

Kirchen gegen Voreingenommenheit: Ein ökumenisches Toolkit gegen (un)bewusste Voreingenommenheit

Verlernen – Rückgängig machen – Neu lernen – Anders machen

Dr. Elaine Brown Spencer
Dr. Masiwa Ragies Gunda



Ökumenischer
Rat der Kirchen



Kirchen gegen Voreingenommenheit: Ein ökumenisches Toolkit gegen (un)bewusste Voreingenommenheit

Verlernen – Rückgängig machen – Neu lernen – Anders machen

Dr. Elaine Brown Spencer
Dr. Masiwa Ragies Gunda



Ökumenischer
Rat der Kirchen

Kirchen gegen Voreingenommenheit: Ein ökumenisches Toolkit gegen (un)bewusste Voreingenommenheit

Verlernen – Rückgängig machen – Neu lernen – Anders machen

Dr. Elaine Brown Spencer, Dr. Masiiwa Ragies Gunda

Copyright © 2024 WCC Publications. Alle Rechte vorbehalten. Die vorliegende Publikation darf unter Angabe der vollständigen Quelle auf Deutsch vervielfältigt werden. Ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Herausgebers darf sie weder vollständig noch in Teilen in andere Sprachen übersetzt werden. Kontakt: publications@wcc-coe.org.

WCC Publications ist der Verlag des Ökumenischen Rats der Kirchen. Der ÖRK ist eine weltweite Gemeinschaft von 352 Mitgliedskirchen, die zusammen mehr als eine halbe Milliarde Christinnen und Christen aus aller Welt vertreten. Der ÖRK ruft seine Mitgliedskirchen auf, in einer Welt, in der Hoffnung und Solidarität Keimzellen und Nährboden für Gerechtigkeit und Frieden sind, nach Einbeit zu streben, ein gemeinsames öffentliches Zeugnis abzulegen und sich gemeinsam für die Menschen zu engagieren. Der ÖRK arbeitet mit Menschen aller Religionen zusammen, die mit dem Ziel der Verwirklichung von Gerechtigkeit und Frieden und der Schaffung einer gerechteren Welt nach Versöhnung streben.

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Meinungen sind die Meinungen der jeweiligen Autorenschaft.

Bibelzitate nach Lutherbibel, revidiert 2017 © 2016 Deutsche Bibelgesellschaft, Stuttgart. Abdruck mit Genehmigung.

Produktion: Lyn van Rooyen, Koordinatorin WCC Publications

Umschlaggestaltung: Juliana Schuch Design

Buchgestaltung und Satz: Juliana Schuch Design

ISBN: 978-2-8254-1880-2

Ökumenischer Rat der Kirchen

150 route de Ferney, Postfach 2100

1211 Genf 2, Schweiz

www.oikoumene.org/de

Contents

Geleitwort	v
Vorwort	vii
Querschnittsthema zur Überwindung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und damit verbundene Formen von Diskriminierung	ix
Einleitung	1
Biblische Grundlage	7
Definitionen von Schlüsselbegriffen	11
Die Auswirkungen von unbewusster Voreingenommenheit & Mikroaggressionen verstehen	17
Der eigenen Voreingenommenheit entgegenwirken	23
Prioritäten herausarbeiten, um Brille für Diversität, Gleichstellung und Inklusion zu entwickeln	29
Schluss	35
Anhang: Vorlage für eine Bibelarbeit	37
Bilderverzeichnis	xli



Geleitwort

Haben Sie sich schon einmal gewundert, warum Freundinnen und Freunde von Ihnen plötzlich fassungslos sind, wenn Sie einen Witz erzählen oder etwas kommentieren? Hat ein guter Freund oder eine gute Freundin Sie schon einmal beiseite genommen und Ihnen gesagt: „Wenn wir alleine sind, ist es ja ok, dass du dies oder das sagst oder tust, aber wenn noch andere dabei sind, solltest du das lieber lassen“? Es gibt Dinge, die wir zu unseren Freundinnen und Freunden sagen oder die wir mit ihnen machen können, Dinge, die unsere Freundinnen und Freunde tolerieren – weil sie uns so gut kennen, dass sie wissen, dass wir keine bössartigen Absichten haben –, die für andere, die die gleiche ethnische Abstammung haben wie unsere Freundinnen und Freunde, uns aber nicht so gut kennen und daher nicht wissen, dass wir ihnen nichts Böses wollen, aber verletzend sind oder an denen sie Anstoß nehmen. Wir müssen nicht zu den Menschen gehören, denen es Spaß macht, anderen Menschen Schmerz zufügen, weil wir tatsächlich Schmerzen zufügen wollen. Viele wohlmeinende Menschen erregen tagtäglich Anstoß und fügen anderen Menschen Schmerz zu – unabsichtlich und unbewusst.

Haben Sie sich schon einmal gefragt, warum es in einer bestimmten Familie oder Gemeinschaft eine Schwiegertochter gibt, die außer ihrem Ehemann niemand ausstehen kann? Haben Sie sich schon einmal gefragt, warum bestimmte gesellschaftliche und politische Bewegungen durch migrationsfeindliche Propaganda so viel Zulauf bekommen? Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, warum in einer Institution immer noch nur eine bestimmte ethnische Gruppe von Menschen für die Finanzen zuständig ist oder andere wichtige Entscheidungsposten bekleidet, obwohl sich diese Institution doch aktiv zur Gleichwertigkeit aller Menschen bekennt? Kulturell, politisch, religiös, wirtschaftlich und in den Gesetzen werden in Gruppen von Menschen Narrative über „die Anderen“ entwickelt und Stereotype zu diesen „Anderen“ verfestigt. Die Stereotype werden gelernt, verinnerlicht und in unserem Unterbewusstsein gespeichert, und prägen dann unseren Umgang mit diesen „Anderen“ im Alltag: Die Stereotype wirken sich darauf aus, was wir diesen „Anderen“ zugestehen und was wir ihnen verwehren, ob wir sie in unsere Kreise aufnehmen oder außen vor lassen, und zuweilen sind sich die Menschen, die diese Systeme durchsetzen, dieser eingebauten Voreingenommenheit gar nicht bewusst und sind überzeugt, Systeme zu bewahren, für die es gute Gründe gibt.

Es gibt Menschen, die anderen Menschen allein aufgrund von stereotypen Vorstellungen, die zu einer Voreingenommenheit gegenüber dieser Bevölkerungsgruppe geführt haben, Möglichkeiten verweigert haben. Ich lade Sie ein, als Einzelpersonen und als Gemeinde darauf hinzuwirken, dass wir unser erworbenes Wissen – insbesondere das erworbene Wissen über andere Menschen, das in unserem Unterbewusstsein gespeichert ist, –hinterfragen, lade Sie ein, die stereotypen Vorstellungen und die Voreingenommenheit zu verlernen, die das Potenzial haben, die Beziehungen mit unseren Schwestern und Brüdern aus anderen Bevölkerungsgruppen kaputt zu machen.

Wir können dies als eine weitere Möglichkeit betrachten, den Pilgerweg der Gerechtigkeit, der Versöhnung und der Einheit gemeinsam weiterzugehen, den die 11. Vollversammlung des Ökumenischen Rates der Kirchen 2022 in Karlsruhe, Deutschland, ausgerufen hat.


Pastor Prof. Dr. Jerry Pillay
Generalsekretär
Ökumenischer Rat der Kirchen

Vorwort

Systemischer Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung haben Ungerechtigkeit normalisiert. Aufgrund ihrer jeweiligen ethnischen, kulturellen, sozialen, wirtschaftlichen, politischen, nationalen oder geschlechtlichen Identität stehen manchen Menschen bestimmte Türen eher offen als anderen. Derartige Systeme der Ausgrenzung sind auf der Welt gut etabliert. Wir können sie möglicherweise nicht so einfach sehen oder genau erkennen, weil sie sich hinter den Menschen verstecken, die sie in unserem Alltag durchsetzen. Die Systeme können rechtlich unproblematisch und verfassungsmäßig sein, gestützt werden durch Grundsätze, Gesetze, Blaupausen, Strategien und konkrete Implementierungspläne; sie können auch kulturell und religiös anerkannt sein, gestützt durch Glaubenslehren, Rituale, Bräuche, Wertvorstellungen, Normen und Tabus. In beiden Fällen, egal ob rechtlich unproblematisch oder kulturell anerkannt, bauen bestimmte Aspekte der Systeme auf stereotypen Vorstellungen von sowohl denjenigen auf, die die Macht haben, derartige Systeme umzusetzen, als auch denjenigen, denen das System etwas vorenthalten oder die das System ausbeuten möchte. Zwar beruhen die stereotypen Vorstellungen nicht auf Fakten, aber sie werden von den Machthabenden in einem Ausmaß gestreut, dass sie Teil dessen werden, was alle Menschen in einem Gemeinwesen in der Familie, in der Schule, in den Glaubensgemeinschaften, in den Hochschulen, am Arbeitsplatz und sogar an Begräbnisstätten als Wahrheit erlernen. Eine solche aggressive und intensive Verbreitung von Stereotypen prägt diese nachhaltig in unser Unterbewusstsein ein und beeinflusst dann von dort, wie wir andere Menschen wahrnehmen und wie wir ihnen gesinnt sind. Unsere Wahrnehmung und unsere Haltungen können dann zu bewussten oder unbewussten Vorurteilen führen. Weil wir uns in unserer Arbeit bisher vor allem mit bewusstem Rassismus, bewusster Fremdenfeindlichkeit und bewusster Diskriminierung beschäftigen, ist es an der Zeit, dass wir auch anfangen, uns mit unserer unbewussten Voreingenommenheit zu beschäftigen, die sich manchmal in Worten, Taten und Haltungen von wohlmeinenden Freundinnen und Freunden oder Kolleginnen und Kollegen manifestiert.

Das vorliegende Toolkit ist eine Einladung an uns alle, unabhängig von unserer eigenen Identität einen Schritt zurückzutreten und uns einer Selbstprüfung zu unterziehen, unsere eigenen Vorurteile zu erkennen und anzufangen, sie im Sinne unseres Engagements für gesunde Beziehungen in unseren Gemeinwesen zu bekämpfen. Nur gesunde Beziehungen können uns bei der Umsetzung unseres Strebens nach Gerechtigkeit, Versöhnung und Einheit helfen, das seit der 11. ÖRK-Vollversammlung 2022 in Karlsruhe, Deutschland, und bis zur nächsten Vollversammlung 2030 Wegweiser für unsere Arbeit im Ökumenischen Rat der Kirchen ist.

Pastor Dr. Kenneth Mtata
Programmdirektor für öffentliches Zeugnis und Diakonie
Ökumenischer Rat der Kirchen



Querschnittsthema zur Überwindung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und damit verbundene Formen von Diskriminierung

Nach dem rassistisch motivierten Massaker an afro-amerikanischen Christinnen und Christen in der „Mother Emanuel“-Gemeinde der Afrikanischen Methodistisch-Bischöflichen Kirche in South Carolina, USA, am 17. Juni 2015 hat der Ökumenische Rat der Kirchen (ÖRK) auf Wirken von Mitarbeitenden und Leitungsgremien hin die Diskussionen über die Sünde des Rassismus in der Welt wieder aufgenommen. Diverse Besuche von Pilgerteams in Asien und Nordamerika in den Jahren seither haben den real existierenden Rassismus weltweit immer wieder ins Rampenlicht gerückt. Die Erfahrungen, Beobachtungen und Erkenntnisse aus diesen Besuchen haben gezeigt, dass Rassismus überall auf der Welt tief verwurzelt ist. Zu den rassistisch diskriminierten Personengruppen, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten und in unterschiedlichem Maße mit rassistisch motivierten Vorurteilen, rassistisch motivierter Diskriminierung und systemischem Rassismus konfrontiert waren und sind, zählen Afrikanerinnen und Afrikaner, Menschen afrikanischer Abstammung, indigene Völker, Asiatinnen und Asiaten, Menschen asiatischer Abstammung sowie Menschen lateinamerikanischer Abstammung. 2021 hat der ÖRK offiziell die Querschnittsaufgabe¹ zur zur Überwindung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und damit verbundene Formen von Diskriminierung eingeführt. Die 11. ÖRK-Vollversammlung in Karlsruhe, Deutschland, (2022) hat diese Querschnittsaufgabe bestätigt und die Erklärung der 5. Vollversammlung 1975 in Nairobi, Kenia, wiederholt und bekräftigt, dass Rassismus eine Sünde wider Gott sei.² Diese Erklärung bestimmt unsere Arbeit heute theologisch und praktisch.

Ziel der Querschnittsaufgabe ist seit der 11. Vollversammlung: Das „Engagement der Kirchen für den Abbau von Strukturen und Systemen, die rassistische, fremdenfeindliche und ähnliche Formen von Diskriminierung fortschreiben, katalysieren und Prozesse für Reparationen und Versöhnung unterstützen“.³

In der gesamten ökumenischen Bewegung war man schon immer entrüstet und schockiert über den Rassismus in der Welt. Jede ÖRK-Vollversammlung seit 1948 hat zunehmende Empörung über die Tatsache zum Ausdruck gebracht, dass der Rassismus in der Welt und – noch besorgniserregender – auch in der Kirche so

1 Im ÖRK sind die so genannten Querschnittsaufgaben übergreifende Themen, an denen alle Programmbereiche gemeinsam arbeiten müssen. Es gibt derzeit sechs Querschnittsaufgaben im ÖRK: die Beziehungen zu den Mitgliedskirchen und ökumenischen Beziehungen; Junge Erwachsene in der ökumenischen Bewegung; Gerechte Gemeinschaften für Frauen und Männer; Dialog und Zusammenarbeit zwischen den Religionen; das Spirituelle Leben und die Überwindung von Rassismus.

2 ÖRK: „Bericht aus Nairobi 1975 – Offizieller Bericht über die 5. Vollversammlung des ÖRK“, Verlag Otto Lembeck, Frankfurt am Main, 1976; und 11. ÖRK-Vollversammlung: „Botschaft der 11. ÖRK-Vollversammlung – Ein Aufruf zum gemeinsamen Handeln“, Karlsruhe, 11. ÖRK-Vollversammlung, 31. August - 8. September 2022, 2022.

3 ÖRK-Zentralausschuss: „ÖRK-Strategieplan 2023-2030 – überarbeitete Fassung PRO 03 rev DE“, Genf, ÖRK, 21.-27. Juni 2023, S. 26 (EN: p 20, nicht 19).

verbreitet sei. Es ist nun aber so, dass es viele christliche Gläubige und Menschen guten Willens gibt, die gelobt haben, nicht rassistisch zu sein, vielleicht sogar antirassistisch, die aber auch Produkte der Gesellschaft sind, in der sie leben und in der rassistisch motivierte stereotype Vorstellungen von anderen Menschen normalisiert wurden. In manchen Gesellschaften gibt es stereotype Vorstellungen basierend auf ethnischer Zugehörigkeit, nationaler Zugehörigkeit, Sprache, Kultur, Glaube oder Religion. Alle diese stereotypen Vorstellungen führen oftmals dazu, dass wir, ohne dass uns bewusst ist, was wir da tun, fremdenfeindlich und rassistisch sind oder andere diskriminieren.

Wir sind überzeugt, dass unbewusste Voreingenommenheit keine natürliche oder dauerhafte Voreingenommenheit ist; man kann sie verlernen und sich abgewöhnen, genauso wie wir alle in der Lage sind, Dinge neu zu lernen und anders zu machen, um bessere und gesündere Beziehungen zwischen Gruppen von Menschen zu fördern.

Mit dem vorliegenden Toolkit wollen wir die Qualität unseres Verbundenheitsgefühls im ökumenischen Engagement gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung stärken, indem wir uns bewusst mit jenen Dingen beschäftigen, mit denen wir uns als Bündnispartner – als Einzelpersonen und als Gemeinwesen – und Institutionen und Menschen guten Willen auch für uns selbst beschäftigen sollten. Denn wir alle haben Vorurteile. Manche sind uns bewusst, andere aber haben wir einfach übernommen, und diese verlangen eine bewusstere Auseinandersetzung mit uns selbst, wenn wir sie entlarven und verlernen und dann neu lernen wollen, wie schön eine gesunde Beziehung ist.

Willkommen in einer Welt ohne unbewusste Voreingenommenheit und einer ökumenischen Bewegung, die bereit ist, Dinge zu verlernen und rückgängig zu machen, und zwischenmenschliche Beziehungen neu zu lernen und neu zu gestalten – für mehr Gerechtigkeit, Versöhnung und Einheit.

Dr. Masiwa Ragies Gunda

Programmreferentin für die Überwindung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und damit verbundene Formen von Diskriminierung

Ökumenischer Rat der Kirchen

Januar 2024







Einleitung

„Da, wo ich arbeite, ist die Buchhaltung strenger, wenn Menschen wie ich Ausgabenberichte einreichen; die Belege werden unzählige Male geprüft und ich muss mehrere E-Mails schreiben, um die Ausgaben zu rechtfertigen. Meinen weißen Kolleginnen und Kollegen geht das nie so; was sie einreichen, gilt als richtig und glaubwürdig; selbst wenn wir an ähnlichen Veranstaltungen teilnehmen, muss ich mich immer rechtfertigen.“⁴

Die COVID-19-Pandemie hat die tiefsitzende rassistische Benachteiligung und Ungleichbehandlung im Gesundheitssystem, im Bildungssystem, in der Wirtschaft und im religiösen Kontext deutlich verschärft. Der systemische Rassismus wurde so sehr institutionalisiert, dass er in Theorie und Praxis im Alltag schon normal geworden ist. Mit der deutlich größeren Gefahr für Gesundheit und Wohlergehen weltweit, schuf die Pandemie eine Plattform dafür, dass explizite Voreingenommenheit im öffentlichen Raum stattfinden durfte, insbesondere weil die sozialen Medien immer einfacher zugänglich sind für Menschen, die sich hinter der hier herrschenden Anonymität verstecken können. Voreingenommenheit wurde unter dem Vorwand des Kampfes gegen die Pandemie legalisiert; für rassistisch diskriminierte Bevölkerungsgruppen insbesondere aus dem globalen Süden wurden beispielsweise die sowieso schon komplizierten Visavorschriften im globalen Norden noch komplizierter und restriktiver.

Rechtsextreme gesellschaftliche und politische Bewegungen propagierten unverhohlen eine einwanderungsfeindliche Agenda, die auf stereotypen Vorstellungen basierte, und konnten glaubhafte politische Macht im globalen Norden erlangen. Der ÖRK ist ernsthaft besorgt über diese Entwicklungen, insbesondere weil Menschen, die es eigentlich gut meinen, zuweilen in Skandale verwickelt werden, weil sie eine Idee, eine Haltung oder eine Sichtweise formulieren, die voreingenommen, rassistisch, fremdenfeindlich oder diskriminierend ist. Der ÖRK will Voreingenommenheit bekämpfen, die Arbeitsplätze, Gotteshäuser und Gemeinden, Gemeinwesen und Gesellschaften toxisch werden lässt. Der ÖRK setzt sich ein für eine Welt und Kirchen, die ein Umfeld schaffen, in dem alle Menschen – Mitarbeitende, Klientinnen und Klienten, Interessenvertretende, Partner, Mitglieder und Bürgerinnen und Bürger – willkommen sind, wertgeschätzt werden und zugerüstet werden, ihr Potenzial auszuschöpfen.

In allem, was wir tun, wollen wir uns an dem einfachen, aber profunden Grundsatz messen lassen, der im Lukasevangelium so prägnant formuliert ist: „Und wie ihr wollt, dass euch die Leute tun sollen, so tut ihnen auch!“ (6,31)⁵

Organisationen brauchen Werkzeuge und es muss Aufklärung zum Thema stattfinden, damit sie sicherstellen können, dass sich die Werte Gleichstellung, Inklusion und Diversität tatsächlich in ihren Grundsätzen und Strategien niederschlagen. Um das aber tun zu können, müssen wir unsere (un)bewusste Voreingenommenheit und deren

4 Bericht einer Kollegin aus Afrika, die für eine namhafte ökumenische Organisation arbeitet, über ihre Erfahrungen, wie es ist, als Afrikanerin, die dauerhaft außerhalb ihres Heimatlandes lebt – Englisch: „expatriate“ –, im globalen Norden zu leben und zu arbeiten. (Oder ist sie eine Migrantin?) Wir nennen keinen Namen, denn ihr Bericht ist sehr wichtig, aber wir wollen das sowieso schon toxische Arbeitsumfeld nicht noch schlimmer machen.

5 Alle Bibelzitate nach Lutherbibel, revidiert 2017, © 2016 Deutsche Bibelgesellschaft, Stuttgart.

Auswirkungen auf jene Menschen eingestehen, die in der Vergangenheit unmenschlich behandelt wurden. So haben die Folgen des Kolonialismus beispielsweise zu systemischem Rassismus und systemischer Fremdenfeindlichkeit bei unseren ehemals kolonisierten Nächsten, zu bitterer Armut, die einherging mit mangelndem Zugang zu Nahrungsmitteln und Wasser, zu Nahrungsmittelunsicherheit und nicht vorhandener Nahrungsmittelsouveränität sowie einem Verlust von Sprache und Identität geführt, der vor allem von „Schwarzen Menschen“⁶ und rassistisch diskriminierten Menschen erlebt wurde und wird. Rassismus und Fremdenfeindlichkeit werden erlernt und untermauert durch die Geschichte der Versklavung von Menschen, der Kolonialisierung und der Vorstellung einer Überlegenheit von bestimmten (weißen) Menschen gegenüber anderen. Sie beeinflussen, wie wir andere Menschen wahrnehmen, und bewirken, dass rassistisch diskriminierte und marginalisierte Menschen am Ende egal wo immer eine unverhältnismäßig große Last tragen.

Der ÖRK legt dieses erste Toolkit zum Thema vor, um die Mitarbeitenden in seiner zentralen Verwaltung, die Mitgliedskirchen, ökumenischen Partner, kirchlichen Dienste und Werke, andere Glaubensgemeinschaften und alle Menschen guten Willens dabei zu unterstützen, sich ganz bewusst einer Selbstprüfung zu unterziehen, um das Bewusstsein für das Engagement für mehr Diversität, Gleichstellung und Inklusion in unsere Gemeinwesen und darüber hinaus zu verbessern. Personen, die die hierin vorgestellten Werkzeuge anwenden, werden aufgefordert, sich Gedanken über die eigene unbewusste Voreingenommenheit zu machen und ein Gerechtigkeitsgefühl zu entwickeln, das ihren christlichen Glaubensüberzeugungen entspricht.

Ziel des Toolkits ist es, den ÖRK dabei zu unterstützen, seine Mitarbeitenden, die Mitgliedskirchen, ökumenischen Partner, kirchlichen Dienste und Werke, Glaubensgemeinschaften und alle Menschen guten Willens auf die Tatsache aufmerksam zu machen, dass wir alle unbewusst voreingenommen sind und dass es Auswirkungen auf unsere Beziehungen hat. Dies ist besonders wichtig, da unsere zentralen Arbeitsbereiche zwar bewusste Voreingenommenheit bekämpfen,

Fragen zum Nachdenken

Können Sie sich an Beispiele in Ihrem familiären Umfeld, in Ihrem Gemeinwesen oder Ihrer Organisation erinnern, bei denen Sie den Eindruck hatten, dass manchen Menschen immer Misstrauen entgegengebracht wird oder sie als unehrlich angesehen werden, bis sie das Gegenteil beweisen? Versuchen Sie, wenn es das bei Ihnen gibt, herauszufinden, warum das so ist. Sprechen Sie in kleinen Gruppen über Ihre Erfahrungen.

6 Im vorliegenden Toolkit verwenden wir den Begriff „Schwarze Menschen“ für Menschen aus Afrika, Menschen afrikanischer Abstammung und andere Menschen mit hoher Melaninkonzentration, die sich aber weder als Afrikanerin bzw. Afrikaner noch als Mensch afrikanischer Abstammung bezeichnen. Wir setzen den Begriff in Anführungszeichen [und schreiben ihn groß - Anm. d. Übers.], um deutlich zu machen, dass wir uns bewusst sind, dass „Schwarz“ hier weder eine Eigenschaft noch eine Hautfarbe beschreibt, sondern ideologisch begründet ist. Zwar sind „Schwarze Menschen“ Teil einer größeren Gruppe von rassistisch diskriminierten Menschen, aber historisch betrachtet hat es sie am schlimmsten von allen getroffen, weil die von Europa entworfene Hierarchisierung von Menschen sie auf die unterste Stufe stellte, alle anderen somit selbst auch eine Überlegenheit gegenüber „Schwarzen Menschen“ für sich in Anspruch nehmen konnten.

unbewusste Voreingenommenheit aber trotzdem noch zu traumatischen Erfahrungen für die Opfer von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung führen kann. Das vorliegende Toolkit ruft alle Menschen – von den Führungspersonen auf oberster Ebene bis hin zu den jüngsten unter uns – auf, all jene Normen und Werte zu verlernen und rückgängig zu machen, die wir uns unbewusst zu eigen gemacht haben, die aber auf rassistisch motivierte Vorurteile, Diskriminierung und Rassismus hinauslaufen. Es ruft alle Menschen auf, Normen und Werte neu zu lernen und anzuwenden, die die Würde, Gleichberechtigung und Gleichstellung aller Menschen und der gesamten Schöpfung hochhalten – für eine neue Welt, die gut ist: „Und Gott sah an alles, was er gemacht hatte, und siehe, es war sehr gut. Da ward aus Abend und Morgen der sechste Tag.“ (1.Mose 1,31)

Vision

„Seit 75 Jahren wird die Vision des ÖRK in dem Bekenntnis zum Ausdruck gebracht, als Gemeinschaft von Kirchen, die nach sichtbarer Einheit und einem gemeinsamen Zeugnis streben, *zusammenbleiben, gemeinsam beten, gemeinsam unterwegs sein und gemeinsam handeln* zu wollen.“⁷ Diese Vision ist von dem real existierenden Rassismus, der real existierenden Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung, die sich aus den bewussten und unbewussten Vorurteilen und der bewussten und unbewussten Voreingenommenheit heraus speisen, die auch wir christlichen Gläubigen haben, immer wieder in Frage gestellt worden.

Die 11. ÖRK-Vollversammlung wollte die Tradition, zusammenzubleiben und gemeinsam zu beten, unterwegs zu sein und zu handeln, fortschreiben, und hat daher eine Einladung zu einem Pilgerweg der Gerechtigkeit, der Versöhnung und der Einheit⁸ formuliert, eine Einladung, die die Zersplitterung, die Deprivation und die Ablehnung würdigt, die anderen Kindern Gottes durch systemische Voreingenommenheit und systemische Vorurteile angetan werden, die oftmals bewusst und zuweilen unbewusst, aber mit vergleichbaren Folgen in unseren Gesellschaften durchgesetzt werden.

Mit der Erarbeitung dieses ökumenischen Toolkits gegen Voreingenommenheit hofft das Querschnittsthema des ÖRK zur Überwindung von Rassismus zur Verwirklichung der übergeordneten Vision des ÖRK beizutragen, indem es

- sich zu einer weltweiten Gemeinschaft bekennt, in der sich die Kinder Gottes mit ihrem unterschiedlichen Aussehen, ihren vielen verschiedenen ethnischen, kulturellen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und sprachlichen Zugehörigkeiten als glaubenstreue Anhängerinnen und Anhänger Christ und als Volk Gottes entfalten können;
- die biblischen Grundprinzipien Liebe, Gerechtigkeit und Fairness beherzigt, um individuelle und systemische Voreingenommenheit einzugestehen und dann zu bekämpfen und zu überwinden;
- Bewusstsein schafft, greifbaren Wandel bewirkt und die ÖRK-Mitarbeiter

⁷ Ökumenischer Rat der Kirchen: „ÖRK-Strategieplan 2023-2030 – überarbeitete Fassung“, 21.-27. Juni 2023; englische Fassung online verfügbar: <https://www.oikoumene.org/sites/default/files/2023-06/PRO%2003%20rev%20WCC%20Strategic%20Plan%202023-2030.pdf>.

⁸ Ökumenischer Rat der Kirchen: „Botschaft der 11. ÖRK-Vollversammlung: Ein Aufruf zum gemeinsamen Handeln“, 31. August - 8. September 2022, <https://www.oikoumene.org/de/resources/documents/message-of-the-wcc-11th-assembly-a-call-to-act-together>.



und -Mitgliedskirchen sowie ökumenischen Partner und kirchlichen Dienste und Werke mit Kompetenzen und Fertigkeiten zurüstet, um die Auswirkungen von Voreingenommenheit und Vorurteilen – auch von unbewusster Voreingenommenheit und unbewussten Vorurteilen – in der Arbeit mit unterschiedlichen Menschen abzumildern; und

- sich stark macht für eine Gleichstellung und Gleichbehandlung von rassistisch diskriminierten Menschen in der ökumenischen Bewegung, in der Mission und im Bildungssektor – und auch in der Theologie und den ökumenischen Beziehungen.

Was genau ist das Toolkit „Kirchen gegen Voreingenommenheit“?

- Eine erste Sammlung von Instrumenten und Werkzeugen für Mitgliedskirchen und ökumenische Partner zur Förderung eines Arbeitsumfeldes, in dem es keinen Rassismus, keine Fremdenfeindlichkeit und keine Diskriminierung gibt und das für alle Menschen gleichermaßen offen und einladend ist.
- Ein Hilfsmittel am Arbeitsplatz und für die Gemeinschaft, das den Mitgliedskirchen und Partnern des ÖRK und allen Kindern Gottes ein in der Heiligen Schrift verankertes Verständnis von unserer Verantwortung für die Überwindung von rassistisch motivierten Disparitäten und zur Förderung von Gleichstellung vermitteln soll.
- Eine Liste mit Definitionen für häufig verwendete Begriffe, mit Beispielen und konkreten Maßnahmen für die Aufklärungsarbeit im ÖRK und bei seinen Partnern.
- Ein Vorschlag für Partner im kirchlichen Dienst für eine Bibelarbeit zur Umsetzung von Schulungen gegen Voreingenommenheit.

Was sind Sinn und Zweck des Toolkits?


- Dieses erste Toolkit zum Engagement gegen Voreingenommenheit und Vorurteile will
- vorhandene Schulungen zum Thema ergänzen, um das Engagement gegen

Voreingenommenheit und Vorurteile im ÖRK, in den Mitgliedskirchen und bei den ökumenischen Partnern auf den aktuellen Stand zu bringen;

- Mitgliedskirchen, Mitarbeitende und Partner des ÖRK, deren Arbeit eine Interaktion und Zusammenarbeit mit verschiedenen Menschen erfordert, sensibilisieren und aufklären über (un)bewusste Voreingenommenheit;
- einen Wissensschatz aufbauen, um dabei zu helfen, inklusive Arbeitsplätze und Kirchen zu fördern, die die Diversität von Menschen in allen Bereichen des Lebens und der Arbeit würdigen, insbesondere wenn es um Menschen geht, die rassistische Diskriminierung erfahren, und um Menschen unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit;
- ein Umfeld schaffen, in dem sich die Mitarbeitenden unterschiedlicher Herkunft spirituell, seelisch und emotional sicherer fühlen und arbeiten und erfolgreich sein können;
- zu kontinuierlicher Weiterbildung im Bereich Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion am Arbeitsplatz und im religiösen Umfeld ermutigen; und
- ein besseres Verständnis der rassistisch bedingten Disparitäten fördern und diskriminierende Hürden ermitteln, die die Einstellung und Bindung von Talenten behindern.

Was bietet das Toolkit?

Das Toolkit bietet Aufklärung und Information, unter anderem durch:

- Erkenntnisse, wie man unbewusste Voreingenommenheit erkennen kann, und ein Gerüst, wie eine solche Voreingenommenheit in der Ausübung beruflicher, pastoraler und spiritueller Aufgaben abgemildert und minimiert werden kann
 - Definitionen für häufig verwendete Begriffen aus den Bereichen Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion
 - Orientierungshilfe, Tipps und Überlegungen für das Etablieren einer Kultur, die Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion fördert, und eines entsprechenden Rahmens
 - Informationen zur Verbesserung der Prozesse zur Rekrutierung und Bindung von unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen, die sich im ÖRK, in den Mitgliedskirchen, in den kirchlichen Diensten und Werken oder in Glaubensgemeinschaften allgemein um eine Anstellung oder den Dienst bewerben
 - Aufklärung zur Förderung einer Gleichstellung und Gleichbehandlung von rassistisch diskriminierten Menschen, um einen Prozess zum Managen des Wandels umzusetzen, der eine inklusivere und gerechtere Organisation förd
- 



Biblische Grundlage

Glauben und Ungerechtigkeit

Als christliche Gläubige sollten wir bewusst darum bemüht sein, unseren christlichen Werten in unserer Interaktion mit anderen Menschen Ausdruck zu verleihen. Gott interessiert das Leid und Elend der Menschen, insbesondere das Leid und Elend der Geknechteten, der Nicht-Beachteten, der Menschen, die immer kämpfen müssen und von denen man aufgrund der Ungerechtigkeit, die ihnen widerfährt, nicht erwartet, dass sie diesen Kampf gewinnen können. Wir dürfen über die Ungerechtigkeit in der Welt aber nicht nur sprechen, sondern müssen auch konkret etwas dagegen tun. Auch dürfen wir nicht nur über die Ungerechtigkeit sprechen, für die andere verantwortlich sind, und dabei vergessen, auf unsere eigenen Unzulänglichkeiten zu schauen, egal ob diese beabsichtigt oder unbeabsichtigt sind; denn die Auswirkungen und Folgen sind oftmals die gleichen.

Es gibt viele Beispiele in der Bibel (siehe Abschnitt zu dem Material für die Bibelarbeit), die unterstreichen, wie wichtig es ist, dass die Kirche das Licht Gottes verkörpert. Bei Matthäus 5,14 steht: „Ihr seid das Licht der Welt. Es kann die Stadt, die auf einem Berge liegt, nicht verborgen sein.“

Denken Sie, wenn Sie sich mit unbewusster Voreingenommenheit auseinandersetzen, insbesondere über Bibelstellen nach, die uns an unseren christlichen Glauben erinnern und daran, dass wir mit Liebe und praktischem Handeln auf die Ungerechtigkeit in der Welt reagieren sollen. Folgende Bibelstellen können helfen, eine Basis für unseren Lernprozess zu schaffen, wenn wir das vorliegende Toolkit als Ausgangspunkt für unser Nachdenken nutzen.

Bibelreferenzen

Jesaja 1,17

„Lernt Gutes tun! Trachtet nach Recht, helft den Unterdrückten, schafft den Waisen Recht, führt der Witwen Sache!“

Jesaja 56,1

„...Wahrt das Recht und übt Gerechtigkeit; denn mein Heil ist nahe, dass es komme, und meine Gerechtigkeit, dass sie offenbart werde.“

Psalm 89,14

„Gerechtigkeit und Recht sind deines Thrones Stütze, Gnade und Treue treten vor dein Angesicht.“

Psalm 106,3

„Wohl denen, die das Gebot halten und tun immerdar recht!“

Sacharja 7,9-10

„So sprach der Herr Zebaoth: Richtet recht, und ein jeder erweise seinem Bruder Güte und Barmherzigkeit, und bedrückt nicht die Witwen, Waisen, Fremdlinge und Armen, und denke keiner gegen seinen Bruder etwas Arges in seinem Herzen!“

Sprüche 28,5

„Böse Leute verstehen nichts vom Recht; die aber nach dem Herrn fragen, verstehen alles.“

Jesaja 61,8

„Denn ich bin der Herr, der das Recht liebt und Raub und Unrecht hasst; ich will ihnen den Lohn in Treue geben und einen ewigen Bund mit ihnen schließen.“

Sprüche 21,3

„Recht und Gerechtigkeit tun ist dem Herrn lieber als Opfer.“

1.Mose 1,26

„Und Gott sprach: Lasset uns Menschen machen, ein Bild, das uns gleich sei, die da herrschen über die Fische im Meer und über die Vögel unter dem Himmel und über das Vieh und über die ganze Erde und über alles Gewürm, das auf Erden kriecht.“

Hosea 4,6-7

„Zugrunde geht mein Volk, weil es ohne Erkenntnis Gottes ist. Weil du die Erkenntnis verworfen hast, will ich dich auch verwerfen, dass du nicht mehr mein Priester sein sollst. Weil du die Weisung deines Gottes vergessen hast, will ich auch deine Kinder vergessen. Je mehr ihrer wurden, desto mehr sündigten sie gegen mich; ihre Ehre tauschten sie gegen Schande.“

Klagelieder 3,40

„Lasst uns erforschen und prüfen unsern Wandel und uns zum Herrn bekehren!“

2.Korinther 13,5

„Erforscht euch selbst, ob ihr im Glauben steht; prüft euch selbst! Oder erkennt ihr an euch selbst nicht, dass Jesus Christus in euch ist? Wenn nicht, dann wäret ihr ja nicht bewährt.“

Jakobus 1,23-25

„Denn wenn jemand ein Hörer des Worts ist und nicht ein Täter, der gleicht einem Menschen, der sein leibliches Angesicht im Spiegel beschaut; denn nachdem er sich beschaut hat, geht er davon und vergisst von Stund an, wie er aussah. Wer aber sich vertieft in das vollkommene Gesetz der Freiheit und dabei beharrt und ist nicht ein vergesslicher Hörer, sondern ein Täter, der wird selig sein in seinem Tun.“

1.Johannes 1,9

„Wenn wir aber unsre Sünden bekennen, so ist er treu und gerecht, dass er uns die Sünden vergibt und reinigt uns von aller Ungerechtigkeit.“

Philipper 4,4-7

„Freuet euch in dem Herrn allewege, und abermals sage ich: Freuet euch! Eure Güte lasst kund sein allen Menschen! Der Herr ist nahe! Sorgt euch um nichts, sondern in allen Dingen lasst eure Bitten in Gebet und Flehen mit Danksagung vor Gott kundwerden! Und der Friede Gottes, der höher ist als alle Vernunft, wird eure Herzen und Sinne bewahren in Christus Jesus.“

Matthäus 7,3-5

„Was siehst du aber den Splitter in deines Bruders Auge und nimmst nicht wahr den Balken in deinem Auge? Oder wie kannst du sagen zu deinem Bruder: Halt, ich will dir den Splitter aus deinem Auge ziehen! – und siehe, ein Balken ist in deinem Auge? Du

Heuchler, zieh zuerst den Balken aus deinem Auge; danach kannst du sehen und den Splitter aus deines Bruders Auge ziehen.“

Apostelgeschichte 2,38-39

„Petrus sprach zu ihnen: Tut Buße, und jeder von euch lasse sich taufen auf den Namen Jesu Christi zur Vergebung eurer Sünden, so werdet ihr empfangen die Gabe des Heiligen Geistes. Denn euch und euren Kindern gilt diese Verheißung und allen, die fern sind, so viele der Herr, unser Gott, herzurufen wird.“

Markus 2,15-16

„Und es begab sich, dass er zu Tisch saß in [Levis] Hause, da setzten sich viele Zöllner und Sünder zu Tisch mit Jesus und seinen Jüngern; denn es waren viele, und sie folgten ihm nach. Und als die Schriftgelehrten unter den Pharisäern sahen, dass er mit den Sündern und Zöllnern aß, sprachen sie zu seinen Jüngern: Mit den Zöllnern und Sündern isst er?“





Definitionen von Schlüsselbegriffen

Wenn wir mutig für Wandel eintreten und uns praktisch dafür einsetzen wollen, eine Organisation zu schaffen, in der es keinen Rassismus, keine Fremdenfeindlichkeit und keine Diskriminierung gibt, und in der sich alle zugehörig fühlen, ist es unerlässlich, die Begriffe und Konzepte genau zu verstehen, die Ungerechtigkeit, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung immer weiter fortschreiben.

Voreingenommenheit

Voreingenommenheit bedeutet vorgefasste Einstellungen und Gefühle zu haben, die ein negatives Urteil über Menschen herbeiführen und eine unfaire Behandlung oder Nachteile für diese Menschen zur Folge haben. Sie führt zu Diskriminierung – zu einem beabsichtigten oder unbeabsichtigten Verhalten aufgrund der „Rasse“⁹, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, des Geschlechts oder anderer Gründe, welches Chancen oder Zugang für diese Menschen einschränkt oder sie gar ganz verwehrt. Unsere Voreingenommenheit hat äußerst negative Folgen für die einen und verleiht gleichzeitig anderen unverdiente Privilegien.

Bewusste Voreingenommenheit

Hierbei geht es um Vorurteile, die wir gegenüber bestimmten Menschen oder Gruppen von Menschen hegen, die aber nicht auf korrekten Informationen beruhen, oder um Vergleiche, die wir auf der Grundlage von vorherrschenden Normen oder Stereotypen anstellen. Es sind bewusste Vorurteile, an denen mit der Absicht festgehalten wird, die Zielpersonen zu verletzen, auszugrenzen oder ihnen etwas vorzuenthalten. Die etablierten Programme des ÖRK beschäftigen sich zumeist mit dieser Form der Voreingenommenheit und diesen Vorurteilen.

9 Die Vorstellung von verschiedenen menschlichen „Rassen“ unterstellte, dass die sichtbaren physischen Unterschiede zwischen Bevölkerungsgruppen und Menschen in aller Welt verstanden werden müssten als Indikatoren für deren jeweilige Stellung in der Hierarchie der Evolution und Entwicklung und dass die höchste Stufe jene sei, die europäische Menschen bereits erreicht hätten, während afrikanische Menschen auf der untersten Stufe der Hierarchie stünden und alle anderen irgendwo dazwischen. Heute herrscht in den Naturwissenschaften und der Theologie Einigkeit, dass es keine „Menschenrassen“ gibt. Der englische Begriff „race“ in Bezug auf Menschen ist ein gesellschaftliches Konstrukt, für das es keinerlei wissenschaftliche Grundlage gibt. In der englischsprachigen Fassung dieses Toolkits wird der Begriff „race“ verwendet, weil er in unseren Gemeinden weit verbreitet ist. Im Deutschen sprechen wir nie von „Rasse“, wenn es um Menschen geht, sondern zum Beispiel von „ethnischer Zugehörigkeit“. Und auch wenn es „Menschenrassen“ also nicht gibt, ist Rassismus ein echtes Problem. Siehe „Erklärung über ‚Rassen‘ und rassistische Vorurteile“ der Vereinten Nationen, insbesondere Artikel 1 und 2, vom 27. November 1978, https://www.unesco.de/assets/1978_Erklärung_über_Rassen_und_rassistische_Vorurteile.pdf, englische Originalfassung: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-race-and-racial-prejudice>. Siehe auch: Ökumenischer Rat der Kirchen „Understanding Racism Today: A Dossier“, 1998, <https://www.oikoumene.org/sites/default/files/File/racismdossier.pdf>.

Unbewusste Voreingenommenheit

Mit unbewusster Voreingenommenheit meinen wir Haltungen und Sichtweisen, die unsere Vorstellungen, unser Handeln und unsere Entscheidungen unbewusst beeinflussen und oftmals auf Stereotype zurückzuführen sind, die durch unsere eigene Sozialisierung in uns angelegt wurden. Sie zeigt sich, wenn wir uns, ohne es bewusst zu merken, Meinungen oder Urteile über andere Menschen bilden, die auf den Stereotypen und Vorstellungen beruhen, die in unserem Unterbewusstsein hinterlegt sind. Unbewusste Voreingenommenheit kann dazu führen, dass wir andere Gepflogenheiten, Erwartungen und Menschen als minderwertig und unseren eigenen unterlegen, als unehrlich, faul oder falsch betrachten. Zwar sind wir uns unserer Voreingenommenheit in diesem Fall nicht bewusst, aber die Folgen sind ganz ähnlich wie die Folgen von bewusster Voreingenommenheit.

Unbewusste Voreingenommenheit ist weit verbreitet und kann sich auf vielerlei Art und Weise auf viele Menschen auswirken; beispielsweise kann sie sich darauf auswirken, wie sich manche Menschen in interkulturellen Glaubensgemeinschaften, Räumen und Arbeitsumgebungen verhalten, wie Migrantinnen und Migranten aufgenommen werden, kann sich auf Strafrechtssysteme auswirken, auf das Verhältnis von Patientinnen und Patienten und den medizinischen Fachkräften im Gesundheitssystem und die Behandlungsempfehlungen oder auf den Zugang zu Leitungsfunktionen sowohl in Glaubensgemeinschaften als auch in der Gesellschaft insgesamt – und all das trägt zu Ungleichheit in Bezug auf Religion, Gesundheit und gesellschaftliche und wirtschaftliche Chancen bei.

Mikroaggressionen

Mikroaggressionen sind in Gemeinschaften, zu denen sich Menschen zusammengeschlossen haben, (auch in der ökumenischen Bewegung und in Kirchen) und am Arbeitsplatz weit verbreitet. Es sind subtile, indirekte und manchmal unbeabsichtigte oder unbewusste Angriffe auf Mitglieder einer rassistisch diskriminierten oder einer durch ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Geschlecht definierten Gruppe von Menschen oder eine Diskriminierung dieser. Auch wenn sie im Vergleich zu anderen Formen von rassistisch motivierten Angriffen winzig klein erscheinen oder klingen mögen, sorgen auch diese Aggressionen für Traumata, Schmerz und psychische Probleme bei jenen, die ihnen ausgesetzt sind. Als Verbündete und Rassismuskritikerinnen und -kritiker müssen wir diese Form von Aggression und die Auswirkungen von Mikroaggressionen zunächst verstehen, um dann bei der Bekämpfung helfen zu können. Beispiele für Mikroaggressionen sind etwa Aussagen wie: „Ich sehe keine Hautfarbe oder ethnische Zugehörigkeit, wenn ich dich anschau“, „All lives matter“, „Deine Zähne sind weiß“ und „Du bist tatsächlich gut“. Sie können aber auch Handlungen oder ein Verhalten sein, wie zum Beispiel das Anfassen der Haare einer anderen Person, um deren Struktur zu fühlen, oder das Einsammeln von Essen, das bei einer Veranstaltung übrig ist, für Personen einer rassistisch diskriminierten Minderheit.

Denken Sie an das Gemeinwesen, in dem Sie leben, oder Ihren Arbeitsplatz. Gibt es dort Beispiele für ein Verhalten oder eine Einstellung, das oder die in Ihren Augen als (un)bewusste Voreingenommenheit bezeichnet werden kann?



Diversität

Es gibt viele verschiedene Definitionen von Diversität. Im Allgemeinen bezeichnet Diversität die bunt gemischte Zusammensetzung eines Gemeinwesens, wobei der Schwerpunkt auf der Vertretung von verschiedenen Gruppen von Menschen liegt, die alle Gleichstellung und Gleichbehandlung verdienen.

In einem vielfältigen, bunt gemischten Gemeinwesen gibt es ein breites Spektrum an Lebensformen und Lebenserfahrungen, denen Wertschätzung entgegengebracht werden sollte. Es gibt in jedem Kontext immer zahlreiche Aspekte, in denen sich die Menschen unterscheiden, beispielsweise ihre ethnische Zugehörigkeit, ihre Religion, ihre kulturelle Zugehörigkeit, ihre Nationalität, ihre Konfession, ihre Sexualität oder ihre Lebenserfahrungen sowie auch weitere Eigenschaften und Besonderheiten, die das Weltbild einer Person prägen.

Diversität – Vielfältigkeit – verbessert die Qualität der verschiedenen Gaben und Talente von Menschen und stärkt die Wirkung dieser, weil sie verschiedene Ideen und Vorstellungen zusammenbringt und damit die Produktivität am Arbeitsplatz verbessert. Forschung und Statistiken zeigen sogar, dass eine vielfältige, bunt gemischte Belegschaft die Produktivität eines Unternehmens oder einer Organisation in jedem Fall steigert und die Erfahrungen der Nutzerinnen und Nutzer von Dienstleistungen deutlich verbessert.¹⁰

Diversität in Organisationen verlangt, dass die einzigartigen Qualitäten und Eigenschaften aller Menschen gewürdigt und respektiert werden, aber ein besonderes Augenmerk auf Gruppen von Menschen gelegt wird, die auch heute noch unterrepräsentiert sind und in der Vergangenheit immer marginalisiert wurden.

Denken Sie an die Menschen, mit denen Ihre Organisation zusammenarbeitet. Entspricht die Zusammensetzung Ihrer Mitarbeitenden der demografischen Zusammensetzung dieser Bevölkerungsgruppe?

¹⁰ Weltwirtschaftsforum: „Diversity, Equity and Inclusion 4.0 A toolkit for leaders to accelerate social progress in the future of work“, Juni 2020. https://www3.weforum.org/docs/WEF_NES_DEI4.0_Toolkit_2020.pdf.

Gleichstellung

Gleichstellung bedeutet eine faire und respektvolle Behandlung aller Menschen und das gleichzeitige Streben danach, Hürden abzubauen, die die vollumfängliche Teilhabe bestimmter Personengruppen verhindern. Gleichstellung ist nicht das gleiche wie Gleichberechtigung, die – um es mit einfachen Worten zu formulieren – gleiche Voraussetzungen für alle Menschen fordert. Gleichstellung hingegen bedeutet, die inhärente Ungleichheit der Menschen anzuerkennen und bewusst Maßnahmen zu ergreifen, um diese Ungleichheit aufzuwiegen.

Um ein von Gleichstellung, Diversität und Inklusion geprägtes Umfeld zu schaffen, braucht es eine bewusste Entwicklung und Bewertung von Strategien und Programmen. Das Bestreben, Vorurteile zu beseitigen, muss alle Organisationsstrukturen und Grundfesten von Strategien und Grundsatzprogrammen durchdringen und sicherstellen, dass die Organisation trotz der ethnischen Zugehörigkeit der Menschen, ihrer Behinderung oder Nicht-Behinderung, ihrer kulturellen Zugehörigkeit und anderer Faktoren für ein Arbeitsumfeld sorgt, in dem alle Mitarbeitenden ihre volle Leistungsfähigkeit abrufen und auf eine Art und Weise zum Erfolg der Organisation beitragen können, die ihr Daseinsgefühl bekräftigt.

Eine Organisation zu schaffen, in der die Werte Gleichstellung, Inklusion und Diversität wertgeschätzt werden, bedeutet, alle Menschen fair (und nicht einfach nur gleich) zu behandeln und sicherzustellen, dass alle Menschen wirklich die gleichen Chancen haben. Die Prozesse im Personalwesen sollten darauf ausgerichtet sein, eine Gleichstellung aller Menschen in der Organisation praktisch umzusetzen, und dabei sicherstellen, dass Grundsätze, Prozesse und Entscheidungen zum Schutz der Menschenrechte nicht einzelne Gruppen von Menschen oder Einzelpersonen aufgrund ihrer Identität oder Lebenserfahrungen benachteiligen. Ein Bekenntnis zur Gleichstellung aller Menschen bedeutet, sich bewusst zu sein, dass die Unterschiede in Bezug auf Chancen in historischen und gegenwärtigen Formen von Ungerechtigkeit und Ungleichbehandlung und in systemischen Hürden wurzeln, die es zu überwinden gilt.

Sind ein Gleichstellungsgrundsatz oder Fördermaßnahmen zugunsten benachteiligter Bevölkerungsgruppen ein guter Weg, um Unausgewogenheiten der Vergangenheit zu bekämpfen?



GLEICHBERECHTIGUNG



GLEICHSTELLUNG

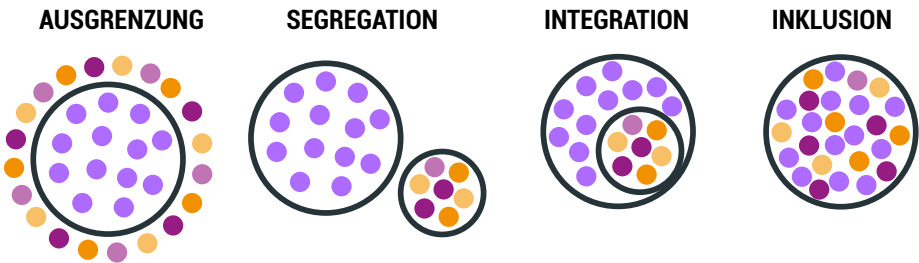
Inklusion

Inklusion heißt, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle gleich und mit Respekt behandelt werden, sich willkommen fühlen und umfassend teilhaben können.

Bei Inklusion geht es um das Bedürfnis der Menschen mit ihren unterschiedlichen Identitäten, sich in ihrem jeweiligen Lebensumfeld geschätzt und gewürdigt zu fühlen. Inklusion bedeutet, Bedingungen zu schaffen, in denen die Talente aller Menschen Würdigung erfahren und gefeiert werden.

Inklusion fordert von Führungspersonen, sich aktiv für Bedingungen einzusetzen, in denen alle Menschen Chancen wahrnehmen, vollumfänglich teilhaben und ihre jeweilige Kreativität und jeweiligen Beiträge maximieren können.

Nicht vergessen darf man dabei, dass eine inklusive Gruppe von Menschen zwar immer divers, also vielfältig und bunt gemischt ist, dass eine vielfältige und bunt gemischte Gruppe aber nicht immer inklusiv ist. Ein von Inklusion geprägter Arbeitsplatz ist um Gleichstellung bemüht und arbeitet daran, systemische Hürden zu beseitigen und Unterschiede gleichzeitig zu respektieren, wertzuschätzen und zu feiern.



Verfolgt Ihre Organisationen einen *inklusiven* (Diversität wird gelebt und gefördert und nicht Gleichförmigkeit auferlegt), einen *integrativen* (getrennt vom Rest eine eigene Ecke geben), einen *segregativen* (eine eigene kleine Gemeinschaft außerhalb des umfassenderen Gemeinwesens schaffen) oder einen *ausgrenzenden* (außerhalb der Hauptgruppe verstreut ansiedeln) Ansatz für die Arbeit mit Minderheiten und in der Vergangenheit marginalisierten Bevölkerungsgruppen?





Die Auswirkungen von unbewusster Voreingenommenheit & Mikroaggressionen verstehen

Unbewusste Voreingenommenheit und Mikroaggressionen unterdrücken, zerstören, verleugnen und töten viele Menschen, während sie einige Wenige mit Privilegien ausstatten, fördern und die Chancen und Interessen dieser voranbringen, selbst wenn das vielleicht nicht die Intention des Akteurs oder der Akteurin war.

Um zu verstehen, welche Auswirkungen unsere (un)bewusste Voreingenommenheit und unsere Mikroaggressionen auf andere haben, müssen wir uns einer kritischen Selbstevaluation unterziehen, wenn wir mit rassistisch diskriminierten oder marginalisierten Bevölkerungsgruppen arbeiten wollen, und uns folgende Fragen stellen:

- Bedienen und verfestigen wir negative stereotype Vorstellungen von anderen Menschen?
- Prüfen wir, ob wir vielleicht selbst voreingenommen sind, wenn wir ein neues Arbeitsfeld oder einen neuen Auftrag im kirchlichen Dienst angehen, bei dem wir mit Menschen zu tun haben, die anders sind als wir, und sind wir uns bewusst, was eine Mikroaggression darstellen könnte?
- Ist unser Umgang mit anderen Menschen von Empathie geprägt? Machen wir uns Gedanken über das Leid und die Not der anderen?
- Hinterfragen wir Vorstellungen und geben wir Vorstellungen auf, die belastend und schädlich sind für Menschen, die in der Vergangenheit immer wieder marginalisiert, rassistisch diskriminiert oder anders diskriminiert wurden?

Es ist wichtig, dass wir die Menschen abseits der negativen Narrativen sehen, die bestimmten Bevölkerungsgruppen von der Gesellschaft übergestülpt werden. Praktisch bedeutet der Blick durch die Brille der Diversität, der Gleichstellung und der Inklusion, die Möglichkeiten und Chancen zu erkennen, die andere Menschen mitbringen und eröffnen, und nicht einfach nur ein Resonanzkörper zu sein, der bestehende Grundsätze und Vorgehensweisen durchsetzt, hochhält und recycelt, die den Status quo bewahren.

Mikroaggressionen

Sie sind so wortgewandt. Sie sprechen richtig gut Englisch/Französisch/Deutsch/Spanisch. Wo kommen Sie (ursprünglich) her? Jeder Mensch kann Erfolg haben, wenn er oder sie nur hart genug arbeitet. Ist das Ihr echtes Haar? Nein, ich meine, wo kommen Sie eigentlich her? Sie können bestimmt gut Mathe. Wie lange waren Sie bis zum Flughafen unterwegs?

Erscheinungsformen von (un)bewusster Voreingenommenheit und Mikroaggressionen

Beispiel 1:

Sie stellen eine Schwarze, eine asiatische oder eine indigene Führungsperson ein (oder aus einer anderen marginalisierten Bevölkerungsgruppe in Ihrem Kontext). Diese Person wird eingestellt, weil Ihre Organisation zwar mit der Bevölkerungsgruppe, der diese Person angehört, arbeitet, sie aber unter Ihren Mitarbeitenden bisher nicht vertreten war. Die neu eingestellte Person stellt im Laufe der Zeit fest, dass wichtige Entscheidungen ohne sie getroffen werden oder ihr Input bei der Entscheidungsfindung nie berücksichtigt wird. Sie hat nicht das Gefühl, überhaupt wertgeschätzt zu werden. Die neue Führungsperson will kündigen, aber der Job ist auch eine große Chance für sie, die sie nicht einfach aufgeben will. Sie wendet sich also an die Personalabteilung.

Was tun Sie?

Beispiel 2:

Es soll eine Missionsreise nach Südasien geplant werden. Alle, die zu der Planungssitzung eingeladen sind, sind weiß. Es gibt mehrere südasiatische Mitarbeitende, die wichtige Einblicke in die Kulturlandschaft, die politische Landschaft und das gesellschaftliche Gefüge in Südasien geben können; aber sie werden nicht gefragt. Auch werden die südasiatischen Mitarbeitenden der Organisation nie in die Planungsprozesse einbezogen, wenn Mitarbeitende aufgerufen werden, für christliche Missionsarbeit in die Region zu reisen. Sie selbst haben einen Einstiegsjob und sind aber der Meinung, dass es gut wäre, das Team für die Missionsreise bunter und vielfältiger zu gestalten.

Was tun Sie?

Beispiel 3:

Es wurde gerade ein neuer Kollege eingestellt, der einer rassistisch marginalisierten Bevölkerungsgruppe angehört. Er ist hochqualifiziert und sehr offen und kommunikativ. Er gesellt sich in der Teepause zu Ihnen und Ihren Freunden und Ihre Freunde sagen dann folgendes: „Ist Ihr Abschluss ein Beispiel für ‚affirmative action‘, also eine Maßnahme für positive Diskriminierung?“ „Ich habe gelesen, dass Sie aus Deutschland kommen, aber wo kommen Sie denn eigentlich her?“ „Ich habe gehört, dass es einen wirklich guten Bewerber für die Stelle gab, aber dass die Organisation einfach mehr Diversität brauchte.“

Wie würden Sie auf die Fragen und Kommentare Ihrer Freunde reagieren?



Fallbeispiel Nr. 1 für die Abmilderung und das Verlernen von (un)bewusster Voreingenommenheit

Jane freut sich, dass sie gleich nach ihrem Universitätsabschluss einen Job bei der Organisation „Forever God Mission International“ bekommen hat. Sie erzählt ihrem Schulfreund Fred von ihrem neuen Job und sagt, dass die Organisation immer noch Leute suche. Auf diese Empfehlung hin bewirbt sich auch Fred für einen Job und wird drei Monate nach Jane ebenfalls eingestellt. Jane ist begeistert, dass Fred den gleichen Job hat wie sie, aber erfährt in verschiedenen Unterhaltungen mit der Zeit, dass Fred auf einem höheren Level eingestellt wurde, dass er mehr verdient als sie und dass er höhere Zuschüsse für Fahrtkosten, Krankenversicherung und Mietkosten bekommt, weil diese vom Grundgehalt abhängen. Jane ist verwirrt: Sie haben beide den gleichen Abschluss; sie hat eine bessere Note als Fred und sie hat drei Monate vor Fred angefangen bei der Organisation zu arbeiten. Der einzige Unterschied ist, dass sie afrikanische Wurzeln hat (oder lateinamerikanische oder indigene oder asiatische oder Dalit, Kikuyu, Xhosa ist oder einer in Afrika entstandenen christlichen Kirche angehört oder ähnliches) und Fred aus Europa kommt (oder weiß ist oder dem Volk der Schona oder der Kshatriya angehört oder kaukasischer, protestantischer, katholischer Abstammung ist oder den Zulu angehört, oder ähnliches)¹¹ – könnte es daran liegen? Sie wird sauer, dass sie nicht genauso behandelt wird wie ihr Freund.

Jane wird immer verschlossener und ist immer frustrierter. Die Begeisterung für ihren Job, die mal da war, schwindet und ihre Produktivität gleich mit, weil sie immer wieder darüber nachdenkt, welche unterschiedliche Wertschätzung ihnen von der Organisation entgegengebracht wird. Ständig vergleicht sie ihr Anforderungsprofil mit dem Anforderungsprofil von Fred und sucht nach Unterschieden, aber sie kann keine finden, ihre Stellenbeschreibungen sind genau gleich. Fred macht sich Sorgen um seine Freundin, aber weiß nicht, was los ist, weil er der Meinung ist, dass Gehälter und Vertragsbedingungen privat und vertraulich sind. Er weiß also nicht, was Jane weiß. Irgendwann beschließt Jane, mit ihrer Vorgesetzten über die Ungleichbehandlung bei den Vertragsbedingungen zu sprechen. Sie fühlt sich verwundbar und hat Angst, gefeuert zu werden, wenn sie das Thema anspricht. Aber als Jane ihrer Vorgesetzten die Situation darlegt, erkennt diese die Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit sofort und leitet direkt den Prozess ein, um Janes Vertragsbedingungen an die ihres weißen, männlichen Freundes anzupassen.

Zusammenfassung

Wichtig an diesem Fallbeispiel ist, dass Jane nicht das Gefühl hatte, als Mitarbeitende respektiert zu werden, was fehlende Produktivität im Job zur Folge hatte. Die Ungleichbehandlung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit und Geschlecht, die sie erlebte, löste ein Gefühl von Unmut und Wut in ihr aus, das keine Ruhe gab, bis die Situation geklärt war.

Gleichstellung bedeutet in der Praxis Engagement für Fairness und Gerechtigkeit im Kampf gegen die Ungleichheit, die verschiedene Bevölkerungsgruppen erlebt haben und erleben. Es wird anerkannt, dass diese Ungleichheit in vergangener und gegenwärtiger Ungerechtigkeit und Benachteiligung wurzelt. Frauen und insbesondere rassistisch diskriminierte Frauen kämpfen seit Jahrzehnten für eine gleiche Bezahlung wie Männer. Aber Organisationen hinken bei der Berichtigung dieser Situation immer

¹¹ Wählen Sie eines der hier aufgeführten oder ein anderes für Ihren jeweiligen Kontext passendes Identitätsmerkmal.

noch hinterher und es ist noch viel mehr Advocacyarbeit für Gendergerechtigkeit notwendig.

Trotz der Bemühungen für eine praktische Umsetzung von Grundsatzentscheidungen und Gesetzen, um sicherzustellen, dass auch Menschen, die in der Vergangenheit immer wieder benachteiligt wurden, die gleichen Chancen haben, werden bestimmte Menschen aufgrund unserer unbewussten Voreingenommenheit auch heute noch benachteiligt, insbesondere weil sich unsere Voreingenommenheit auf unsere Fähigkeiten auswirkt, organisationsbezogene Traditionen und Grundsätze und Gepflogenheiten aus der Vergangenheit zu überdenken und anzupassen. Wenn wir bei der Betrachtung der Situation Diversität, Gleichstellung und Inklusion prioritär mitdenken, wird uns unsere Voreingenommenheit deutlich und lässt uns für Wandel eintreten.

Ist Geheimniskrämerei und Verschwiegenheit in Bezug auf die Entlohnung in einer Organisation vereinbar mit dem Bekenntnis zu Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion? Wie könnte ein alternativer Ansatz aussehen?

Fallbeispiel Nr. 2 für die Abmilderung und das Verlernen von (un) bewusster Voreingenommenheit

In ihrem Gemeinwesen lassen sich immer mehr Migrantinnen und Migranten nieder. Einige von ihnen sprechen Ihre Sprache mit Akzent, andere sprechen die Sprache nicht; sie sprechen dafür allerdings eine andere international verbreitete Sprache sowie die eigene Muttersprache. Anfangs kommen die Migrantinnen und Migranten noch in Ihre Kirche, wo die Gottesdienste in lokaler Sprache gefeiert werden. Weil die meisten Migrantinnen und Migranten diese Sprache aber nicht verstehen, bitten sie um Erlaubnis, vor oder nach dem Gottesdienst Ihrer Gemeinde in Ihrer Kirche eigene Gottesdienste in ihrer Muttersprache feiern zu dürfen.

Als sich die Leitung Ihrer Gemeinde trifft, um dieses Anliegen zu erörtern, ist die Mehrheit dagegen, einen gesonderten Gottesdienst für „diese Menschen“ zu erlauben. Sie argumentieren, dass das die laufenden Kosten für den Betrieb des Kirchengebäudes in die Höhe treiben würde, und weil die Menschen aber arm seien, würde es die finanzielle Belastung der Gemeinde erhöhen. Andere argumentieren darüber hinaus, dass die Migrantinnen und Migranten, wenn sie eigene Gottesdienste feiern dürften, unordentlich und laut sein und die Dinge so machen würden, als wären sie in Afrika (Asien, der Karibik, Lateinamerika, in Ghettos oder ähnlichem).¹² Einige Führungspersonen Ihrer Gemeinde aber sehen die Situation als Gelegenheit, ihrer geschwisterlichen Liebe in Christus praktisch Ausdruck zu verleihen, und setzen sich dafür ein, dass diesen Menschen die Gelegenheit gegeben werden solle, ihren Glauben frei zu praktizieren. Am Ende einigt sich die Gemeindeleitung darauf, den Migrantinnen und Migranten für eine dreimonatige Probezeit zu erlauben, eigene Gottesdienste zu feiern.

Während dieser dreimonatigen Probezeit kommen sehr viele Menschen zu den Gottesdiensten dieser zugezogenen christlichen Gläubigen; es kommen Migrantinnen

12 Wählen Sie eines der hier aufgeführten oder ein in Ihrem jeweiligen Kontext gängiges Merkmal.

und Migranten aus benachbarten Dörfern, Orten und Städten. Sie sammeln sogar erhebliche Kollekten, die sie mit großer Freude an die Gemeinde übergeben, um die laufenden Kosten zu decken. Einige Mitglieder der gastgebenden Gemeinde beginnen ebenfalls, in diesen Gottesdienst zu gehen. In der gleichen Zeit aber wird an jedem Tag, an dem ein Gottesdienst gefeiert wird, wegen des Krachs, der von der Kirche kommt, die Polizei gerufen; und ein kaputter Stuhl wird durch die Kirche getragen, damit die Mitglieder der gastgebenden Gemeinde sehen können, wie destruktiv diese Menschen sind. Es wird eine Kampagne gestartet, mit der dafür geworben wird, die Vereinbarung zum Ende der dreimonatigen Probezeit zu beenden. Die Gemeindeleitung lädt alle Mitglieder der gastgebenden Gemeinde zu einer Versammlung ein, in der darüber entschieden werden soll, ob die Vereinbarung beendet oder weitergeführt werden soll.

Sie sind Teil der Gruppe, die diese Entscheidung treffen soll. Wie würden Sie entscheiden und warum?

Zusammenfassung

Unsere unterbewussten Haltungen und Überzeugungen können beeinflussen, wie wir mit anderen Menschen umgehen und wie wir ihr Verhalten beurteilen, und sie können unser eigenes Verhalten und unsere eigenen Haltungen ihnen gegenüber beeinflussen. Das genannte Beispiel hilft uns hoffentlich, darüber nachzudenken, was beeinflusst, wie wir die Spiritualität von anderen Menschen wahrnehmen, wie wir unsere eigene Spiritualität wahrnehmen, ihre Arbeitsmoral und ihre Bemühungen um Integration und Inklusion, und führt hoffentlich dazu, dass wir offener sind für positive und gesunde Beziehungen zu anderen Menschen. Unabhängig davon, wo ein Mensch gerade ist, geht es bei Inklusion immer darum, dass er oder sie sich in einer beliebigen Situation, im Gottesdienst, am Arbeitsplatz oder als Teil eines Teams wertgeschätzt fühlt. Wenn wir unsere eigene Voreingenommenheit nicht kritisch in Augenschein nehmen, können wir negativen Einfluss auf Geschehnisse im gesellschaftlichen oder religiösen Umfeld ausüben, egal ob es um die Einstellung oder Bindung von Mitarbeitenden, die Zufriedenheit und Produktivität von Mitarbeitenden oder die Diversität des Mitarbeitendenstabs geht.

Arbeiten Sie in kleinen Gruppen Beispiele für unbewusste Voreingenommenheit und Mikroaggressionen in dem oben dargelegten Fallbeispiel heraus und erörtern Sie diese.





World Council
of Churches

Der eigenen Voreingenommenheit entgegenwirken

Zunächst ist es wichtig zu wissen, dass jeder Mensch unbewusste Überzeugungen in Bezug auf andere Menschen und andere gesellschaftliche Gruppen hat, und dass diese Voreingenommenheit auf unsere Wertvorstellungen und Erwartungen, unsere Erziehung und die Art und Weise zurückzuführen sind, wie wir unser soziales Umfeld kategorisieren und organisieren. Die gegen einen selbst gerichteten Vorurteile zu sehen, ist einfach; die eigene Voreingenommenheit gegenüber anderen Menschen zu sehen hingegen ist schwieriger. Wir müssen uns bewusst vornehmen, unsere eigene Voreingenommenheit zu erkennen, die eigenen Vorurteile zu verlernen und die Schmerzen und Schäden wiedergutzumachen, die wir absichtlich oder unabsichtlich verursacht haben.

Die eigene Voreingenommenheit einräumen

Einer der ersten Schritte, die wir machen müssen, wenn wir die Welt durch die Brille der Diversität, der Gleichstellung und der Inklusion betrachten wollen, ist, die Fähigkeit und den Mut zu haben, uns mit der eigenen Voreingenommenheit zu beschäftigen und sie einzuräumen. Die Vorurteile, die wir hegen, sind so fest in unserer Gesellschaft und unseren gesellschaftlichen Strukturen verankert, dass wir sie als normal empfinden und uns nicht die Frage stellen, ob sie vielleicht negative Auswirkungen für rassistisch diskriminierte oder marginalisierte Bevölkerungsgruppen haben.

Aber es gibt viele Menschen auf der Welt, die wegen ihrer Andersartigkeit ausgenutzt werden. Als christliche Gläubige müssen wir darüber sprechen, weil es Menschen gibt, die leiden, und unser Dienst an anderen Menschen sollte vom Gerechtigkeitsgedanken geprägt sein.

„Alles nun, was ihr wollt, dass euch die Leute tun sollen, das tut ihr ihnen auch! Das ist das Gesetz und die Propheten.“ (Mt 7,12) „Ist's möglich, soviel an euch liegt, so habt mit allen Menschen Frieden.“ (Röm 12,18)

Wie können wir unserer Voreingenommenheit entgegenwirken?

Wir müssen die richtigen Voraussetzungen schaffen, um unserer eigenen Voreingenommenheit entgegenzuwirken und eine von Gleichstellung, Gleichbehandlung und Inklusion geprägte Organisation zu schaffen, in der alle das Gefühl haben, ihr eigenes Potenzial ausschöpfen zu können. Als ersten Schritt können wir uns an den vier richtungsweisenden Säulen Bildung und Aufklärung, Bewusstsein, Prävention und Intervention orientieren und diese umsetzen.



Bildung und Aufklärung

Bildung und Aufklärung – womit wir alles das meinen, was in unseren Gemeinwesen gelehrt wird und wie es gelehrt wird – ist ein wirkungsvolles gesellschaftliches Instrument. Bildung und Aufklärung kann sowohl formal als auch im informellen Rahmen erfolgen und findet in Familie, Glaubensgemeinschaften, formalen grundständigen und höheren Schulen und zuweilen sogar am Arbeitsplatz statt. Durch Bildung und Aufklärung lernen wir, was in der Vergangenheit war und wie es derzeit ist, und gestalten wir die Zukunft.

Nicht immer jedoch sind Bildung und Aufklärung ein harmloses gesellschaftliches Instrument; Bildung und Aufklärung sind ein wirkungsvolles Instrument, das oftmals von denen kontrolliert wird, die auch die Macht haben. Diejenigen, die die Macht haben, entscheidend darüber, was gelehrt wird und wie es gelehrt wird. Vieles von dem, was wir in der Schule und manchmal auch in der Familie lernen, ist das Narrativ derjenigen, die die Macht haben, und in vielen Fällen finden sich die Narrative und Erfahrungen von den Ausgebeuteten, rassistisch Diskriminierten, Versklavten und Kolonialisierten nicht in den offiziellen Geschichtsbüchern und Lehrplänen wieder, es sei denn sie demonstrieren die Kompetenzen und die Tapferkeit der Eliten.

Uns selbst über die tiefgreifenden Auswirkungen von Sklaverei und Kolonialismus auf unsere religiösen und gesellschaftlichen Strukturen zu informieren, kann uns helfen, die Grenzen, Hürden und Zwänge zu verstehen, die rassistisch diskriminierten und marginalisierten Bevölkerungsgruppen auferlegt werden. Eine Umerziehung unserer Selbst kann zudem helfen, die unbewusste Voreingenommenheit und die Mikroaggressionen abzumildern, die uns in unserer Bildung und Aufklärung beigebracht wurden.

Bildung und Aufklärung bilden ein gutes Fundament, das alle Menschen zurüstet, die gemeinsame Verantwortung zu erkennen und Empathie und Anteilnahme zu schaffen, die wiederum zu fruchtbringenden Maßnahmen zur Überwindung von systemischer Ungleichbehandlung und Benachteiligung animieren.

Europa und Nordamerika sind durch ihre Bildung und Aufklärung verantwortlich für Epistemizid (Genozid an den Epistemologien) und „Spiritualizid“ (Genozid an indigenen Formen von Spiritualität) in der ganzen Welt. Schreiben unsere Theologie, Mission und unser kirchlicher Dienst diesen Epistemizid und „Spiritualizid“ fort oder rehabilitieren sie alternative Epistemologien und Formen von Spiritualität?

Bewusstsein

Die Komplexität unserer Unterschiede zu verstehen und einzugestehen ist von zentraler Bedeutung, wenn wir unserer Voreingenommenheit entgegenwirken wollen. Fehlendes Verständnis für diese Unterschiede und fehlende Würdigung dieser haben zu einem vermehrten Auftreten von psychischen Problemen geführt, die beispielsweise von gesellschaftlicher Ungerechtigkeit und Benachteiligung weiter verschärft wurden, von denen wiederum Schwarze und andere rassistisch diskriminierte Menschen überproportional stark betroffen sind.

Es reicht nicht – und ist in unseren Augen auch nicht wünschenswert –, die Unterschiede zwischen uns Menschen einfach zu ignorieren; wir alle sehen sie – buchstäblich und im übertragenen Sinn. Jedoch ist es auch nicht wünschenswert, mehr in diese Unterschiede hineinzulesen als da ist, wie es unsere Vorfahrinnen und Vorfahren gemacht haben und einige Menschen auch heute noch tun. Die meisten Unterschiede zwischen Menschen gehen auf Anpassungen an ihre jeweilige Umwelt zurück. Wir alle sind eine große Familie, die von Gott geschaffen wurde.

Die Menschen für Diversität, Gleichstellung und Inklusion zu sensibilisieren, hilft Organisationen zu verstehen, wie sich Vorurteile und vorgefasste Meinungen in unserer Welt sowohl in sichtbarem und unverhohlenem Handeln als auch in verdecktem Handeln, durch Mikroaggressionen und systemische Hürden sowie durch bewusste und unbewusste Voreingenommenheit manifestieren.

Durch die Sensibilisierung von Menschen können wir die Zahl der Fälle von unbewusster Voreingenommenheit und unbewussten Vorurteilen reduzieren und damit die Qualität unserer Verbundenheit, an der wir alle teilhaben, verbessern. Darüber hinaus wird damit auch das Bestreben so klein wie möglich gehalten, durch eine immer weitere Erhöhung der Anzahl möglicher Unterschiede einzig und allein deshalb vom Thema abzulenken, um die Diversität zu banalisieren, die in Ihrem jeweiligen Gemeinwesen so wichtig ist.

Hat Ihre Organisation für Mitarbeitende oder Klientinnen und Klienten schon einmal einen Workshop zu den Themen Diversität, Gleichstellung und Inklusion veranstaltet? Hat Ihre Organisation schon einmal eine Betriebsprüfung zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion durchgeführt?

Prävention

Während wir auf der Suche nach kurativen Maßnahmen für die jahrhundertelange rassistisch motivierte Versklavung von Menschen, die Kolonialisierung, Ausbeutung, Missionierung, Diakonie, humanitäre Hilfe/Soforthilfe/Entwicklungszusammenarbeit und Theologie-Ausbildung sind, dürfen wir nicht vergessen, uns auch dafür einzusetzen, dass sich die Geschichte nicht wiederholt.

Die Verhinderung von Diskriminierung kann zum Beispiel durch einen Kurswechsel, eine Veränderung unserer Grundhaltung erreicht werden, der bzw. die unserer unbewussten Voreingenommenheit entgegenwirkt. Folgende Schritte können entscheidend dazu beitragen, dass die Gräueltaten der Vergangenheit in Zukunft nicht wiederholt werden:

- eine zweckdienliche unabhängige Betriebsprüfung zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion
- eine zweckdienliche (interne oder externe) Prüfung der eigenen Strategien und Grundsätze
- zweckdienliche interne Schulungen, um Mitarbeitende und Leitungsgremien weiterzubilden
- Strategien und Grundsätze reformieren

Alle diese Schritte sollten jedoch nicht einmalige Ereignisse sein, sondern Prozesse, die die Organisation immer wieder durchlaufen muss, bis sie Teil der normalen Prozesse und der Arbeitskultur geworden sind und in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden.

Sind die Nichtdiskriminierungsrichtlinien und der Verhaltenskodex Ihrer Organisation adäquat und zweckdienlich, um unbewusster Voreingenommenheit und Mikroaggressionen entgegenzuwirken?

Intervention

Es reicht nicht aus, Ungleichbehandlung und Benachteiligung einfach nur zu verstehen, sich ihrer bewusst zu sein und sie zu verhindern. Alle, die Voreingenommenheit sehen oder Mikroaggressionen erleben, müssen sich ihrer Verantwortung stellen und die Stimme erheben, um dabei zu helfen, wieder ein gutes Lebensumfeld zu schaffen, wo Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Kastendenken auftreten. Auch müssen diejenigen, die für die Voreingenommenheit und die Mikroaggressionen verantwortlich sind, zur Rechenschaft gezogen werden. Die Diversität in unseren eigenen Reihen auszubauen sollte ein wichtiges Element unserer Einstellungspraxis sein.

Die Vergangenheit zu verstehen und zu verstehen, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen in dieser Vergangenheit schlecht behandelt wurden, kann dabei helfen, zu verstehen, warum die Menschen auf eine bestimmte Art und Weise auf unser Wirken und unseren Dienst in der Welt und innerhalb unserer Organisationen reagieren. Das Eintreten für Wandel ist entscheidend für die Unterstützung all jener, die Opfer von struktureller Ungleichbehandlung und Benachteiligung sind. Folgende Schritte sind ein wichtiger Teil der systemischen und organisierten Maßnahmen, die wir als Organisation unternehmen können und sollten, um der Ungleichbehandlung und Benachteiligung entgegenzuwirken:

- Führen Sie Betriebsprüfungen zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion durch, um aufzuzeigen was ist im Gegensatz zu was sein sollte.
- Führen Sie Betriebsprüfungen zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion durch, um den Prozess zur Reform der Grundsätze, Strategien und Praktiken in Ihrer Organisation zu unterstützen.
- Sorgen Sie bei Betroffenen für eine Wiedergutmachung von Schmerzen und Leid, die bzw. das durch Einzelpersonen oder Gruppen von Menschen in der Vergangenheit zugefügt wurde.

- Führen Sie interne Schulungen für Mitarbeitende und Klientinnen und Klienten ein, um sie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion zu sensibilisieren und die Kompetenzen und die Verantwortlichkeit in diesem Bereich zu verbessern.

Gibt es in Ihrer Organisation etablierte Konzepte für eine Wiedergutmachung für Menschen, die Opfer von Voreingenommenheit, Vorurteilen und Mikroaggressionen geworden sind?





Prioritäten herausarbeiten, um Brille für Diversität, Gleichstellung und Inklusion zu entwickeln

Den Führungspersonen in unseren Organisationen kommt eine wichtige Rolle im Engagement für mehr Gleichstellung und Inklusion in unseren Organisationen und im Eintreten für dauerhaften Wandel zu. Wo Führungspersonen schweigen, wenn es Fälle von Rassismus oder Sexismus gibt, sendet das nicht die richtigen Signale aus. Konflikte müssen frühzeitig durch ein aktives Bekenntnis dazu angegangen werden, Vorfälle zu klären, wo sie auftreten, und Verantwortlichkeit fördern zu wollen.

Wenn Mitarbeitende das Gefühl haben, dass Menschen für Ungerechtigkeit am Arbeitsplatz oder in ihrem Lebensumfeld nicht zur Rechenschaft gezogen zu werden, kann das verhindern, dass sie schlechtes Verhalten melden, und kann dazu führen, dass Mitarbeitende weniger aufmerksam auf ihr eigenes Verhalten schauen.

- Schauen Sie nicht so sehr auf die Idealvorstellungen, sondern mehr auf die tatsächlichen Gegebenheiten in Bezug auf Diversität, Gleichstellung und Inklusion, schauen Sie sich die Zahlen an und lauschen Sie den Erfahrungsberichten.
- Verstehen Sie, ob Fehler zwischenmenschlicher Natur oder systemisch und institutionell sind.
- Entwickeln Sie einen klaren Mechanismus für den Umgang mit und die Lösung von Fällen, in denen Einzelpersonen in Ihrer Organisation versagt haben.
- Entwickeln Sie einen klaren Mechanismus, um systemischem Versagen durch eine Reform von Grundsätzen, Strategien und Systemen entgegenzuwirken und diese umzugestalten.
- Entwickeln Sie einen Mechanismus zur Einforderung von Rechenschaft, durch den allen Mitarbeitenden und Institutionen Verantwortung übertragen wird.

Diversität, Gleichstellung und Inklusion entstigmatisieren

Die Dinge durch die Brille der Diversität, Gleichstellung und Inklusion zu betrachten, muss nicht konfrontativ oder beängstigend sein. Wenn wir einmal verstanden haben, warum dieses Engagement aus dem biblischen Verständnis eines christlichen Verhaltens und einer christlichen Gerechtigkeit heraus notwendig ist, das im Leben Christi wurzelt, sind weitergehende Gespräche über Diversität, Gleichstellung und Inklusion und potenzielle Offenheit für den Umgang mit diesen Themen möglich.

- Diversität kommt von Gott. (1.Mose 1,27)
- Gleichstellung und Gleichbehandlung sind Grundsätze, die überall in der Bibel zu finden sind. (Jes 11,6-9)
- Inklusion ist das Herzstück der verschiedenen an christliche Gläubige gerichteten Aufträge im Neuen Testament. (Matthäus 28,19-20; Apostelgeschichte 1,7-8)



An sich gibt es nichts Unchristliches im Zusammenhang mit Diversität, Gleichstellung und Inklusion, allerdings unterscheidet sich die genaue Bedeutung dieser Begriffe in den verschiedenen Kontexten. Wichtig ist nur, zu verstehen: Welche Identitäten oder Identitätsmerkmale werden in unserem Lebenskontext ausgegrenzt oder marginalisiert? Auf welche Art und Weise werden bestimmte Menschen in unserem Lebenskontext unfair behandelt? Was können wir tun, damit marginalisierte Menschen das Gefühl haben und sehen können, dass sie genau wie alle anderen Menschen in unserem Lebenskontext dazugehören?

Es ist wichtig, interne und externe Netzwerke der Unterstützung aufzubauen und verfügbare Ressourcen, Literatur, Podcasts und Pädagogik-Fachleute anzuzapfen und zu nutzen, um die Menschen zu sensibilisieren. Sobald sich die Mitarbeitenden in Ihrer Organisation mit diesem Toolkit gegen Voreingenommenheit vertraut gemacht haben, können die folgenden fünf Arbeitsschwerpunkte die Weiterbildung und das fortwährende Lernen in der Organisation unterstützen.

Arbeitsschwerpunkt 1: Verpflichten Sie sich zu mutigem Führungswirken und Verantwortlichkeit

Führungspersonen müssen die Zügel in die Hand nehmen und für ihr Verhalten am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zur Verantwortung gezogen werden, um sicherzustellen, dass Diversität, Gleichstellung und Inklusion von allen immer und überall mitgedacht werden.

Maßnahmen

- Fördern Sie ein Umfeld, in dem es keine Ungleichbehandlung und Benachteiligung und keine systemischen Hürden gibt.
- Ermutigen Sie zu einem bereichsübergreifenden Einsatz der Brille für mehr Diversität, Gleichstellung und Inklusion in den Programmen, Grundsätzen und Prozessen in allen ÖRK-Mitgliedskirchen, bei allen ökumenischen Partnern und allen kirchlichen Diensten und Werken.
- Integrieren Sie in alle einmal im Jahr stattfindenden Veranstaltungen Ihrer Organisation eine Sitzung zu den Themen Diversität, Gleichstellung und Inklusion, um den Austausch über diese Themen zu fördern und die Kompetenzen auszubauen, einschließlich Personalmanagementmaßnahmen für die Gewinnung, die Schulung und die Weiterbildung von Mitarbeitenden.
- Setze Sie eine Null-Toleranz-Politik für jegliche Formen von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und damit verbundene Formen von Diskriminierung durch.
- Entwickeln und festigen Sie die Grundsätze und Strategien zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion am Arbeitsplatz.

Empathie und Verständnis – Hören Sie zu und handeln Sie entsprechend

Bewusstsein für das eigene Selbst und kontinuierliche Weiterbildung

Arbeitsschwerpunkt 2: Sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden wissen, was Diversität, Gleichstellung und Inklusion bedeuten

Viele Menschen verstehen die Machtstrukturen nicht, die das Leben von rassistisch diskriminierten Menschen bestimmen. Es ist von zentraler Bedeutung, dass Sie sicherstellen, dass sich alle Mitarbeitenden in Ihrer Organisation dazu bekennen und verpflichten, sich aktiv um Kompetenzen im Bereich Gleichstellung, Inklusion und Diversität zu bemühen, weil diese sie zurüsten, rassistisches Handeln, rassistische Ideologien und rassistische Praktiken in der Organisation zu erkennen, zu durchbrechen und zu überwinden.

Schweigen und Untätigkeit dürfen nicht toleriert werden, weil sie den Mitarbeitenden Fesseln anlegen, die unsicher und traumatisierend sein können. Daher muss die kontinuierliche Sensibilisierung und Aufklärung der Mitarbeitenden zu den Themen Diversität, Gleichstellung und Inklusion ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt sein, um sicherzustellen, dass die Organisation diese Themen nicht nur in der Theorie, sondern auch in der Praxis versteht.

Maßnahmen

- Machen Sie fachliche Weiterbildung für alle Führungspersonen und Mitarbeitenden in Übereinstimmung mit ihren Rollen und Zuständigkeitsbereichen zur Pflicht. Dadurch werden nicht nur Kompetenzen im Bereich Diversität, Gleichstellung und Inklusion entwickelt, sondern auch Fachwissen und Kompetenzen, die die Umsetzung der Maßnahmen unterstützen können.
- Entwickeln Sie standardisiertes, modulares, obligatorisches Schulungsmaterial zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion für alle Mitarbeitenden, das Sie jedes Jahr gemäß dem Feedback und den Bedürfnissen weiterentwickeln.
- Fördern Sie die Fertigkeiten und Kompetenzen von Führungspersonen und Mitarbeitenden, um einen inklusiven Austausch zur Schaffung von Räumen zu gewährleisten, die von Mut geprägt sind und in denen sich alle sicher fühlen, und um eigene Voreingenommenheiten herauszuarbeiten und damit inklusive Praktiken und Prozesse zur Gewinnung von Mitarbeitenden zu unterstützen.
- Entwickeln Sie innovative Lernmöglichkeiten, wie beispielsweise Lesematerial, Diskussionsgruppen und interaktive Onlinetools für die individuelle Nutzung, die einfach zugänglich sind.

Kulturelle Intelligenz – Versuchen Sie, andere zu verstehen

Arbeitsschwerpunkt 3: Vorkämpferinnen und Vorkämpfer für Diversität, Gleichstellung und Inklusion

Im ÖRK wissen wir, wie wichtig Barrierefreiheit, Rechenschaft, Bildung und Aufklärung und verlässliche Grundsätze in unserem kirchlichen Dienst sind, die auf die jeweiligen Bedürfnisse eingehen.

Identifizieren und würdigen Sie die Vorkämpferinnen und Vorkämpfer für Diversität, Gleichstellung und Inklusion in den Reihen Ihrer Mitarbeitenden und Partner, um ein starkes Netzwerk für Unterstützung am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft insgesamt zu fördern.

Maßnahmen

- Bauen Sie ein Netzwerk von Vorkämpferinnen und Vorkämpfern für Diversität, Gleichstellung und Inklusion auf und leiten Sie dieses, um auf den jeweiligen Kulturkreis zugeschnittene Selbsthilfegruppen und sichere Räume für rassistisch diskriminierte und marginalisierte Mitarbeitende und Partner bereitzustellen. Dadurch wird ein Umfeld geschaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden psychisch und physisch sicher und in ihrer Arbeit wertgeschätzt und respektiert fühlen, in dem sie fair behandelt werden, die Unterstützung haben, die sie brauchen, um sich voll entfalten zu können, und ermutigt werden, ihre unterschiedlichen Meinungen ohne Angst vor Repressalien zu äußern.
- Bieten Sie Workshops an zu Themen wie „Jesus und soziale Gerechtigkeit“, „Ich bin meines Bruders Hüter“ oder „Ein Vereinigtes Königreich Gottes“.

Alle Workshops, bei denen die Teilnehmenden etwas lernen sollen, müssen die biblischen Lehren zur Förderung eines Zusammengehörigkeitsgefühls untermauern, um besser vermitteln zu können, welche Folgen Mikroaggressionen, Diskriminierung, Mobbing, Trauma und psychische Gesundheit in der Organisation haben.

Kollaborative Entscheidungsfindung – Kein Ebene oder Identität ist unwichtig

Aktiv eintreten für Inklusion

Arbeitsschwerpunkt 4: Gewinnung, Bindung und Aufstieg von Schwarzen, rassistisch diskriminierten und marginalisierten Mitarbeitenden verbessern

Viele Schwarze und rassistisch diskriminierte Menschen arbeiten nicht auf der Ebene, auf der sie arbeiten könnten, kriegen zu niedrige Gehälter und erfahren nicht die Wertschätzung, die ihnen zusteht. Das hat in Teilen mit der Tatsache zu tun, dass Schwarze und rassistisch diskriminierte Menschen auf den Führungsebenen unterrepräsentiert sind, und in Teilen mit veralteten Regeln und Konzepten, die bestimmte Mitarbeitende bevorzugen und Schwarze Mitarbeitende aus rassistischen Gründen benachteiligen.

Maßnahmen

- Erkunden Sie Möglichkeiten, talentierte Mitarbeitende in anderen

Organisationen zu finden, die mit unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen arbeiten.

- Erarbeiten Sie ein Konzept für die Karriereentwicklung, das sich an den Grundsätzen Diversität, Gleichstellung und Inklusion orientiert, um Mitarbeitende dabei zu unterstützen, ihre berufliche Laufbahn zu planen und die Fertigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen herauszuarbeiten, die sie brauchen, um die gesetzten Ziele zu erreichen.
- Formulieren Sie Selbstverpflichtungen für das Management und leitende Angestellte, Schwarze und rassistisch diskriminierte Mitarbeitenden zu coachen und zu fördern.
- Erarbeiten Sie ein einfaches Gehaltsschema, das keinen Raum lässt für Ungleichbehandlung von Menschen, die in ein und derselben Beschäftigungskategorie angestellt sind, oder ein transparentes System, das intern einen Zugang zu diesen Informationen ermöglicht.

Unvoreingenommene Kommunikation und unvoreingenommenes Handeln – Geprägt von Respekt und ohne Stereotype!

Mentoring und Entwicklungschancen

Arbeitsschwerpunkt 5: Systeme zur Förderung von psychischer Gesundheit als Teil der Konditionierung für Diversität, Gleichstellung und Inklusion umsetzen

Rassismus und andere Formen von Ungerechtigkeit sind alltägliche Phänomene, die die psychische Gesundheit der betroffenen Einzelpersonen zersetzen, aber auch die kollektive psychische Gesundheit und das Wohlergehen der gesamten Organisation. Das überproportionale Ausmaß an emotionalem, psychischem und intellektuellem Leid, das Menschen erleiden, verlangt einzigartige Konzepte für das Wohlergehen in der Organisation. Anzuerkennen, dass Rassismus sich ganz erheblich auf die Psyche der Menschen auswirkt, bedeutet, dass wir Systeme zur Förderung von psychischer Gesundheit verwirklichen müssen.

Maßnahmen

- Stellen Sie als wichtigstes Element kultursensible Angebote zur Förderung von psychischer Gesundheit und Gemeinschaftsmittel bereit.
- Bieten Sie Überweisungen und Kontakte zu Fachleuten für psychische Gesundheit an, die aus dem Glauben heraus arbeiten.
- Schließen Sie sich mit Netzwerken zur Förderung der psychischen Gesundheit von Menschen, die rassistisch diskriminiert werden, in Ihrem Umfeld zusammen.
- Leisten Sie Aufklärungsarbeit über Traumata aufgrund von rassistischer Diskriminierung, um die Menschen für dieses Thema zu sensibilisieren.
- Bieten Sie Aufklärung über Stigmatisierung und die Zusammenhänge zwischen Rassismus und mentaler Gesundheit an.



Schluss

Der Status quo ist nicht mehr hinnehmbar. Wir brauchen mutige Veränderungen. Wir müssen uns darauf konzentrieren, systemische Veränderungen zu bewirken, um der Ungerechtigkeit und Ungleichheit in dieser beispiellosen Zeit entgegenzuwirken. Die psychische Gesundheit der Menschen verschlechtert sich zusehends, und wenn wir uns darum nicht kümmern, kann das verheerende Folgen haben.

Diversität, Gleichstellung und Inklusion immer mitzudenken wird Ihrer Organisation helfen, die schlechte Arbeitsmoral, den Stress und die verminderte Leistung der Mitarbeitenden im Job anzugehen und das infolge der Pandemie auftretende Phänomen des so genannten „Quiet Quitting“, was wörtlich „stille Kündigung“ und praktisch bedeutet, nicht mehr zu machen, als im Arbeitsvertrag vereinbart ist, sowie den Verlust von Talent besser in den Griff zu bekommen, der darauf zurückzuführen ist, dass leistungsstarke Angestellte nur noch die Mindestleistung im Job erbringen oder sich irgendwo einen neuen Job suchen, in dem sie sich mehr wertgeschätzt fühlen.





Anhang: Vorlage für eine Bibelarbeit

1. Wenn Sie eine Bibelarbeit machen wollen, ist es wichtig, dass jemanden die Moderation und Leitung übernimmt. Diese Person muss kein ausgebildeter Bibelwissenschaftler, keine ausgebildete Bibelwissenschaftlerin sein; jeder Mensch, der die Bibel liest, kann eine solche Bibelarbeit moderieren und leiten.
2. Laden Sie Mitarbeitende und Gemeindemitglieder ein, an der Bibelarbeit teilzunehmen und schlagen Sie dafür eine Zeit vor, zu der möglichst viele Menschen können (in der Mittagspause, kurz nach Feierabend, unter der Woche abends, am Wochenende usw.).
3. Besprechen und entscheiden Sie in der Gruppe, mit welchem Bibeltext Sie sich beschäftigen wollen, oder formulieren Sie ausgehend von Ihren Erfahrungen in der Gemeinde oder am Arbeitsplatz ein Thema, das Sie aus biblischer Perspektive erörtern wollen. Wählen Sie, wenn Sie sich für ein frei formuliertes Thema entscheiden, auch einen Bibeltext, den Sie der Bibelarbeit zugrundlegen wollen.

a. **Text:** Sprüche 21,3: „Recht und Gerechtigkeit tun ist dem Herrn lieber als Opfer.“

b. **Thema:** Diakonisches Engagement an die örtlichen Gegebenheiten anpassen

Ermutigen Sie die Teilnehmenden, sich schon im Vorfeld der Bibelarbeit mit dem Text und/oder Thema (wie zutreffend) zu beschäftigen, etwas dazu zu lesen und vielleicht zu recherchieren, um eine konstruktive und tiefgründige Bibelarbeit möglich zu machen. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, wenn möglich längere Textstellen oder ganze Kapitel vor und nach dem ausgewählten Bibeltext zu lesen.

4. Suchen Sie einen passenden Ort für Ihre Bibelarbeit, an dem Sie sich in der Gruppe treffen können und der für alle Teilnehmenden leicht zugänglich ist, auch für Teilnehmende mit Behinderungen beispielsweise.
5. Wenn es dann Zeit für die Bibelarbeit ist, können Sie sich beispielsweise zunächst intensiv mit dem Bibeltext beschäftigen, insbesondere wenn nur ein Bibeltext ausgewählt wurde, oder Sie können mit einem Austausch über Ihren konkreten Lebenskontext beginnen, wenn Sie sich für ein frei formuliertes Thema für die Bibelarbeit entschieden haben. Die folgenden zwei Fragenblöcke – im ersten geht es um den Bibeltext, im zweiten um den Lebenskontext – können Ihnen als Orientierungshilfe für Ihre Bibelarbeit dienen:

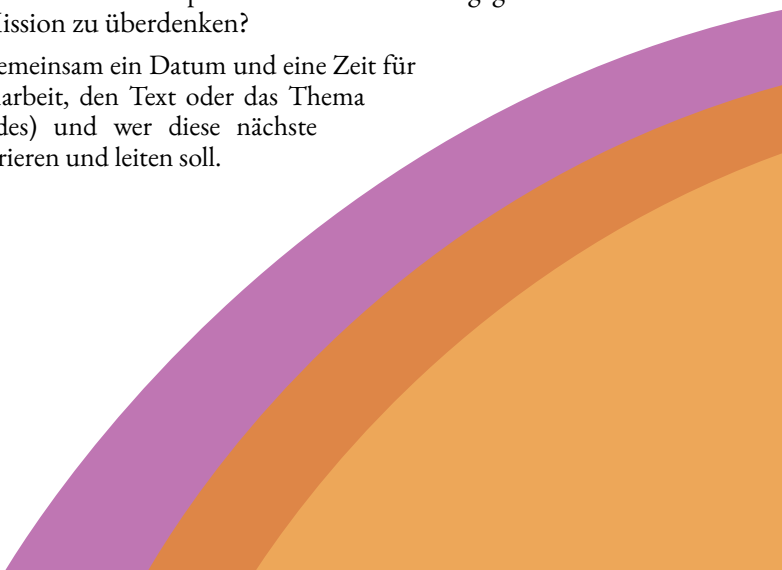
a. Was wissen wir über den Text (Buch, Autor, wann geschrieben, zentrale Themen des Buchs)?

b. Um wen geht es in dem gewählten Text (wenn es nur ein Vers ist, konzentrieren Sie sich auf diesen Vers) – wer wird explizit erwähnt und um wen geht es implizit? Welche der Figuren sind

aktiv und welche eher passiv? Wessen Blickwinkel (aktiv oder passiv) dominiert im Text?

- c. Um welches Problem geht es in dem Text und wie wird es gelöst oder angegangen?
- d. Können dieser Text und insbesondere das Problem, um das es geht, und dessen Lösung uns dabei helfen, unsere Gemeinde oder unser Arbeitsumfeld offener und einladender zu gestalten für marginalisierte Bevölkerungsgruppen, oder können sie uns dabei helfen, unsere eigene Mission und Arbeit besser zu verstehen?

ODER

- e. Welchen Ansatz für das diakonische Engagement verfolgen diejenigen christlichen Akteure, die in der diakonischen Arbeit aktiv sind? Was bedeutet „Lokalisierung“, also das Anpassen an die örtlichen Gegebenheiten konkret? Warum wird eine solche Lokalisierung von bestimmten Akteuren gefordert? Was sind existenzielle Bedrohungen für Ihre Organisation, falls sie eine solche Lokalisierung angeht?
 - f. Was sagt die Bibel bzw. der von Ihnen gewählte Text über das Thema Lokalisierung in Bezug auf Ihre Organisation und die Menschen, mit denen Sie in anderen Gemeinwesen arbeiten? Versuchen Sie Grundgedanken aus dem ausgewählten Text herauszuarbeiten, die einem christlichen Gläubigen helfen können, sich mit der Vorstellung einer Lokalisierung anzufreunden anstelle eines „weißen Rettertums“ beispielsweise.
 - g. Inwiefern bringt der ausgewählte Bibeltext Sie dazu, Ihr Verständnis und Konzept von diakonischem Engagement oder Mission zu überdenken?
6. Beschließen Sie gemeinsam ein Datum und eine Zeit für die nächste Bibelarbeit, den Text oder das Thema dafür (oder beides) und wer diese nächste Bibelarbeit moderieren und leiten soll.
- 





Bilderverzeichnis

Titelbild: Im Eröffnungsgottesdienst der 11. ÖRK-Vollversammlung am 31. August 2022 wird fröhlich gesungen. © Paul Jeffrey/ÖRK

Seite xii: Prof. Dr. Isabel Apawo Phiri, ehemalige Stellvertretende ÖRK-Generalsekretärin, am 30. August 2021. © Ivars Kupcis/ÖRK

Seite 4: Die Teilnehmenden am Zertifikatkurs in interreligiösen Studien am Ökumenischen Institut in Bossey 1. bis 18. Juli 2019. © Rhoda Mphande/ÖRK

Seite 6: Maliwa Excellent von der Evangelisch-Methodistischen Kirche von Argentinien hält während der ÖRK-Zentralausschusstagung vom 21. bis 27. Juni 2023 in der Genfer Kathedrale St. Pierre die Bibel. © Albin Hillert/ÖRK

Seite 9: Am 18. Januar 2024 in der Kapelle der Ökumenischen Zentrums anlässlich der Gebetswoche für die Einheit von Christinnen und Christen 2024. Das Arrangement soll das Thema „Du sollst den Herrn, deinen Gott, lieben und deinen Nächsten wie dich selbst“ versinnbildlichen. (Lukas 10,27) © Gloria Koymans/ÖRK

Seite 10: Pastorin Dr. Karen Georgia Thompson im Gespräch während der ÖRK-Zentralausschusstagung vom 15. bis 18. Juni 2022 in Genf. © Ivars Kupcis/ÖRK

Seite 12: Gräber von unbekanntem Migrantinnen und Migranten, die im Mittelmeer ums Leben gekommen sind, gesehen beim Besuch eines Pilgerteams vom 20. bis 25. Mai 2022 auf einem alten Friedhof auf Lampedusa. © Marcelo Schneider/ÖRK

Seite 13: ÖRK-Mitarbeitende bei den Klausurtagen zur Planung des kommenden Jahres im Ökumenischen Zentrum in Genf am 27. Februar 2024. © Albin Hillert/ÖRK

Seite 16: Szenische Darstellung von Teilnehmenden am ökumenischen Treffen junger Menschen (vorbereitende Tagung junger Menschen zur ÖRK-Vollversammlung) aus verschiedenen Ländern und Kirchentraditionen zur Eröffnung des Thematischen Plenums zum Thema „Die Gesamtheit des Lebens bekräftigen“ während der 11. Vollversammlung des Ökumenischen Rates der Kirchen. © Albin Hillert/ÖRK

Seite 18: Studierende des Ökumenischen Instituts in Bossey mit Pastorin Dr. Joo Mee Hur, Professorin für ökumenische Missionswissenschaft, in der Kapelle des Ökumenischen Zentrums am 27. Februar 2024. © Albin Hillert/ÖRK

Seite 21: Vollversammlungsteilnehmende singen und beten in der Morgenandacht am 1. September 2022 während der 11. ÖRK-Vollversammlung in Karlsruhe, Deutschland. © Paul Jeffrey/ÖRK

Seite 22: Canon Dr. Agnes Abuom mit Bischöfin Helga Haugland Byfuglien, Kirche von Norwegen, zu Beginn der ÖRK-Zentralausschusstagung in Trondheim, Norwegen, 22. Juni 2016. © Ned Alley/ÖRK

Seite 24: Studierende aus aller Welt beim „Global Ecumenical Theological Institute“, dem ökumenischen Kurzzeit-Studienprogramm mit globaler Ausrichtung des ÖRK, am 28. August 2022, kurz vor Beginn der 11. ÖRK-Vollversammlung in Karlsruhe, Deutschland. © Albin Hillert/ÖRK

Seite 27: Canon Dr. Agnes Abuom begrüßt Papst Franziskus, als dieser das Ökumenische Zentrum in Genf besucht, 21. Juni 2018. © Albin Hillert/ÖRK

Seite 28: Der ÖRK-Exekutivausschuss vor der Kathedrale Church of the Advent in Abuja, Nigeria, am 8. November 2023. © Aregbe Segun Abraham/ÖRK

Seite 30: Erzbischof von Canterbury Justin Welby spricht am 7. September 2022 auf der 11. ÖRK-Vollversammlung in Karlsruhe, Deutschland. © Albin Hillert/ÖRK

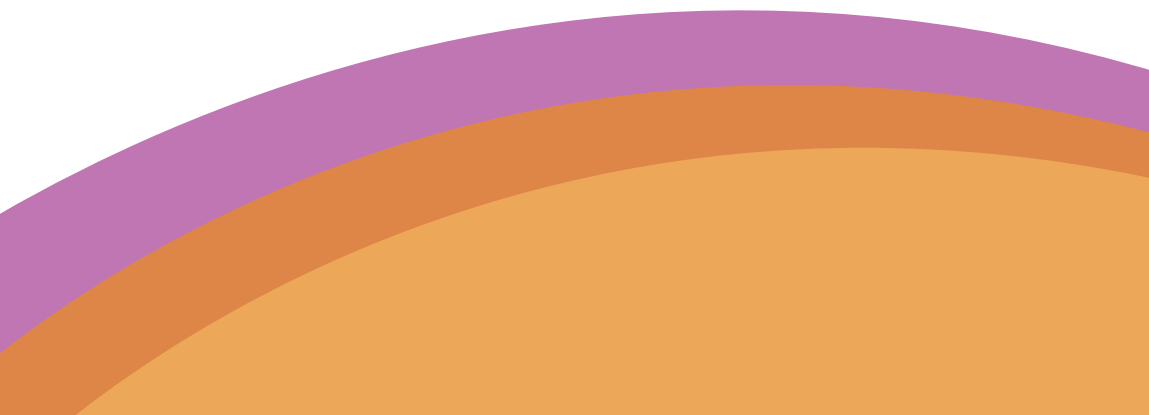
Seite 34: Stewards auf der 11. ÖRK-Vollversammlung in Karlsruhe, Deutschland, am 29. August 2022. © Albin Hillert/ÖRK

Seite 36: Prof. Dr. Esther Moraa Mombo spricht bei einer Veranstaltung des „Global Ecumenical Theological Institute, einem ökumenischen Kurzzeit-Studienprogramm mit globaler Ausrichtung des ÖRK, im Rahmen der 11. ÖRK-Vollversammlung in Karlsruhe, Deutschland, am 7. September 2022. © Mike DuBose/ÖRK

Seite 39: Canon Dr. Agnes Abuom, die damalige Vorsitzende des ÖRK, und Bischof Prof. Dr. Heinrich Bedford-Strohm, der damalige EKD-Ratsvorsitzende und heutige Vorsitzende des ÖRK, beim Friedensspaziergang in Amsterdam, Niederlande, am 23. August 2018. © Albin Hillert/ÖRK

Seite 40: Plenarsitzung zum Thema „Mission von den Rändern der Gesellschaft“. Arusha, Tansania 8.-13. März 2018. © Albin Hillert/ÖRK

Foto Umschlagseite hinten: Canon Dr. Agnes Abuom, Vorsitzende des ÖRK bei einer Audienz mit Papst Franziskus im Vatikan mit ÖRK-Generalsekretär Pastor Dr. Olav Fykse Tveit am 24. August 2017. © Francesco Sforza/Foto-Service des Vatikans







Viele Menschen in der Gesellschaft und auch in Glaubensgemeinschaften werden Opfer von unbewusster Voreingenommenheit und Mikroaggressionen. Auch Arbeitsstellen bei religiösen oder ähnlichen Arbeitgebern sind nicht immun gegen derartige Haltungen und Praktiken. Im Kampf gegen bewusste Voreingenommenheit, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Kastendenken und Diskriminierung wurde zwar viel unternommen, aber auch die Folgen von unbewusster Voreingenommenheit und Mikroaggressionen sind in ähnlichem Maße destruktiv. Das vorliegende Toolkit lädt christliche Gläubige ein und ruft sie auf, bewusst und engagiert gegen unbewusste Voreingenommenheit und Mikroaggressionen einzutreten und dafür bei der Erarbeitung und Umsetzung von Strategien, Praktiken und Programmplanung die Themen Diversität, Gleichstellung und Inklusion direkt mitzudenken. Eine inklusive Kultur in den Gemeinwesen und am Arbeitsplatz sind erstrebenswerter und entsprechen Christus deutlich mehr.



**Ökumenischer
Rat der Kirchen**

www.oikoumene.org



worldcouncilofchurches



@worldcouncilofchurches



@oikoumene



wccworld

Religion/Rassismus/Vorurteile

