

So wie in der Macht die Tendenz liegt, sie zu missbrauchen, ist in jeder Einteilung von Menschen die Versuchung angelegt, diese Unterschiedlichkeiten in ein Gefälle von besser und schlechter zu bringen. Mann – Frau, Christ – Moslem, konservativ – progressiv, hetero – homosexuell... Sich zu überheben und andere zu unterwerfen, ist eine menschliche Urversuchung. «Achtung Militär! Gerade auf dem Gebiet des Ethisch-Religiösen kommt das häufig vor: Jesus erzählt ein abstossendes Beispiel eines solchen Hierarchisierungs- und Diskriminierungsprozesses, wenn er einen Pharisäer und einen Zolleinnehmer beschreibt, wie sie ihr Gebet praktizieren: «Gott, ich danke dir, dass ich nicht wie die anderen Menschen bin, wie Räuber, Betrüger, Ehebrecher oder wie dieser Zöllner.» Besagter Zöllner stand abseits und betete: «Gott, sei mir Sünder gnädig!»⁶

Der Verzicht, selbst nicht zu urteilen und das Richten Gott zu überlassen, bewahrt

uns vor ungunstigen Hierarchisierungsprozessen. Denn der Mensch sieht nur, «was vor Augen ist».⁷ Gott allein sieht das Herz an. Er kennt die Tiefenschichten unserer Persönlichkeit. Er ist mit unseren tiefsten Motiven, Ängsten, Verletzungen und Sehnsüchten vertraut. Richtet nicht: Ein letztes Urteil steht mir nicht zu, ich überlasse das Gott. Ich weiss es letztlich nicht.

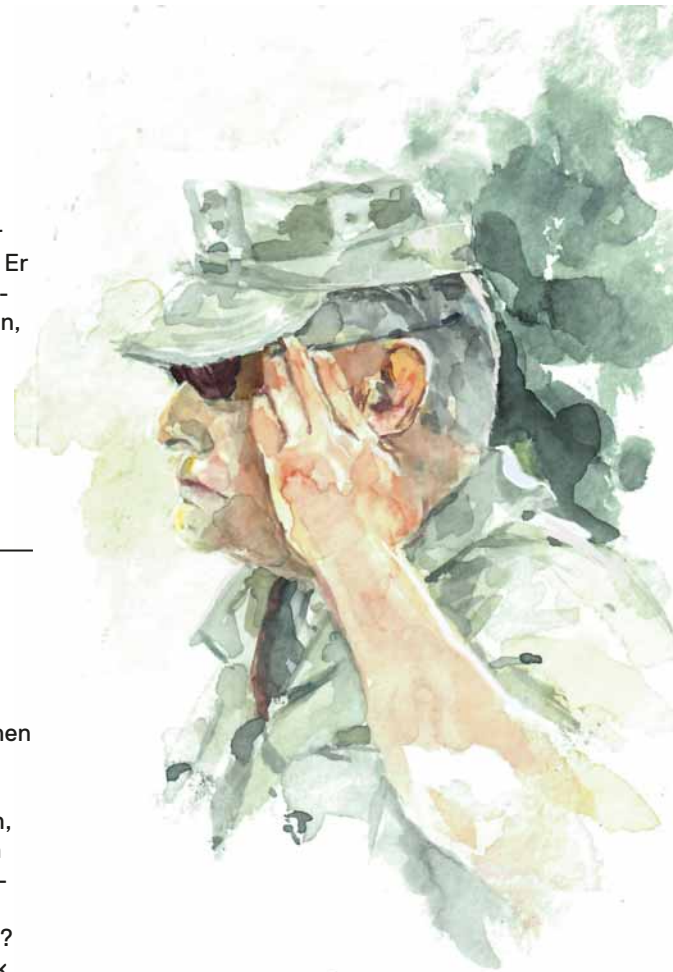
Ringen um eine christliche Ethik

Wenn wir die Vielfalt des Lebens anerkennen und unsere Unterschiedlichkeiten («Heterogenität») als gute Gabe des Lebens anschauen, wenn weiter darauf verzichten, zu richten, entbinden uns diese Haltungen nicht von den grundlegenden Fragen: Welche Leitlinien erkennen wir von Gott her als wegweisend für ein gelingendes Leben? Wie sieht eine von Christus geprägte Ethik und Lebensführung aus? Ich persönlich möchte z.B. die Ehe auf die Treuebeziehung zwischen Mann und Frau beschränken und stehe dem Konzept der «offenen Ehe» oder der «Ehe für alle» kritisch gegenüber. Ich bin mir dabei bewusst, dass andere Christinnen und Christen ganz andere Positionen vertreten.

Welches sind unsere wichtigsten Erziehungsziele für die nächste Generation? Welche Haltungen und Handlungen gefährden das Leben? – die Bibel würde dafür das Wort «Sünde» brauchen. Jede Generation stellt sich diese Fragen neu und gibt darauf unterschiedliche Antworten. Wir müssen diese Differenzen aushalten und können sie argumentativ auf Augenhöhe austragen. Dabei irritiert und schmerzt es uns vielleicht, dass wir uns nicht finden. Wenn wir aufhören, unsere Überzeugungen zu vertreten und nach unserer Wahrheit zu ringen, wird unser Leben beliebig und belanglos. Diese persönliche Wahrheit sollen wir in Liebe festhalten.⁸

Einmaligkeit als Geschöpf Gottes

Diversity zielt auf die Anerkennung und Wertschätzung aller Menschen, unabhängig von ihrer sozialen oder ethnischen Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Weltanschauung, ihrem Lebensalter etc. Dieser Ansatz dient nicht nur dem sozialen Frieden, sondern ist Ausdruck der Menschenliebe. Der «Diversity-Ansatz»



macht uns sensibel nicht nur dafür, wie wir in Bezug auf Differenzierungen ticken, sondern ob oder wie wir diese Differenzlinien allenfalls (miss)brauchen.

Eine mögliche Schwäche des Ansatzes sehe ich darin, dass wir versucht sind, Menschen ausschliesslich mit der «Diversitätsbrille von Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiedlichkeiten» zu sehen: Was ist gleich? Was ist anders? Eine einseitige Fokussierung auf Differenzlinien hat die Wirkung von Scheuklappen. Wir sind dann versucht, den Menschen in seiner Einmaligkeit und Individualität aus den Augen zu verlieren. «Wer Menschen auf einzelne Merkmale reduziert, greift deren individuelle Identität an,»⁹ sagte der Theologe Wolfgang Huber an einer Diversity-Konferenz. Ich, Daniel Zindel, bin ein alter, weisser Mann, ja, und doch bin ich unendlich viel mehr!

Hinter dem Geheimnis der Gottebenbildlichkeit steht eben nicht nur das Gleichheitsprinzip für uns Menschen, sondern unsere originelle Einmaligkeit als Geschöpf Gottes, die sich in kein Schema stereotyper Differenzlinien pressen lässt.

Quellen:

¹ Apostelgeschichte 2,9–11

² Galater 3,28

³ Epheser 2,14

⁴ Wikipedia «Unabhängigkeitserklärung der Vereinigten Staaten»; Abruf 2. 9. 2020

⁵ Matthäus 7,1

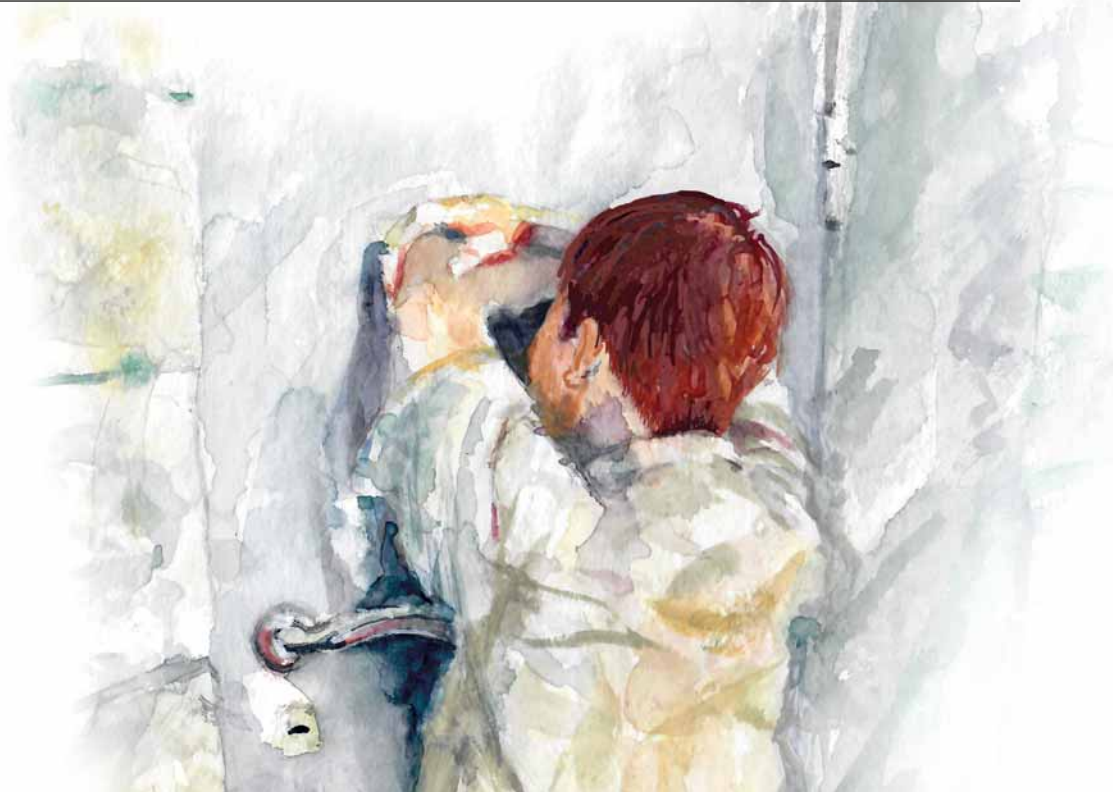
⁶ Lukas 18,9–14

⁷ 1. Samuel 16,6

⁸ Epheser 1

⁹ Der Tagesspiegel, 16.11.2017

Hinhören und sich betroffen fühlen



Evi Zumsteg
Dozentin & Leiterin WG Steinbock
HFS Zizers

Ich sitze in einem vom Gesundheitsamt Graubünden lancierten Anlass mit dem Titel «Queers und ihr Coming out». Was versteht man unter «Queers»? Queer ist ein Fremdwort aus der englischen Sprache und bezeichnet als Adjektiv Dinge, Handlungen oder Personen, die durch oder als Ausdruck einer sexuellen oder geschlechtlichen Identität von der gesellschaftlichen Cis-Heteronormativität abweichen.¹

Ziel der Veranstaltung ist, dass Menschen, die nicht heterosexuell empfinden, auf sich aufmerksam machen, so dass Verständnis, eine offene Kommunikation, Zuhören und Austausch zwischen den Besucherinnen und Besuchern geschehen kann. In einem öffentlichen Café in Landquart wurde ein Teil abgegrenzt für die Besucherinnen und Besucher dieses Anlasses.

Das Thema hat mich angesprochen, da ich an der HFS das Modul «Sexualpädagogik» unterrichte wie auch Autobiografie. In der Ausschreibung stand, dass Menschen aus ihrem Leben erzählen, ihrem Aufwachsen, ihrem Entdecken der eigenen Sexualität, welche nicht der Mehrheit entspricht, ihren damit verbundenen Ängsten und dem schliesslich gelungenen «Coming-out» - sich zu zeigen, zu sich und der eigenen Neigung zu stehen.

Ich fühle mich fremd, leicht verunsichert. Es sind ca. 20 Personen anwesend, von denen sich die meisten zu kennen scheinen. Frau und Mann stellt sich gegenseitig

freundlich vor, das erste Getränk wird von den Organisatoren (dem Sozialwerk LGBT Schweiz und what ever Graubünden) spendiert. Der Anlass beginnt mit drei Lebensgeschichten von betroffenen Frauen und Männern.

Die Angst, nicht dazu zu gehören

Bei allen drei Menschen mit einer homosexuellen Orientierung (zwei Frauen, ein Mann) berührt mich ihr Erleben von Ausgrenzung, ihre Angst, sich der Familie, Freunden, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu offenbaren. Alle tauschen sich zuerst mit Freundinnen oder Freunden aus – erst dann fassen sie den Mut, sich bei ihren Eltern zu outen, sich zu ihrer sexuellen Orientierung zu bekennen. In allen drei Lebensgeschichten sind die Themen Angst, Unsicherheit, nicht dazu zu gehören, anders zu sein, ausgeschlossen zu werden zentral. Erst wenn sie sich öffnen und zu sich selber stehen und dabei Akzeptanz und Liebe spüren, wachsen das Selbstvertrauen und das Selbstbewusstsein, sich zur eigenen Orientierung zu bekennen. Und doch bezeugen alle drei, dass das Coming-out ein lebenslanger Prozess bleibt, verbunden mit Unsicherheit und der Überwindung der eigenen Ängste.

Eine junge Frau erzählt, dass es für sie sehr wichtig war und ist, in der «Community» der LGBT-Bewegung² aufgenommen zu sein, dazu zu gehören und das eigene Erleben mit allen Freuden und Enttäuschungen teilen zu dürfen. Alle Betroffenen erwähnen Familienfeste, an welchen immer wieder die Fragen nach heterosexueller Partnerschaft gestellt werden – und in ihnen Angst, Einsamkeit und offene Fragen grösser und grösser wurden.

Nach meiner anfänglichen Unsicherheit kann ich tiefenentspannt zuhören, mich berühren lassen, innerlich Anteil nehmen, mit dem Herzen verstehen und sehe Menschen, die aus ihrem Leben, ihren Nöten und ihren Wünschen erzählen. Ich spüre und höre die Sehnsucht nach Annahme, Liebe, Akzeptanz, Integration, den Wunsch, in den eigenen spezifischen Empfindungen und Möglichkeiten gesehen zu werden, nicht in der Ausgrenzung, dem Anspruch, der allgemeinen Norm von Mann-Frau-Beziehung zu entsprechen.

Während dem Zuhören denke ich an Freunde, die ebenfalls homosexuell empfinden, dies aber aus persönlichen Gründen nicht ausleben. Einige von ihnen haben sich zu einer geschwisterlichen Gemeinschaft zusammengeschlossen, also auch eine «Community» gegründet, weil es ihnen ähnlich ergeht wie den drei Erzählenden im Café: Auch sie kämpfen mit Ausgrenzung, Spott, Missverständnissen und Verleumdung. Sie werden in der Öffentlichkeit diffamiert und sehnen sich nach Akzeptanz ihrer

Entscheidung und Lebensweise, nach Annahme und Liebe. Sie möchten gehört und verstanden werden. Wie würden sie wohl in dieser Runde hier angehört werden?

«Konservative» als Feindbild

Im Erzähl-Café fällt immer wieder das Stichwort «konservative Haltung» gegenüber sexueller Diversität. Gemäss Duden³ versteht man unter konservativ «am Hergebrachten festhaltend, althergebracht, vorsichtig, zurückhaltend» oder auch «traditionell». In den Medien werden christliche Haltungen und Meinungen zum Thema ebenfalls als konservativ betitelt und Menschen mit entsprechender Haltung undifferenziert an den Pranger gestellt.



Ich sitze nachdenklich, etwas melancholisch vor meinem Eistee und stelle fest, dass es nicht einfach ist, mit den gegebenen Spannungsfeldern und Fragestellungen umzugehen. Es scheint mir, dass der Mensch, ich, wir alle, oft aus der eigenen Betroffenheit heraus reagiert und versucht, die Spannung aufzulösen, indem das eine nicht sein darf und das andere oft verletzend und ausgrenzend verteidigt wird.

Am Tag danach: Ich komme verspätet zum Gottesdienst. An der Türe hängt das bekannte Corona-Schutzmassnahmen-Schild, daneben ein Zettel mit dem Hinweis, dass nur eine gewisse Anzahl Leute erlaubt sind. Ich möchte die Türe öffnen, doch sie ist verschlossen – wahrscheinlich ist die Höchstzahl von Besucherinnen und Besuchern bereits erreicht.

Mein Bemühen und Eilen, zur Gemeinschaft der Gläubigen am Sonntagmorgen in der Kirche zu gehören, ist gescheitert. Ich fühle mich – und bin es ja tatsächlich auch – ausgeschlossen, ausgegrenzt, nicht dazugehörend. Dies aufgrund der Corona-Massnahmen. Gestern sind mir Menschen begegnet, die oft aus Kirchen ausgeschlossen werden aufgrund ihrer sexuellen Orientierung. Natürlich kann ich meine Beziehung zu Gott auch für mich gestalten, hätte aber die Gemeinschaft, den Austausch, das Abendmahl mit anderen Menschen an diesem Sonntagmorgen sehr geschätzt. Nachdenklich bleibe ich vor der verschlossenen Türe einen Augenblick stehen und sinniere über das gestrige Erleben nach. Ich fühle mich in diesem Moment einsam, spüre den Schmerz

des «Anders-Seins», der Einsamkeit, der Frage «warum ich?» vor verschlossenen Türen.

Leben wir nicht alle in diesem Spannungsfeld von persönlichen Überzeugungen, Haltungen und eigener Betroffenheit in irgendeiner Form, die sich im Umgang mit unseren Mitmenschen zeigen? Tendiere ich dazu, Türen zu schliessen, mich von Anders-Denkenden und -Lebenden zurückzuziehen? Oder wage ich es, hinzuhören, Anteil zu nehmen, verstehen zu wollen und die Spannung in mir mit Menschen und mit Gott zu teilen? Wem öffne ich meine Herzenstüre? Darf ich mich mit meinen Haltungen und Herzensüberzeugungen outen, so wie sich jeder Mensch danach sehnt, in seinen Haltungen akzeptiert und geliebt zu sein?

Ich habe mir weitere Anlässe, die in diesem Monat von «Aktionstage Psychische Gesundheit Graubünden» veranstaltet werden, herausgeschrieben und möchte hinsehen, hinhören, Anteil nehmen, verstehen: Menschen mit Depressionen, Menschen in Trauer, Menschen mit Demenz, mit unerfülltem Kinderwunsch, «Platzspitzbaby», etc.: Menschen mit Diversitäten in ihren Lebensgeschichten, so wie du und ich.

Quellen:

¹ <https://de.wikipedia.org/wiki/Queer>

² LGBT ist eine aus dem englischen Sprachraum übernommene Abkürzung für Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender (lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, <https://de.wikipedia.org/wiki/LGBT>

³ <https://www.duden.de/rechtschreibung/konservativ>

«Verständnis zu haben bedeutet nicht zu verstehen!»



Pradeepa Anton
Leitung Kommunikation & Marketing SGH



Wenn wir von Diversität reden, ist sicherlich Kultur auch ein wichtiger Aspekt. Wir leben in einer multikulturellen Gesellschaft und kommen täglich mit anderen Kulturen und Ethnien in Berührung. Dabei gibt es natürlich die willkommenen Seiten, wie die Vielfältigkeit in der Gastronomie oder Events, aber es gibt auch die herausfordernden Seiten wie zum Beispiel in der Verständigung oder Pädagogik.

Interkulturalität in der Sozialpädagogik
Am 6. September fand der erste kulturspezifische Workshop an der HFS Zizers statt. Thema war «Interkulturalität in der Sozialpädagogik, Beispiel Sri Lanka.» Gemeinsam mit HFS-Dozentin Andrea Grossen-Aerni führte ich als Fachreferentin diesen Vormittag durch. Schnell merkten wir, dass unheimlich viele Fragen im Raum standen. In «Kultur» vereinen sich Aspekte wie Sprache, Religion, Nation, Wertvorstellungen, Sitten und Gebräuche oder sonstige Aspekte der Lebenswelt des Gegenübers bzw. des anderen. Und genau dieses Anderssein sorgt für die wunderbare Vielfalt unserer Gesellschaft, aber auch für viele Fragezeichen. Sie kennen das auch in der Partnerschaft oder Familie: Wenn zwei verschiedene Meinungen aufeinanderprallen, wird es oft schwierig. Aber wenn zwei Kulturen aufeinanderprallen, wie ist es dann?

Ich bin offiziell seit über 15 Jahren als Kulturvermittlerin in verschiedenen Bereichen unterwegs, und es ist faszinierend: Egal, ob in Tourismus, Industrie, Gesundheit oder Pädagogik – die nicht verstandenen Aspekte sind sich ähnlich. Aber warum haben wir in einigen Punkten Mühe mit Diversität und besonders mit den anderen

Kulturen? Es liegt wohl auf der Hand: Was einem selbst nicht bekannt ist, löst oft eine Unsicherheit aus. Wir versuchen dann, das Fremde in etwas Vertrautes zu schematisieren oder vergleichen mit dem uns Bekannten. Oft neigen wir dazu, das uns Vertraute auch als richtig oder besser zu deklarieren, denn schliesslich funktioniert dies ja erfahrungsgemäss gut.

So entsteht bewusst oder unbewusst eine Hierarchie, in der wir nicht mehr bemüht sind, das Fremde zu verstehen, sondern das uns Bekannte mit einer Selbstverständlichkeit auf das Gegenüber anzuwenden und darauf zu beharren, dass es doch funktionieren muss. Und genau dies führt auch zu interkulturellen Konflikten.

Angeregte Diskussionen

Es war spannend zu sehen, wie diese Aspekte auch im Workshop rege diskutiert wurden. Es ging zum Beispiel um die Freizeitgestaltung in einer Familie. In der Schweiz ist man gewohnt, aktiv mit den Kindern etwas zu unternehmen, sei es ein Gesellschaftsspiel oder Ausflüge in die Natur, aber in Sri Lanka ist das nicht die Norm. Die meisten Familien kommen aus sehr einfachen Verhältnissen, es wird oft von der Hand in den Mund gelebt, da spielt man nach der Schule mit den Nachbarkindern auf der Strasse, hilft auf dem Feld oder im Haushalt. Wenn die Familie etwas wohlhabender ist, geht man zur Nach-

hilfe und zu diversen Hobbys. Diese Kultur ist geprägt von Leistung und Arbeit – da kommen pädagogische Ansätze von sinnvoller Freizeitgestaltung beim Gegenüber nicht an – es ist fremd und neu.

Die Annahme des Andersseins – meine Geschichte

In meiner eigenen Kindheit hat mich das «Anderssein» stark geprägt. Ich hatte immer das Gefühl, ich müsste mehr tun und leisten, um beachtet zu werden, weil ich anders bin. Durch meine Optik entstehen meist schon bei der ersten Begegnung diverse Bilder im Kopf – gewollt oder ungewollt. Als Jugendliche habe ich mich sehr geärgert, wenn mir jemand sagte: «Sag doch etwas in deiner Sprache», oder: «Wie ist es denn bei euch?» Dabei kam ich als Baby mit meinen Eltern nach Deutschland und kenne meine Heimat gar nicht. Ich wurde in solchen Begegnungen auf mein Äusseres reduziert und daran erinnert, dass auch ein akzentfreies Deutsch oder ein Pass mich nicht vor solchen und anderen Kommentaren und Fragen schützen.

Im Fachartikel von Dorothee Mahr las ich folgendes: «Diversität soll anerkannt werden», das heisst, es soll einfach angenommen werden. Aber leider ist es nicht so einfach – bis heute nicht. Meine Tochter, die hier geboren wurde, wird trotz der multikulturellen Gesellschaft, in der wir leben, häufig gemobbt. Dabei geht es immer um ihre Hautfarbe. Als Mutter bin ich oft hilflos, weil ich weiss, was es mit ihr macht und weil ich weiss, dass dieses Anderssein ein Teil von ihr ist, sie kann es nicht ändern – nur annehmen. Und genau das war auch mein Lernfeld damals. Ich darf nicht (nur) von meinem Gegenüber erwarten, dass er oder sie mich so akzeptiert, wie ich bin, sondern ich muss mein Anderssein erst selbst akzeptieren und annehmen – ohne Kompromisse. Stattdessen habe ich mich oft verglichen und fand alles an mir selbst nicht schön oder gar fremd. Aber Anderssein erfordert auch Mut. Sich in jeder Situation als Opfer darzustellen und alle Fehlschläge auf meine Herkunft zu schieben, ist nicht richtig. Ich hatte auch das Glück, vielen tollen Menschen zu begegnen, die mich angenommen, begleitet und unterstützt haben, trotz und vor allem wegen meiner Herkunft und die in der Diversität Potenzial und Entfaltungsmöglichkeiten sehen.

Die Reflexion der eigenen Person als Ganzes ist wichtig – auch oder vor allem mit einer fremden Herkunft. Ich muss mich we-

gen meiner Herkunft, Traditionen, Sprache und Bräuchen nicht schämen, sondern darf diese mit Würde vertreten.

Bewusste Annahme der fremden Kulturen

Aus dieser Haltung heraus ist auch der Kurs zum Thema Interkulturalität entstanden. Es war eine Chance, die Diversitätslinie zwischen den beiden Kulturen etwas näher aneinanderzurücken und gegenseitiges Verständnis für das Fremde zu vermitteln, ohne sich selbst zu verstellen.

Dabei unterrichtete ich nicht nur Schweizer Fachleute in diversen Bereichen, sondern brachte auch meinen Landsleuten die Schweizer Kultur und Gegebenheiten näher.

Die Begleitung im pädagogischen Bereich ist sehr spannend, zumal der Mensch im Fokus steht und das Individuum auch mit seinen Schwierigkeiten und Schwächen wahrgenommen wird.

In unserem Pilotworkshop an der HFS erlebten die Teilnehmenden viele Aha-Momente. Sie konnten das Erlebte und Nicht-Verständliche annehmen, auch wenn

es nicht zum eigenen Weltbild passte. Sie konnten reflektieren, welche Methoden und pädagogischen Ansätze für diese Kultur fremd sind und deswegen auch vom Gegenüber nicht angenommen werden. Ich schätze es sehr, wenn sich Pädagoginnen und Pädagogen so intensiv mit anderen Kulturen beschäftigen, zumal es nicht ihr Kerngeschäft ist. Das Ringen um das Verstehen des Weltbilds des Gegenübers ist der Anfang für eine gute Basis und fruchtbare Zusammenarbeit zwischen den Fachpersonen und Kindern, Jugendlichen und Familien.

Es ist auch eine grosse Ressource, wenn wir das Anderssein erkennen und die Multikulturalität in unserer Gesellschaft verankern. Vorurteilsfrei zu handeln und zu denken sind wichtige Grundlagen für die zukünftigen Generationen. Ich bin froh, vermehrt den Ansatz zu sehen, das Unbekannte als Bereicherung zu verstehen, und dass solche Themen mittlerweile offen und ehrlich nach aussen kommuniziert werden können und immer mehr aufeinander zugegangen wird.

Das folgende Zitat trifft dies meiner Meinung nach sehr gut: «Verständnis zu haben bedeutet nicht zu verstehen!» (Beate Antonie Tröster). In diesem Sinne dürfen wir an der Vielfalt und dem Anderssein – egal in welcher Form – stetig wachsen und uns bereichern lassen, anstatt es in Schubladen zu packen und zu hierarchisieren. Doch es erfordert Mut und Bereitschaft von allen Seiten.



Vielfalt bewusst kultivieren



Thomas Rentsch
 Sozialpädagogische Familienbegleitung,
 Abklärung und Begleitung Platzierung
 SoFam Pflegefamilien, Sozialpädagogische
 Fachstelle SGh

Diversität ist ein komplexes Thema. Anhand von Beobachtungen im Familiengarten zeigt Thomas Rentsch fünf Aspekte auf, die zu einem sozialpädagogischen Modell hinführen.

Biodiversität in unserem Garten

Meine Frau ist eine experimentierfreudige Gärtnerin. Auf den ersten Blick sieht es in unserem Garten eher unordentlich und verwildert aus – scheinbar unkontrolliert wuchern grossblättrige und hochwachsende Pflanzen neben kleinen, feinen Gewächsen. Als kochender Verarbeiter komme ich mir bei der Rüebli- und Bohnenernte manchmal ziemlich verloren vor. Was da wildromantisch wirkt, folgt biologischen Zielen: Auf Grund von Wechselwirkungen zwischen den Pflanzen können ein vitaler Boden gefördert, Schädlinge bekämpft und Nützlinge angezogen werden. Der Platz wird optimal genutzt.

Dieser Garten hat mir die Aspekte von Di-

versität zugänglicher gemacht. Je nach Flughöhe fehlen mir bei der Betrachtung dieses Ansatzes nämlich oft die Worte: Vor lauter Pluralität, Genderkonzepten und Multioptimalität kommt mir im verwucherten Garten der Gesellschaft die Orientierung abhanden. Dass solche Bedingungen nicht erstickend, sondern belebend wirken können, wollen wir in einem sozialpädagogischen Kontext betrachten.

Mischkulturen im Heimgarten

Bei Mischkulturen wird der Boden durch Pflanzen mit unterschiedlichen Eigenschaften in der Balance gehalten. Dazu sind gärtnerisches Grundwissen und eine gewisse Abkehr vom monokulturellen Gedankengut erforderlich: Standardisiertes hinter sich lassen, etwas anderes ausprobieren und dessen Wirkung wahrnehmen.

Im Fremderziehungskontext können wir die «Pflanzungen» (meist) nicht selbst vornehmen: Kinder werden in unsere Institution platziert, so wie sie geworden sind. Verantwortung und Auftrag der Erziehenden sind soweit klar formuliert: allen ein Platz, ein Ort zum Wachsen geben. Die unterschiedlichen Biografien und Charaktere, die in einem Heim zusammenkommen, erinnern mich manchmal schon an Wildwuchs. Unsere pädagogischen Leitlinien widersprechen dem Ansatz, hier mit starren Strukturen und strenger Einheitlichkeit eine pädagogische Monokultur zu bewirtschaften. Identität, Kompetenzen und Partizipation sollen vielmehr individuell gefördert werden. Ich habe fünf Aspekte aus dem Konzept der Diversität ausgewählt, die mir im Heimalltag begegnen und hilfreiche Aussagen zum Umgang mit Vielfalt machen:

→ Wahrnehmen von unhintergehbaren Differenzen

Kulturell und strukturell treffen wir in der sozialpädagogischen Arbeit immer wieder auf sehr unterschiedliche Milieus: hier das problembehaftete, bedrängte Elternhaus - da die Wohngruppe mit ihren heterogenen Kindern, den Mitarbeitenden mit eigenständigen Persönlichkeiten und professionellen Vorstellungen von Zielen, Kultur und Abläufen. Wer sich in der Schnittstelle der Elternzusammenarbeit auskennt, weiss, dass sich hier grosse Differenzlinien manifestieren. Ein eigenes Kind in eine Fremdplatzierung zu geben, ist immer mit Scham und dem Gefühl von Scheitern begleitet: «Ich bin selbst nicht in der Lage, meine Kinder zu versorgen und brauche Hilfe von «Profis»». Diese negative Selbstsicht führt häufig zu Abwehrhaltungen, welche die Kommunikation auf der Erwachsenenenebene erschweren. Eine gemeinsame Haltung zu Erziehung zu finden, am gleichen Strang zu ziehen, scheint unmöglich. Besonders als junger Sozialpädagoge agierte ich in solchen Momenten eifrig missionarisch: Ich wollte die Eltern auf meine Seite ziehen, sie für meine Werte überreden. Die Bilanz war eher ernüchternd, und mit etwas mehr Lebenserfahrung entspannte sich dieser Drang in mir.

→ Denken, was man sieht statt sehen, was man denkt

Hilfreich war mir die Erkenntnis, dass ich die Familienkultur eines fremdplatzierten Kindes nicht verstehen, gutheissen oder verändern kann und muss. Mit wertungsfreiem Beobachten dessen, was beim Nächsten anders ist, agiert man professioneller und läuft nicht in die Gefahr, ablehnend zu wirken. Anerkennung und Wertschätzung bewirken Positives im Boden des Miteinanders zwischen Familien und Professionellen.

Viele «Nächste» in der Sozialpädagogik sind nicht gerade die bequemsten Mitmenschen. Oft bringen sie schwierige biografische Erfahrungen mit, negative Prägungen und, gezeichnet von langen Prozessen mit dem auffälligen Kind, eine Selbstwertthematik. Zu spüren, dass die elterliche Andersartigkeit nicht verurteilt, sondern gesehen und anerkannt wird, ist ein Schlüssel für aufrechte Beziehungsarbeit zum Kind. Das kann beispielsweise heissen, als Sozialpädagoge die Eltern als Experten des Kindes zu sehen und ihnen grundsätzlich in einer fragenden Haltung zu begegnen: «Ich habe bei Ihrem Kind dieses Verhalten beobachtet. Kennen Sie das auch? Wie haben Sie in solchen Momenten reagiert? Wie kann ich das Kind aus Ihrer Erfahrung am besten begleiten?»

→ korrekt vs. richtig

Bietet ein vielfältig gehaltener Heimgarten genügend Orientierung für Kinder und Jugendliche? Eine berechtigte Frage, gerade wenn man bedenkt, dass für eine gesunde Entwicklung von Kindern mit AD(H)S oder Bindungsstörungen eine gewisse Klarheit und Vorhersehbarkeit unabdingbar sind. Der Pluralismus hat per se Anteile von fehlender Eindeutigkeit (alles ist erlaubt, mach was dir gefällt, etc.). Zwischen den Polen «korrektivistische Monokultur» und «verwucherter Urwald» gibt es viel Platz und Gestaltungsmöglichkeiten: die Ausformung eines profilierten Lebensraums, in dem

- jedes Kind einen möglichst passenden Platz in seiner Schulklasse und auf der Wohngruppe einnehmen kann.
- die Erwachsenen eine Fehlerkultur vorleben.
- menschliche Unvollkommenheit und Widersprüche als Teil des Guten gesehen werden.
- sich entschuldigen für Fehler und Vorurteile etwas Normales ist.
- Strukturen und Abläufe so genau wie nötig bekannt sind und so viel individuellen Spielraum wie möglich bieten.
- die wenigen Regeln konsequent angewendet werden.

→ Gütige Sprache: Worte haben, die nicht töten, aber trotzdem Format haben

Wie wir persönlich zu den Unterschiedlichkeiten unserer «Nächsten» eingestellt sind, lässt sich anhand unserer Sprache erkennen. Wenn wir uns selbst zuhören, merken wir, dass wir nicht frei sind von Vorurteilen. Dass in müdem Zustand auch mal eine Lästerei über die Lippen kommt, ist menschlich. Damit dies nicht überhandnimmt, sprich unsere Erziehung und Kultur dominiert, muss darauf ein besonderes Augenmerk gelegt werden: Haben wir Worte für die Differenzierungslinien in unserem pädagogischen Kontext? Gerade in Konflikten und emotional anspruchsvollen Sitzungen kann mit

unpassender Wortwahl der Boden vergiftet, Kleinwuchs erstickt werden. Eine wertschätzende Sprache zu erlangen hat sachliche Aspekte (einen breiten, etablierten Wortschatz haben) und berührt uns gleichzeitig in der Tiefe unsere Persönlichkeit (Haltungen, Menschen- und Weltbild).

→ reflektierte Erziehende

Der Umgang mit Vielfalt ist oftmals geprägt von hierarchischer Einordnung: «Ist der Nächste/andere mir in seiner Wesensart über- oder unterlegen?», fragt es automatisch aus der Tiefe des Herzens. Derartige Konstrukte in der eigenen Haltung zu erkennen, ist Teil eines lebenslangen Reflexionsprozesses: Was beeinflusst mich, Differenzierungslinien VERTIKAL, statt HORIZONTAL zu sehen? Gibt es Aspekte aus der eigenen Biografie/Erziehung/Familiengeschichte, die sich innerlich breit gemacht haben? Was passiert, wenn ich mich als diskriminierende und mit Vorurteilen behaftete Person kennenlerne?

Es geht in unseren pädagogischen Leitlinien nicht darum, als perfekte Gärtner die perfekten Rüebli aus dem geometrisch ausgemessenen Beet zu ziehen. Ziel ist vielmehr, sich als authentische Erziehungsperson mit eigenen Stärken und Schwächen (immer wieder neu) kennenzulernen und den eigenen Platz im Mischgarten zu finden.

Fazit

Dass es in der Fremderziehung lebhaft, schwungvoll, laut und konfliktreich zu und her geht, ist Fakt. Pädagogik hat nicht den Auftrag, schön, bünzlig und strukturiert auszusehen, sondern einen gesunden Boden für die Entfaltung der Menschen zu bilden. Ja, der Menschen, nicht nur der Kinder. Die Früchte von bewusster Kultivierung der Vielfalt sind nicht nur in der Ernte (Lehrstelle gefunden, tolle Entwicklungsschritte eines Kindes) erkennbar, sondern auch im Herzen des Gärtners: Selbstvertrauen und inneres Wachstum, die Reduktion der eigenen Furcht im Umgang mit dem Fremden.

Führen angesichts von Vielfalt

Daniel Zindel,
Gesamtleiter & Theologischer Leiter
der Stiftung Gott hilft

«O.k., treffen wir uns morgen um neun Uhr», sagte mein afrikanischer Mitarbeiter. «Which time?», fragte ich zurück. «Swiss time», entgegnet er. Nun muss man wissen, dass unser Gespräch nichts mit Zeitverschiebung zu tun hatte, wir beide arbeiteten in der gleichen Stadt. Aber wir mussten uns vergewissern, welche Form von Pünktlichkeit wir für unser nächstes Treffen wählen. Wir Menschen sind so verschieden, und wenn wir zusammen arbeiten, prallen diese Unterschiedlichkeiten aufeinander.

Die Ressource der Vielfalt

Da arbeitet ein Sozialpädagoge, der im Gefängnis war und erfolgreich seine Suchttherapie abgeschlossen hat, zusammen mit einer Kollegin, die eine wohlbehütete Kindheit hinter sich hat. Mit zum Team gehören Fatima, die ihr Ausbildungspraktikum absolviert, sowie der erfahrene Gruppenleiter, der kurz vor seiner Pensionierung steht. Diese Unterschiedlichkeiten der Teammitglieder haben zur Folge, dass ganz verschiedene Haltungen, Denk- und Herangehensweisen in der gemeinsamen Zusammenarbeit und der Begleitung der Kinder, Jugendlichen und ihren Eltern zum Tragen kommen.

Als diverses Team betrachten wir ein Problem aus den unterschiedlichsten Perspektiven. Das macht uns weniger betriebsblind. Wir heben Schätze aus den verschiedensten Lebenserfahrungen. Das erweitert unsere Kompetenzen. Diversität ist eine grosse Ressource, vor allem dann, wenn es darum geht, kreativ und innovativ zu sein, oder wenn wir uns, wie es in der Sozialpädagogik der Fall ist, auf relativ komplexem Terrain bewegen. Wenn wir in einem stabilen und berechenbaren Umfeld arbeiten, ist sie weniger gefordert.

Die Aufgabe der Diversität

Das Thema boomt. In der Fachliteratur wird Vielfalt in den Unternehmen als Schlüssel zum Erfolg gepriesen. Die Unterschiedlichkeit der Mitarbeitenden soll genutzt, die Ergänzung ihrer Potentiale soll erschlossen werden. Schliesslich wird auch global produziert und konsumiert. Und doch steht auf der Prioritätenliste bei der Personalsuche das Thema Vielfalt («Diversität») auf dem zweitletzten Platz. «Gleich und gleich gesellt sich gern» – offenbar rekrutiert man eben doch gerne nach dem Prinzip der «Selbstähnlichkeit». Das schafft weniger Konflikte, die Kommunikation ist einfacher, die Basis gemeinsamer Werte ist breiter. Vielfalt ist eine Gabe, aber auch eine Aufgabe. Sie muss «gemanagt» werden. Sie hat ein Potential und ist Energie wie das Feuer. Und wie das Feuer muss sie gehütet werden. Ich schaue auf gut 20 Jahre interkulturelle Zusammenarbeit zurück und möchte ein paar Hinweise geben, wie Führung angesichts von Vielfalt gelingen kann.





Offene und wertschätzende Gesamtatmosphäre

Wenn jemand völlig anders ist, sind wir irritiert und fühlen uns durch die Andersartigkeit des Gegenübers möglicherweise in Frage gestellt. Es macht sogar Angst, wenn unser Gegenüber uns widerspricht und Reaktionen an den Tag legt, die wir nicht einordnen können. Wir müssen lernen, Widersprüchlichkeiten, kulturell bedingte Unterschiede oder Denk- und Verhaltensweisen, die schwer verständlich oder sogar inakzeptabel erscheinen, wahrzunehmen, ohne darauf aggressiv zu reagieren. Das Fremde und Exotische sollten wir auch nicht kritiklos positiv bewerten. In solchen Situationen hilft mir, gut in mir und meinem Gott gegründet zu sein und mich zugleich offen und neugierig auf das Unbekannte einzulassen. Das schafft ein Klima, in dem man sich überraschen lassen und lernen kann.

Leadership

Je diverser wir unterwegs sind, desto stärker muss die Leiterschaft sein. Das hat nicht primär etwas mit Machtausübung zu tun. Vielmehr muss von der Leitungsebene immer wieder darauf hingewiesen werden, was genau unsere gemeinsame Vision und Mission ist. Permanent predigen wir, welche gemeinsamen Werte wir vertreten, wie wir unsere Kultur als Team gestalten wollen. Am besten ohne Worte durch unser Vorbild. «Leute, was ist genau unser Auftrag?» Wenn wir uns in unserem interkulturellen Board zerstritten haben, hat uns diese Frage immer wieder auf das gemeinsame Ziel ausgerichtet.

Concordia

Weder die Krankenkasse noch die Sportclubs sind damit gemeint, sondern das alte deutsche Wort «Eintracht» oder wie es ein altes Lied auf den Punkt bringt: «Herz (cors) und Herz vereint (con) zusammen.» In unserer Denke, in unseren Wahrnehmungen, in unseren Handlungsweisen unterscheiden wir uns krass. Aber mit dem Kern unserer Person bringen wir uns ganz ins Team und unseren Auftrag ein. Das bildet unsere Einheit in unserer ansonsten sehr grossen Verschiedenheit. Wir gestalten dann immer mehr ein Konzept von Einheit, das nicht aus Uniformität besteht, sondern aus Unterschiedlichkeiten in Ergänzung. Meine Frau und ich, die unterschiedlicher nicht sein könnten, üben das seit bald 40 Jahren.

Standards

Einheit auf der Herzesebene genügt nicht. Wir brauchen zusätzlich Regeln, an die sich alle halten. Mit Standards meine ich verschriftlichte Policies, Prozesse und Reglemente, die für unser Handeln für alle verbindlich sind und deren Nichtbefolgung Konsequenzen hat. Für ein Regelwerk mit Augenmass zu sorgen, ist auch Leadership. Sie ist nicht charismatisch, aber sorgfältig, beharrlich und hat einen langen Atem. Zu den Regeln gehören auch Aussagen zur Partizipation, Integration und zum Schutz vor Diskriminierung.

Das richtige Mass an Diversität erkennen

Für die Lebensmittelkette Volg im Prättigau ist Diversität der Mitarbeitenden weniger wichtig als für den globalen Autokonzern VW. Wieviel Diversität brauchen wir als Unternehmen und wie gross soll die Heterogenität sein, so dass wir sie auch handhaben können? Ich habe heute als reifer Leiter eine viel grössere Integrationskraft als damals als Anfänger, wo ich viel mehr aus Abgrenzung heraus handeln musste.

Nicht Probleme lösen, sondern Lösungen erfinden

Je diverser wir unterwegs sind, desto wichtiger ist unser Dialog. Aber gerade unsere Unterschiedlichkeit in Sprache und Kultur erschwert ja diese Kommunikation und vermehrt unsere Konflikte. Diversitätsmanagement ist die Kunst, den Gesprächsfaden nie abreißen zu lassen, ihn immer wieder neu zu knüpfen. Es ist die Kunst, in Konflikten nicht Probleme zu lösen, sondern Lösungen zu erfinden. Es ist meine Erfahrung nach gut zwanzigjährigem, interkulturellem Leiten, dass eine gemeinsame Spiritualität dabei eine unverzichtbare Hilfestellung ist. Wenn gar nichts mehr ging, schaltete ich jeweils eine Stille ein: «Let's pray!» Ich habe das gemeinsame Beten meistens so erlebt, dass Streit deeskalierte und uns unsere Egoismen und unser falscher Stolz bewusst wurde. Die gemeinsame Vision wurde dabei gestärkt.

Den Moment ganz leben



Interview:
Pradeepa Anton
Leitung Kommunikation & Marketing SGH

Gaby Finger arbeitet seit vier Jahren als Leiterin Aktivierung im Alters- und Pflegezentrum Serata in Zizers. Im Interview teilt sie einige Gedanken zum Thema Diversität im Alter und gibt einen Einblick in ihren Berufsalltag mit betagten Menschen.

Gaby Finger, wie sieht dein Alltag als Leiterin Aktivierungen aus?

Grundsätzlich habe ich morgens und nachmittags zu fixen Zeiten Gruppenaktivitäten. Vor und nachher bleibt Zeit für Vorbereitungen, Planung und Absprachen, zum Teil auch mit externen Personen. Daneben habe ich auch noch Zeit für geplante Einzelaktivitäten und spontane Begegnungen, Spaziergänge, Gespräche oder was gerade nötig ist. Dieses Spontane, Unmittelbare ist mir sehr wichtig.

Welchen Unterschiedlichkeiten begegnest du, wenn du mit betagten Menschen unterwegs bist und mit ihnen arbeitest?

Natürlich gibt es grosse Unterschiedlichkeiten, es sind Menschen, die ein langes Leben mit einer langen, individuellen Geschichte mitbringen, wenn sie bei uns ankommen. Viele sind oder waren verheiratet, haben Kinder, Enkel und Urenkel, und sie haben ihre je eigene Art gefunden, das Leben zu meistern. Und natürlich nehmen sie ihre ganze Geschichte mit, auch ihre Vorlieben, Hobbys, all das, was sie geprägt und Teil ihrer Persönlichkeit geworden ist.

Was bedeutet das konkret für das Leben mit ihnen?

Sie möchten das, was ihnen Spass macht, weiterhin ausüben und freuen sich über entsprechende Angebote. Einige lassen sich auf Neues ein, andere haben Widerstände, wenn etwas nicht genauso abläuft, wie sie es gewohnt sind. Aber diese unterschiedlichen Menschen treffen sich in der gleichen Gruppe. Also muss ich versuchen, einen gemeinsamen Nenner zu finden, so dass es möglichst allen wohl ist.

Und das gelingt immer? Oder immer mehr?

Ziel ist es, dass es gelingt oder so oft wie möglich. Es gelingt aber selbstverständlich nicht immer. Manchmal braucht es Geduld und auch Vertrauen, Situationen «laufen zu lassen» und im Hintergrund die «Fäden» in der Hand zu halten. Die Bewohner und Bewohnerinnen reagieren aufeinander, auf Äusserungen, Handlungen oder Anforderungen. Manchmal wird etwas falsch verstanden, manchmal fühlt sich jemand gekränkt oder abgelehnt. So versuche ich so einfühlsam wie möglich zu schlichten, manchmal dem Problem mit Humor zu begegnen. In seltenen Momenten müssen wir gemeinsam aushalten, dass eine Situation schwierig bleibt.

Welches sind die wichtigsten Eigenschaften einer Leitung Aktivierung?

Grundsätzlich muss man Menschen gern haben, unterschiedliche Menschen mit un-

terschiedlichen Geschichten. Es braucht viel Flexibilität und ich denke auch eine Unvoreingenommenheit mit den verschiedenen Geschichten, welche die Menschen mitbringen. Humor ist sicherlich sehr wichtig, für mich auf jeden Fall, es braucht aber auch Sorgfalt und Geduld. Ich versuche, den ganzen Menschen mit seiner je eigenen Lebensgeschichte zu sehen und nicht nur das momentane Bild; auch ein bisschen hinter das zu sehen, was zum Beispiel einen Menschen im Rollstuhl, der eine Halbseitenlähmung hat, noch ausmacht, ausser dem, was ich sehe.

Was braucht es denn in der Aktivierung, wenn man mit dieser grossen Diversität der Senioren und Seniorinnen umgeht?

Ich muss zuerst etwas klarstellen: Wir haben einerseits eine grosse Diversität, was die verschiedenen Lebensgeschichten, Lebenserfahrungen und Begabungen angeht. Auf der anderen Seite haben wir eine gewisse Homogenität, was die Herkunft und den christlichen Glauben unserer Bewohnerinnen und Bewohner angeht. Dies verbindet uns und schafft Vertrauen. Eine grosse Herausforderung sehe ich darin, Menschen mit einer demenziellen Veränderung, normorientierte Menschen und Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in der gleichen Gruppe zu betreuen. Wie kann ich sie miteinander ins Gespräch bringen und wenn möglich auch gegenseitiges Verständnis für die unterschiedlichen Einschränkungen wecken?

Wie gehen die Menschen mit den Identitätsbrüchen im Alter um?

Auch das ist wieder unterschiedlich und auch von ihrem Charakter ein Stück weit abhängig. Ich denke, der Eintritt in ein Pflegeheim ist schon ein starker Identitätsbruch. Seien wir ehrlich: Wenn wir uns überlegen, was unsere Ziele fürs Leben sind, gehört das Altersheim nicht dazu. Das betrifft nur die anderen – und manchmal gehören wir dann plötzlich auch zu diesen anderen.

Sich damit abzufinden, in ein Altersheim einzutreten, ist für viele eine grosse «Knacknuss», wobei die einen länger und die anderen weniger lange brauchen, um sich damit anzufreunden. Die meisten Bewohnerinnen und Bewohner bei uns sind hochbetagt. Viele haben ihren Partner verloren, oft schon vor längerem. Sie haben vielleicht auch schon Kinder verloren durch Unfälle oder Krankheiten. Sie haben viele Freunde verloren. Im Abschiednehmen sind sie geübt. Und dass sind ja immer wieder Identitätsbrüche. Menschen mit einer positiven Grundeinstellung, die dankbar und versöhnt auf ihr Leben

zurückschauen können, können besser damit umgehen als andere. Regelmässige Besuche der Familie oder von Freunden, ab und zu ein Ausflug, neue Kontakte in der Institution und vieles mehr, helfen ebenfalls.

Wie werden sie in diesem Prozess unterstützt?

In Einzelgesprächen, indem wir auch ansprechen, dass die Veränderung ein grosser Schritt ist und dass es Zeit braucht, sich einzuleben. Ich versuche, einem neuen Bewohner Zeit zu lassen, ich stelle mich ihm vor, und ich stelle unsere Aktivitäten vor. Aber ich finde es wichtig, dass er bestimmen kann, wann und ob er teilnehmen will. Es gibt Menschen, die wir zur Teilnahme ermutigen oder auch herausfordern müssen, weil es ihnen guttut oder gefallen wird. Und es gibt andere, denen es ohne diese Gemeinschaft wohl ist, und dies möchte ich respektieren.

Wie reagieren Menschen im Serata auf die Erfahrung, dass plötzlich etwas nicht mehr geht?

Das ist jedes Mal schmerzhaft. Auch wenn es nur Kleinigkeiten sind, die verloren gehen, die meisten Menschen möchten ein gewisses Mass an Selbständigkeit behalten. Doch man muss sich immer wieder von etwas verabschieden, bestimmte Handlungen funktionieren nicht mehr, das Augenlicht nimmt ab, das Gehör wird schwächer, auch die Fingerfertigkeit nimmt ab. Das ist immer wieder ein Gesprächsthema, wo wir einander unterstützen und stärken.

Ich sehe dich immer strahlen. Ich finde es faszinierend, wie positiv du auf den Kern jedes einzelnen Menschen eingehst. Was gefällt dir besonders an deiner Tätigkeit?

Fast alles. In erster Linie der Kontakt, der Umgang und die Begegnung mit Menschen. Mit ihnen Zeit zu verbringen. Ich versuche, mich auf ihre Bedürfnisse auszurichten und so viel wie möglich zu verwirklichen von dem, was sie sich vielleicht noch wünschen. Gerade im Umgang mit dementen Bewohnern lehrt mich das, im Moment zu leben. In der Demenz ist eigentlich nur noch der Moment wichtig, wir können nicht zurückgreifen auf etwas, das am Morgen war oder gestern, manchmal nicht einmal, was vor zehn Minuten war. Es ist der Moment, der zählt. Wenn ein Mensch mit Demenz nach einer Gruppenstunde mit einem Lächeln hinausgeht, ist das Ziel erreicht. Auch wenn er nicht mehr sagen kann, was er erlebt oder gehört hat. Das finde ich etwas Faszinierendes. Ich finde auch spannend, dass jeder

Tag anders ist, auch wenn das Programm das gleiche ist, weil ich nie weiss, wer in die Gruppe kommt, denn man muss sich nicht an- oder abmelden. Es ist jedes Mal eine «Blackbox». Je nachdem, wer teilnimmt, kann eine Stunde völlig anders verlaufen als geplant und das gefällt mir.

Du trägst sehr viele persönliche Geschichten mit dir. Trägst du diese auch mit nach Hause? Oder kannst du sie hier lassen, sodass sie dich nicht belasten?

Es gibt nur wenige Dinge, die mich belasten. Natürlich trage ich auch Geschichten mit nach Hause, aber ich finde das nicht so schlimm. Ich denke, so lange es nicht einfach nur noch dreht im Kopf, ist es für mich kein Problem. Aber es ist nicht so, dass ich nach dem Verlassen des Hauses keine Gedanken an meine Arbeit mitnehme und erst am nächsten Morgen dran denke. Auch zuhause mache ich mir manchmal Gedanken, wie man etwas anders gestalten könnte, oder ich bereite etwas vor. Es ist ein Beruf, in dem man nicht so einfach abschliessen kann.

Vielen Dank Gaby, wir wünschen dir weiterhin viel Freude mit den Bewohnerinnen und Bewohnern vom Serata, dass du sie weiterhin mit dieser Freude und mit deinem Lächeln begleiten kannst.



Vom Missbrauch im Namen Gottes zur spirituellen Selbstbestimmung

Christian Eckert
Dozent HFS Zizers, MAS Spiritual Care

Sonntag, 20. September 2020: Ich sitze im Kino und schaue mir die Vorpremiere des Filmes «Hexenkinder» an. Der Film berührt mich und bringt mich zum Nachdenken. Anhand von Einzelschicksalen erzählt der Film des Regisseurs Edwin Beeler, wie in der Schweiz im letzten Jahrhundert zahllose Kinder von ihren Familien getrennt, in Heimen untergebracht und vom Erziehungspersonal beider Konfessionen im Namen Gottes gequält und missbraucht worden sind. Im Namen Gottes? In Kinderheimen, die sich christlich nennen? Unglaublich, das darf doch nicht wahr sein! Kinder werden aufgrund ihrer unehelichen Zeugung als «Teufelswerk» oder «Hexenkinder» bezeichnet, verurteilt und stigmatisiert.

Was können sie dafür? Sie sind schon genug bestraft, dass man sie ihren Müttern wegnimmt, selbst dann, wenn diese für sie sorgen könnten. Man lässt die Kinder die Sünde der Eltern spüren, ganz nach dem Bibelwort: «Gott lässt niemanden ungestraft, sondern sucht die Missetat der Väter heim an Kindern und Kindeskindern bis ins dritte und vierte Glied» (2. Mose 34,6f). Die Vorstellung eines strafenden Richter Gottes entsprach der damaligen Zeit. Obwohl es schon damals Bibelverse mit der gegenteiligen Aussage gab: «Ein Sohn soll nicht für die Schuld seines Vaters zur Rechenschaft gezogen werden» (Hesekiel 18,20). Erziehung, die für sich in Anspruch nimmt, christlich zu sein und sich auf einzelne Bibelverse stützt: Das kann aus meiner Sicht nicht gut kommen.

Erziehung zum richtigen Glauben durch Manipulation und geistlichen Missbrauch

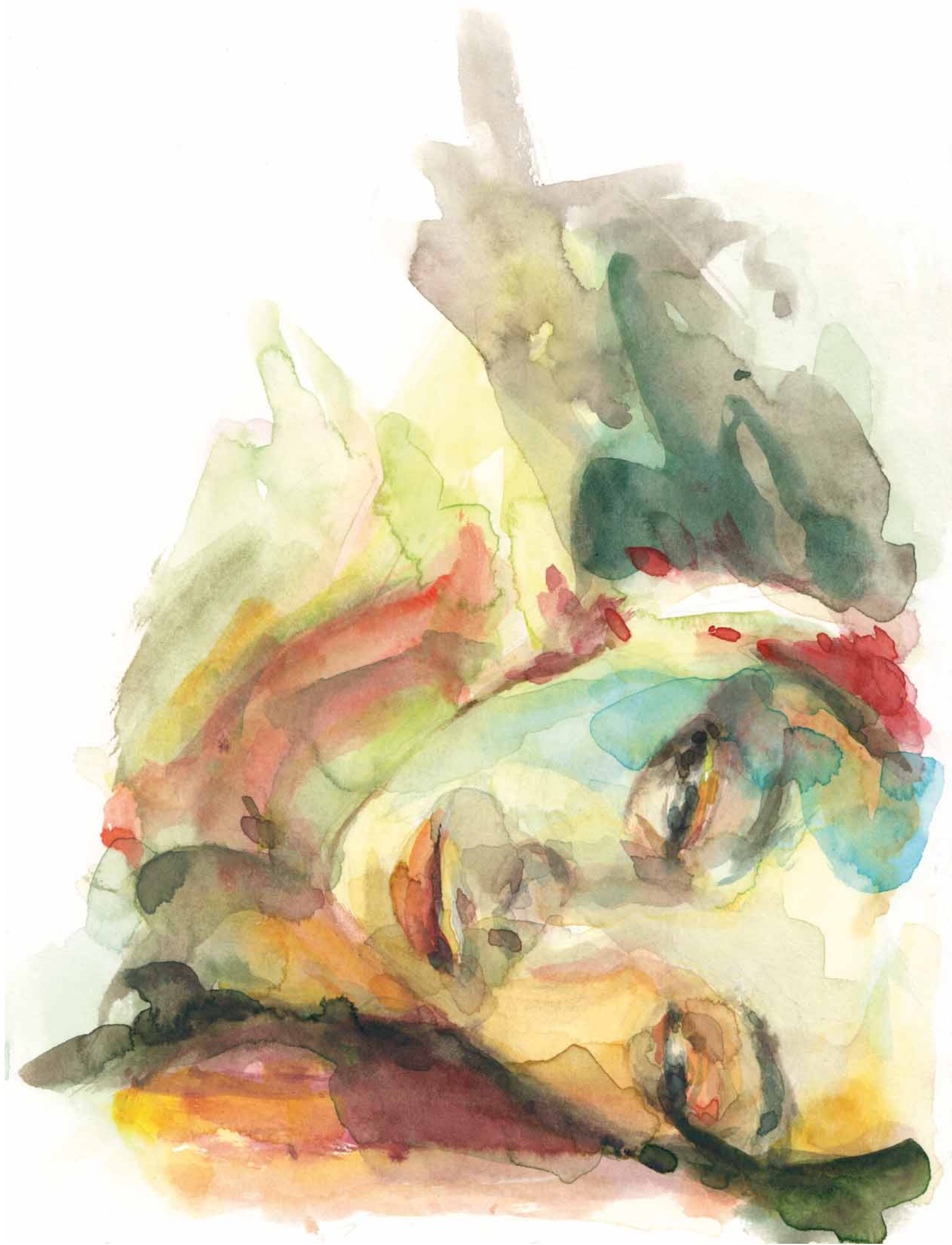
Wie die christliche Erziehung in den 1950er und 1960er Jahren von damaligen Heimkindern erlebt worden ist und welche Auswirkungen sie hatte, zeigt beispielhaft die Aufarbeitung der Heimgeschichte der evangelisch ausgerichteten Institution Karlshöhe Ludwigsburg in Deutschland. Christlichkeit wurde von den Heimkindern zumeist als «Gesamtsystem von Heuchelei und Zwang» und als «Kettenpanzer, der mir angelegt wurde» empfunden. Nur einige wenige sind dankbar für die erfahrene Liebe und die christliche Orientierung. Gott wurde ansonsten als strafender und demütigender Gott erlebt. (Frieder Grau: Die Ambivalenz des Christlichen, 2010, S.47)

Ähnlich vernichtend ist das Urteil einer Arbeitsgruppe zur Aufklärung von Misshandlung und Missbrauch in Institutionen der Salesianer Don Boscos in Deutschland in der Zeit zwischen den 1950er und 1980er Jahren. Berichte von betroffenen Kindern und Jugendlichen machen deutlich, «dass sich Gewalt im damaligen Erziehungssystem häufig auch in religiösem Druck und Zwang äusserte, zum Beispiel in täglichen langen Gebetsübungen, die für alle verpflichtend waren und deren Besuch mit zum Teil harten Strafen durchgesetzt wurde.» Die Auswirkungen waren fatal: «Damit wurde ein Vorgehen legitimiert oder entschuldigt, das vielen jungen Menschen die Möglichkeit entzog, einen gütigen und

barmherzigen Gott zu erfahren. Übertriebene religiöse Übungen und die Vermittlung eines angstbesetzten Gottesbildes führten dazu, dass sich eine Reihe geschädigter Ehemaliger mit dem Verlassen der Einrichtung zugleich von Kirche und Glaube distanzieren. Es wurde, so müssen wir heute leider feststellen, in verschiedenen Einrichtungen versäumt, den jungen Menschen die Freude am Glauben und seine lebensbejahende Dimension zu vermitteln. Nicht zuletzt an diesem Punkt wird deutlich, dass die damalige pädagogische und religiöse Praxis aus heutiger Sicht nicht immer dem Wohl und Recht der jungen Menschen Rechnung getragen hat.»

Diese beiden Analysen aus Deutschland decken sich vollständig mit den portraitierten Menschen im Film «Hexenkinder», die repräsentativ für die Verhältnisse in der Schweiz stehen. Es ging nicht um das Wohl und das Recht der jungen Menschen, es ging um die Ziele der damaligen Gesellschaft und der Behörden, Kinder und Jugendliche zu sittlich korrekten, ordentlichen und unauffälligen Bürgern umzuerziehen. In Institutionen mit religiöser Trägerschaft war die Glaubensvermittlung die Methode der Wahl. Der Glaube würde sie zurück auf den richtigen Weg bringen.

Weltanschauung und Religion sind primäre Unterscheidungsmerkmale im Diversitykonzept (vgl. Artikel von Dorothee Mahr). Problematisch ist, den eigenen Glauben als Norm und andere Konfessionen, Religionen oder Spiritualitäten als Abweichung anzusehen. Problematisch ist, den eigenen Glauben als «die alleingültige Wahrheit» zu verkündigen. Damit sage ich aus, dass mein Gegenüber, das meinen Glauben nicht teilt, nicht an die Wahrheit glaubt. Mein Glaube ist wahr, seiner nicht. Ich habe die Wahrheit erkannt, er nicht. Das Absolutsetzen des eigenen Glaubens und des eigenen Weltbildes ist in jedem Fall eine Anmassung. Warum sollte die



Wahrheit, die ich erkannt habe, wahrer als die Wahrheit meines Gegenübers sein? In der Sozialen Arbeit besteht immer ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen der Klientel und den Professionellen. In diesem Kontext ist das Absolutsetzen schnell manipulativ und missbräuchlich.

Wenn der eigene Glaube als Norm angesehen und versucht wird, diesen gekoppelt mit Macht oder subtiler Manipulation durchzusetzen («Erziehung zum Glauben»), dann führt das schnell zu einer Benachteiligung all derer, die dieser Norm nicht entsprechen. Und von da aus ist der Schritt zu verurteilenden Etiketten wie «Hexenkind», «verlorene Seele» oder «Ungläubiger» nicht mehr gross.

Förderung der spirituellen Selbstbestimmung als Ziel der Sozialen Arbeit

Heute stehen wir an einem anderen Punkt. Auch wenn eine gewisse Anpassung an Gesellschaftsnormen nach wie vor angestrebt wird, so sind diese Normen nicht mehr so eng definiert wie damals. Es passt viel mehr hinein. Und im Mittelpunkt steht die Selbstbestimmung des Menschen. Soziale Arbeit ist zudem dem Anspruch der weltanschaulichen Neutralität verpflichtet. Dieser Anspruch führt heute jedoch teilweise zu einer Ausgrenzung oder Tabuisierung alles Spirituellen

bzw. Religiösen.

Angesichts der multikulturellen und multi-religiösen Gesellschaft –und weil das Leben der Klientel oft geprägt ist von existentiellen Grenzerfahrungen wie Zerbruch, Trauma, Flucht, Einsamkeit oder Abhängigkeit – ist es jedoch zwingend, dass die Soziale Arbeit die Spiritualität der Klientel in ihr Handeln integriert.

Entscheidend ist der Paradigmawechsel: es geht nicht um einen allfälligen weltanschaulichen Hintergrund der Trägerschaft oder der Professionellen, sondern um die Spiritualität der Klientel.

Diversity im Bereich Religion und Spiritualität bedeutet, die vorhandene religiöse Vielfalt anzuerkennen. Anzuerkennen, dass eine Vielzahl an religiösen und spirituellen Traditionen existiert und dass auch innerhalb einer Glaubensrichtung oder Denomination eine enorme Unterschiedlichkeit bzw. Vielfalt an Überzeugungen, Ritualen und gelebten Glaubenspraktiken existieren kann.

Es geht nicht darum, dass die Klientel die Religiosität oder den Glauben der Trägerschaft einer Institution übernehmen oder die persönlichen Glaubensvorstellungen des Sozialpädagogen teilen soll, sondern es geht um eine Selbstbestimmung auch im Bereich der Religion, des Glaubens, um die spirituelle Selbstbestimmung.

Diversitygerechte Soziale Arbeit im Bezug auf Glauben, Religion und Spiritualität ist gleichbedeutend mit einer spiritualitätssensiblen Sozialen Arbeit, die einerseits den Ressourcen von Spiritualität Aufmerksamkeit schenkt und Entwicklungsräume schafft, in denen die Klientel einen selbstbestimmten Umgang mit Spiritualität entwickeln kann, aber andererseits auch spirituell geprägte Einengungen im Alltag wahrnimmt und das

Notwendige unternimmt, wenn sie auf Radikalisierungstendenzen aufmerksam wird. Sie orientiert sich dabei an der Spiritualität der Klientel. Massgebend ist die Religionsfreiheit, das Selbstbestimmungsrecht und die spirituelle Selbstbestimmung der Klientel.

Spirituelle Selbstbestimmung besteht darin, «die Sinnfindung und Sinngebung im eigenen Leben selbstbestimmt vornehmen zu können.» (Doris Wagner: Spiritueller Missbrauch, 2019, S. 42)

Spiritualitätssensible Soziale Arbeit erfordert von den Professionellen eine Haltung der Wertschätzung, der Toleranz und der Neugier. Unerlässlich ist auch der Verzicht auf Beurteilungen und bevormundende Deutungen sowie der Respekt gerade auch gegenüber einer Spiritualität, die nicht dem eigenen Erfahrungshorizont entspricht. Es erfordert auch eine andauernde Reflexion der eigenen Haltung: Ist der Ausgangspunkt für die Integration der Spiritualität die Spiritualität der Klientel oder doch eher meine eigene? Entspricht es wirklich den Bedürfnissen der Klientel? Oder projiziere ich meine Wünsche, meine Vorstellungen des guten Lebens in ihn bzw. sie? Nur so kann der Gefahr der Manipulation und des spirituellen Missbrauchs vorgebeugt werden.

