



Diversity

# zeitspRUng

zeitschrift für den religionsunterricht  
in berlin & brandenburg

AKD:



[fuerchteteuchnicht.com](http://fuerchteteuchnicht.com)

**Vielfalt, Sexualität, Gender-Identität:  
In unseren Schulen sind diese Themen  
oft mit Vorurteilen belegt, machen  
Angst oder finden offiziell nicht statt.  
Das wollen wir ändern. Weil unsere  
Schüler\*innen sich das wünschen.  
Und wir das gut finden.**

”

„Warum wir Vielfalt, Sexualität und Gender-Identität öffentlichkeitswirksam kommunizieren? Weil wir unserem Glauben nach dafür Sorge zu tragen haben, dass jeder Mensch seine Persönlichkeit entfalten kann. Dafür stehen wir, und das leben wir – als Evangelische Schulstiftung und als Menschen des evangelischen Glaubens und Handelns.“

**Generalsuperintendentin Ulrike Trautwein**  
Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische  
Oberlausitz

Die Kampagne entwickelten Schüler\*innen der Evangelischen Schulstiftung in der EKBO im Rahmen des Campaigning-Workshops der Winterschool 2019.

**Der überwiegende Teil der Illustrationen dieser Zeitsprung-Ausgabe stammt von einer Kampagne der Evangelischen Schulstiftung mit dem Titel „Fürchtet euch nicht“.**

Sie ist Teil der Diversity-Strategie der Evangelischen Schulstiftung in der EKBO.

Ausgangspunkt war eine Winterschool, auf der die Schüler\*innen lernten, wie Kampagnen entwickelt werden. Sie erhielten schließlich die Aufgabe, Leitideen für eine eigene Kampagne zu entwickeln: eine Diversity-Kampagne. Die Schüler\*innen diskutierten und benannten schließlich ein Motto: „Fürchtet Euch nicht“.

„Fürchtet Euch nicht“, so hatte der Engel und Synoptiker Lukas in der Weihnachtsgeschichte gesprochen (Lukas 2). Eine Botschaft, die Türen öffnen und von den Fesseln der Angst befreien soll.

Aber wie ließ sich dieses Thema bildlich in Szene setzen?

Die Schüler\*innen spielten viele bildliche Ansätze durch. Am Ende entschieden sie sich für die Arbeit mit Scherenschnitten. Diese erstellten die Schüler\*innen selbst – aus unterschiedlichsten Materialien. Und per Hand. Nichts wurde digital modelliert.

Das Ergebnis: Porträts der Schüler\*innen, deren Gesichter, von Scherenschnitten eingebettet, teils verdeckt und versteckt werden, so dass stets nur bestimmte Teile des Gesichts sichtbar sind, aber nie das Ganze.

Die Botschaft der Schüler\*innen: Jeder Mensch ist vielfältig, nicht jede Persönlichkeit ist auf den ersten Blick erkennbar, es gibt immer verborgene und sichtbare Teile. Die Subheadline der Plakate erläutert: Fürchtet euch nicht vor Vielfalt, Sexualität und Gender-Identität. Sie will sagen: Fürchtet euch nicht, euch so zu zeigen, wie ihr seid.

Zur Plakat-Kampagne gehören auch vier Spruchkarten. Die provokanten, aber auch witzigen Sprüche wie „Selbst Jesus und Johannes waren schon zusammen baden“ werden auf der Rückseite theologisch eingeordnet.

Die Schulstiftung wurde im September 2020 für ihre multimediale Kampagne mit dem Max-Spohr-Preis ausgezeichnet. Mit diesem Preis ehrt der preisstiftende Völklinger Kreis seit 2001 alle zwei Jahre Organisationen in Deutschland, die auf vorbildliche Weise Vielfalt durch umfassendes Diversity Management unterstützen.



Liebe Leserin, lieber Leser,

der Diversität ... im „Haushalt der bunten Gnade Gottes“ (1 Petr 4,10 M. Trowitzsch) nachzuspüren, unternehmen wir mit dieser Ausgabe des Zeitsprung.

Die vielfachen Anstrengungen, Diversity-bewusst in Schule und Gesellschaft zu agieren, sind Ausdruck der Absicht, Diskriminierungen zu überwinden. Die Aufmerksamkeit für Diversität kommt zunächst aus der Bio-Diversität. Der ökologische Fachterminus beschreibt die interdependente Verschiedenheit der Eigenschaften von Lebensgemeinschaften hinsichtlich ihrer genetischen Vielfalt wie z.B. der Artenvielfalt. Unter der Perspektive der Bio-Diversität erkennt man die Dramatik des Artensterbens überall auf dem Planeten als eine Folge der Dominanz ressourcenverbrauchenden Wirtschaftens.

Die monotheistischen Religionen werden in diesem Kontext zu ihrem Verhältnis zu dem angefragt, was sie „Schöpfung“ nennen. Zu hierarchisch, zu androzentrisch sei ihre Orientierung, so ein ernstzunehmender Einwand. Also gilt es, in die Debatte einzutreten. Z.B. mit der Erinnerung an die weisheitliche Perspektive, dass Gott ein „Freund des Lebens“ ist (Weish 11,26). Die Erde gehört dem Herrn (Ps 24,1) und ist das Haus aller, so dass der „Lehre vom gemeinsamen Haushalt“ (Ökologie) die „Gesetze des Haushalts“ (Ökonomie) dienen sollen. Der Apostel Paulus reflektiert dieses Verhältnis auf seine Weise im 1 Petr 4,10: *Alle sollen einander mit den Begabungen dienen, die sie empfangen haben. Setzt sie so ein, dass ihr euch als Menschen erweist, die mit der vielfältigen - bunten - Gnade Gottes gut haushalten können.*

Was Paulus schreibt, lässt sich geradezu als Programm verstehen: Begabungen achten, biophil leben in Kooperation, Menschen werden in Solidarität – das sind Ziele, die im Vertrauen auf das immer schon vorausgehende und lebendigmachende Wirken Gottes erreichbar scheinen.

So finden Sie in diesem Heft verschiedene Zugänge, die Perspektiven von Diversität in Themen des RU zu entdecken. Sei es in einer diversitätsbewussten Re-Lektüre von Texten (*Josefs Mantel; Josef und seine Brüder*), sei es im *Diversity-Rap* als kreativem Ausdruck von Diversity-Wahrnehmen der Schüler\*innen. Schulkonkrete Beiträge wie der von M. Hahn und der Schulstiftung zeigen, wie Diversity bereits gelebt wird.

Die Redaktion hofft, Ihnen mit dieser Auswahl anregende Lektüren für frische Zugänge des RU zu Vielfaltsperspektiven zu eröffnen.

Christine Funk

PRAXIS

**Zwei Papas für Tango –**

Ideen für den Religionsunterricht der Klasse 1-3

Lena Sonnenburg ..... 4

**„Das macht das Leben einfach bunt!“ –**

Eine Reflexion über eine Unterrichtseinheit (nicht nur zu) Josef

Juliane Kuske ..... 11

**„Und er/sie/es sah, dass es gut war...“ –**

Gottesbilder im Film als Beispiel für „Diversity“

Julia Mruczek ..... 20

**Was machen eigentlich**

**Diversity-Manager\*innen? –**

Unterrichtsideen für die Klassen 10-12 in Religion, Ethik und Sozialkunde

Matthias Hahn ..... 28

**Sich an ein Thema heranrappen –**

Eine kreative Einstiegsmöglichkeit im RU

Nico Hartung ..... 36

HINTERGRUND

**Que(e)r gelesen: Josef und seine Brüder**

Kerstin Söderblom ..... 39

**Diversity, ein vielversprechender Begriff für die Religionspädagogik**

Bernhard Grümme ..... 41

**Das Rätsel der Vielfalt**

Katharina Schneider ..... 43

**Divers in Christus – Gender und Liturgie**

Christine Funk ..... 45

**Mehr Liebe, mehr Sex, mehr Vielfalt –**

Eine Diversity-Studie untersucht erstmals Schüler\*inneninteressen

Christian Schmelzer und Rainer Gronen ..... 48

MEDIEN

Literatur im AKD ..... 52

Filme im AKD ..... 54

# Zwei Papas für Tango

## Ideen für den Religionsunterricht der Klasse 1-3

**Lena Sonnenburg**, Dozentin für den Bereich Grundschule am Religionspädagogischen Institut Loccum



### Didaktische Überlegungen

Der Alltag in Kitas und Grundschulen ist nicht erst seit 2015 bunt und vielfältig. Schon immer lebten und lernten in diesen Einrichtungen ganz unterschiedliche Kinder miteinander. In den letzten Jahren rückte diese Tatsache zunehmend in den Fokus der Öffentlichkeit. Angeregt durch die Debatte um die Inklusion, wurden zahlreiche Aspekte von Vielfalt offenbar.

Rechte Gruppierungen und zum Teil auch konservative Strömungen versuchen, die bunte Mischung unserer Gesellschaft immer häufiger als Gefahr darzustellen. Sie stigmatisieren Menschen oder ganze Gruppen, machen sie zu Außenseiter\*innen und fördern ein Denken in den Kategorien „Die“ und „Wir“.

Grundsätzlich nehmen Kinder Unterschiede zwischen Menschen mit Neugier wahr. Von ihrer Geburt an kommen sie in Kontakt mit unterschiedlichsten Gruppen, zunächst im Umfeld der Familie, später lernen sie andere Bezugspersonen kennen, z.B. entfernte Verwandte, Bekannte der Familie, Erzieher\*innen oder Lehrer\*innen. Durch diese Kontakte erfahren die Kinder Resonanzen, die wiederum von Überzeugungen, Wert- und Normalitätsvorstellungen, von Routinen und Traditionen des Umfelds durchwoben sind. So entwickeln die Kinder ein Selbst- und Fremdbild im Dialog mit den Menschen um sie herum. Aus den Rückmeldungen ihrer Umgebung filtern sie Informationen über sich und andere.<sup>1</sup> Doch sie entwickeln auch, ohne jeweils einen direkten Kontakt gehabt zu haben, über die Rückmeldungen, Botschaften oder Bilder ihrer Bezugsgruppe schnell sogenannte Vor-Vorurteile über Menschen oder Gruppen. Die „Richtigen“ und die „Falschen“, die „Schönen“ oder die mit „den doofen Haaren“. Dominanzkulturen werden so wahrgenommen und verinnerlicht.<sup>2</sup> Da Kindern aber

Gerechtigkeit, Gleichbehandlung, Gleichverteilung, „Fairness im persönlichen Umgang“ und „gleiche Chancen, damit alle dabei sein können“<sup>3</sup> besonders wichtig sind, sollte schon früh ausgrenzenden und abwertenden Tendenzen entgegengewirkt werden.<sup>4</sup>

Diversity Education betont darum zwei notwendige Schlüsselqualifikationen für pädagogisches Handeln: Diversitätsbewusstsein und Diskriminierungskritik. Diversitätsbewusstsein versucht den anderen/die andere in seiner Vielfalt wahrzunehmen, um Bilder voneinander realitätsnäher zu erweitern, anstatt den anderen/die andere auf bestimmte Merkmale festzulegen. Dazu gehört gleichzeitig, das eigene „Anderssein“ zu reflektieren. Diskriminierungskritik beschreibt die Fähigkeit, sensibel für Ausgrenzungsmechanismen zu werden.

Die Arbeit mit dem Bilderbuch „Zwei Papas für Tango“ soll einen (kleinen) Beitrag dazu leisten, mit den Kindern über Vielfalt ins Gespräch zu kommen, Empathie für das „Anderssein“ von anderen und sich selbst<sup>5</sup> zu entwickeln, sowie anderen mit Respekt und Fairness zu begegnen.

Damit wird an grundlegende christliche Leitvorstellungen<sup>6</sup> für den Umgang mit Vielfalt und an Jesu Lebensstil angeknüpft: Die in den Evangelien erzählten Begegnungen Jesu zeichnen sich u.a. dadurch aus, dass Jesus mit einer Vielfalt von Personen(gruppen) in Kontakt tritt und dabei diejenigen, die zur Dominanzkultur gehören, für einen

<sup>3</sup> World Vision Deutschland, 14.

<sup>4</sup> vgl. ebenda 27.

<sup>5</sup> Selbstannahme, positives Selbstbild.

<sup>6</sup> Gottesebenbildlichkeit, Leben in Gemeinschaft, Leben in Freiheit und Verantwortung.

<sup>1</sup> vgl. Petra Wagner: Gemeinsam Vielfalt und Fairness erleben, 17f.

<sup>2</sup> vgl. ebenda 24f.

wertschätzenden Umgang und Respekt gegenüber den Ausgegrenzten gewinnen will<sup>7</sup>.

Da das Bilderbuch mit seiner Geschichte Identifikationsangebote für Kinder schafft und ein Kennenlernen unterschiedlicher Familienkonstellationen ermöglicht, können zahlreiche Kompetenzen geschult werden.

Neben den Ich-Kompetenzen (positives Selbstbild) sind die Sozialkompetenzen (anderen zuhören, sich hineinversetzen, neugierig und offen sein) und die Sachkompetenzen (unterschiedliche Familienkonstellationen kennen, mehr über Pinguine erfahren) zu nennen.<sup>8</sup>

Diese übergreifenden Kompetenzen knüpfen damit zweifelsohne sowohl an die inhaltsbezogenen Kompetenzen, als auch noch an die prozessbezogenen Kompetenzen des Rahmenlehrplans für Evangelische Religion<sup>9</sup> an:

- Wahrnehmen und deuten
- Erzählen und darstellen
- Urteilen und kommunizieren
- Teilhaben und gestalten

### ...doch nun zum Bilderbuch...

Roy und Silo sind anders als alle anderen Pinguine im New Yorker Zoo. Sie haben einfach kein Interesse an den Pinguinmädels, zeigen ihnen die kalte Schulter und wollen immer nur zusammen sein. „Aber das geht doch nicht!“, denken ihre Pfleger und versuchen die beiden zu trennen. Doch Silo und Roy tut diese Trennung gar nicht gut. Sie vermissen einander so schrecklich, dass die Pfleger erkennen: Die beiden gehören zusammen. Kurze Zeit später bauen Silo und Roy dann sogar ein Nest. Ein Nest für ein kleines Pinguin-Baby. Und dann geschieht das kleine Wunder....

Das Bilderbuch „Zwei Papas für Tango“ beschreibt auf kindgerechte Weise die wahre Geschichte von Silo und Roy, zwei Pinguinen aus dem New Yorker Zoo. Die Autorinnen Edith Schreiber-Wicke und Carola Holland erzählen in ihrem Bilderbuch vom wahren Schatz einer Familie und der Liebe zueinander. Sie machen so zugleich auf behutsame Weise mit einer für Kinder oft noch neuen Familienkonstellation vertraut und erlauben durch die Geschichte zahlreiche Anknüpfungspunkte an die Lebenswelt jüngerer Schüler\*innen.

Um mit dem Bilderbuch zu arbeiten, bietet sich ein Einstieg über das Titelbild an. Dieses wird den Schüler\*innen zunächst (ohne Titel) gezeigt. Die Kinder vermuten, wer an der Seite des kleinen Pinguins zu sehen sein könnte. Vermutlich werden dabei eher „klassische“ Familienbilder genannt: Vater und Mutter oder vielleicht Stiefmutter und Vater, was Anlass bietet, um über eigene Familienkonstellationen ins

Gespräch zu kommen, diese visualisieren zu lassen und wertschätzend im Plenum zu betrachten.

Anschließend werden Silo und Roy als Väter des kleinen Pinguins vorgestellt. Der Buchtitel lädt zu Vermutungen über den weiteren Plot ein, für den natürlich beide Pinguine gebraucht und daher nun gebastelt werden, so dass auch Kinder, die noch nicht schreiben können, die Geschichte durch das Nachstellen mit ihren Pinguinen intensiv miterleben können.

Das Bilderbuch wird den Schüler\*innen in den folgenden Stunden nach und nach vorgelesen. Dabei bieten sich zahlreiche Möglichkeiten der Weiterarbeit und fächerübergreifender Angebote (vor allem zum Sachunterricht) an:

Schon die zweite Seite lädt dazu ein, mehr über Pinguine und ihren natürlichen Lebensraum zu erfahren. Dazu kann den Schüler\*innen altersgerechtes Material aus dem sachunterrichtlichen Bereich, aus Kinderlexika oder dem Internet zur Verfügung gestellt werden.

Doch zurück zur Geschichte: Hier geht es auf den kommenden Seiten um die kindliche Freundschaft von Silo und Roy. Auch in der Klasse wird dies nun thematisiert: Was macht eigentlich (gute) Freunde aus? Was spielst du mit deinen Freunden? Die Schüler\*innen zeigen sich dabei gegenseitig pantomimisch ihre Lieblingsbeschäftigungen und erraten die der Mitschüler\*innen. Gemeinsamkeiten und unterschiedliche Interessen bekommen so einen Raum und werden gewürdigt.

Doch Silo und Roy bleiben nicht nur gute Freunde, sie verlieben sich ineinander. Auf der folgenden Seite der „Papa-Erzählung“ wird an das Thema „Kinderkriegen“ angeknüpft: Pinguine legen Eier. Wie ist das bei den Menschen? Können in unserer Welt zwei Männer oder zwei Frauen ein Kind haben? Durch eine gemeinsame Spurensuche z.B. mit dem Material von Leona Games<sup>10</sup> werden unterschiedlichste Familienformen bekannt gemacht (M1).

Doch dann werden Silo und Roy getrennt. „Das geht so alles nicht!“, urteilen die Pfleger. „Sie sollen sich ein Weibchen suchen.“ Aber Silo und Roy stellen das Fressen ein. Diese Szene bietet sich an, um über Gefühle ins Gespräch zu kommen. Was denken die Pinguine bei ihrer Trennung? Wieso essen sie ihre Krabben nicht? Was macht dich so traurig, dass du nicht essen magst? Schriftkundige Schüler\*innen können Denkblasen beschriften (M2), jüngere Kinder geben den gebastelten Figuren eine Stimme.

Schließlich werden Silo und Roy wieder vereint. Wieder bietet es sich an, Denkblasen zu gestalten (M3) sowie auch über Glücksgefühle ins Gespräch zu kommen. Was macht mich so richtig glücklich? Das Material (M4<sup>11</sup>) kann dazu beitragen, die Sprachfähigkeit in Bezug auf unterschiedliche Gefühle auszubauen.

In der Geschichte bauen Silo und Roy nun ein Nest und bebrüten ihr Steineiz zuverlässig. Das Klexikon sowie einschlägige Kindersuchportale<sup>12</sup>

<sup>7</sup> z.B. Lk 15, 11-32 oder beim Umgang mit Kindern, Kranken, Zöllner, Frauen.

<sup>8</sup> vgl. Petra Wagner: Gemeinsam Vielfalt und Fairness erleben, 56ff.

<sup>9</sup> Rahmenplan für den Evangelischen Religionsunterricht, S. 9.

<sup>10</sup> <https://leona-games.com/>.

<sup>11</sup> [www.zaubereinmaleins.de](http://www.zaubereinmaleins.de)

<sup>12</sup> z.B. [www.Blinde-kuh.de](http://www.Blinde-kuh.de) oder [www.fragfinn.de](http://www.fragfinn.de).

bieten passende Artikel und Kurzfilme zum Brutverhalten von Pinguinen an, das an dieser Stelle erforscht werden kann.

Und dann finden die Pfleger ein verlassenes Ei. Rob, einer der Pfleger, legt es in das Nest von Silo und Roy. Silo und Roy brüten weiter, während sich alle anderen Pinguine schon über ihre Kinder freuen. Das Lied „Du bist du“ wird gesungen (M5). Plötzlich tanzen dann aber auch Silo und Roy Tango. Durch diese Seiten werden die Namen der Schüler\*innen wichtig. Neben Tangos Namensbedeutung wird nun die Bedeutung des eigenen Namens erforscht, die Namen werden charakteristisch gestaltet (M6<sup>13</sup>). Schließlich wird das bekannte Tanzspiel „Plitsch, platsch, Pinguin“<sup>14</sup> eingeübt und gespielt. Die Freude der Väter wird hierbei erneut thematisiert. Es ist ein schöner Abschluss, nun auch noch Tango zu basteln.

Das Buch endet mit der Bilderbuchfamilie Roy, Silo und Tango. Ihre Zusammengehörigkeit wird zum Abschluss der Unterrichtseinheit durch ein Herz visualisiert, das den gebastelten Pinguinen angeklebt wird (M7). Denn das ist, was in einer Familie wirklich zählt, dass man einander lieb hat. Und so ist es bei Silo und Roy und hoffentlich in allen Familien.

<sup>13</sup> <https://www.kostenlose-ausmalbilder.de/vorlage/gallery/lena176.php>.

<sup>14</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=Dyl7h9oyE7E>.

## Literatur

**Edith Schreiber-Wicke:** *Zwei Papas für Tango*. Illustriert von Carola Holland © 2006, 2017 Thienemann in der Thienemann-Esslinger Verlag GmbH, Stuttgart.

**Petra Wagner:** *Gemeinsam Vielfalt und Fairness erleben*, Berlin 2014.

**Rahmenplan für den Evangelische Religionsunterricht in den Jahrgangstufen 1 bis 10**, Berlin – Brandenburg – schlesische Oberlausitz, Berlin 2018.

**World Vision Deutschland e.V. (Hrsg.):** *Kinder in Deutschland 2013*. 3. World Vision Kinderstudie. Weinheim, Basel 2013.

## weitere Quellen

[www.zaubereinmaleins.de](http://www.zaubereinmaleins.de)

[www.leona-games.com](http://www.leona-games.com)

[www.youtube.com/watch?v=Dyl7h9oyE7E](https://www.youtube.com/watch?v=Dyl7h9oyE7E)

[www.kostenlose-ausmalbilder.de/vorlage/gallery/lena176.php](http://www.kostenlose-ausmalbilder.de/vorlage/gallery/lena176.php)

[www.musixmatch.com/de/songtext/Werth-Jürgen/Du-bist-Du](http://www.musixmatch.com/de/songtext/Werth-Jürgen/Du-bist-Du)



[fuerchteteuchnicht.com](http://fuerchteteuchnicht.com)

**Vielfalt, Sexualität, Gender-Identität:**  
In unseren Schulen sind diese Themen oft mit Vorurteilen belegt, machen Angst oder finden offiziell nicht statt. Das wollen wir ändern. Weil unsere Schüler\*innen sich das wünschen. Und wir das gut finden.

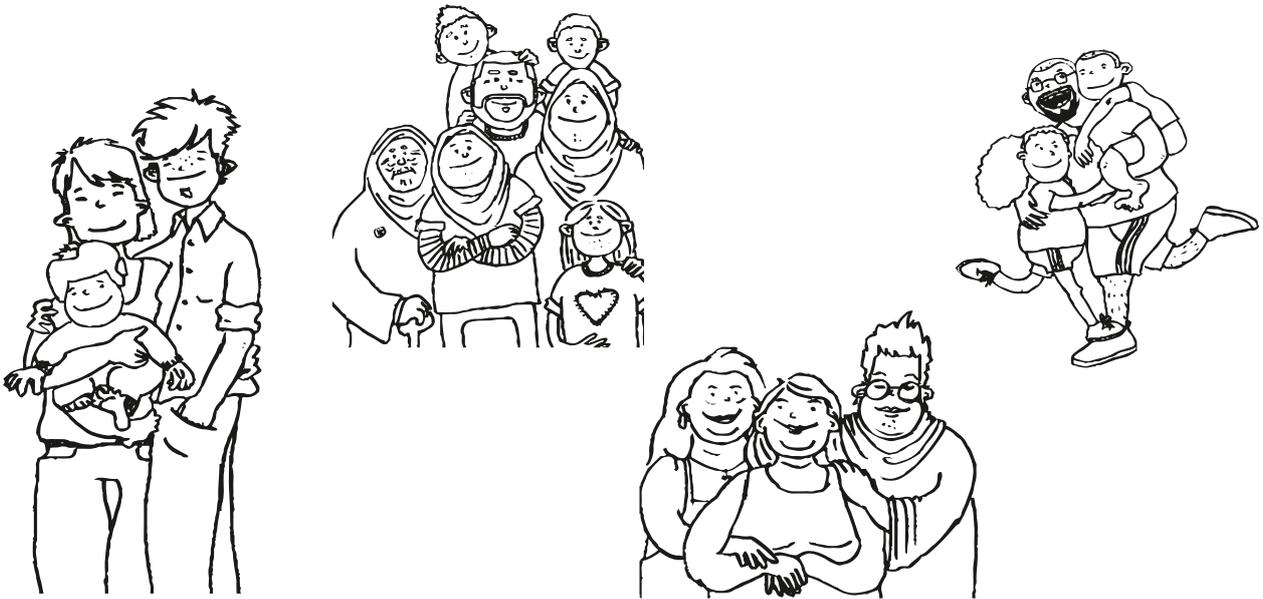
”

„Warum wir Vielfalt, Sexualität und Gender-Identität öffentlichkeitswirksam kommunizieren? Weil wir unserem Glauben nach dafür Sorge zu tragen haben, dass jeder Mensch seine Persönlichkeit entfalten kann. Dafür stehen wir, und das leben wir – als Evangelische Schulstiftung und als Menschen des evangelischen Glaubens und Handelns.“

**Generalsuperintendentin Ulrike Trautwein**  
Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Die Kampagne entwickelten Schüler\*innen der Evangelischen Schulstiftung in der EKBO im Rahmen des Campaigning-Workshops der Winterschool 2019.

## M1 viele Familien<sup>15</sup>



15 Family Coloring book, Leona Games.

## M2 Die Trennung von Silo und Roy



### Was denken Silo und Roy?

Schreibe ihre Gedanken in die Gedankenblasen

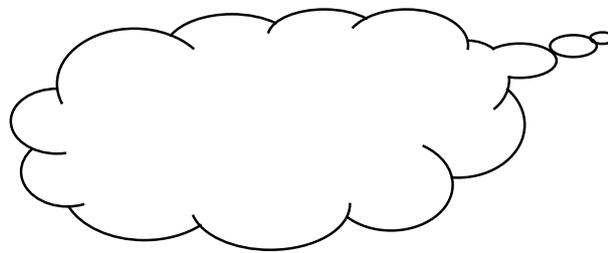


### M3 Die Vereinigung der Pinguine



#### Was denken die Pinguine?

Schreibe ihre Gedanken in die Gedankenblasen



### M4 Gefühle entdecken<sup>16</sup>



glücklich



verärgert



erstaunt



schüchtern



traurig



wütend



skeptisch



fröhlich

## M5 Du bist du<sup>17</sup>

### Vergiss es nie – du bist du

**Vergiss es nie:** Dass du lebst, war keine eigene Idee, Und dass du atmest, kein Entschluss von dir.  
**Vergiss es nie:** Dass du lebst, war eines anderen Idee, und dass du atmest, sein Geschenk an dich.

**Ref.** *Du bist gewollt, kein Kind des Zufalls, keine Laune der Natur, ganz egal ob du dein Lebenslied in Moll singst oder Dur. Du bist ein Gedanke Gottes, ein genialer noch dazu. Du bist du... Das ist der Clou, ja der Clou: Ja, du bist du.*

**Vergiss es nie:** Niemand denkt und fühlt und handelt so wie du, und niemand lächelt so, wie du's grad tust. **Vergiss es nie:** Niemand sieht den Himmel ganz genau wie du, Und niemand hat je, was du weißt, gewusst.

<sup>17</sup> Songtext von Jürgen Werth.

**Ref.** *Du bist gewollt, kein Kind des Zufalls, keine Laune der Natur, ganz egal ob du dein Lebenslied in Moll singst oder Dur. Du bist ein Gedanke Gottes, ein genialer noch dazu. Du bist du... Das ist der Clou, ja der Clou: Ja, du bist du.*

**Vergiss es nie:** Dein Gesicht hat niemand sonst auf dieser Welt, und solche Augen hast alleine du. **Vergiss es nie:** Du bist reich, egal ob mit, ob ohne Geld, Denn du kannst leben! Niemand lebt wie du.

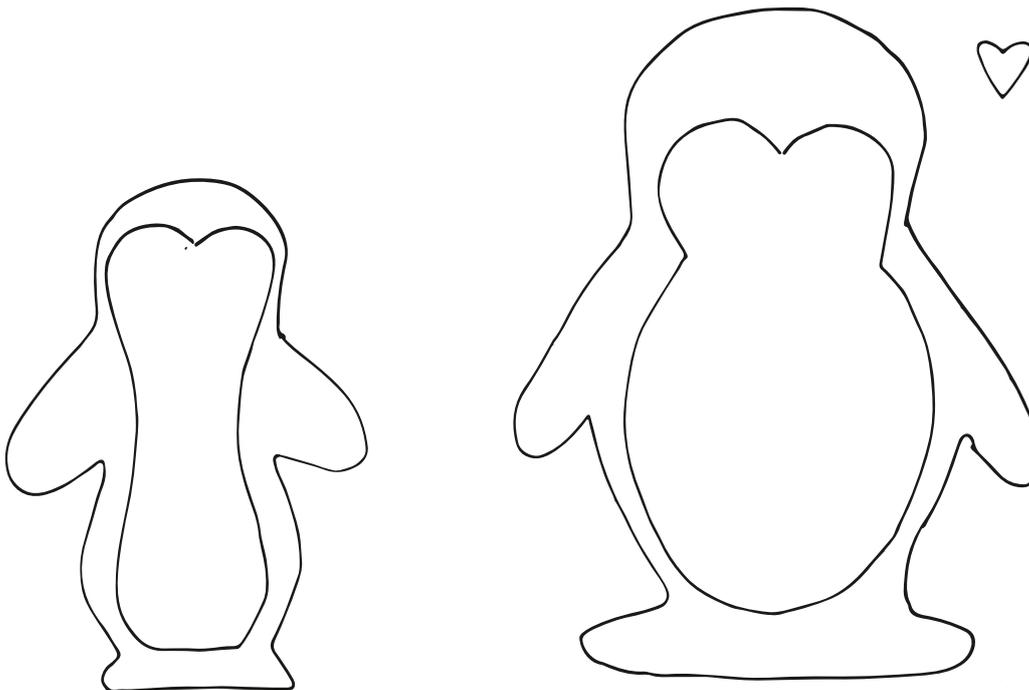
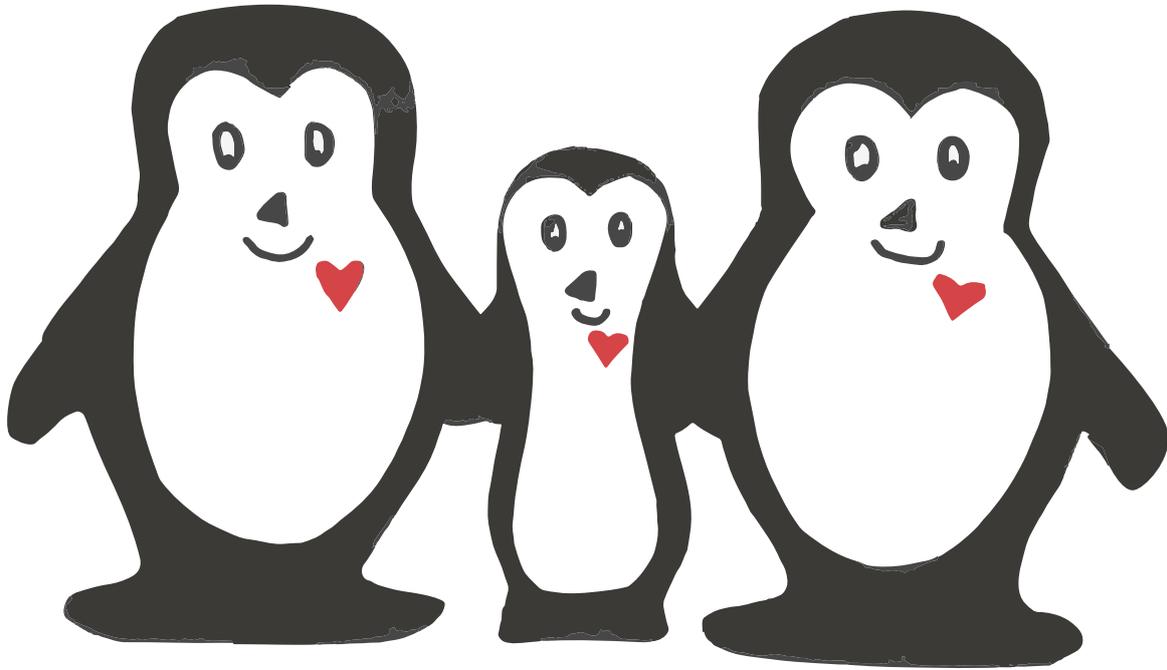
**Ref.** *Du bist gewollt, kein Kind des Zufalls, keine Laune der Natur, ganz egal ob du dein Lebenslied in Moll singst oder Dur. Du bist ein Gedanke Gottes, ein genialer noch dazu. Du bist du... Das ist der Clou, ja der Clou: Ja, du bist du.*

## M6 Den Namen gestalten<sup>18</sup>



<sup>18</sup> z.B. unter [www.kostenlose-ausmalbilder.de/vortage/gallery/lena176.php](http://www.kostenlose-ausmalbilder.de/vortage/gallery/lena176.php).

## M7 Die Bilderbuchfamilie (mit Herz)



# „Das macht das Leben einfach bunt!“

Eine Reflexion über eine Unterrichtseinheit (nicht nur zu) Josef

Juliane Kuske, Religionslehrerin in Reinickendorf

## Am Anfang

stand der Artikel: „Que(e)r gelesen: Josef und seine Brüder.“ von Kerstin Söderblom (zu lesen in diesem Heft).<sup>1</sup> Sie kommt zu dem Ergebnis, dass Josef anders war als seine Brüder: verträumter, femininer, ruhiger. Dieses Andere ertrugen seine Brüder so wenig, dass sie Josef überaus brutal behandelten.

Wie kann ich das Resultat ihres Aufsatzes für einen queeren Religionsunterricht zu Josef fruchtbar machen?

In queerer Religionspädagogik werden einerseits queere, also lesbische, schwule, trans\*, inter\* -Menschen in Bibel und Kirche sichtbar gemacht, um letztendlich Diskriminierung zu beenden. Andererseits wird der Blick für die große Vielfalt der Lebensformen geweitet, indem scheinbar klare Definitionen von Geschlecht aufgelöst werden zugunsten einer wertschätzenden Wahrnehmung jeder einzelnen Person.

Wir Religionslehrkräfte an den Grundschulen haben einen Fundus an Arbeitsblättern, Ideen, Übungen, Liedern für „den Josef“. Da will ich nichts neues schaffen, dem altbekannten aber eine neue Wendung geben: Josef denke ich als transident<sup>2</sup> (so Klaus-Peter Lübke) oder als eine Person, die alle Kategorien ablehnt (so Kerstin Söderblom).

Während der Unterrichtsreihe und bei der Arbeit an diesem Artikel erschien der inspirierende Aufsatz „Josef und ihre Geschwister“ von Klaus-Peter Lübke, der zeigt, dass Josef sich als Mädchen erlebt, nicht als Junge.<sup>3</sup>

## Zum Unterricht:

### „Das macht das Leben einfach bunt!“<sup>4</sup>

Dieses Lied – unser Einstiegsritual – kennen die Kinder und verbinden damit, dass jedes Kind der Klasse etwas Besonderes, Eigenes ist. In dieser Unterrichtseinheit erweitern sie ihren Blick für das, was es

<sup>1</sup> <https://app.evangelisch.de/blogs/kreuz-queer/132758/16-03-2016> vom 3.4.2020

<sup>2</sup> Transidentität (auch Transsexualität oder Geschlechtsinkongruenz genannt) bezeichnet die geschlechtliche Inkongruenz, also eine ausgeprägte und anhaltende Inkongruenz zwischen dem erlebten Geschlecht einer Person und dem zugewiesenen Geschlecht. In der Regel werden geschlechtsangleichende Operationen und weitere medizinische Maßnahmen vorgenommen, um Betroffenen ein stimmiges Bild von dem selbst erlebten und dem zugewiesenen Geschlecht zu ermöglichen. Siehe: <https://www.trans-ident.de/was-ist-transidentitaet> vom 31.3.2020.

<sup>3</sup> Klaus-Peter Lübke: Transidentität in der Bibel als Herausforderung für Kirche und Gemeinden, erschienen im Deutschen Pfarrernblatt, Ausgabe 1/2020 vom 26.3.2020.

<sup>4</sup> [https://www.oekotopia-verlag.de/media/oekotopia/Liedtexte/10704\\_07.pdf](https://www.oekotopia-verlag.de/media/oekotopia/Liedtexte/10704_07.pdf) vom 26.3.2020.

„einfach buntes“ noch so gibt: Eine Taube, die einen Pinguin liebt, was wiederum den Klapperschlangen missfällt. Einen Josef, der gerne sein Prinzessinnenkleid trägt und dafür gehasst wird. Und Gott, die\*der mit so vielem verglichen werden kann.

## Beschreibende Reflexion der Unterrichtseinheit

### 1. Ich bin der kleine Pinguin, der die Taube liebt – und das ist gut!

Schon in dieser ersten Stunde wurde deutlich: Die Kinder denken queerer als erwartet.

Ganz zu Beginn zeigten wir die Buntheit der Religionsgruppe auf – große und kleine Kinder, lange und kurze Haare, Spaghetti oder Pizza liebend, Sport oder Mathe als Lieblingsfach usw. Schon während dieser ersten Übung kam zur Sprache, dass das Junge- oder Mädchen- sein doch lieber kein Unterscheidungsmerkmal sein soll. Anderes ist spannender. (Arbeitsblatt 1)

Als „Türöffner“ adaptierte ich das Ende des Buches „An der Arche um Acht“<sup>5</sup>.

Als die Tiere am Ende des Buches das Schiff verlassen, gibt es ein Problem: Es gibt nur eine Taube, dafür aber drei Pinguine. Jede Tierart sollte doch aber zu zweit an Bord sein und so auch heraus kommen. Da verkleidet sich zuerst der kleine Pinguin als Braut und die Taube als Bräutigam, so dass sie versteckt als zwei Tauben von Bord gehen können. Danach bleibt das, was als Verkleidung begann: der kleine Pinguin behält seinen „Fummel“ gerne an und die Taube und der Pinguin lieben sich wirklich.

Den Klapperschlangen missfällt diese Beziehung, sie verweisen sogar darauf, dass Gott diese Verbindung nicht gewollt habe.

Die Kinder wiederum setzten den Klapperschlangen ein klares Selbstbewusstsein entgegen: Pinguin und Taube sind gut, so wie sie sind und ihre Liebe ist gut, so wie sie ist. (Arbeitsblatt 2 und/oder 3)

### 2. Ich bin Josef, vom Vater geliebt und ich liebe mein Prinzessinnenkleid.

In der zweiten Stunde malten die Kinder ein Prinzessinnenkleid, fast wie in anderen Josef-Reihen auch. Waren es allerdings bisher eben Kleider gewesen, wie sich die Kinder eines an dem Mann Josef vorstellen sollten, sollte es jetzt ein „kethoneth passim“, also ein Prinzessinnenkleid, sein. Der Ausdruck „kethoneth passim“ – das Wort für das Gewand des Josef in Gen 37, 3 – bezeichnet das Kleid einer Prinzessin.

<sup>5</sup> Ulrich Hub, Jörg Mühle: An der Arche um Acht. Sauerländer, 2007.

Ein solches „kethoneth passim“ trug die auch Tochter eines Königs in 2.Sam 13,18+19.

Mit diesem Kleid vor Augen gingen wir auf eine bibliologische Reise in die Josefszeit. Wer keine Bibliologausbildung hat, kann für diese Übung bestimmt auch auf andere Formen des Rollenspiels zurückgreifen. Für Menschen, die eine Bibliologausbildung haben, stelle ich hier meinen Bibliolog vor:

*Nach dem Prolog verreisen wir – in die Wüste. Dort stehen Zelte. Die Menschen hüten ihre Tiere. Manchmal ganz in der Nähe der Zelte, manchmal müssen sie auch weit weg ziehen zur nächsten Oase.*

*Dort begegnet uns Josef.*

*Josef ist 17 Jahre alt. Er ist der jüngste Sohn von Jakob. Josef hat viele Geschwister. Er hat viele Brüder. Josef ist gerne zu Hause bei seinem Vater. Seine Brüder sind gerne draußen. Sie hüten Schafe. Josef ist gerne bei seinem Vater. Er erzählt seinem Vater, was er von seinen Brüdern gehört hat.*

*Ich lese (aus der Gütersloher Erzählbibel, Gen 37,3):*

*„Jakob liebte Josef mehr als seine anderen Kinder. Darum hatte er ein Gewand für ihn gemacht, wie es sogar eine Königstochter hätte tragen können.“*

*Ihr seid Josef.*

*Du hast ein Gewand bekommen, eines, wie es auch Königstöchter tragen. Wie geht es dir mit dem Gewand?*

*Die Kinder antworteten als Josef: „Ich freue mich.“ „Es ist wie ein Schutzschild.“ „Hoffentlich wird es nicht schmutzig.“ „Ich will es den anderen zeigen.“ „Ich fühle mich wunderbar, geehrt, beschützt, geliebt, ungewohnt, reich.“*

*Danke!*

*Jetzt seid ihr Jakob.*

*Jakob, du liebst Josef sehr. Deswegen bekommst er ein Gewand. Gibt es noch andere Gründe, warum du Josef dieses Gewand geschenkt hast?*

*Die Kinder vermuteten: „Ich habe es Josef geschenkt, damit es dich beschützt.“*

*Danke!*

*Nachdem die Kinder aus ihren Rollen herausgeführt waren, schrieben sie die Antworten, die ihnen wichtig geworden waren, um ihr Kleid herum als Sicherung auf das Arbeitsblatt.*

Mit Verweis auf den Artikel von Klaus Peter Lübke wird nochmal deutlich: Jakob und Josef waren sich sehr ähnlich. „Jakob war selbst nicht rollenkonform groß geworden. Er hatte sich in dem, was er als junger Mensch tat und lernte, mehr an seiner Mutter orientiert.“<sup>6</sup>, so Klaus-Peter Lübke. Wird das in der Hinführung zum Bibliolog erwähnt, wären vielleicht auch folgende Antworten möglich: „Jakob hatte sich als Kind auch so ein Kleid gewünscht, jetzt kann er es immerhin seinem Sohn schenken.“ „Wie schön Josef aussieht. Ich will so was auch haben.“

<sup>6</sup> Klaus-Peter Lübke, a.a.O.

Ich muss zugeben: Ich hatte anderes erwartet, nämlich einen Aufschrei „Das geht doch nicht! Jungs tragen doch keine Kleider!“ Die Kinder aber waren ganz in die Josefsgeschichte eingestiegen. Und dort war es nicht komisch, dass Männer Frauenkleidung trugen. Ein einziges Kind nahm kurz Anstoß daran, dass Josef ein Mädchenkleid trägt. Die eigene Vorstellung, dass das Kleid ein Schutz ist, war dann doch wichtiger. Den Kindern war weniger wichtig, dass ein Junge ein Mädchenkleid trägt, als dass es ein teures, gutes Geschenk ist. „Bestimmt war es damals, wenn man sich chic machen wollte, so üblich, dass Männer Frauenkleider trugen.“ – so eine Äußerung eines Kindes.

Der Kinderblick ist offensichtlich weniger durch (unsere) Vorurteile getrübt – ein Ergebnis des bisherigen Unterrichts, in dem queere und andere Befreiungstheologien immer wieder eingeflochten werden.

### 3. Ich bin Josef, von den Brüdern gehasst.

Sollte ich wirklich diese grausame Geschichte mit dem Queer-Sein Josefs verbinden? Ja. Schließlich erfahren queere Menschen weiterhin Gewalt oder Nicht-gesehen-werden oder unnötige, grenzüberschreitende Nachfragen und Bemerkungen. Hoffentlich nicht jede\*r, hoffentlich nicht mehr lange, hoffentlich bald nirgendwo auf der Welt mehr.

Wieder arbeitete ich mit einem kleinen Bibliolog, der auch durch ein Rollenspiel ersetzt werden kann. (Arbeitsblatt 4)<sup>7</sup>

*Nach dem Prolog, in dem ich an den letzten Bibliolog erinnerte, verreisten wir wieder in die Wüste.*

*Als die Brüder sahen, dass der Vater Jakob Josef lieber hatte als seine anderen Kinder, wurden sie sehr wütend. So wütend, dass sie nicht mehr mit ihm sprechen wollten.*

*Eines Tages schickte der Vater Josef zu seinen Brüdern, er sollte nach ihnen sehen.*

*Sie sahen ihn von weitem und ...*

*Ich lese (aus der Gütersloher Erzählbibel, Gen 37,24): Jetzt war Josef bei ihnen – sie packten ihn, rissen ihm sein Gewand vom Leib und warfen ihn nackt in den Wasserspeicher. Dann setzten sie sich hin und aßen gemeinsam.*

*Ihr seid jetzt einer der Brüder: Was hassen die Brüder an Josef? Jetzt kannst du Josef endlich mal sagen, was du ihm sagen möchtest.*

*Die Kinder leihen den Brüdern ihre Stimme: „Du, Josef, gehörst hier nicht her! Du bist nämlich nur ein kleiner, schwacher, machtloser Junge.“*

*Danke!*

*Josef selber ist stumm, er kann nichts sagen. Mit ihm wird gemacht, er wird verkauft.*

<sup>7</sup> Georg Schädle: Geschichten aus der Bibel 2, Materialien zum Grundwissen Religion, Auer, 2006.

Ich lese weiter (aus der Gütersloher Erzählbibel, Gen 37,28): Da sah Juda[ ein Bruder,] eine Karawane von Ismaeliterinnen und Ismaelitern näher kommen: „Brüder [...] Wir sollten ihn lieber verkaufen statt ihn umzubringen, schließlich ist er ja unser Bruder.“, schlug er vor. Seine Brüder stimmten zu.

Jetzt seid ihr **Josef**. Josef, deine Brüder haben dich verkauft! Wie ein Stück Vieh oder wie eine Sklavin. Auf dem Weg nach Ägypten hast du viel Zeit nachzudenken. Du denkst viel an deine Brüder und an deinen Vater. Josef, wenn deine Brüder jetzt bei dir wären – was würdest du ihnen sagen?“

So antworteten die Kinder: „Ich wollte doch das Kleid mit euch teilen. Auch ihr solltet doch mal ausprobieren, wie schön es ist.“ „Ich wollte euch nichts böses. Böse wart ihr.“ „Was habe ich euch getan, dass ihr so gemein und böse zu mir ward?“

#### 4. Ich bin Josef – in Gottes Hand.

Gott meinte es gut mit Josef und ließ ihm vieles gelingen, so der Tenor dieser Stunde.

Und weil es dafür viele andere Unterrichtsvorschläge schon gibt, mache ich hier keinen neuen.

Allerdings: Mit der Überzeugung und Haltung, dass Josef ein queerer Mensch ist, verändert sich mein herkömmlicher Unterricht. Ja – auch die queeren Kinder, die vor mir sitzen, können sich in der Bibel wiederfinden. Und ich finde sie in der Bibel.

An dieser Stelle wird queere Religionspädagogik deutlich:

In meinem Unterricht behandle ich das Thema Queer seltener explizit, vielmehr streue ich es so oft es geht ein. Es ist eine Frage der Haltung: Gesellschaftlich gesetzte Normen werden durchbrochen, hinterfragt,

mit ihnen wird gespielt. „Queer weicht und bricht ewig geglaubte Wahrheiten und starre Kategorien auf. Das ist besonders wichtig und hilfreich, wenn man theologisch arbeitet.“<sup>8</sup>

Und wenn man mit Kindern theologisch arbeitet.

#### 5. Du, Gott, bist wie ...

Ewig geglaubte Wahrheiten aufzubrechen, war das Ziel der letzten Stunde. In einem Kreuzworträtsel zu biblischen Gottesbildern war den Kindern inzwischen selbstverständlich, Gott als Mutter oder als Retterin zu sehen, genauso wie Gott als König, als Versteck oder freundlich zu sehen. Beim Rätsel nahm ich die Anregung der Gütersloher Erzählbibel auf und setzte das Wort „Gott“ in verschiedene Schriftarten, um die Vielfalt Gottes den Kindern auch sichtbar zu machen.

Dafür verteilte ich im Raum die verschiedenen Bibelverse – in der Übersetzung der Bibel in gerechter Sprache –, sie suchten die Lösungswörter. (Arbeitsblatt 6)

#### Am Ende

war klar: Religionsunterricht fordert ein Denken vom Kind her – in dieser Unterrichtseinheit kommen queere Kinder implizit und explizit vor, ihnen werden Identifikationsmöglichkeiten angeboten.

Damit trägt die Unterrichtseinheit zum Kompetenzerwerb, wie er im Rahmenlehrplan Teil B ausgeführt wird, teil. Die Kinder beginnen, „Vielfalt als selbstverständlich und als eine Bereicherung wahrzunehmen“<sup>9</sup>, die eigene Lebensweise zu reflektieren und im Perspektivwechsel andere und anderes zu achten.

<sup>8</sup> <https://www.evangelisch.de/blogs/kreuz-queer/152743/10-10-2018> vom 23.02.2020.

<sup>9</sup> Rahmenlehrplan, Teil B: S. 25.

Inhaltsbezogene Kompetenzen	Formale Kompetenzen	Inhalte
<p>Die Schüler*innen können am Ende der UE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mit Hilfe der Methode des Theologisierens die Perspektivenvielfalt von Gen 37 entfalten (B)</li> <li>die in den Geschichten (s.u. Inhalte) erzählten Standpunkte zu verschiedenen Erfahrungen, auch Gotteserfahrungen, herausarbeiten, bewerten und selber Stellung zu den Erfahrungen beziehen. (C)</li> <li>eigene Begründungszusammenhänge zu den Themen Identität und Identitätsdiskurs darstellen und mit den Aussagen der Bibel und mit den Meinungen anderer S*S in Beziehung setzen. (C)</li> </ul>	<p><b>Erzählen und Darstellen</b></p> <p><b>B die Perspektivenvielfalt innerhalb einer biblischen/religiösen Erzählung entfalten</b></p> <p><b>C religiöse Elemente in Erzählungen benennen und anhand biblischer Texte unterschiedliche Gotteserfahrungen darstellen</b></p> <p><b>Urteilen und Kommunizieren</b></p> <p>B Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Religionen vergleichen</p> <p><b>C eigene Begründungszusammenhänge zu religiösen Themen unter Einbezug anderer Meinungen darstellen</b></p>	<p><b>Lebensfrage 1:</b> Fragen nach Sein und Werden</p> <p><b>Thematischer Schwerpunkt:</b> Wer bin ich? – Das Ich im Werden</p> <p>Eine Unterrichtseinheit (nicht nur) zu Josef</p> <p><b>Inhalte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gen 37, 1-3 – Josef liebt sein Prinzessinnenkleid;</li> <li>Gen 37, 4;12-28 – Josef, von den Brüdern gehasst;</li> <li>Gen 41 – Gott lässt Josef viel gelingen</li> </ul>

## AB 1: Autogramm jagd: Ich bin anders als du

---

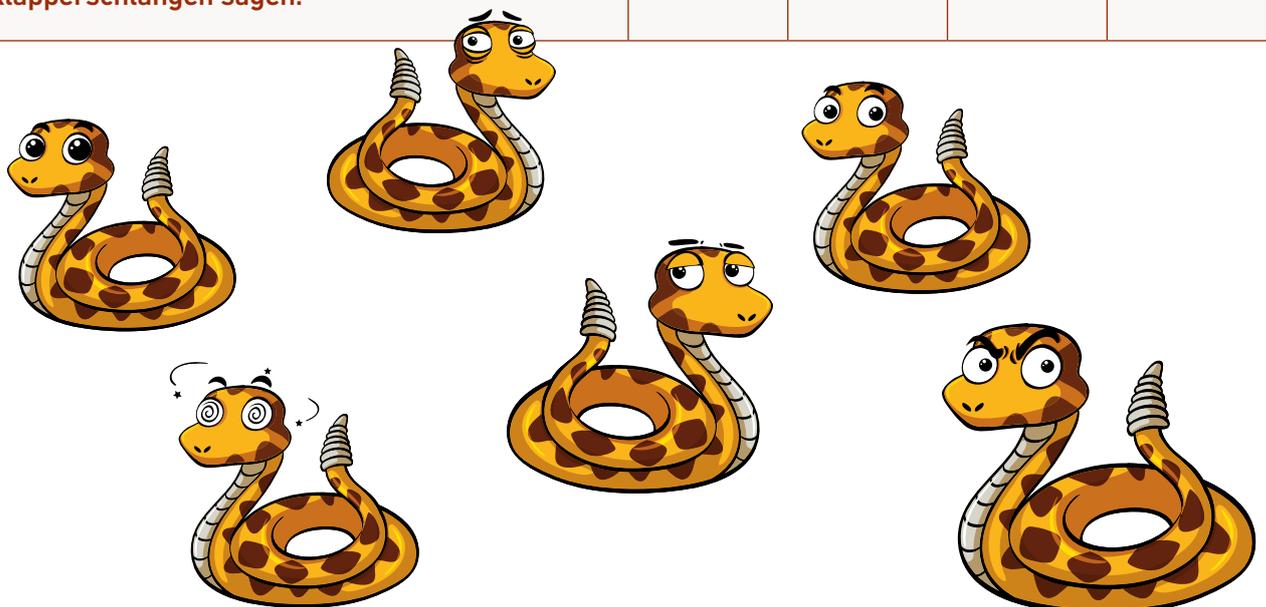
Ich: \_\_\_\_\_:

## AB 2: Der kleine Pinguin und die Taube (1)

Der kleine Pinguin fühlt sich in seiner Verkleidung als Taube sehr wohl. Er ist ganz eindeutig in die Taube verliebt. Wie findest du das Verhalten der Taube und des Pinguins? Kreuze an.

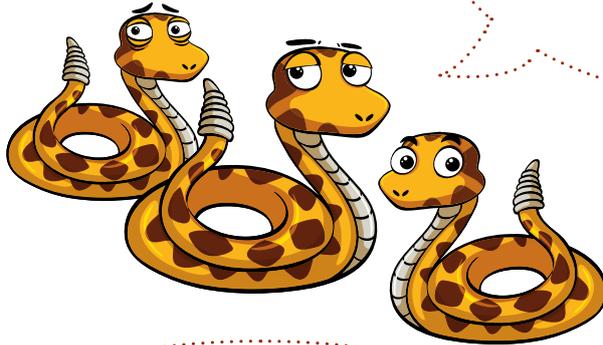


	mutig	feige	seltsam	gut
Der Pinguin verkleidet sich als Taube.				
Der Pinguin küsst die Taube.				
Die Taube erwidert den Kuss.				
Die Taube umarmt den Pinguin.				
Die Klapperschlangen behaupten, das sei nicht in Ordnung.				
Der Pinguin und die Taube kümmern sich nicht um das, was die Klapperschlangen sagen.				



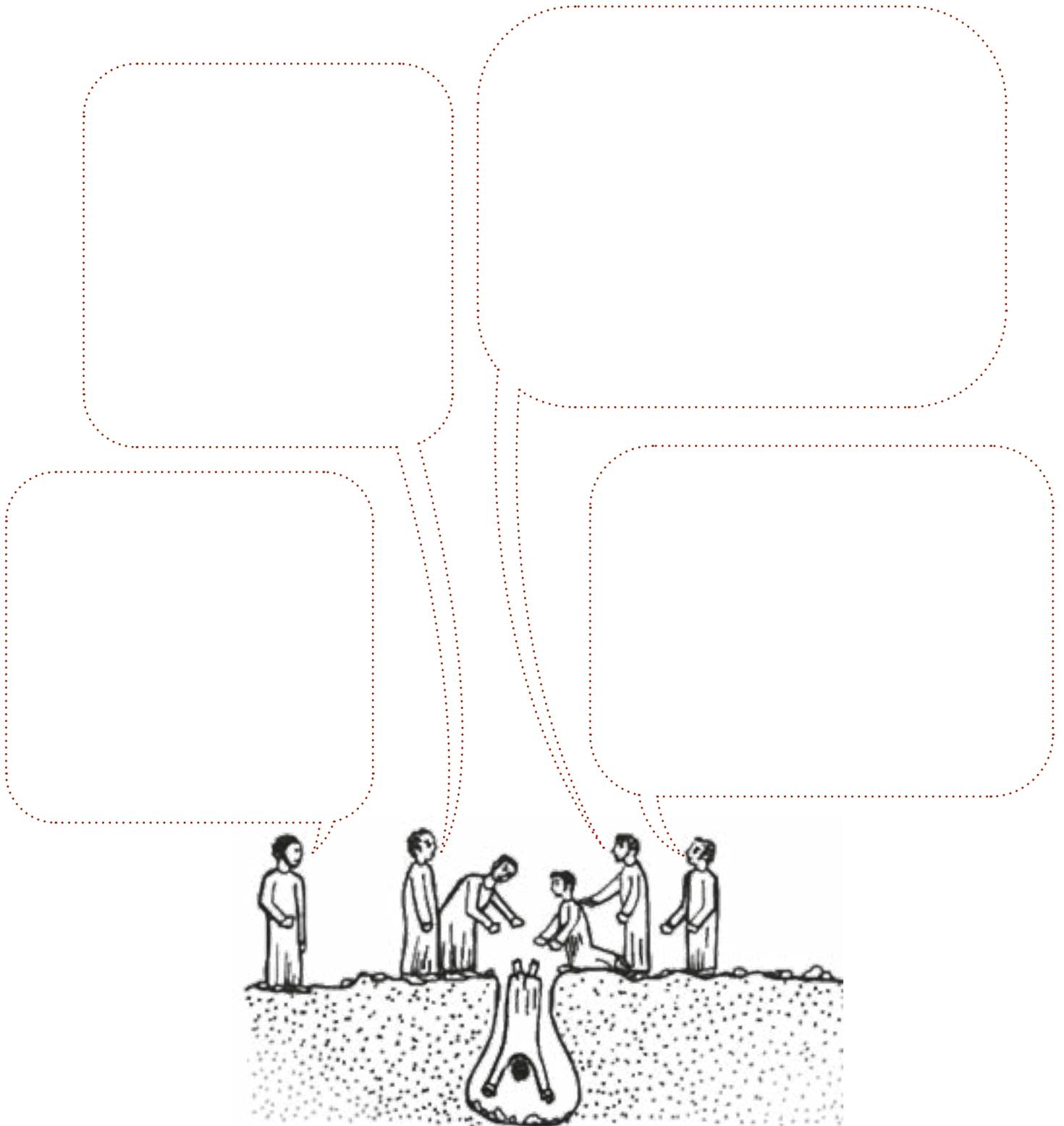
### AB 3: Der kleine Pinguin und die Taube (2)

Die Klapperschlangen behaupten, dass Gott solch eine Verbindung niemals gewollt habe. Überlege, was die Taube und der Pinguin darauf antworten könnten. Schreibe in die Sprechblasen.



## AB 4: Josef und seine Brüder

Was sagen die Brüder zu Josef? Fülle die Sprechblasen.



## AB 5: Bibelverse

---

In folgenden Bibelversen entdeckten die Kinder verschiedenste Gottesbezeichnungen.

---

**Meine Liebe, meine Bergfeste, meine Zuflucht und meine Retterin bist du für mich, mein Schild und die, bei der ich mich berge.** (Psalm 144,2)

---

**Wie lange noch, Heiliger, soll dein Eifer wie Feuer brennen?** (Psalm 79,5)

---

**Gott weidet mich, mir fehlt es an nichts.** (Psalm 23,1)

---

**Gott ist König über die Völker.** (Psalm 47,9)

---

**„Wie eine Mutter tröstet, so will ich euch trösten.“, spricht Gott.** (Jesaja 66,13)

---

**Denn bei dir ist die Quelle des Lebens. In deinem Licht sehen wir Licht.** (Psalm 36,10)

---

**Ja, Sonne und Schild ist Gott.** (Psalm 84,12)

---

**Du bist mein Versteck, bewahrst mich vor Angst.** (Psalm 32,7)

---



# „Und er/sie/es sah, dass es gut war...“

## Gottesbilder im Film als Beispiel für „Diversity“

Julia Mruczek, Religionslehrerin in Strausberg und Erkner

„Da schuf Gott Adam, die Menschen, als göttliches Bild, als Bild Gottes wurden sie geschaffen, männlich und weiblich hat er, hat sie, hat Gott sie geschaffen.“, so heißt es in der „Bibel in gerechter Sprache“ im 1. Mose 1,27<sup>1</sup>, so dass die optische Mannigfaltigkeit der Menschen zugleich als ein „Beweis“ der Vielgestaltigkeit Gottes gelten kann. Wieso also, stellen sich die meisten Schülerinnen und Schüler (ebenso wie vermutlich auch die meisten Eltern) Gott als „weißen, alten Mann mit Bart“ vor?

Dies liegt wohl zum einen an der christlichen Vorstellung eines trinitarischen Gottes als *Vater*, *Sohn* und *Heiliger Geist* und dem dabei vor allem durch die abendländische Kunst tradierten christlichen Bild von *Gottvater*, der, da er die Welt erschaffen hat, logischerweise schon sehr alt sein muss und, weil die Zielgruppe Europäer waren, dabei meist hellhäutig dargestellt wurde.<sup>2</sup>

Zum anderen hängt es vermutlich auch mit dem gängigen Sprachgebrauch zusammen, wonach sowohl im Lateinischen als auch im Deutschen der christliche *Gott* durch und durch männlich konnotiert ist.<sup>3</sup> Allein im Hebräischen hat die *Heilige Geistkraft*, die *ruach*, die im Anbeginn der Schöpfung über den Wassern ruhte, einen weiblichen Genus, so dass bei der Erschaffung der Welt im hebräischen Original sowohl das männliche, als auch das weibliche Prinzip am Wirken sind.

Diese Gründe erklären möglicherweise auch, weshalb Gott in der bisherigen Filmgeschichte zumeist als männlich und „weiß“ dargestellt wird, wie man anhand der nachfolgenden Filmbeispiele sehen kann, obschon es gerade auch in den letzten Jahren diesbezüglich Veränderungen gab.

Dabei wäre gerade das Medium Film in seiner lebendigen Visualität das Mittel schlechthin, um mit tradierten Gottesbildern zu brechen und zu neuen Perspektiven und Denkmustern anzuregen. Im Religionsunterricht können die (nicht nur) in Filmen überlieferten Gottesbilder hinterfragt und reflektiert sowie vor dem Hintergrund der

religiösen Schriften verglichen werden. Damit wird zum einen die religiöse Narrations- und Partizipationskompetenz der Schüler\*innen gefördert, zum anderen leistet der Religionsunterricht so einen Beitrag zur im neuen Rahmenlehrplan geforderten Medienbildung und der „Bildung zur Akzeptanz von Vielfalt (Diversity)“.

### Die Erschaffung der Welt (Tschechoslowakei, 1958, 80 min, FSK 0)

Dieser von Jean Effel gestaltete Trickfilm ist vermutlich der Versuch, die abendländische Darstellung von Gottvater in kindgerechter Form wiederzugeben: Als netter, alter Mann, im weißen, nachthemdartigen Gewand, mit Glatze und langem, weißen Bart, der dabei gezeigt wird,



<sup>1</sup> In der Luther-Übersetzung von 2017 heißt es hingegen: „Und Gott schuf den Menschen zu seinem Bilde, zum Bilde Gottes schuf er ihn, und schuf sie als Mann und Frau.“

<sup>2</sup> Das diesbezüglich wohl bekannteste Beispiel findet man auch heute noch in Michelangelos Deckengemälde „Die Erschaffung Adams“ (1508-1512) in der Sixtinischen Kapelle.

<sup>3</sup> Im Griechischen ist das *pneuma* sächlich generiert, was dem Wesen desselben wohl am nächsten kommt. So wie sich in der arabischen Sprache die Gottesbezeichnung „Allah“ vom Verb *ta'allaha* (oder *ilaha*) ableitet, das ganz sächlich „ist anzubeten“ bedeutet. (Quelle: <https://www.islamreligion.com/de/articles/2859/missverständnisse-uber-allah-teil-2-von-3/>, Stand: 31.03. 2020.)

wie er die Welt erschafft. Dabei „strickt“ er unter anderem ein Schaf, damit der/die junge Zuschauer\*in gleich weiß, dass Gott seine Kreaturen zu einem bestimmten, wohlüberlegten Zweck erschaffen hat.

Nichtsdestotrotz wirkt das Ganze recht naiv und reduziert Gott auf eine mögliche Darstellungsform, so dass es nicht verwundert, dass der Illustrator Helge Nyncke sich diesen offenbar als Vorlage für seine Bilder zum religionskritischen Kinderbuch „Susi Neunmalklug erklärt die Evolution“ von Michael Schmidt-Salomon genommen hat, in dem – vor dem Hintergrund der Theodizeefrage – der biblische Schöpfungsbericht ad absurdum geführt wird. Daher eignet sich der Film nur bedingt für den Religionsunterricht, da er die Schüler\*innen von sich aus nicht zu einer kritischen Auseinandersetzung mit Gottesbildern anregt.

## Dogma

(USA, 1999, 120 min, FSK 16)

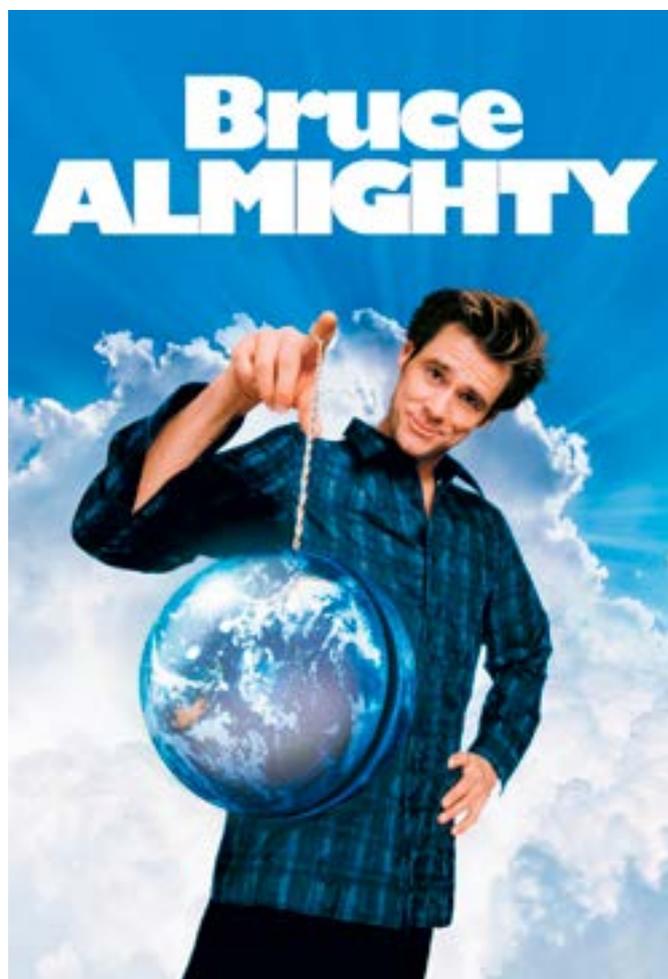
In der schwarzhumorigen Komödie „Dogma“ wird der biblische Gott zum ersten Mal in der Filmgeschichte als Frau dargestellt, verkörpert durch die US-amerikanische Sängerin Alanis Morissette. Die verzichtet in diesem Film jedoch auf jede verbale Äußerung, da ihren menschlichen Geschöpfen sonst der Schädel explodieren würde. Denn laut „Dogma“ ist der menschliche Körper nicht in der Lage, die göttliche Stimme zu ertragen. (Für diese Erkenntnis hat es allerdings „5 Adams gebraucht.“) Damit stellt der Film nicht nur das eher männlich konnotierte Bild des biblischen Gottes in Frage, sondern auch noch andere, mehr oder minder offizielle Glaubenssätze, wie etwa die tatsächliche Anzahl der neutestamentlichen Apostel oder die Nachkommenschaft Jesu.

Insofern eignet sich dieser Film als gutes Beispiel für „religiöse Religionskritik“, die Religion nicht abschaffen, sondern zum Positiven verändern will. Zumal darin auch ethisch-gesellschaftliche Themen wie Rassismus und Sexismus mit einer ordentlichen Portion Humor behandelt werden und so zum Nachdenken anregen.

## Bruce Allmächtig

(USA, 2003, 101 min, FSK 6)

In der Komödie „Bruce Allmächtig“ geht es um den Fernseh-Journalisten Bruce, der Gott die Schuld daran gibt, dass sein Leben nicht so verläuft, wie er es gerne hätte. Als „Gott“ ihm daraufhin vorschlägt

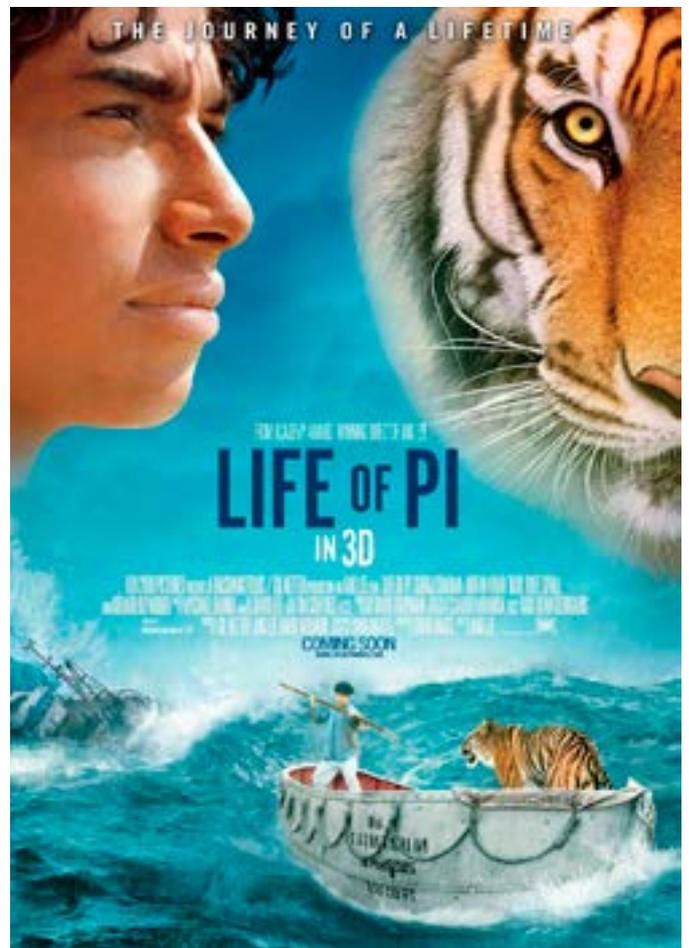


seinen „Job“ zu übernehmen, merkt Bruce, dass es gar nicht so einfach ist, an Gottes Stelle die Geschicke der Menschen zu lenken und dabei stets alle zufrieden zu stellen. Zumal er nicht in den „freien Willen“ der Menschen eingreifen kann, so dass damit auch die Vorstellung eines nicht allmächtigen Gottes thematisiert wird.

Dabei wird „Gott“ zwar wieder als männlich, aber diesmal immerhin nicht als hell-, sondern dunkelhäutig dargestellt, so dass man mit den Schüler\*innen auch sehr gut über die Gottebenbildlichkeit des Menschen ins Gespräch kommen kann.

### Karo und der liebe Gott (Österreich, 2006, 94 min, FSK 0)

In „Karo und der liebe Gott“ versucht die achtjährige Karo, die Scheidung ihrer frisch getrennten Eltern zu verhindern, wozu sie den



Beistand vom „lieben Gott“ benötigt, mit dem sie über ein Walkie-Talkie, das sie von ihrem Vater zur Erstkommunion geschenkt bekommen hat, in beständigem Kontakt steht. Was sie dabei anfangs nicht weiß: Eins der beiden Walkie-Talkie-Geräte ist beim Umzug in die neue Wohnung im Treppenhaus verloren gegangen und von dem alkoholabhängigen Nachbarn gefunden worden, der seitdem auf Karos Gebete in schnoddrigem Wiener Dialekt reagiert. Als es zu einer ersten Begegnung zwischen den beiden kommt, ist Karo anfangs enttäuscht, da sie sich Gott „etwas feiner und ohne Gesicht [...] da er immer alles gleichzeitig sehen muss“, vorgestellt hat. Nachdem ihr der „liebe Gott“ jedoch versichert hat, dass er auch „mit dem Po“ sehen könne, fasst sie schnell Vertrauen zu ihm, zumal immer wieder „Zeichen“ geschehen, die ihr bestätigen, dass sie es tatsächlich mit dem „lieben Gott“ zu tun haben muss. Die Scheidung ihrer Eltern kann sie trotzdem nicht

verhindern, dafür findet sie in dem Nachbarn, den sie für den „lieben Gott“ hält, eine Bezugsperson, die ihr hilft, mit der neuen Situation zurechtzukommen – und er findet durch ihr Zutrauen einen Weg zurück in ein suchtfreies Leben.

Ein Film, der zeigt, dass „Gott“ sich auch in unerwarteter Gestalt zeigen und die Dinge zum „Guten“ wenden kann, auch wenn sich manche (Herzens-)Gebete nicht erfüllen.

### Life of Pi (USA, 2012, 127 min, FSK 12)

In „Life of Pi. Schiffbruch mit Tiger“, basierend auf dem gleichnamigen Roman von Yann Martel, begegnet einem indischen Jungen mit dem Spitznamen „Pi“ Gott in mannigfaltiger Gestalt. Was vermutlich auch darin begründet liegt, dass Pi Hindu ist, so dass er „Gott“ auch in einem Fisch, der ihn vor dem Hungertod rettet, erkennen kann. Auch findet er es nicht problematisch, „Gott“ sowohl unter dem Namen „Vishnu“, „Krishna“, „Jesus“ oder „Allah“ anzubeten. Doch obwohl er so gottesfürchtig lebt, verliert er bei einem Schiffsunglück auf dem Pazifik seine gesamte Familie und muss daraufhin 227 Tage auf hoher See in einem Rettungsboot überleben – zusammen mit einem ausgewachsenen bengalischen Tiger.

Ein in religiöser Hinsicht sehr toleranter und aufgeschlossener Film, der zum Schluss auch den Unterschied zwischen einer religiösen und einer atheistischen Perspektive auf das Leben und seine Möglichkeiten deutlich macht und sich gut als Einstieg in die Theodizee-Problematik eignet.

### Das brandneue Testament (Belgien, 2015, 113 min, FSK 12)

In dieser Satire wird „Gott“ als widerwärtiger, niederträchtiger Tyrann dargestellt, der in Brüssel in einem Hochhaus wohnt und – ähnlich der Göttervorstellung bei den antiken Griechen – die Menschen nur zum persönlichen Amüsement erschaffen hat. So sieht man ihn gleich zu Beginn des Films rauchend und saufend vor seinem PC sitzend, wo er sich fiese Gebote à la „Ein Marmeladenbrot fällt immer auf die Seite mit der Marmelade“ ausdenkt. Dies ändert sich erst, nachdem seine Tochter Éa seinen Computer hackt und sich dann in die

Menschenwelt flüchtet, um dort sechs neue Apostel zu suchen, mit denen sie ein „brandneues Testament“ schreiben kann. Da „Gott“ ihr daraufhin wutentbrannt folgt, nutzt seine Frau, „Göttin“, die Gunst der Stunde, um im Büro ihres Mannes – einem größtenteils kahlen Raum, der rundum mit Karteikästen zugestellt ist, die in unendliche Höhen hineinragen – Staub zu saugen. Als sie dabei den Stecker des Computers rauszieht, stürzen alle Programme ab und müssen daraufhin neu gestartet werden, so dass sie die Gelegenheit nutzt, um die Welt nach ihren Vorstellungen umzugestalten. Dabei werden nicht nur viele der bisher geltenden Naturgesetze wie der Schwerkraft und der alleinigen Gebärfähigkeit von Frauen umgeschrieben, sondern finden sich ihre Blumenstickmuster am Ende des Films auch am Himmel wieder.

Ein Film, der nicht nur dazu geeignet ist, konventionelle Gottesbilder zu hinterfragen, sondern auch um mit Schüler\*innen über theologische und anthropologische Grundfragen ins Gespräch zu kommen.





## Die Hütte

(USA, 2017, 132 min, FSK 12)

In dem Film „Die Hütte. Ein Wochenende mit Gott“, basierend auf dem gleichnamigen Roman von William Paul Young, geht es um den Familienvater Mackenzie, dessen Tochter durch ein Gewaltverbrechen zu Tode kommt. Der ohnehin eher skeptische „Mac“ hadert daraufhin vollends mit Gott, der ihn daraufhin auf ein Wochenende in der Hütte einlädt, in der Mackenzies Tochter ums Leben kam.

Dabei tritt Gott zum ersten Mal(!) in der Filmgeschichte in christlich-trinitarischer Gestalt auf, also als Vater (hier mit dem Spitznamen

„Papa“), Sohn und Heiliger Geist. Verglichen mit der abendländischen Kunstgeschichte ist das noch kein Novum, allerdings wird Gottvater in diesem Film zum ersten Mal sowohl als Frau, als auch als Mann dargestellt – wenn auch in unterschiedlichen Szenen. Und, was im Vergleich zur europäischen Kunstgeschichte tatsächlich neu ist, nicht als „weißer“ Mensch. Denn „Gott“ vertritt in seiner trinitarischen Gestalt auch verschiedene Ethnien: So ist der „Heilige Geist“, mit Namen Sarayu, asiatischen Ursprungs, der „Sohn“, Jesus, arabisch-stämmig, „Gottvater“ als „Mama“ hat afrikanische Wurzeln und tritt als „Papa“ als Indio auf. Allein die Hauptperson des Films, Mac, vertritt den Typ des „weißen Mannes“.

Damit wird die Gottebenbildlichkeit des Menschen in seiner Vielfalt sehr anschaulich vor Augen geführt und auch im Hinblick auf die Theodizeefrage macht der Film deutlich, dass angesichts des Leidens in der Welt nicht die Allmacht Gottes in Frage gestellt werden sollte, sondern vielmehr die menschliche Definition von „Allmacht“.

Bemerkenswert bei allen Filmbeispielen ist, dass mit der Darstellungsweise Gottes automatisch auch die Theodizeefrage thematisiert wird, deren Antwort entsprechend unterschiedlich ausfällt. Und dass „Gott“ in allen Filmen von Menschen verkörpert wird, so dass ein grundlegend anthropomorphes Gottesbild in allen möglichen Facetten gefördert wird.

## AB 1: Die Hütte. Ein Wochenende mit Gott

### Das Gespräch mit der Weisheit

Obwohl Mack nun schon seit einem Tag bei „Gott“ in der Hütte ist und ebenda auch schon mehrere Gespräche mit ihm geführt hat, kann er ihm nicht verzeihen, dass „Gott“ Missy nicht vor dem pädophilen Serienmörder bewahrt hat. Deshalb wird er zur „Weisheit“ geschickt, die ihn an Gottes Stelle „richten“ lässt. Dabei entsteht u.a. folgender Dialog:

**Weisheit:** „Und was ist mit Gott? Ist er nicht dafür verantwortlich? Er hat all das in Bewegung gesetzt [Pause] – und besonders, da er die Folgen schon wusste...“

**Mack:** „Soll ich es laut sagen? [Pause] Er ist verantwortlich. Gott trägt die Schuld.“

**Weisheit:** „Nun, da es dir so leicht fällt, Gott abzuurteilen, musst du eines deiner Kinder auswählen, das für ewig in den Himmel soll – das andere geht in die Hölle.“

**Mack:** „Das [Pause] kann ich nicht!“

**Weisheit:** „Du kannst was nicht? Ich bitte dich nur etwas zu tun, von dem du glaubst, Gott täte es.“

Also: Wer geht in die Hölle? [Zu ihrer Linken und Rechten erscheinen jeweils Kate und Josh, die Mack mit großen, unschuldigen Augen ansehen, während die Weisheit aufzählt, wie sich die beiden ihm gegenüber schuldig gemacht haben.] Mackenzie, triff deine Wahl!“

**Mack:** „Ich mach das nicht mehr mit! [Er erhebt sich vom Richterstuhl und geht langsam auf die Weisheit zu.]

Ich kann das nicht!“

**Weisheit:** „Du kannst was nicht?“

**Mack:** „Ich kann nicht. Ich will nicht.“

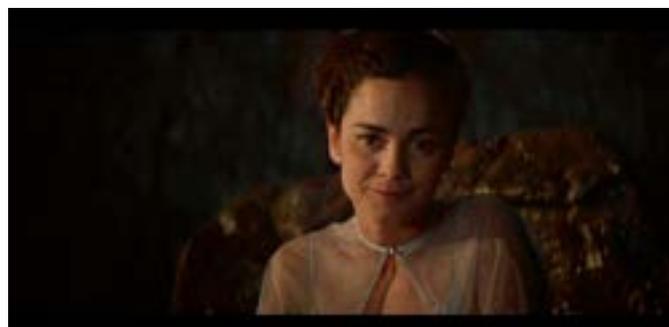
**Weisheit (bestimmt):** „Du musst!“

**Mack:** „Das ist kein Spiel!“

**Weisheit:** „Du musst aber!“

**Mack:** „Weißt du was, das ist nicht fair!“

**Weisheit (unbeirrt):** „Du musst.“



Streng, aber gerecht: Die „Weisheit“. (Screenshot)

**Mack (kopfschüttelnd):** „Das ist nicht fair! [Pause] Ich kann nicht. [Pause] Nimm mich! [Pause] Ich gehe stattdessen! [Pause] Ich nehme ihren Platz ein. [holt tief Luft] Nimm mich, bitte! [mit Nachdruck] Ich geh an ihrer Stelle! Lass meine Kinder in Ruhe und nimm mich!“ [Kate und Josh verschwinden.]

**Weisheit:** „Mackenzie. Du hast entschieden, dass deine Kinder es wert sind, geliebt zu werden. Selbst wenn es dich alles kostet [Sie berührt mit ihrem Zeigefinger die Stelle seines Herzens.] Nun kennst du Papas Herz.“

1. Beschreibe die Gottesbilder, die diesem Gespräch zugrunde liegen.
2. Benenne die Antwort auf die Theodizee-Frage, die am Ende des Gesprächs deutlich wird.
3. Erläutere, wie sich diese auf deine Definition der „Allmacht Gottes“ auswirkt.

## **Auswertung zu:** Die Hütte. Ein Wochenende mit Gott

**1. Benenne die Themen, um die es in dem Film geht.**

---

---

---

**2. Wie lautet deiner Meinung nach die Botschaft des Films?**

---

---

**3. Wem würdest du den Film weiterempfehlen und warum?**

---

---

**4. Beschreibe die Antwort des Films auf die Theodizee-Frage.**

---

---

## **Auswertung zu:** Die Hütte. Ein Wochenende mit Gott

**1. Benenne die Themen, um die es in dem Film geht.**

---

---

---

**2. Wie lautet deiner Meinung nach die Botschaft des Films?**

---

---

**3. Wem würdest du den Film weiterempfehlen und warum?**

---

---

**4. Beschreibe die Antwort des Films auf die Theodizee-Frage.**

---

---

#fürchteteuchnicht

Selbst Maria  
brauchte  
keinen Mann,  
um ein Kind  
zu bekommen.

27

 EVANGELISCHE  
SCHULSTIFTUNG  
IN DER EKBO

## ... ist das so? Ist das frech?

Kommt mit euren Mitschüler\*innen und  
Lehrer\*innen ins Gespräch. Fragt nach!

In den biblischen Übersetzungen wird Maria entweder als „Jungfrau“ oder als „junge Frau“ bezeichnet. Im Laufe der Geschichte jedoch setzte sich die Bezeichnung „Jungfrau“ durch. Die Übersetzer der Bibel haben sich vor allem deshalb für „Jungfrau“ entschieden, weil sie die Geburt Jesu als ein Wunder betrachteten.

**Interpretation:** Die jungfräuliche Geburt erklärt, dass aus uns etwas Göttliches geboren werden kann – ohne dass dabei klassische Regeln befolgt oder herkömmliche Wege beschritten werden müssen.

Die Kampagne entwickelten Schüler\*innen der Evangelischen Schulstiftung in der EKBO im Rahmen des Campaigning-Workshops der Winterschool 2019.

[www.fuerchteteuchnicht.com](http://www.fuerchteteuchnicht.com)

#fürchteteuchnicht

Selbst Noah  
hat schon  
unter dem  
Regenbogen  
getanzt.

 EVANGELISCHE  
SCHULSTIFTUNG  
IN DER EKBO

## ... ist das so? Ist das frech?

Kommt mit euren Mitschüler\*innen und  
Lehrer\*innen ins Gespräch. Fragt nach!

Am Ende der Sintflutgeschichte erklärt Gott den Regenbogen als ein Zeichen des Bundes zwischen ihm und allem Lebendigen auf der Erde (1. Mose 9,17) und als ein Zeichen dafür, dass er die Vielfalt des Seins fortan nicht mehr ausrotten würde. Unter dem Regenbogen bepflanzte Noah daraufhin einen Weinberg und trank zuviel von dessen Wein (1. Mose 9, 21). Wahrscheinlich tanzte Noah daher auch unter dem Regenbogen.

**Interpretation:** Der Regenbogen erinnert dich daran, dass Gott mit dir einen Bund geschlossen hat. Er erinnert daran, dass Gott immer bei uns ist – ganz gleich, wie jede\*r von uns ist.

Die Kampagne entwickelten Schüler\*innen der Evangelischen Schulstiftung in der EKBO im Rahmen des Campaigning-Workshops der Winterschool 2019.

[www.fuerchteteuchnicht.com](http://www.fuerchteteuchnicht.com)

# Was machen eigentlich Diversity-Manager\*innen?

## Unterrichtsideen für die Klassen 10-12 in Religion, Ethik und Sozialkunde

**Dr. Matthias Hahn**, Professor für Evangelische Religionspädagogik an der Universität Erfurt und der Evangelischen Hochschule Berlin

Bisweilen wird „Diversity“ als eine Art Nachfolgebegriff von Inklusion gehandelt. Inklusion, so wird behauptet, sei zum politischen Programm geworden, weswegen die gute Absicht Gefahr laufe, „dass die politische Programmatik zu hohlen Schlagwörtern verkommt“, „normativ überhöht“ wird und „eine Floskel bleibt“<sup>1</sup>. Auch wenn man dieser etwas eiligen und angesichts vieler innovativer Entwicklungen im schulischen Bereich wohl auch nicht zutreffenden Analyse nicht unbedingt zustimmt, gilt es zur Kenntnis zu nehmen, dass die Fachdebatte neuerdings vom Diversity-Konzept bereichert wird, das als „eigentlich tauglicher“ bewertet wird, weil „die angenommene und jeweils individuell und sozial gedeutete Wirklichkeit nicht einheitlich, einfarbig, eintönig, generell ist...sondern bunt, unterschiedlich, je eigen, individuell, situativ, konkret. Und die Bedingungen für Praxisvollzüge sind komplex, anstatt monokausal zu erklären und direktiv zu lenken. Unterschiedlichkeit braucht Wahrnehmung, Deutung und Gestaltung („Diversity-Management“)<sup>2</sup>.

Nun sind dies schöne und programmatische Worte. Mir geht es wie den Schüler\*innen: Programmatiken erschließen sich über eine dazu gehörige Praxis, der ich in diesem kleinen Beitrag ein wenig auf die Spur kommen und die ich unterrichtsgerecht für die Sek I/II aufbereiten möchte. In gewisser Weise konvergiert das Diversity-Konzept mit dem Begriff der Menschenwürde. „Es gibt gute Gründe dafür, dass die Menschen sich gerade deshalb als zum Ebenbild Gottes geschaffen verstehen, weil sie darauf vertrauen können, unverwechselbare Individuen zu sein.“<sup>3</sup> (Wolfgang Huber) Religionspädagogisch wird Diversity in den Kontext eines Religionsunterrichts gesetzt, dem es um Reflexion von Heterogenität in Schule, Kirche und Gesellschaft geht.

Zur Vergewisserung starte ich aber erst einmal mit einer etwas genaueren Beschreibung des Ansatzes.

### Die Programmatik

Die Beratungs- und Bildungsorganisation EINE WELT DER VIELFALT definiert Diversity als ganzheitlichen Prozess, der die „Vielfalt und Unterschiedlichkeit aller an einer Gesellschaft beteiligten Menschen und ihrer Lebensformen als Chance und Potenzial für diese selbst und die Gesamtheit – eines Unternehmens, einer Institution, einer

Organisation etc. – versteht“<sup>4</sup>. Diversity vollziehe einen Perspektivwechsel weg von der Defizitorientierung hin zur Ressourcenorientierung. Die Beiträge von Menschen mit ihren spezifischen biographischen Erfahrungen würden als soziale Potenziale gesehen und nicht als Nachteil. Diversity wertschätzt jegliche Differenz. Dazu gehören verschiedene Dimensionen: „Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, physische und geistige Fähigkeiten, sexuelle Identität, Religion, Weltanschauung, Lebensalter und soziale Zugehörigkeit“. Der Diversity-Ansatz nehme alle genannten Dimensionen in den Blick und ermögliche dadurch, Mehrfachzugehörigkeiten von Personen als Potenziale zu erkennen. Gleichzeitig sensibilisiere der Diversity-Ansatz für Diskriminierung im Zusammenhang mit Mehrfachzugehörigkeiten. Um Wertschätzung und Chancengleichheit zu ermöglichen, müssten Voreingenommenheiten aller Art bewusst gemacht und abgebaut werden.

Der Diversity-Ansatz geht von einer mehrdimensionalen Perspektive aus: Individuen sind durch zahlreiche Unterschiede und die Zugehörigkeit zu einer größeren Anzahl unterschiedlicher Gruppen geprägt. Das heißt, sie sind durch die Kombination von vielschichtigen Merkmalen charakterisiert, die zu verschiedenen Diversity-Dimensionen verdichtet werden können. Aufgrund der Mehrfachzugehörigkeit zu verschiedenen Dimensionen wie Geschlechtsidentität, ethnische und kulturelle Herkunft, Hautfarbe, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Behinderung, Lebensalter, sozialer Status, Beruf etc. bestehen zwischen Individuen je nach Kontext neben Unterschieden zugleich Gemeinsamkeiten.

Häufig werden Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen nicht nur aufgrund eines einzigen Merkmals diskriminiert, sondern sehen sich verschiedenen Formen von Diskriminierung ausgesetzt. Diese spezifische Form der Diskriminierung aufgrund einer Kombination von Gründen wird Mehrfachdiskriminierung genannt. Dies wird als Intersektionalität definiert.

Dieses Argument ist auch für EINE WELT DER VIELFALT eine wichtige Grundlage des pädagogischen und solidarischen Handelns, um Diversity in der Gesellschaft zu gestalten. Wer leicht zugänglich sein eigenes Wissen um Diversity abchecken will, kann dies mit dem Berliner Diversometer<sup>5</sup> tun.

1 Matthias Spenn: Vorwort. In: Praxis Gemeindepädagogik 3/2013, 5.

2 Ebd.

3 <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/diversity-konferenz-wolfgang-huber-diversitaet-dient-dem-gesellschaftlichen-frieden/20594296.html>, eingesehen am 15.10. 2019.

4 <https://www.ewdv-diversity.de/>, eingesehen am 15.10. 2019.

5 <https://diversometer.berlin.de/>, eingesehen am 15.10.2019.

## Diversity, Kirche, Religion

Zustimmung zum Diversity-Konzept kommt von kirchlicher Seite. Altbischof Wolfgang Huber ist der Auffassung, dass Diversity und jüdisch-christliche Anthropologie vor allem in Bezug auf die Gottes Ebenbildlichkeit der Menschen im Grundanliegen übereinstimmen, weil sie auf die Individualität der Einzelnen abzielen. Huber warnt vor Schubladendenken und Typisierungen. Die Reduzierung von Menschen auf ihre Religion sei von begrenztem Erkenntniswert: „Denn es geht im Kern um den einzelnen und seine multiple Identität“<sup>6</sup>. Richtig stellt der Altbischof fest, dass Schulen die ersten Orte seien, an denen die Dringlichkeit des Themas gespürt werde und empfiehlt die Rückkehr zu mehr analoger Kommunikation.

Hieran knüpft aus religionswissenschaftlicher Perspektive das Bildungsteam Berlin-Brandenburg in einem Beitrag zu Religion und Weltanschauung<sup>7</sup> an und verweist darauf, dass ein Großteil der aktuellen Konflikte in den Schulen auf unterschiedliche Religionen und Weltanschauungen zurückzuführen sei. Schulen und Lehrkräfte sollten auf die Herausbildung interreligiöser Kompetenz setzen und unabhängig von der eigenen religiösen oder weltanschaulichen Positionierung nicht-diskriminierend, dialogisch und wertschätzend mit religiösen und weltanschaulichen Unterschieden und Vielfalt umgehen.

## Diversity-Management als Beruf

Wer der nachstehenden Tabelle von Günter Vedder zur Differenzierung von Management-Diversity<sup>8</sup> folgt, entdeckt sehr schnell, dass auch Diversity kein interessen- und politikfreies Konzept ist und die Erwartungen an Diversity-Manager\*innen unterschiedlich sein können.

Diversity Management Ansatz	Resistenzansatz	Fairnessansatz	Marktzutrittsansatz	Lern- und Effektivitätsansatz
<b>Grundlage</b>	Diversity: Kein Thema oder Gefahr	Vielfalt verursacht Probleme	Vielfalt führt zu Marketing-Vorteilen	Unterschiede gezielt und integrativ nutzen
<b>Verständnis</b>	Monokultur: Homogenität erhalten	Keine Diskriminierung: Assimilierung	Optimales Ausmaß an Vielfältigkeit	Multikultur, Pluralismus
<b>Zielsetzung</b>	Status quo verteidigen	Minderheiten gleich behandeln	Zugang zu Kunden und Märkten	Langfristiges Lernen aus Diversity

<sup>6</sup> <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/diversity-konferenz-wolfgang-huber-diversitaet-dient-dem-gesellschaftlichen-frieden/20594296.html>, eingesehen am 15.10. 2019.

<sup>7</sup> <http://diversity.bildungsteam.de/religion>, eingesehen am 15.10.2109.

<sup>8</sup> Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und Deutschland. In: Gertrude Krell, Hartmut Wächter (Hrsg.): Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung. München 2006

## Unterricht

Für den Unterricht wurden fünf Quellentexte in gekürzter Form ausgewählt, die sich dem Thema aus unterschiedlicher Perspektive nähern. Mit Ihnen kann es gelingen, dass die Schüler\*innen in die Lage versetzt werden, Konzepte von Diversity und Tätigkeiten von Diversity-Manager\*innen zu beschreiben und kritisch zu reflektieren.

M 1 bringt die Motivation der Ford-Werke AG deutlich zum Ausdruck und bietet einen ersten Einblick in die Aufgaben einer Diversity-Manager\*in.

M 2 konkretisiert diese Aufgaben mit einem Text der Bosch AG und vertieft insofern M 2. Im Unterricht können die Texte in arbeitsteiliger Gruppenarbeit erarbeitet werden.

M3 liefert eine allgemeine Beschreibung des Berufsbildes.

M4 stammt aus einer Berufsberatung und wirbt für den Beruf des Diversity Managers.

M5 bezieht die Diskussion auf die Situation in Kirche und Diakonie.

M 6 bringt ein Interview mit einer Diversity Managerin aus der Jugendseite „bento“ des Magazins „Der Spiegel“.

Die Unterrichtsreihe könnte mit einer Pro- und Contra-Diskussion mit verteilten Rollen schließen. Positionen dafür können aus der o.a. Tabelle erarbeitet werden.

## Inhaltsbezogene Kompetenzen

Die Schüler\*innen können:

...programmatische und berufsbezogene Texte zu Diversity wiedergeben und kritisch analysieren

...sich kritisch mit dem Beruf der Diversity Manager\*in auseinandersetzen und in Beziehung zu eigenen Berufsvorstellungen setzen

...die Bedeutung von Diversity für kirchliche und diakonische Anstellungsträger reflektieren.

## M1

### Diversity-Manager beim Automobilhersteller Ford-Werke AG

Bei der Ford-Werke AG steht dieser Begriff für die Vielfalt der Mitarbeiter des Unternehmens. Sie wird als Stärke in einem Unternehmen verstanden, in dem Mitarbeiter aus über 57 Nationen zusammenarbeiten. Deshalb ist Diversity bereits seit 1996 ein Eckpfeiler der weltweiten Ford-Unternehmenskultur. Neben anderen Elementen geht es dabei im wesentlichen um die Wertschätzung einer jeden Mitarbeiterin und eines jeden Mitarbeiters, unabhängig davon, welchen Geschlechts, welcher Nationalität, Religion, sexueller Orientierung oder gesellschaftlichen Gruppe sie oder er angehört. Diversity ist daher kein Programm oder Initiative. Mit dieser Aufgabe verbindet sich vielmehr der ganzheitliche Ansatz, die Unterschiede der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Chance für diese selbst und das Unternehmen zu verstehen. Bei Ford gibt es seit Januar 2001 die Funktion eines Diversity Managers.

### Aufgaben eines Diversity Managers

Der Diversity Manager setzt diesen ganzheitlichen Ansatz um. Das bedeutet, neben anderem, operative Personalprozesse anzustoßen und zu unterstützen. Dabei geht es in erster Linie um die Kommunikation mit verschiedenen Interessengruppen und -bereichen. So arbeitet der Manager eng mit dem Bereich Human Resources, der Arbeitnehmervertretung sowie internen wie externen Diversity-Gruppen/Organisationen zusammen. Zu den weiteren Aufgaben eines Diversity Managers gehört die Unterstützung des Vorstands bei Fragen der strategischen Ausrichtung von Diversity und die Umsetzung konkreter Projekte.

### Vielfalt im Betrieb

So haben sich im Laufe der Zeit Mitarbeitergruppen gebildet, die unterschiedliche Schwerpunktthemen vertreten: zum Beispiel das Netzwerk „Women's Engineering Panel“ (WEP). Darin werben Ford-Ingenieurinnen an Universitäten für mehr Interesse an dem Ingenieurberuf. Unsere türkische Mitarbeitergruppe hat es sich zum Ziel gesetzt, die Marke Ford in Deutschland und der Türkei noch attraktiver zu machen. Daneben ist Ford GLOBE, die „Gay, Lesbian Or Bisexual Employees“-Interessenvertretung, unbedingt zu nennen.

### Die Kompetenzen eines Diversity Managers

Die Aufgabenvielfalt spiegelt sich auch im Kompetenzprofil eines Diversity Managers wider. Neben kommunikativen Fähigkeiten und einem Interesse am Thema stehen ein hohes Maß an Sensibilität für die Belange unterschiedlicher Menschen ganz oben auf der Anforderungsliste. Die Bandbreite der nötigen Kompetenzen wird zudem deutlich, wenn der Manager gefordert ist, ein Verständnis für die Zusammenhänge zwischen Diversity und dem Unternehmenserfolg zu entwickeln. Die vielfältigen Qualitätsansprüche unserer Kunden sind hierbei ebenso wie die Veränderungen im Arbeitsmarkt angesichts immer älter werdender Mitarbeiter starke Argumente für diese Aufgabe.

#### Quelle:

<https://www.karrierefuehrer.de/archiv/der-diversity-manager.html>

### 1. Recherchiere unbekannte Begriffe.

### 2. Finde die Gründe heraus, aus denen die Ford-Werke sich für die Einstellung von Diversity-Manager\*innen entschieden haben. Welche Interessen stehen hinter dieser Entscheidung? Welche Gruppen finden besondere Erwähnung?

### 3. Stelle Vermutungen an, wie der Arbeitsalltag einer Diversity-Manager\*in aussieht.

## M2

### Aktives Diversity Management beim Elektrokonzern Bosch

Die Entwicklung komplexer Produkte für Märkte in aller Welt profitiert von unterschiedlichen Perspektiven. Denn verschiedene Sichtweisen liefern Impulse für Kreativität und Ideen. ... Heute versteht Bosch das Thema Diversity als Potenzial, das für den Unternehmenserfolg genutzt werden kann und entscheidend zur Attraktivität als Arbeitgeber beiträgt. Damit ist Vielfalt ein fester Bestandteil der Unternehmensstrategie. Der Diversity-Begriff beschränkt sich nicht auf unterschiedliche kulturelle Hintergründe oder die Anteile weiblicher und männlicher Mitarbeiter, sondern umfasst die Summe der unterschiedlichen Denkweisen, Erfahrungen, Perspektiven und Lebensentwürfe aller Mitarbeiter rund um den Globus. Unter dem Dach „Vielfalt ist unser Vorteil“ verfolgt Bosch eine Unternehmenskultur, in der alle Mitarbeiter Wertschätzung erfahren und Innovationskraft aus Unterschieden, aber auch Gemeinsamkeiten entsteht. Bosch setzt vier Schwerpunkte, um die Vielfalt im Unternehmen gezielt zu stärken.

**Gender und Internationalität** Die Erfolge dieser Strategie sind überall im Unternehmen sichtbar. Das 1995 gegründete Netzwerk *women@bosch* war einer der ersten Meilensteine im Diversity-Management des Unternehmens. Mehr als ein Viertel der Mitarbeiter ist heute weiblich. Gemischte Teams sorgen für wegweisende Innovationen ... Weltweit arbeiten bei Bosch Mitarbeiter aus über 150 Nationen zusammen. Den interkulturellen Austausch fördert Bosch mit rund 7300 Auslandsentsendungen im Jahr, Sprachkursen oder auch interkulturellen Trainings.

**Alter** Kompetenz ist keine Frage des Alters. Was zählt, ist das Zusammenspiel von praktischer Erfahrung und frischen Ideen. So arbeiten bei Bosch bis zu fünf Generationen zusammen. Auch ehemalige Mitarbeiter im Ruhestand sollen ihr oftmals jahrzehntelang bei Bosch erworbenes Knowhow weiter einbringen können: Bereits 1999

gründete das Unternehmen die Bosch Management Support GmbH, die pensionierte Mitarbeiter für zeitlich befristete Beratungs- oder Projektaufgaben in den Konzern vermittelt. Ziel ist es, das Bosch-Wissen zu erhalten und jüngere Mitarbeiter von den Erfahrungen der Seniorexperten profitieren zu lassen. Der Expertenpool vereint mehr als 40 000 Jahre Berufserfahrung weltweit.

**Arbeitskultur** Eine weitere Herausforderung bei der Förderung von Vielfalt besteht in den individuellen Ansprüchen der Mitarbeiter. Je nach Lebenssituation, kulturellem Hintergrund oder Karriereentwicklung gibt es unterschiedliche Bedürfnisse. Bosch begegnet diesen Ansprüchen an die Arbeitskultur mit einer Vielzahl an Arbeitsmodellen, die an die jeweiligen Lebensphasen angepasst sind, sowie der Möglichkeit, flexibel und mobil zu arbeiten. Auf diese Weise können die Mitarbeiter ihre beruflichen und privaten Ziele bestmöglich verwirklichen. ... Ziel der Leitlinien ist es, eine Arbeitskultur zu fördern, die den Mitarbeitern Freiheiten ermöglicht und in der die Ergebnisse im Vordergrund stehen, nicht die Anwesenheit.

**Bewusstsein für Vielfalt stärken.** Verständnis für die Vorteile von Diversity-Management und ein reflektierter Umgang mit Vorurteilen, die auch unbewusst sein können, sind jedoch nicht selbstverständlich. Daher setzt Bosch auf Maßnahmen, die das Bewusstsein für den Nutzen von Vielfalt für Mitarbeiter und Unternehmenserfolg weiter schärfen. Diversity Trainings und Mentoring-Programme helfen Führungskräften, Vielfalt in ihren Teams gezielt zu fördern... Darüber hinaus tritt das Unternehmen in den Dialog mit der Gesellschaft und engagiert sich in Initiativen wie „Wir zusammen“ zur Integration von Geflüchteten oder „Chefsache“ für Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern.

**Quelle:** <https://www.bosch-presse.de/pressportal/de/de/aktives-diversity-management-bei-bosch-106701.html>

**1. Beschreibe die vier Schwerpunkte, wie Bosch sie sieht. Welchen hältst Du für besonders bedeutsam?**

**2. Erläutere den Satz „Vielfalt ist unser Vorteil“. Mit welchem Interesse nimmt Bosch die Diversity-Konzeption auf?**

## M3

### Das Berufsbild „Diversity-Manager(in)“

Diversity Management gewinnt mit einer fortschreitenden Internationalisierung und der Alterung der Gesellschaft für Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Studien zufolge plant eine steigende Anzahl deutscher Unternehmen, ihr Diversity Management zukünftig auszuweiten. Doch wer ist eigentlich für die Umsetzung der Diversity-Strategien verantwortlich? Gibt es das Berufsbild „Diversity-Manager“ in Deutschland bereits? Und welche Aufgaben haben Diversity-ManagerInnen? Zwar ist Diversity ein relativ junger Ansatz in Europa, doch beschäftigen heute viele Großkonzerne bereits eigene Diversity ManagerInnen. Ford, BP oder die Deutsche Bank sind nur einige der Unternehmen mit Führungskräften und SpezialistInnen, die sich eigens für die Umsetzung von Diversity engagieren. Diese Unternehmen haben sich zum Ziel gesetzt, die steigende gesellschaftliche Vielfalt innerhalb des Unternehmens und auf dem Markt konstruktiv und zum wirtschaftlichen Vorteil des Unternehmens zu nutzen. Diversity-ManagerInnen kommt hierbei zunächst die Aufgabe zu, die vorhandene Vielfalt von Beschäftigten des Unternehmens zu analysieren und Personalprozesse und die Unternehmenskultur kritisch auf Benachteiligungspotenziale zu überprüfen. Werden bestimmte Mitarbeitergruppen bei Beförderungen oder Weiterbildungsangeboten ausgegrenzt? Haben MitarbeiterInnen das Gefühl, dass sie sich nicht voll einbringen können, ihre Leistung nicht berücksichtigt wird – oder gar ihre persönliche Identität verstecken zu müssen? Durch die Kommunikation der Leitgedanken von Diversity oder den Aufbau von Mitarbeiternetzwerken strebt der Diversity-Manager ein offenes und einbeziehendes Arbeitsklima an. Auditierungen der Personalprozesse tragen dazu bei,

allen Beschäftigten gleiche Chancen zu ermöglichen – unabhängig von der Hautfarbe, dem Geschlecht, der sexuellen Orientierung oder des Alters. Diversity-ManagerInnen arbeiten dabei eng mit der Unternehmensführung, der Personalabteilung und MultiplikatorInnen innerhalb und außerhalb des Unternehmens zusammen. Gleichzeitig stoßen Diversity-ManagerInnen Projekte an, die unmittelbare Mehrwerte für das Unternehmen erzielen. Die Einbindung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in die Produktentwicklung oder der Einsatz altersgemischter Teams bei der Erarbeitung von Marketingkonzepten sind einige von vielen Möglichkeiten, um neue Märkte zu erschließen und Vielfalt gewinnbringend einzusetzen. Diversity-ManagerInnen geben Anregungen für Veränderungen und zeigen die Potenziale einer vielfältigen Belegschaft und Kundschaft auf. Die Anforderungen an Diversity-ManagerInnen sind hoch: „Er oder sie fungiert mit Blick auf Veränderungen, die aus Sicht von Diversity erforderlich sind, als Prozess-Promotor“, erläutert Diversity-Spezialist Michael Stuber die Funktion, „Diversity-Management im Unternehmen bedeutet stets auch Innovations-Management, Kontakt-Management und Informations-Management“. Ein Diversity-Manager müsse in jedem Fall ein hohes Maß an Empathie, ein tiefes Verständnis für Personalprozesse und eine starke „Business-Orientierung“ mitbringen. Offenheit, diplomatisches Gespür und taktisches Geschick gehörten zu weiteren Fähigkeiten, die eine Diversity-Managerin oder ein Diversity-Manager besitzen sollte, so Stuber.

**Quelle:**

<http://de.diversitymine.eu/das-berufsbild-diversity-managerin/>

- 1. Setzt Euch kritisch mit den Gründen auseinander, die für die Einstellung von Diversity Manager\*innen vorgebracht werden.**
- 2. Beschreibt die Aufgaben für den Beruf, die vorgestellt werden.**
- 3. Findet Gründe, aus denen Ihr den Beruf ergreifen würdet und was Euch hindern könnte. Vergleicht mit Euren Berufswünschen.**

## M4

### Diversity Management: Vorteile für Jobsuchende

Für Jobsuchende macht es heute Sinn, beruflich konkret in Richtung Diversity Management zu gehen. Fakt ist: Deutschland ist ein Einwanderungsland. Aufgrund der kulturellen und internationalen Vielfalt werden Unternehmen zukünftig noch stärker auf Vielfalt setzen müssen – und das bietet dir wiederum Chancen und Jobs im Diversity Management. Als Diversity Manager definierst du gemeinsam mit der Führungsetage Diversity-Ziele, entwickelst dann Strategien dazu und planst im Detail, wie diese Ziele erreicht werden können. Auch die Umsetzung der Programme sowie die Koordination der beteiligten Abteilungen obliegt dir.

### Diversity Management: hohe Nachfrage, geringes Angebot.

Neben der zunehmenden kulturellen Vielfalt in der Gesellschaft und der globalen Ausrichtung großer Unternehmen, die das Diversity Management unerlässlich machen, spielt dir auch das geringe Studienangebot in die Karten und birgt Vorteile. Studiengänge mit klarem Schwerpunkt auf Diversity Management oder Gender and Diversity sind noch die Seltenheit – bisher bieten nur einige Unis ein Aufbaustudium in dem Bereich an. Hier hast du als Absolvent\_in also gute Jobchancen und Vorteile, im Personalwesen im Bereich Diversity Management einzusteigen.

### Diversity in Unternehmen: Diese Arbeitgeber sind für dich interessant.

Vielfalt in der Belegschaft findet sich vor allem bei international agierenden Konzernen. Grundsätzlich sind Global Player also potentielle Arbeitgeber für dich. Einerseits kristallisiert sich im Stellenangebot der Unternehmen schon heraus, wo du im Diversity Management Karriere machen kannst; es gibt aber auch spezielle Diversity-Rankings, die interessante Unternehmen für dich listen.

### Diversity Management: weitere Vorteile und Erfolgsfaktoren.

Ein wichtiges Ziel von Diversity-Maßnahmen bilden selbstredend soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit. Man darf aber nicht vergessen, dass der Hauptantrieb für Unternehmen immer die Gewinnmaximierung sein wird. Hier wird es interessant, denn Diversity bietet auch einen profitablen Wettbewerbsvorteil. So kann eine Firma

in einer globalisierten Welt ganz andere Märkte abdecken, wenn sie bspw. US-Amerikaner\_innen oder Japaner\_innen beschäftigt, welche dann im Kundenkontakt etwa bei interkultureller und sprachlicher Kommunikation unterstützen können. Somit ist man mit einem funktionierenden Diversity Management im Vorteil. Tatsächlich erwirtschaften Firmen, die viele Frauen, ältere Menschen, Migranten oder Behinderte beschäftigen, mehr Gewinn: Vielfalt zahlt sich also aus.

Auf der anderen Seite wird ein Arbeitgeber durch eine tolerante und integrative Personalpolitik sowohl für potenzielle als auch für bereits angestellte Mitarbeitende zunehmend attraktiver, insbesondere entstehen Vorteile bei der GenY, die sich von „monokulturellen“ Organisationen wenig locken lässt. Beim sogenannten Integrativen Ansatz werden deshalb wirtschaftliche Überlegungen mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung kombiniert.

Die Definition von Diversity Management geht aber über eine bloße Tolerierung von Vielfalt hinaus: Unterschiede sollen stattdessen gezielt gefördert werden. Dazu zählt auch eine hohe Wertschätzung der Mitarbeitenden. Jegliche Diskriminierung am Arbeitsplatz ist tabu... Immer mehr Betriebe verpflichten sich auch mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ dazu, sich zu Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt zu bekennen.

### Kreativität in Unternehmen durch Diversity fördern.

Ein anderes Thema, das aber auf den zweiten Blick viele Gemeinsamkeiten zum Thema „Vielfalt zulassen“ aufweist, ist die Kreativitätsförderung in Unternehmen. Der Innovationsdruck ist in den letzten Jahrzehnten durch die Globalisierung enorm gestiegen und wer noch aus der Masse herausstechen möchte, muss kreativ werden. Doch genau hier liegt das Problem: Häufig fällt es den Firmen schwer, die Kreativität ihrer Angestellten freizusetzen und dadurch neue Wege zu beschreiten. Dabei sind gerade die Ideen der Mitarbeitenden zukunftsweisend.

Doch wie begegnen Unternehmen diesem Problem nun am besten? Die Antwort ist wiederum: Diversity. Internationalität und Offenheit in einem Betrieb erhöht nämlich die Denkrichtungen der Belegschaft und dadurch ihre Kreativität. Noch ein Schritt weiter: Ein gutes Image lockt in Zukunft auch noch kreativere Köpfe in die eigenen Reihen.

#### Quelle:

<https://www.absolventa.de/karriereguide/arbeit-und-alltag/diversity-vielfaltiger-kreativer-und-erfolgreicher-zusammenarbeiten>

### 1. Beschreibe und bewerte die Vorteile für Jobsuchende, die im Text Erwähnung finden.

### 2. Was gehört Deiner Meinung nach in eine „Charta der Vielfalt“?

## M5

### Mehr als ein Hype: Diversity Management in Kirche und Diakonie

In den Bereichen Altenhilfe und Pflege ist der Fachkräftemangel schon deutlich zu spüren. „Um Personal zu gewinnen und zu halten, reicht es heute einfach nicht mehr, christlich zu sein“, sagt Christine Zarft, Dozentin an der Führungsakademie für Kirche und Diakonie in Berlin. „Sinnvolle Arbeit soll mit Lebensqualität verbunden werden.“ Und da kommt Diversity-Management ins Spiel: Es geht darum, soziale Vielfalt in einem Unternehmen konstruktiv zu nutzen. Damit sind Merkmale wie Geschlecht, Alter, Religion, sexuelle Orientierung oder Ethnie gemeint. Es geht um Chancengleichheit und einen klugen Umgang mit einer heterogenen Belegschaft – immer mit dem Ziel, betriebswirtschaftliche Erfolge nachhaltig zu sichern. Was sich wie ein kompliziertes Theorie-Gerüst anhört, hat schnell Praxisbezug – zum Beispiel mit dem „Index Personal“. Das ist ein Fragebogen, mit dem ein soziales Unternehmen nicht nur seine personelle Vielfalt und die unterschiedlichen Lebenseinstellungen seiner Beschäftigten ermitteln kann. Der Index zeigt auch, wie die Organisation mit dieser Vielfalt umgeht: Was wird schon getan und wie kommen bereits gestartete Maßnahmen überhaupt an? „Damit ist es zum ersten Mal möglich, Diversität in sozialen Unternehmen umfassend zu begreifen“, sagt Zarft, die das Instrument mit ihrem Team und einer Wirtschaftswissenschaftlerin entwickelt hat.

Im Idealfall könnte Diversity Management in der Altenarbeit und Pflege so aussehen: Auszubildende werden dort geworben, wo sie sich am meisten aufhalten: in sozialen Netzwerken im Internet.

MitarbeiterInnen in der Elternphase greifen auf flexible Arbeitszeitmodelle zurück. Wer später die eigenen Eltern pflegen muss, kann auch dann die Arbeitszeit reduzieren. Da Jobs im Bereich Altenhilfe und Pflege körperlich belastend sind und das Rentenalter steigt, kümmert sich der Arbeitgeber auch um Fitness und Gesundheitsvorsorge. Das Altern der Belegschaft wird strategisch in die Personalentwicklung integriert. „Das Ziel ist die Steigerung von Motivation und Arbeitszufriedenheit – natürlich auch um die Leistung zu erhalten“, erklärt Zarft. Auch das Thema Spiritualität ist im Kontext von Diversity-Management zentral: „Die Diakonie leistet sich nur noch vereinzelt den Luxus, nur christliche Mitarbeitende zu beschäftigen“ sagt Zarft. Trotzdem: Das Kreuz bleibt eine Marke. „Die Frage ist, wie wir damit umgehen.“ Diversity wird deshalb auch als Interreligiösität verstanden: In manchen christlichen Krankenhäusern gibt es zum Beispiel schon Andachtsräume für verschiedene Religionen, in Kantinen auch Essen ohne Schweinefleisch. Ein Kopftuch muss nicht mehr generell ein Hindernis sein, wie der Fall einer muslimischen Ärztin zeigt. „Der Kompromiss war hier ein weißes Kopftuch – es geht um ein Umdenken, um ein neues Einfühlen bis in die Grundfesten“, sagt Zarft. Was vor wenigen Jahren noch ein Tabubruch war, gehört heute zum Alltag – eine Entwicklung, beschleunigt durch den Ärztemangel. Für Zarft kommt das Problem zur richtigen Zeit: „Jetzt müssen verkrustete Strukturen aufgebrochen werden. Es stehen wirklich Menschen im Zentrum – nicht mehr nur PatientInnen, sondern auch MitarbeiterInnen.“

Quelle: [https://www.bagfw.de/fileadmin/user\\_upload/ESF/Projekte\\_FB\\_4\\_5/1\\_D\\_100\\_Projektartikel.pdf](https://www.bagfw.de/fileadmin/user_upload/ESF/Projekte_FB_4_5/1_D_100_Projektartikel.pdf)

1. **Erläutere, aus welchen Gründen Diversity für die Kirche ein interessantes Konzept darstellt.**
2. **Über welche besonderen Kompetenzen sollten Diversity-Manager\*innen im kirchlichen Raum verfügen?**

## M6

### Lisa Waloschik, 32, arbeitet als Diversity Managerin in einem großen internationalen Handelsunternehmen

**bento:** Lisa, was sagen deine Eltern zu deinem Beruf?

**Lisa Waloschik:** Als ich meinen Eltern die traditionellen Begriffe genannt habe, machte das meinen Job für sie verständlicher: Schon früher gab es Frauen-, Gleichstellungs- oder Inklusionsbeauftragte. Als Diversity Managerin vereine ich das alles in einer Person.

**bento:** Und was machst du genau?

**Lisa:** Ich arbeite in der Personalabteilung eines großen internationalen Handelsunternehmens. Ich schaue mir an, wer eigentlich bei uns arbeitet und ob unsere Mitarbeiter\*innen alle ihr Potenzial voll ausschöpfen können. Ein paar Beispiele: Ich frage mich: Kommen Rollstuhlfahrer\*innen im Unternehmen überall hin? Wenn nicht: Können wir Türöffner installieren? Die helfen Menschen mit Behinderung, aber auch Besuchern mit Kinderwagen. Außerdem schaue ich, welche Ethnien bei uns im Haus vertreten sind. Sie bringen Sprach- und Kulturkenntnisse mit, die uns bei der Erschließung neuer Märkte helfen könnten. Und dann kümmere ich mich um die Anliegen von Menschen mit verschiedenen sexuellen Orientierungen: Ich bin selbst homosexuell, darum betrifft mich das auch direkt. Die Marketingabteilung könnte zum Beispiel diese Mitarbeiter\*innen fragen, wie sie in Kampagnen angesprochen werden wollen.

**bento:** Und warum ist dein Job wichtig?

**Lisa:** Weil es um das Wohlbefinden der Menschen geht: körperlich und seelisch. Menschen fühlen sich am wohlsten, wenn sie sehen, dass ihr individuelles Potenzial erkannt, wertgeschätzt und gefördert wird. In einem heiß umkämpften Markt, in dem Fachkräftemangel herrscht, ist das wichtig.

**bento:** Wie kann ich mir einen typischen Arbeitstag von dir vorstellen?

**Lisa:** Ich sitze oft in Terminen und berate Abteilungen in Deutschland und anderen Ländern, an denen wir Standorte haben. Die Themen in solchen Meetings sind zum Beispiel: Wie wird unsere Führung diverser? Wie kommen mehr Frauen in höhere Positionen? Wie steigen Menschen nach der Elternzeit oder einer längeren Krankheit wieder

in das Unternehmen ein? Wie erreichen wir im Unternehmen mehr Sensibilität für die Diversität der Menschen? Ich erstelle oft Präsentationen und gebe Trainings. Ich erkläre, wie wichtig Diversität in Unternehmen ist, denn sie hilft dabei, die vielfältigen Bedürfnisse der Belegschaft, der Kundschaft und von Bewerber\*innen zu verstehen.

**bento:** Welche besonderen Fähigkeiten braucht man?

**Lisa:** Ich bin auch neben dem Job in der Aufklärungsarbeit sehr aktiv. Ich gehe zum Beispiel in Schulen und rede mit Schüler\*innen über meine Sexualität. Auch dabei habe ich viel für meinen Job gelernt: Wenn ich selbst nicht offen bin, kann keiner meine Empfindungen und Ängste nachvollziehen. Als Diversity Manager\*in muss man auch etwas von sich preisgeben und Perspektivwechsel ermöglichen. Man muss schwierige Gespräche mit Menschen führen, mit denen man vielleicht inhaltlich so gar nicht übereinstimmt.

**bento:** Du hast den Job ja schon aus mehreren Perspektiven erlebt. Ist er überall gleich oder unterscheidet er sich in anderen Unternehmen?

**Lisa:** Meine Aufgaben waren sehr unterschiedlich. An der Universität habe ich zum Beispiel ein Online-Portal zum Thema Diversity aufgebaut oder den Diversity-Tag organisiert, an dem verschiedene Unternehmen und Organisationen teilgenommen haben. Dort war ich viel operativer unterwegs und habe versucht, den Campus inklusiver zu gestalten – zum Beispiel mit „Toiletten für Alle“ oder einem digitalen Blindenleitsystem. In meinem jetzigen Unternehmen geht es viel um Strategie und Konzepte, die für möglichst alle Länder gleich gut umsetzbar sind. Ich unterstütze andere Fachabteilungen und erkläre, wie sie diverser arbeiten können.

**bento:** Macht der Job dir Spaß?

**Lisa:** Auf jeden Fall. Das muss er auch, denn der Job lebt davon, dass du andere Leute nicht nur mit Zahlen, Daten, Fakten erreichst, sondern auch mit deiner Persönlichkeit. Ich lebe Diversity beruflich und privat und hoffe, damit natürlich auch etwas Gutes für andere zu tun.

**Quelle:** <https://www.bento.de/future/diversity-manager-was-macht-man-da-ausbildung-gehalt-berufe-erklart-a-6e6ec324-cd53-4e42-992d-221162fa43bf#refsoni>, eingesehen am 14.5.2020

## 1. Führt ein Schreibgespräch über Lisas Aussagen.

## 2. Überlege, wie groß Dein Interesse an der Ausübung des Berufs wäre. Lege dafür eine Zahl zwischen 0 und 10 auf einer Skala fest und begründe Deine Position.



Foto: Nico Hartung

# Sich an ein Thema heranrappen

## Eine kreative Einstiegsmöglichkeit im RU

Nico Hartung, Religionslehrer an einem Berliner Gymnasium

Es klingelt zur Stunde. Vor mir sitzen die Schüler\*innen aus zwei der neuen neunten Klassen des Paulsen Gymnasiums. Insgesamt 19 Schüler\*innen (im Folgenden S\*S). Wir kennen uns und die S\*S wissen, wie der Unterricht im groben abläuft. Die Arbeitsmaterialien liegen auf dem Tisch und die S\*S erheben sich zur Begrüßung des Lehrers. Ein kurzes: „Guten Morgen, Herr Hartung“ und die Stunde kann beginnen. Ich lese nacheinander die Namen vor, um die Anwesenheit zu überprüfen, während die S\*S, bei Benennung ihres Namens, freundlich mit dem Hefter zurückwinken und zeigen, dass ihr Hefter und sie anwesend sind. Soweit gibt es keine Abweichungen von dem bisherigen Ablauf der Stunden. Doch plötzlich hole ich einen Laptop heraus, eine Musikbox und beginne damit einen Rap-Beat (Instrumental) anzuplayen. Die S\*S schauen sich gegenseitig an, einige beginnen zu lächeln, wieder andere nicken im Takt mit dem Kopf. Ich stoppe den Beat und frage: „Habt ihr Lust ein wenig zu rappen?“. Die Antwort lässt nicht lange auf sich warten und ein: „Ja!“ durchdringt den Klassenraum. Die S\*S sind aktiviert. Ich gebe mich also zur Tafel und schreibe die Ziffern 1-4 nebeneinander an. Alle gemeinsam beginnen im Takt: „1,2,3,4“ rhythmisch zu sprechen. Schon wird gestikuliert und der gesamte Körper bewegt sich zum Beat. Ich stoppe den Beat erneut, bitte die S\*S sich zu setzen und schreibe unter die „4“ das Wort: „Schöpfung“. Mit den Worten: „Für Rap brauchen wir Reime“, bitte ich die Schüler\*innen um ein Reimwort auf: „Schöpfung.“ Merkwürdige, konstruierte Worte fallen, wie: „Töpfing.“ Scheinbare Reimworte, wie: „Erschöpfung“. Aber auch ein schöner, unreiner Reim, wie: „Öffnung“. Das Wort wird unter die 4 und in einer Zeile unter dem Wort „Schöpfung“ an die Tafel gebracht.

Ich schreibe ein zweites Wort an: „Diversität.“ Sofort fragen die S\*S danach, was dieses Wort bedeutet. „Vielfalt, Vielfältigkeit“, ist meine Antwort und wieder suchen die S\*S nach einem Reimwort. Die Wahl fällt auf: „wissen, was geht.“ Wir wiederholen das Zählen auf den Beat, doch diesmal fällt anstelle der Ziffer 4 das jeweilige Reimwort:

„1, 2, 3, Schöpfung; 1, 2, 3 Öffnung; 1, 2, 3, Diversität; 1, 2, 3, Wissen was geht.“ Immer wieder und immer lauter rappen die S\*S die vier Zeilen, bis ich schließlich den Beat stoppe.

„Nun müssen wir auch die anderen Ziffern mit Worten auskleiden“ teile ich mit, aber eines ist noch sehr wichtig. Für Rap müssen möglichst viele Worte verwendet werden, sonst bleibt es rhythmisches Sprechen.

Die Schüler\*innen überlegen einen Augenblick und finden schließlich für jede Zeile einen geeigneten Satz. Am Ende steht ein Rap mit dem folgenden Inhalt:

1	>	2	>	3	>	4
Gott liebt	>	die Menschen,	>	wir seh'n es in der	>	Schöpfung.
Er schaut	>	zu uns	>	durch die himmlische	>	Öffnung.
So viel	>	Vielfalt	>	x Diversi-	>	tät.
Wir nehmen	>	sie an	>	denn wir wissen	>	wie's geht.

Das (x) in der dritten Zeile bezeichnet eine ganz kurze (sechzehntel) Pause, damit die Zeile rhythmisch interessanter wird. Diese zu sprechen fällt den Schüler\*innen am Anfang schwer. Da diese Rhythmik



Fotos: Nico Hartung

insgesamt allerdings massiv anhebt, muss sie vorhanden sein. Zudem ist das Element der Pause im Rap ein wesentliches Element.

Gemeinsam üben wir den Text und seine Betonung auf den Beat ein, indem ich die Zeilen mit ihren Betonungen (groß und klein) vorrappe und die Schüler\*innen sie nachrapen.

**„GOTT** liebt die **MEN**-schen, wir **SEHN** es in der **SCHÖ**-pfung.

**ER** schaut zu **UNS** durch die **HIMM**-lische **ÖFF**-nung

**SO** viel **VIEL**-falt x diversi – **TÄT**

wir **NEH**-men sie **AN** denn wir **WIS**-sen wie's **GEHT**.“

Mit großer Freude erschließen sich die Schüler\*innen nach und nach die Rhythmik des Rap und wiederholen dabei wieder und wieder die Zeilen. Ich ändere ab und an die Geschwindigkeit des Beats und lasse die Schüler\*innen auf unterschiedliche Tempi rappen. Das macht ihnen viel Spaß.

Die erste der beiden Doppelstunden neigt sich dem Ende zu und ich stoppe den Beat. Ich schließe die Tafel und schreibe in die Mitte der Tafel das Wort:

**„Diversität“.**

„Ihr kennt das Wort nun“, sage ich. „Doch welche Formen der Vielfalt kennt ihr?“

Ich lege 5 Stifte auf das Lehrerpult und bitte alle Schüler\*innen, eine Mindmap zu erstellen. Jede Idee, jede Überlegung und Assoziation darf an die Tafel geschrieben werden. Dabei darf auch auf die Ideen, Meinungen und Assoziationen reagiert werden. Die S\*S kommen nach vorne und schreiben ihre Gedanken an die Tafel. Es entsteht eine Mindmap mit ganz unterschiedlichen Begriffen.

Gemeinsam lesen wir nochmal alle Begriffe auf der Tafel durch und besprechen unklare oder strittige Begriffe im Plenum. Sind alle Begriffe geklärt, haben wir an der Tafel einen tollen Fundus an Assoziationen zu Diversität. Die Schüler\*innen sind nun gebeten, die Mindmap in ihre Hefter zu übertragen unter der Überschrift: „Die Vielfalt unseres Lebens.“

Als letzten Schritt der Stunde bitte ich die Schüler\*innen sich zu überlegen, was Gott mit dieser Vielfalt zu tun hat, indem sie einen kurzen Rap von 4 oder 8 Zeilen schreiben. Dabei können sie auf die Begriffe des Mindmap zurückgreifen und sich an unseren gemeinsamen Rap anlehnen. Die Tafel wird wieder aufgeklappt.

Ich mache leise einen Beat an, und was nun passiert, ist erstaunlich. Ruhig, jeder für sich, setzen sich die Schüler\*innen hin und beginnen mit der Kreation eigener Texte zu der gestellten Aufgabe. Immer wieder höre ich leise einige Worte, die im Takt eingeübt werden und hier und da sehe ich sich bewegende Köpfe oder Hände. Einigen fällt es sehr schwer, ihre Gedanken zu formulieren oder Reime zu finden und sie fragen immer wieder nach Hilfe, andere schreiben vollkommen konzentriert für sich selbst. Nach der vorgegebenen Zeit bitte ich alle im Raum, ihre Texte vorzulesen. Ganz ohne Beat und Rhythmik. Tolle Gedanken sind entstanden und einige der Texte zeigen eine große Tiefe in der religiösen Überlegung. Erst, wenn alle Texte vorgelesen wurden, dürfen Freiwillige ihre Texte einmal vorrapen. Hierzu teile ich die Schüler\*innen in einer Reihenfolge ein und lasse sie direkt nacheinander rappen, als wäre es ein eigener Song. Zwischen jeweils vier Schüler\*innen rappt die Klasse gemeinsam mit mir die Zeilen, die wir am Anfang der Stunde geschrieben haben. Auf diese Weise endet die Stunde mit einem durchgerappten, gemeinsamen Song, an dem alle beteiligt sind und waren.

Die folgenden Stunden dienen dazu, das Thema insgesamt noch mehr zu durchdringen. Fragen wie:

„Was bedeutet Nächstenliebe?“, „Was ist der Mensch?“ oder „Ist Diversität Teil der Schöpfung?“ werden immer auf die Frage hin ausgedeutet, was wir als Menschen tun müssen, wie wir handeln sollten, um schließlich ein Miteinander gelingen zu lassen. Zum Schluss der Unterrichtseinheit entsteht in Kleingruppen jeweils ein eigener Songtext, der dann aufgenommen wird und als Handlungsanweisung für andere Christen/Menschen gelten kann.

## Songtexte der Stunde:

Akzeptiert die Diversität  
 Noch ist es möglich, nichts ist zu spät.  
 Viele separieren, eine Auswahl entsteht.  
 Doch unterscheidet Gott Aussehen und Sexualität?

Haltet zusammen, euer Nächster sei euch nah.  
 So erfüllt ihr den Wunsch Gottes, den von unserm Schöpfer.  
 Hass entsteht da, wo Verständnis auf der Strecke bleibt.  
 10 Plagen zeigten uns das schon mal, was 'ne whacke<sup>1</sup> Zeit.

Früher gab es Mann und Frau und Gott hat sie gemacht.  
 Heute noch divers und ich hab viel nachgedacht.  
 Gab's sie damals nicht? Waren sie versteckt, wie hinter Böschungen?  
 Oder liegt es daran, dass wir zu blind waren für die Schöpfung?

Ich kenn ein Mädchen Affe, Pferd und ne Villa.  
 Rote Haare und stark wie'n Gorilla.  
 Astrid Lindgren hat's geschrieben und die Menschen haben's geliebt.  
 Was wäre, wenn uns Gott mehr solcher Geschichten schrieb?

<sup>1</sup> Steht im Rap für etwas Schlechtes

## LF 3 Frage nach einem gelingenden Miteinander (Jahrgangsstufe 9)

**Thematischer Schwerpunkt:**  
 Wie handeln? Eine diverse Welt

Kompetenzspektrum:

Wahrnehmen und deuten (G):

- mit Hilfe der Regeln einer Rap-Produktion eine individuelle Reflexion des theologischen Begriffs „Schöpfung“ in Gang setzen und ihn zum Begriff „Diversität“ in Beziehung setzen.

Urteilen und kommunizieren (G):

- in Abstimmungsprozessen während der Produktion eines Rap-Textes unterschiedliche Assoziationen zu den Begriffen „Schöpfung“ und „Diversität“ austauschen, abwägen und zu einem gemeinsamen Ergebnis bringen.



[fuerchteteuchnicht.com](http://fuerchteteuchnicht.com)

**Vielfalt, Sexualität, Gender-Identität:**  
 In unseren Schulen sind diese Themen oft mit Vorurteilen belegt, machen Angst oder finden offiziell nicht statt. Das wollen wir ändern. Weil unsere Schüler\*innen sich das wünschen. Und wir das gut finden.

”

„Warum wir Vielfalt, Sexualität und Gender-Identität öffentlichkeitswirksam kommunizieren? Weil wir unserem Glauben nach dafür Sorge zu tragen haben, dass jeder Mensch seine Persönlichkeit entfalten kann. Dafür stehen wir, und das leben wir – als Evangelische Schulstiftung und als Menschen des evangelischen Glaubens und Handelns.“

**Generalsuperintendentin Ulrike Trautwein**  
 Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Die Kampagne entwickelten Schüler\*innen der Evangelischen Schulstiftung in der EKBO im Rahmen des Campaigning-Workshops der Winterschool 2019.

# Que(e)r gelesen: Josef und seine Brüder

Dr. Kerstin Söderblom ist Pfarrerin der EKHN, Supervisorin und Coach

Im Alten Testament wird von einem jungen Mann berichtet, an dem sich die Geister geschieden haben. Es geht um Josef, den Sohn von Jakob und Rahel. Eine que(e)re Bibellektüre erweitert das Bild über Josef in überraschender Weise.

Josef war ein ruhiger und verträumter junger Mann. So steht es im 1. Buch Mose. Er dachte sich Geschichten aus, träumte versonnen vor sich hin und blieb bei den Zelten seiner Eltern Rahel und Jakob. Seine Brüder tollten lieber herum und suchten das Abenteuer. Als Jungendlicher musste Josef trotzdem zusammen mit seinen Brüdern Schafe hüten. Eines Tages schlachteten die Brüder ein Tier, obwohl der Vater es verboten hatte. Josef war entsetzt und berichtete seinem Vater davon. Er zog damit die Wut der Brüder auf sich. Von seinem Vater bekam er zum Dank einen bunten Rock geschenkt. Josef trug den Rock des Vaters gerne und war stolz darauf. Wenig später hatte Josef zwei Träume, die davon handelten, dass sich zunächst seine Brüder, dann auch seine Eltern vor ihm verbeugen mussten. Daraufhin wurden seine Brüder noch wütender auf ihn. Einige Zeit danach wurde Josef zu seinen Brüdern aufs Feld gerufen. Als er dort ankam, überwältigten sie ihn und schlugen ihn. Sie zogen ihm seinen Rock aus und stießen ihn in eine Grube. Später verkauften sie den Bruder für 20 Silberlinge an einen Kaufmann, der mit einer Karawane an ihnen vorbeizog. Dem Vater zeigten sie den Rock von Josef, den sie vorher mit Tierblut beschmiert hatten und erklärten Josef für tot.

Was mittlerweile mehrere Bibelwissenschaftler und Forscherinnen herausgefunden haben: Der Ausdruck, mit dem Josefs Rock auf Hebräisch beschrieben wird („kethoneth passim“), benennt das Kleid einer Königstochter, also einer Prinzessin. Der selten benutzte Ausdruck wird zum Beispiel im 2. Buch des Propheten Samuel (13. Kap., Vers 18 f.) für das Kleid der Tochter eines Königs benutzt.

Josef trug das Kleid einer Prinzessin? Unmöglich! Ein Auserwählter Gottes in Frauenkleidern? Ein Held mit femininen Zügen? Unvorstellbar! Diese Information passte nicht ins Männerbild der Bibelgelehrten. Auch nicht in die christliche Tradition, ins Menschenbild der Gläubigen. Es passte nirgends und niemandem. Entsprechend wurde die Information oft vernachlässigt und verdrängt.

Aber woher kam die Brutalität, ja fast Raserei, mit der die Brüder Josef brutal schlugen, ihn demütigten, den Rock zerrissen und Josef in eine Grube schmissen, bis sie ihn schließlich verkauften? Woher kam der Hass?

Im biblischen Text wird mehr als einmal deutlich gemacht, dass Josef anders war: ruhiger, verträumter, femininer. Kam zum Neid und zur Eifersucht der Brüder vielleicht noch die Angst vor dem Fremden dazu? Haben sie sich vom Anderssein des Bruders abgegrenzt? Josef durfte nicht so sein, wie er war: sensibel, voller Geschichten und Träume. Die Norm für junge Männer gab etwas anderes vor: Körperliche Stärke, Abenteuergeist und Machtinstinkt.

In Philadelphia gibt es einen schwarzen Dichter. Er heißt J. Mase III. Er bezeichnet sich selbst als transsexuell und „queer“, also quer zu allen Kategorien von Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung. Er hat die Josefgeschichte der Bibel genau studiert und darüber in kreativer Weise ein Gedicht geschrieben. Es heißt **„Joseph – Josephine – Jo“**. Er hat es auf Youtube veröffentlicht. Hier ein übersetzter Ausschnitt daraus:

*„Joseph / Josephine / Jo, ... du hast (den Rock) mit Stolz getragen, offen, ohne Scham. Es tut mir leid, was dir danach geschehen ist. Jo, als deine Brüder dich im fließenden Kleid in all deinem Glanz gesehen haben, wurden sie wütend. Es tut mir so leid, dass du geschlagen wurdest.*

*Es tut mir so leid, dass du geblutet hast, dass sie dein Kleid zerrissen und es mit der roten Farbe deiner geschwollenen Venen beschmiert haben.“* (Übersetzung, K.S.)

Aber der Verrat ist nicht das Ende der biblischen Geschichte. Josef wurde nach Ägypten verschleppt und an Potifar, den Obersten Befehlshaber des Pharaos, verkauft. Dort arbeitete Josef als Sklave, bis sich Potifars Frau in ihn verliebte. Sie machte ihm mehrfach Avancen, die Josef allesamt abwehrte. Da beschuldigte sie Josef, dass er sie vergewaltigt habe, und Josef wurde ins Gefängnis geworfen. Im Gefängnis deutete er Träume von verschiedenen Menschen. Seine Deutungen erwiesen sich allesamt als richtig. Als der Pharao später selbst zwei Träume hatte, die niemand in seinem Reich verstand, ließ er Josef rufen und erzählte ihm die Träume. Beim ersten Traum ging es um sieben fette und um sieben magere Kühe. Die mageren fraßen die fetten. Beim zweiten Traum handelte es sich um sieben dicke und sieben dünne Ähren. Die dünnen verschlangen die dicken.

Josef deutete beide Träume: Nach sieben guten Erntejahren in Ägypten würden sieben karge Jahre kommen. Daher sollte der Pharao in den guten Erntejahren seine Speicher für die Hungerjahre füllen. Dem

Bild: Stalkgraph, wikimedia commons



#fürchteteuchnicht

## Selbst Jesus und Johannes waren schon zusammen baden.


 EVANGELISCHE  
SCHULSTIFTUNG  
IN DER EKBO

### ... ist das so? Ist das frech?

Kommt mit euren Mitschüler\*innen und Lehrer\*innen ins Gespräch. Fragt nach!

„Der mich gesandt hat, zu taufen mit Wasser ...“ (Joh 1, 33). Mit Johannes dem Täufer beginnt die Geschichte der Taufe: Johannes und Jesus befanden sich im Fluss Jordan, wo Jesus von Johannes die Taufe erhielt. Seitdem ist Jesus befähigt, die Menschen zu taufen und verleiht ihnen so den Heiligen Geist.

**Interpretation:** Mit der Taufe sagen wir ja dazu, dass wir von Gott geliebt werden. Mittels der Taufe bekennen Eltern dies für ihre Kinder, die so ein Teil der christlichen Gemeinschaft werden – ein Ritual, das mit zwei Männern im Wasser seinen Anfang nahm.

Die Kampagne entwickelten Schüler\*innen der Evangelischen Schulstiftung in der EKBO im Rahmen des Campaigning-Workshops der Winterschool 2019.

[www.fuerchteteuchnicht.com](http://www.fuerchteteuchnicht.com)

Pharao leuchtete Josefs Deutung unmittelbar ein. Er tat wie Josef es ihm geraten hatte. Die Entwicklungen der nächsten Jahre bestätigten Traum und Deutung. Josef wurde aus dem Gefängnis entlassen und nach dem Pharao zum zweiten Mann in Ägypten ernannt. Während viele Nachbarvölker unter Hungersnot litten, hatten die Ägypter dank ihrer Vorratswirtschaft genügend Nahrungsmittel zur Verfügung. Das sprach sich schnell herum unter den Nachbarvölkern. So kam es, dass auch Josefs Brüder nach Ägypten kamen. Sie wollten Getreide vom Pharao kaufen. Josef war der Verhandlungsführer des Pharaos. Er erkannte seine Brüder sofort, während jene ihn nicht erkannten. Erst auf einer zweiten Verhandlungsreise gab Josef sich ihnen zu erkennen. Die Brüder erschrakten sehr, da sie Josef tot wähnten und seine Rache fürchteten.

Doch als Josef seine Brüder nach all den Jahren wieder sah, vergab er ihnen trotz allem Unrecht und Leid, das er erlebt hatte. Er ließ seinen Vater Jakob und den jüngsten Bruder Benjamin nachholen und feierte mit allen ein großes Fest. Josefs Liebe war stärker als der Hass der Brüder, sein Großmut größer als ihr Verbrechen. Die Brüder waren verunsichert, überrascht von Josefs Gastfreundschaft und dankbar für seinen Großmut. Und auf einmal konnten sie Josef als denjenigen sehen, der er wirklich war: klug, feinfühlig, erfolgreich und anders als die anderen. Nicht mit Viehzucht hatte er Erfolg gehabt, sondern mit Zuhören, Traumdeutung und seiner Intuition. Er war nicht besser und nicht schlechter als die anderen, sondern anders. Vielleicht war er einfach sensibler. Vielleicht würde er sich heute als Transgender bezeichnen, vermutlich jede Kategorisierung ablehnen. Sicher ist, dass er die traumatische Situation von Verrat, Heimatverlust und Exil überlebt hatte. Im fremden Land konnte er sich eine neue Existenz aufbauen. Und die ganze Zeit hatte Josef den Gott seiner Väter nicht vergessen. Und Gott war bei ihm und beschützte ihn.

Der Dichter **J. Mase III.** bezog Josefs Geschichte auf sein eigenes Leben und interpretierte das Ende der biblischen Geschichte so:

*„Joseph / Josephine / Jo, deine Liebe hat die Dunkelheit der Vorbehalte durchbrochen. Und zum ersten Mal hat dich deine Familie so gesehen, wie du bist, so wunderbar. Denn du warst es, der die Menschen vor'm Hunger gerettet hat.“*

*Lieber Joseph der Genesis, Josephine Jo, ich beanspruche deine Geschichte für jedes schwul-lesbische queere Kind, dem erzählt wird, dass es unheilig sei, für jede schwul-lesbisch-queere Person, der erzählt wird: wenn du leben willst, musst du deinen Glauben sterben lassen.“* (Übersetzung, K.S.)

Josefs Geschichte ist ermutigend. Für alle, die sich mit denjenigen identifizieren, die am Rande stehen. Für Zurückhaltende, Schüchterne, Gefühlsbetonte, für solche, die sich anders fühlen, die nach sich selbst suchen, nach ihrer sexuellen Orientierung, nach ihrer Geschlechtsidentität. Ihnen allen zeigt die Geschichte: Brutale Gewalt hat nicht das letzte Wort! Es gibt bei Gott einen sicheren Ort für Josef, Josefine und für Jo.

Text entstammt dem Blog „kreuz&queer, evangelisch.de“

# Diversity, ein vielversprechender Begriff für die Religionspädagogik

**Dr. Bernhard Grümme**, Professor für Religionspädagogik und Katechetik an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum.

Es wirkt in der Rückschau fast wie eine Prophezeiung, als Jürgen Habermas Mitte der 1980er Jahre mit seiner Rede von der „Neuen Unübersichtlichkeit“ versuchte, die Herausforderungen seiner Zeit zu diagnostizieren.

Inzwischen ist der Eindruck, dass alles verschwimmt, dass vieles durcheinandergeht, dass Vertrautes nicht mehr gilt, kurz: dass eben alles immer unübersichtlicher und vielfältiger wird, geradezu zur Alltagserfahrung vieler Menschen geworden. Sicher, in einer auffälligen Parallelität dazu wird massiv eine Tendenz zur „Vereindeutigung der Welt“ kritisiert.<sup>1</sup> Immerhin ist es aussagekräftig, dass diese Klage eines Verlustes an Mehrdeutigkeit, Vielfalt und Ambiguitätstoleranz zu einem Bestseller avanciert ist. Offensichtlich scheint es eine Sehnsucht nach Kompensation zu sein, inmitten des Eindrucks überbordender Heterogenität und Fluidität spätmoderner Gesellschaften noch Verlässlichkeit und Sicherheit zu gewinnen. Die Visionen eines guten und gerechten Zusammenlebens im globalen wie nationalen Horizont werden in dem Maße brüchig, wie die Subjekte ihre Identität im Kontext der „Singularitäten“ (Andreas Reckwitz) je neu auf verschiedene Weise konstruieren müssen und die Gesellschaften durch Ungleichheit und starke soziale Stratifizierungen geprägt sind. Im Feld des Religiösen zeigt sich diese Unübersichtlichkeit in der Pluralisierung von Religion und Religiosität wie in der Präsenz unterschiedlicher Religionen und Weltanschauungen. Bedingt durch Globalisierung und die Migrations- und Flüchtlingsbewegungen ist unsere Gegenwart multikulturell wie multireligiös geworden. Gesellschaftlich kommt hinzu, dass soziale und ökonomische Stratifizierungen und Segregationen immer schärfer werden. Ungleichheiten werden größer, die Spaltungen tiefer. Wie kann mit diesen vielfältigen Differenzen analytisch, kritisch-konstruktiv wie praktisch so umgegangen werden, dass deren komplexe Herausforderungen und Wechselwirkungen in den lebensweltlichen Erfahrungen wie professionellen Feldern in einem elementaren Sinne gewürdigt werden? Das ist viel weniger abstrakt als man meinen könnte. Im Unterricht selber wird das konkret, spielen doch die Prozesse der Pluralisierung und zunehmenden Heterogenität dort unmittelbar hinein. Dort lernen Kinder aus unterschiedlichen Kulturkontexten, mit ganz unterschiedlichen ökonomischen Ressourcen, Identitäten und religiösen wie habituellen Voraussetzungen. Ist man nicht im Berufsalltag als Religionslehrerin, als Religionslehrer, als Katechetin oder Katechet dazu gezwungen, zu so etwas wie einem Differenzkünstler, zu einem Pluralisierungsartisten oder zu einem Heterogenitätsjongleur zu werden, der irgendwie – und das ist mehr

als eine Metapher – alle Bälle im Religionsunterricht im Spiel hält? Welche Möglichkeiten, konkreter: welche Konzepte und Kategorien gibt es, die in dieser Situation helfen könnten?

Derzeit werden in diesem Zusammenhang verschiedene Begriffe traktiert, von denen man erhofft, hier Ordnung im Unübersichtlichen wie Handlungs- und Orientierungsfähigkeit zu gewinnen. Dazu zählt neben dem Differenz-, dem Pluralisierungs- sowie dem Heterogenitätsbegriff nicht zuletzt auch der Begriff der Diversity. Hat dieser Begriff Potential?

## 1. Ein schillernder Begriff – doppelt rezipiert

Der Begriff ‚Diversity‘ ist in sehr unterschiedlichen verschiedenen Feldern beheimatet<sup>2</sup>. Das führt aber auch dazu, dass sich dort zwei sehr unterschiedliche, um nicht zu sagen gegenläufige Stränge herausgebildet haben. Zum einen ist er in den Betriebs- und Wirtschaftswissenschaften weit verbreitet. Inzwischen findet er sich auf fast jeder Unternehmenshomepage, gehört es doch offensichtlich in den Prozessen des beschleunigten Kapitalismus ganz wesentlich dazu, vormals subversive wie kreative Kategorien dem Kapitalismus selber dienstbar zu machen<sup>3</sup>. Jede Organisation, die etwas auf sich hält, jedes Wirtschaftsunternehmen, das sich am Markt platzieren will, meint auf Vielfalt angewiesen zu sein. Diese bildet eine Ressource von Innovation, von Kreativität, von überquellender Komplexität und Effektivitätssteigerung, die wiederum als wichtiger Faktor im wirtschaftlichen Verdrängungswettbewerb von erheblichem Vorteil sein kann. Antidiskriminierungsstrategien werden in den übergreifenden Rahmen betriebswirtschaftlicher Strategien des Diversity-Managements und Human-Ressource-Managements eingebaut. „Diversity Management in seiner ökonomischen Logik folgt einem zweckrationalen Ansatz. Die Gestaltung von Vielfalt ist Mittel zum Zweck. Sie hat die Funktion, mit der Berücksichtigung von Unterschieden zum Erfolg des Unternehmens beizutragen, den Prozess der Wertschöpfung zu verbessern, höhere Gewinne zu erzielen, Wettbewerbsvorteile beim Kampf um die besten Arbeitskräfte ebenso zu erreichen wie bei der Gewinnung von Kundinnen und Kunden.“<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Bernhard Grümme, Heterogenität in der Religionspädagogik: Grundlagen und konkrete Bausteine, Freiburg, Basel [u.a.] 2017, 80-84.

<sup>3</sup> Luc Boltanski, Ève Chiapello, Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz 2003.

<sup>4</sup> Hubertus Schröer, Diversity Management und Soziale Arbeit, Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit: Diversity Management und soziale Arbeit 1, 2012, 4-16, 10.

<sup>1</sup> Thomas Bauer, Die Vereindeutigung der Welt: Über den Verlust an Mehrdeutigkeit und Vielfalt, Ditzingen 2018.

Neben diesem affirmativen, die Verhältnisse utilitaristisch bejahenden und funktionalisierenden Strang steht nun der machtkritische, gerechtigkeitsorientierte Strang. Der Begriff wurde historisch vor allem in Antidiskriminierungskämpfen innerhalb der Einwanderungskulturen der USA und Kanadas geprägt.<sup>5</sup> Er hilft, strukturelle Benachteiligungen zu analysieren, entlarvt Identitätskonstruktionen als Produkte von Herrschaftsverhältnissen wie Rassismus oder Sexismus. Im Rückgriff auf cultural studies, Queer Theorie oder postcolonial studies, verortet in Bürgerrechtsbewegungen, Antirassismus- und Frauenbewegung, Lesben- und Schwulenbewegung, werden etablierte Unterscheidungspraktiken in ihrem Macht- und Hegemonialcharakter dechiffriert und teilweise in ihrer Naivität entlarvt.<sup>6</sup>

Mit diesem doppelten Charakter wird der Diversitybegriff inzwischen pädagogisch rezipiert. Diversity steht demnach „zwischen Management, Mainstreaming und Education“<sup>7</sup>. Er zielt „auf die Wertschätzung sozialer Gruppenmerkmale bzw. -identitäten für Organisationen. Diversity-Merkmale werden als positive Ressource für Bildungsorganisationen gesehen. Die Vielfalt der Organisationsmitglieder erhält somit Anerkennung. Das pädagogische Ziel ist der positive Umgang mit Diversity sowie die Entwicklung von Diversity-Kompetenzen“<sup>8</sup>. Erkennbar werden zwei Dimensionen unterschieden, einmal eine beschreibend-analytische, dann eine normativ-orientierende.<sup>9</sup> Damit wird bereits in Umrissen das Potential für den Unterricht im gegenwärtigen Kontext erkennbar, zugleich aber wohl auch seine Grenzen.

## 2. Grenzen eines Passepartouts. Kritische Diskussion

Die enorme Breite seiner Referenz ist Stärke wie Schwäche des Diversitybegriffs zugleich. Seine Verwurzelung wie Anschlussfähigkeit an verschiedene Felder und Sprachspiele zeigen die enorme Leistungsfähigkeit dieses Begriffs. Er kann im Unterricht helfen, die in bei den Lernenden in Erfahrung tretenden Differenzen wie Ungleichheiten wahrzunehmen, zu analysieren und damit dann kritisch wie konstruktiv im pädagogischen Handeln umzugehen. Dies ist im Inklusionsdiskurs nicht minder relevant wie in Gender- und Bildungsgerechtigkeitsfragen. Doch woher sollen Unterscheidungskriterien kommen? Bleibt der Begriff nicht zu vage? Es sollte doch nachdenklich stimmen, wenn derselbe Begriff mal affirmativ, mal kritisch verwendet wird. Offensichtlich werden keine konsistenten Kategorien dafür entwickelt, worin sich kulturelle Unterschiede und soziale Ungleichheiten tatsächlich

unterscheiden, welche Ressourcen Unterstützung erfahren, welche abgelehnt werden sollen oder inwiefern nicht auch im Diversity-Ansatz neue Typisierungen produziert werden. Wie kann die eigentlich affirmative, in jüngsten Diskursen zur hegemonialen Tendenz des Neoliberalismus fein analysierte Logik, die hinter dem Rücken der Subjekte selbst bei der Gestaltung von subjektorientierten und diversitätsensiblen Bildungsprozessen wirksam wird, durch die gesellschaftskritischen Strömungen in Schach gehalten werden?<sup>10</sup> „Wenn die Multiperspektivität, die durch soziokulturell konstruierte ‚qualitative Differenz‘ zwischen Schüler\*innen entstehen soll, innerhalb der Lerngruppen als Ressource für erfolgreiches Problemlösen genutzt wird, müssen Vorstellungen darüber bestehen, warum Geschlecht, Ethnizität, soziale Herkunft usw. in Bezug auf die spezifischen Leistungsfähigkeiten und Kompetenzen einen Unterschied machen.“<sup>11</sup> Wenn undifferenziert von sozialen Konstruktionen ausgegangen wird, wird doch der Unterschied zwischen kulturellen und sozialen Konstruktionen und sozial ungleichen Lebenslagen verwischt.<sup>12</sup> Dies ist für den Unterricht selber, für die Didaktik und das methodische Arrangement hoch bedeutsam, weiß man doch aus der pädagogischen Praxeologie, dass sich genau darin gesellschaftliche Asymmetrien reproduzieren.<sup>13</sup> Ob angesichts dessen nicht dem Heterogenitätsbegriff religionspädagogisch der Vorzug gegeben werden könnte, wäre zumindest zu überlegen. Denn dieser setzt Fragen der Identität, Religion und Kultur einerseits und der Gerechtigkeit, der sozialen Schichtung und Gleichheit andererseits ins Verhältnis. Dort aber, wo dieser als aufgeklärte Heterogenität profiliert würde, wäre zudem dieser Heterogenitätsbegriff durch seine kritische Selbstreflexivität profiliert. Denn er erlaubt, über die im didaktischen Prozess vollzogenen eigenen Konstruktionen, Essentialisierungen und Verdinglichungen kritisch nachzudenken und jene zu bearbeiten, die ungewollt zu Exklusionen beitragen.<sup>14</sup> Der Diversitybegriff freilich erscheint wegen einer solchen Relativismus- und Entpolitisierungstendenz problematisch.<sup>15</sup>

<sup>10</sup> Wendy Brown, *Die schleichende Revolution*, Berlin 2015, 15-50.

<sup>11</sup> Marcus Emmerich, Ulrike Hormel, *Heterogenität – Diversity – Intersektionalität. Zur Logik sozialer Unterscheidungen in pädagogischen Semantiken der Differenz*, Wiesbaden 2013, 207.

<sup>12</sup> Georg Auernheimer, *Diversity und interkulturelle Kompetenz 2011*, 414.

<sup>13</sup> Kathrin Berdelmann, Bettina Fritzsche, Kerstin Rabenstein, Joachim Scholz, *Praxeologie in der Bildungsforschung. Ein Umriss historischer und gegenwartsbezogener Forschungsperspektiven*. In: Kathrin Berdelmann, Bettina Fritzsche, Kerstin Rabenstein, Joachim Scholz (Hgg.), *Transformationen von Schule, Unterricht und Profession. Erträge praxistheoretischer Forschung*, Wiesbaden 2019, 1-28.

<sup>14</sup> Bernhard Grümme, *Heterogenität in der Religionspädagogik: Grundlagen und konkrete Bausteine*, Freiburg, Basel [u.a.] 2017.

<sup>15</sup> Gomolla, Mechthild, *Schuleffektivität, Pluralität und soziale Gerechtigkeit. Spannungen und Widersprüche gegenwärtiger Qualitätsstrategien im Bildungssystem*. In: J. Schwol, T. Sturm (Hgg.), *Inklusion als Herausforderung schulischer Entwicklung. Widersprüche und Perspektiven eines erziehungswissenschaftlichen Diskurses*, Bielefeld 2010, 243-275.

<sup>5</sup> Katharina Walgenbach, *Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft*, Opladen, Toronto 2014, 92ff.

<sup>6</sup> Hubertus Schröer, *Diversity Management und Soziale Arbeit*, Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit: *Diversity Management und soziale Arbeit* 1, 2012, 4-16, 10.

<sup>7</sup> Sandra Smykalla, *Beyond Diversity? Umgangsweisen mit Vielfalt zwischen Akzeptanz und Ignoranz*. In: H. C. Koller, R. Casale & N. Ricken (Hrsg.), *Heterogenität, zur Konjunktur eines pädagogischen Konzepts*, 169-182, Paderborn 2014, 175.

<sup>8</sup> Katharina Walgenbach, *Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft*, Opladen, Toronto 2014, 92.

<sup>9</sup> Paul Mecheril, Mechthild Plöbber, *Diversity und Soziale Arbeit*. In: H.-U. Otto u.a. (Hgg.), *Handbuch Soziale Arbeit*, München 2011, 278-287.

# Das Rätsel der Vielfalt

Dr. Katharina Schneider, Studienleiterin Gender und Diversity, AKD-EKBO.



Bild: Martin Radloff

## 1. Das Rätsel der Vielfalt

„Das Rätsel der Vielfalt“ ist als Titel für eine soziologische Studie zu Diversity Management zwar nicht originell, aber treffend.<sup>1</sup> Wer das Rätsel definitorisch aufzulösen versucht, gerät in Schwierigkeiten. Das zeigte sich kürzlich wieder in einem Artikel über „Diversity and Public Value“ im öffentlich-rechtlichen Rundfunk, der Diversity Management Programme von öffentlich-rechtlichen Sendern in Europa und im angelsächsischen Raum vergleicht.<sup>2</sup> Dabei entsteht der Eindruck eines Mosaiks, bunt und vielfältig, dessen Steinchen nebeneinanderliegen, ohne ineinander zu greifen. Bei näherem Hinsehen bilden sie kein Ganzes. So illustriert der Artikel glänzend, wie Diversity wirkt. Es ist ein schillernder Begriff, in den vieles passt, ohne notwendigerweise zusammen zu passen. Aber statt mit dieser Erkenntnis weiterzuarbeiten, versuchen die Autor\*innen sich an einer Definition. Das Ergebnis lautet: „Diversity trägt durch Anerkennung und Wertschätzung aller zum gesellschaftlichen Zusammenhalt bei“. Und: „Kurzum: Jeder Mensch ist unterschiedlich, und Diversity erkennt diese individuellen Unterschiede ausnahmslos an“.<sup>3</sup>

Diese und ähnliche Definitionen von Diversity werden zu Recht kritisiert, besonders, wenn sie um den historisch problematischen Hinweis ergänzt werden, Diversity stehe damit in der Tradition der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung. Eine in der Literatur durchaus gängige Begriffsgeschichte in geraffter Form verläuft, scheinbar bruchlos, vom Civil Rights Act (1964) geradewegs mit einer Studie zu demographischen Veränderungen auf dem US-amerikanischen Arbeitsmarkt von 1987 zur Einführung von betrieblichem Diversity Management. Dieser historische Schnelldurchlauf unterschlägt die Verschiebungen, die die „Verpflanzung“ von Diversity in betriebliche Abläufe und Management-Diskurse ergeben hat. Erstens ist das Gewicht von Rassismus dadurch relativiert worden, dass andere Dimensionen von Vielfalt mit in den Blick genommen wurden. Zweitens sind „Achsen der Ungleichheit“<sup>4</sup>, also strukturelle Benachteiligungen, die es zu vermeiden und möglichst zu beseitigen gilt, umgedeutet worden in Aspekte

individueller Identität, die anerkannt, gewertschätzt, als Ressource gesehen und „gehoben“ werden sollen. Das ist mehr als nur eine Änderung des Vorzeichens, mehr als die Umwidmung eines Defizits in eine Ressource. Es verlegt den Fokus von Machtbeziehungen hin zu Individuen mit ihren jeweiligen Eigenschaften, für deren Entwicklung und Vermarktung sie selbst verantwortlich sind, unterstützt durch Diversity Management Programme.

Diversity Management wird so zu einem Mechanismus der „Gesellschaft der Singularitäten“, wie Andreas Reckwitz seine eiskalte Untersuchung des Zwangs zur Selbstoptimierung und Selbst-Vermarktung in der Gegenwart nennt.<sup>5</sup> Diesem Zwang haben Diversity als analytischer Begriff und Diversity Management als Strategie wenig entgegenzusetzen. Die Ent-Historisierung, die Verwandlung von Achsen von Ungleichheit in Aspekte individueller Identität und der Anspruch, alle Aspekte unterschiedslos anzuerkennen, führen in die Beliebigkeit. Aus der Beliebigkeit wird Absurdität, wenn nicht nur alle Menschen ungeachtet all ihrer Unterschiede anerkannt und gewertschätzt werden sollen, sondern auch die Unterschiede selbst, und zwar unterschiedslos. Unter rein formalen Gesichtspunkten müssten Diversity Manager Armut ebenso als Ressource betrachten wie die Weltanschauung eines Reichsbürgers. Das ist nicht mit dem menschenrechtlichen Ursprung vereinbar, den Diversity Manager für sich reklamieren, wenn sie sich auf die Bürgerrechtsbewegung berufen. Unter anderen kommt daher die bereits erwähnte Studie zum „Rätsel der Vielfalt“ zu dem Schluss, Diversity sei nicht die Krönung, sondern die ultimative Kooptation der Bürgerrechtsbewegung. Das Rätsel der Vielfalt sei der Schleier, der diese feindliche Übernahme verdecke.

Daraus lässt sich schließen, der Begriff Diversity sei damit verbrannt und verdorben, auch und gerade für Pädagog\*innen. Andere Begriffe sollten benutzt werden, um genau die Unterscheidungen wieder einzuführen, die Diversity unterschlägt: die Unterscheidungen zwischen strukturellen Ungleichheiten einerseits und individuellen Eigenschaften andererseits, und unter letzteren von solchen Eigenschaften, die ausgeglichen, und solchen, die gefördert werden müssten (siehe dazu der Artikel von Bernhard Grümme in diesem Heft).

<sup>1</sup> Berrey, Ellen 2015. *The Enigma of Diversity*. University of Chicago Press.

<sup>2</sup> Mohr, Inge und Dietmar Schiller. 2020. Diversity and Public Value: *Gesellschaftliche Vielfalt als Mehrwert für alle*. *Media Perspektiven* 2020(1), 2-15.

<sup>3</sup> Ibid. S. 2.

<sup>4</sup> Klinger, Cornelia, Gudrun-Axeli Knapp, und Birgit Sauer, Hrsg. 2007. *Achsen der Ungleichheit: zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*. Frankfurt am Main ; New York: Campus.

<sup>5</sup> Reckwitz, Andreas. 2017. *Die Gesellschaft der Singularitäten: zum Strukturwandel der Moderne*. Berlin: Suhrkamp.

## 2. Kritik, feministisch

Feministische Forschungen zeigen andere Möglichkeiten auf. Sie legen uns nahe, kontaminierte Begriffe nicht denen zu überlassen, die sie „gekapert“ haben, trotz aller Schwierigkeiten.<sup>6</sup> Denn damit überließen wir anderen unsere Welt und ihre Deutung. Wir leben in Diversity, ähnlich wie im Neoliberalismus, Kapitalismus und Anthropozän. Mit all diesen kontaminierten Begriffen arbeiten feministische Forscher\*innen, um wieder hervorzuholen, was verrätselt oder durch Definition verdeckt worden ist, die mit „kurzum“ beginnen. Sie legen dar, dass der Neoliberalismus keine Naturgewalt ist, der wir ausgeliefert sind, sondern dass er „von unten“ wächst und sich verbreitet,<sup>7</sup> auch in Bildungseinrichtungen.<sup>8</sup> Die treibenden Kräfte der Neoliberalisierung sind oft zugleich die Beschädigten.<sup>9</sup> Sie zeigen aber auch, wie alternative Ökonomien<sup>10</sup> und Formen des Zusammenlebens<sup>11</sup> weiterbestehen oder neu entstehen, und wie das Leben dort weitergeht, wo die Erde sichtbar beschädigt ist.<sup>12</sup> Auch in den Religionswissenschaften und der Theologie wächst das Interesse, insbesondere an der Entdeckung von alternativen Praktiken und ihrem Potential für Kritik und Veränderung.<sup>13</sup> Kritik im Sinne dieser Studien schwingt sich nicht in die Vogelperspektive auf, sondern wird von Menschen artikuliert, die in die in die Prozesse eingebunden sind, die sie hinterfragen.<sup>14</sup>

Die Philosophin Sara Ahmed hat Diversity Manager oder „Diversity Workers“ an angelsächsischen Universitäten interviewt.<sup>15</sup> Ihre Inter-

views geben Einblicke in die Stärken und Schwächen dieses neuen, schillernden Begriffs, aus Sicht der Akteure, die ihn benutzen, und in den Nutzen, den er für sie hat. Sie zeigen, was der Begriff möglich macht, und wo seine Grenzen liegen. So führen Diversity Manager mit starken persönlichen Wurzeln in menschenrechtsbasierten Ansätzen ihre Arbeit einfach unter dem neuen Begriff fort. Sie nutzen die Weite des Begriffs als Freiraum. Andere finden selbst Freude an dem neuen, positiven, „leichteren“ Begriff, ohne deshalb ihre Praxis wesentlich zu ändern. Wieder andere wären den Begriff gern wieder los, weil er es Skeptikern ihrer Arbeit leicht macht, alles, was sie tun, von vornherein unter den Vorbehalt der Beliebigkeit und Neoliberalisierung zu stellen.

Eine ähnliche Bandbreite an Einschätzungen und Handhabungen von Diversity findet sich auch in Deutschland. Zunehmend stoße ich hier allerdings auf Neugier und Bewunderung für die explizit menschenrechtsbasierten, machtkritischen statt ressourcenorientierten sozialen Bewegungen der Gegenwart, die Diversity als Begriff links liegenlassen, manchmal sogar ablehnen. Dazu gehören Black Lives Matter, indigene und post- bzw. dekoloniale Bewegungen und die feministischen Bewegungen Lateinamerikas. Neulich sagte jemand: Diversity, das hieße, Menschen und Ideen aus all diesen Bewegungen zusammenbringen könnten, für eine lebensfreundlichere Gesellschaft.

## 3. Für Pädagog\*innen

Was könnten Pädagog\*innen aus dieser Art der Kritik und aus diesem Vorschlag machen? Sie könnten zunächst daraus schließen, dass ein „Überblick“ über das große und weite Feld Diversity keine Voraussetzung ist, um überhaupt etwas zu tun. Dazu stecken zu viele Ideen in Diversity, entwickelt für zu viele konkrete Zwecke. Der Anspruch, die Sache ganz zu überblicken oder im Griff zu haben, ist eine Überforderung. Er verleitet dazu, sich auf Definitionen zu stützen, die mit „kurzum“ beginnen, belanglos bleiben und in die Beliebigkeit führen.

Zweitens könnte der Vorschlag dazu anregen, die Unterschiede auffindig zu machen, die einen Unterschied machen, in der je eigenen Umgebung, Schule oder Klasse.<sup>16</sup> Modelle aus dem Diversity Management könnten dabei helfen, die Vielzahl der „Dimensionen von Diversität“ sichtbar zu machen und zu fragen, welche für diese Gruppe relevant sind.<sup>17</sup> Die Beteiligten würden üben, der Beliebigkeit von Diversity begründete Unterscheidungen entgegenzusetzen.

Drittens könnten die für relevant befundenen Unterschiede bewusst auch mit Methoden bearbeitet werden, die für andere Dimensionen der Diversität entwickelt worden sind. Hier sind der Phantasie keine Grenzen gesetzt. Eine Voraussetzung wäre ein Team mit Mitgliedern mit unterschiedlichen Schwerpunkten, Erfahrungen und Interessen an Diversity.

6 Haraway, Donna J. 2018. *Unruhig bleiben: die Verwandtschaft der Arten im Chthuluzän*. Übersetzt von Karin Harrasser. Frankfurt am Main New York: Campus Verlag. Der englische Titel lautet *Staying with the trouble*.

7 Gago 2017: *Neoliberalism from Below*. Gago, Verónica. 2017. *Neoliberalism from below: Popular Pragmatics and Baroque Economies*. Radical Americas. Durham: Duke University Press.

8 Strathern, Marilyn, Hrsg. 2000. *Audit cultures: anthropological studies in accountability, ethics, and the academy*. London New York: Routledge. Die Studie ist in angelsächsischen Ländern mit früheren und heftigeren Neoliberalisierungs-Wellen im akademischen Sektor lebhafter rezipiert worden als zum Beispiel in Deutschland.

9 Li, Tania Murray. 2014. *Land's end: Capitalist relations on an indigenous frontier*. Durham: Duke University Press.

10 Gibson-Graham, J. K. 2006. *The end of capitalism (as we knew it): a feminist critique of political economy*. 1st University of Minnesota Press ed., 2006. Minneapolis: University of Minnesota Press.

11 Haraway 2018, s. oben. Siehe z.B. auch Cadena, Marisol de la. 2015. *Earth beings: ecologies of practice across Andean worlds*. The Lewis Henry Morgan lectures 2011. Durham: Duke University Press.

12 Z.B. Tsing, Anna Lowenhaupt, Hrsg. 2017. *Arts of living on a damaged planet*. Minneapolis: University of Minnesota Press; Teaiwa, Katerina M. 2014. *Consuming Ocean Island: Stories of people and phosphate from Banaba*. Bloomington: Indiana University Press.

13 Z.B. Mahmood, Saba. 2012. *Politics of piety: the Islamic revival and the feminist subject*. Princeton, N.J.: Princeton University Press; Tonstad, Linn Marie. 2018. *Queer theology: beyond apologetics*. Cascade companions 40. Eugene, Oregon: Cascade Books.

14 Haraway, Donna. 1988. „Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective“. *Feminist Studies* 14 (3): 575.

15 Ahmed, Sara. 2012. *On being included: racism and diversity in institutional life*. Durham; London: Duke University Press.

16 Bateson, Gregory. 2005. *Geist und Natur: eine notwendige Einheit* (Übers.: Hans Günter Holl). Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft 691. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 126 f.

17 Zum Beispiel das „Rad der Diversität“, das in verschiedenen Formen und Graden von Komplexität vorliegt.

# Divers in Christus – Gender und Liturgie

**Dr. Christine Funk**, Professorin für Systematische Theologie an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB)

Für einen theologischen Zugang zum Titel dieses Heftes möchte ich den berühmten Vers aus dem Galaterbrief 3,28 zum Anlass nehmen, um über Vorstellungen von Einheit und Verschiedenheit nachzudenken.

„*Einer in Christus Jesus*“ übersetzen die meisten deutschsprachigen Bibeln – evangelische wie katholische – das Ende von Gal 3,28. „*Eins in Christus Jesus*“ bietet die Zürcher Bibel. Fridolin Stier (1989) übersetzt „*Einer – im Messias Jesus*“ und die Bibel in gerechter Sprache (2006) „*einzig-einig im Messias Jesus*“.

Die Herstellung von „Einheit“ in Liturgien möchte ich nach einer biblischen Vergewisserung des Kontextes, in dem Gal 3,28 steht, betrachten. Denn in Gottesdiensten werden biblische Texte als „Wort Gottes“ in vielfacher Weise lebhaft und lebhaft wahrgenommen, und konfessionelle- und Gender-Identitäten werden hier in der Praxis der „tätigen Teilnahme“<sup>1</sup> geprägt. Die Frage nach Tauftexten im Hinblick auf ihre Implikationen für Diversität beschließt den Beitrag.

Vorab mein sinngemäßer Wiedergabevorschlag für Gal 3,28 *Hier ist nicht Jude noch Grieche, hier ist nicht Sklave noch Freier, nicht Mann noch Frau; denn ihr seid allesamt einer in Christus Jesus* wäre in heutiger Sprache: „*wir sind divers in Christus*“.

## Die Perspektive des Paulus

Der Galaterbrief zeigt die Perspektive des Paulus, der vordergründig den „heidnischen“ Gemeinden in Kleinasien erklärt, wie bzw. warum sie sich als „Abrahams Kinder“ und „Erben gemäß der Verheißung“ (Gal 3,29) bezeichnen können. Und zwar ohne vorher beschnitten zu sein und sich an alle Regeln der Juden zu halten. Der Anlass für diese Erklärung ist allerdings die Kontroverse mit den eigenen Apostelkollegen, die den Zugang zur Messias-Christusgemeinde enger mit der jüdischen Initiationsform der Beschneidung und dem Einhalten der jüdischen Lebensregeln verbunden sehen wollten.

Gal 3 ist eine alternative Argumentation zur Abrahams-Genealogie, ein Lehrstück im Stil eines jüdischen Midrasch. Paulus geht von seiner

<sup>1</sup> So die Konstitution des II. Vatikanischen Konzils „über die heilige Liturgie“ (SC 14,2). Vgl. Die Dokumente des Zweiten Vatikanischen Konzils, hrsg. v. P. Hünermann, Freiburg 32012, 12. Im Gottesdienst nehmen *alle* Anwesenden „tätig“ teil und nicht nur die „sichtbar Tätigen“ wie Pfarrer\*innen oder Priester.

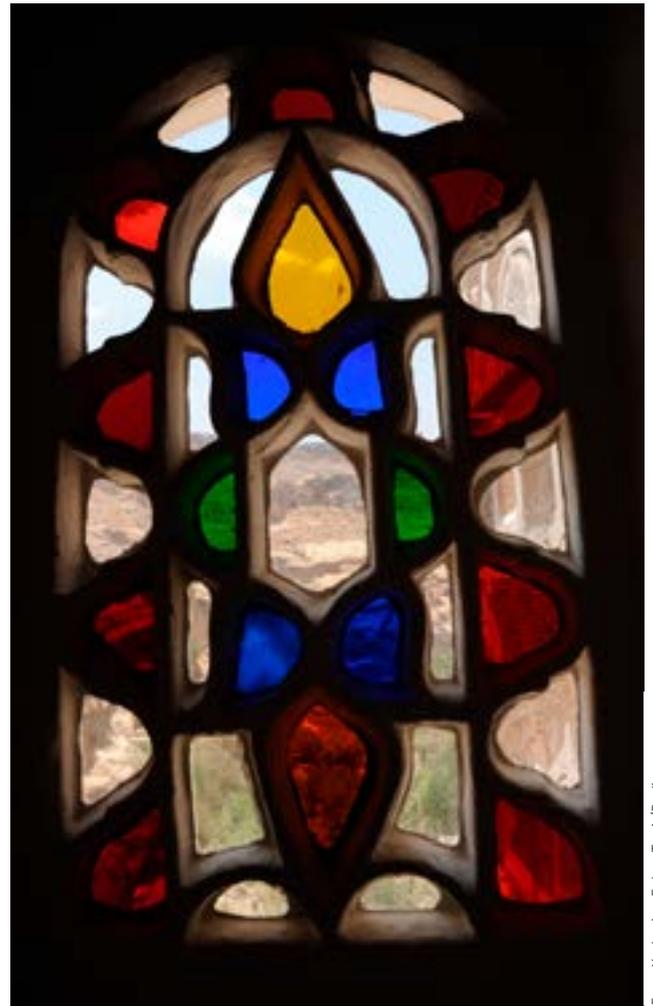


Foto: Katharina Eglau, Tunis/Berlin

eigenen Glaubensvision als Jude aus und schildert immer wieder, wie die diversesten Menschen aus den „Völkern“ in der Begegnung mit dem Messias durch seine Worte ihr Lebensvertrauen neu spüren. Diesen Neuentdeckungen von Lebensvertrauen gibt er den Namen seiner eigenen neuen Glaubenserfahrung „Christus“: der „Gesalbte Gottes“, die griechische Übersetzung des hebräischen Messias, der aus dem Königreich Gottes erwartet wird; einer, der versöhnen kann: mit Gott, mit den Mitmenschen, mit der Natur. Einer, der zum Frieden machen befähigt und der inklusiv unterwegs ist.

Natürlicherweise gibt es unter den Aposteln verschiedene Ansichten (vgl. Gal 1 und 2) über die Lebenspraxis, die das Evangelium des Messias-Christus nach sich ziehen soll: Das Männer-Thema Beschneidung steht besonders zur Debatte.

Paulus argumentiert, dass die Taufe gleichbedeutend ist mit der Beschneidung im Hinblick auf die Zugehörigkeit zur „Verheißung Gottes“ seit Abraham. Die Taufe eröffnet also „alternativ“ zur Beschneidung einen Weg für die (männlichen) Nichtjuden, ihr Lebensvertrauen „in Christus“ neu zu verstehen und neu auszudeuten. Interessant ist in dieser Passage, dass das „Wie“ der Taufe offenbar kein Anlass zum Streit ist. Es geht nur um ihre Wirkung, dass sie eine neue Gemeinschaft bilden hilft über gesellschaftliche Grenzen hinweg. Sie wirkt befreiend, heilend und inklusiv. So wie Jesus selbst.

Paulus öffnet auf die „Perspektive Gottes“ hin, dass alle Menschen, ja die ganze Schöpfung aus ihm, in ihm und durch ihn sind. Er bezieht die Geltungskonflikte der Lebenswelt zwischen *Juden* und *Griechen*, *Sklaven* und *Freien* und auch *Mann* und *Frau* in den Horizont Gottes und seines Messias, der sie heilt. Denn im prophetischen Wirken des Messias wie im Reich Gottes sind die gesellschaftlichen Zuweisungen und die damit benannten Machtverhältnisse, die sozial-ökonomischen Hierarchien (versklavt-frei), sowie andere binäre Konstrukte überwunden. Ja, die Verheißung Gottes, die einst an Abraham und seine Nachkommen erging, kann neu im Vertrauen auf den Messias Jesus auf Gott aktualisiert werden. Es ist das Urvertrauen, dem das Weisheitsbuch Ausdruck gibt: zu Gott, der alles schont, weil es ihm gehört, dem Freund des Lebens. (Wsh 11,26). Dieses Vertrauen auf den Gott des Lebens versteht Paulus vom Christus Jesus her als bestätigt, neu bezeugt und durch die Auferweckung Jesu von den Toten sogar noch gesteigert, weil in ihr die Herrschaft des Todes über das Leben überwunden ist. Er „übersetzt“ diese Erfahrung mit Vertrauen zum „lebendigen Gott“ – so dass sich Gal 3,28 so lesen lässt, dass Menschen *mit* ihren konflikthaften Unterschieden gewissermaßen vom friedensstiftenden „Kleid des Messias“ (Gal 3,27) „angezogen“ werden. Und das „Kleid“ des Christus zieht die unterschiedlichsten Menschen gut an und steht ihnen gut, ohne dass sie uniform wirken müssen. Weil aus der messianischen Bereitschaft zum Frieden und zur Gerechtigkeit in vielen Situationen eine neue Einheit sichtbar wird.

#### Sprache-Gender-Liturgie

Die Einbettung biblischer Texte in Liturgien, ihre quasi „physische“ Repräsentanz in verschiedenen Medien wie den Körpern der Liturgen mit ihren spezifischen Kleidungen, ihre Auflösung in Klänge (Gesänge), die Gestaltung von Räumen und die damit verbundene Raumpraxis und Praktiken im Raum, woran alle Beteiligten Anteil haben, eröffnet ein großes Anschauungsfeld für „feine Unterschiede“, „Differenzenerfahrungen“ und die Bedeutung von kirchen-kultureller Prägung im weitesten Sinne.

Mit der multisensual wirkenden Verkündigung in Gottesdiensten werden dichte Erlebensräume geschaffen, in denen Wirklichkeit im Gotteshorizont symbolisch gedeutet, gestaltet und vermittelt wird. Alle Anwesenden in aller Vielfalt haben daran Anteil, weil sie sich im selben Raum zur selben Zeit befinden und sich als Gemeinschaft verstehen, allerdings in verschiedenen „Rollen“ mit eigenen Funktionen, eigenen Orten in diesem Raum u.s.w.<sup>2</sup>

Gottesdienste sind religiöse Handlungsorte, in denen seit ihrer Entstehung durch die biblischen und altkirchlichen Dokumente bis heute Gender-Differenzen eine Rolle spielen und die nie genderfrei waren und sind. Die paulinischen Texte bezeugen dies (vgl. z.B. 1 Kor 11). Und damit ist mehr gemeint als die Betrachtung der Zweigeschlechtlichkeit im Vorkommen von Männern und Frauen.

<sup>2</sup> Neuartige „Gottesdiensterfahrungen“ ermöglichen die Übertragungen von gottesdienstartigen Praktiken anlässlich der Corona-Pandemie. Vgl. T. Berger, @Worship. Liturgical Practices in Digital Worlds, London 2017.

Das hervorstechendste Merkmal eines Gottesdienstes ist die leibliche Anwesenheit aller Gottesdienstteilnehmenden in ihrer Versammlung vor Gott.<sup>3</sup> Und damit ist Vielfalt hinsichtlich der (Geschlechts-)Rollen der Akteurinnen und Akteure in historisch-ritueller Hinsicht als auch aktuell-synchron im Spiegel der unterschiedlichsten Kulturen sichtbar. Vieles sieht rituell und männerzentriert erstarrt aus, besonders wenn man die Gottesdienste in Kirchen betrachtet, in denen es keine Ordination von Frauen gibt. Überall zeigen sich in liturgiehistorischer und kulturwissenschaftlicher Betrachtung interessante Prozesse des „Doing Gender“ in christlichen Gottesdiensten.<sup>4</sup>

Wenn es in den Gottesdiensten der Kirche darum geht, das „Handeln Gottes am Menschen“ („katabatische Dimension“) einerseits und die „Antworten der Menschen“ darauf („anabatische Dimension“) <sup>5</sup> zu feiern, braucht es alle Anwesenden, damit Gottes vielfältiges Handeln sichtbar, hör-, erleb- und vorstellbar wird. Das „eine“ Wort Gottes wirkt verschieden in den unterschiedlichen Menschen – nicht nur gender-*vielfältig*.

#### Taufliturgien – Laudato si – to diversity

Nimmt man an einer Tauffeier in der katholischen Kirche teil, kann man zu den Handlungen des Begießens mit Wasser mit der Taufformel „Ich taufe dich im Namen des Vaters und des Sohnes und des Heiligen Geistes“ und der anschließenden Salbung ausdeutende Worte hören, die gender-aufmerksame Personen hellhörig machen. Da kann „der alte Adam“ abgelegt (Kol 3,9) und „Christus angezogen“ werden (Gal 3,27): Genderbildlich einengend, männliche Gottessprache? Kann mit „Christus anziehen“ eine stärkende Assoziation à la Lara Croft verbunden sein? Ist die Taufe wesentlich ein Kleidungswechsel? Die weißen Taufkleider bei Säuglingstaufern unterstützen das Assoziierte zusätzlich um den Aspekt der Reinheit: „Abwaschung von Sünden“ (1 Kor 6,11) und „Reinigung der Herzen“ (Heb 10,22).

Soll Taufe tatsächlich nur ein individueller Akt des neu Einkleidens sein? Wird damit die Neuausrichtung der „Vertiefung in Gott“, die mit allen und allem neu verbindet, deutlich? Begründet Taufe doch geradezu eine „Wesensveränderung“, den „character indelebilis“ (so die Auffassung der Untilgbarkeit der Taufe) <sup>6</sup>. In vormodernen Zeiten entsprach immerhin die Normalität von „Standeskleidungen“ der verändernden Kleidungspraxis von „Christus anziehen“. Aber heute?

Außer der soziologischen Bedeutung von Taufe als Ausdruck von Kirchengemeinschaft ist das, was inhaltlich zu deuten ist, in vielen Dimensionen auszusagen und darzustellen. Analog zu „wie im Himmel so auf Erden“ (Vaterunser) kann man sagen „weil Jesus, deshalb auch wir“ und die kosmische Perspektive gehört dazu.

<sup>3</sup> A. Gerhards, Benedikt Kranemann, Einführung in die Liturgiewissenschaft, Darmstadt 2008, 147-152.

<sup>4</sup> Vgl. T. Berger, Christian Worship and Gender Practices, 2015, in: Oxford Research Encyclopedias: <https://oxfordre.com/religion/view/10.1093/acrefore/9780199340378.001.0001/acrefore-9780199340378-e-6?rskey=r32j8f&result=9>.

<sup>5</sup> Vgl. ebd. 18.

<sup>6</sup> Vgl. c.849 des Katholischen Kirchenrechts Codex Iuris Canonici.

Die Form der Taufe besteht ja „nur“ in der Adressierung an Gott in der triadischen Formulierung „Im Namen des Vaters, des Sohnes und des Heiligen Geistes“ (vgl. Mt 28,19). Sehr interessant ist, dass die Taufen, die in der Apostelgeschichte berichtet werden, nur das „dass“ der Taufe berichten. Erst in den paulinischen Schriften finden sich vielfache Ausdeutungen, die die „Wandlung“ von Untergang in Rettung „übersetzen“, weil Paulus Jesu Tod als Grund der Taufe annimmt: „Wisst ihr nicht, dass wir alle, die wir in Jesus Christus getauft sind, in seinen Tod getauft sind?“ (Röm 6,3).

Wären den paulinischen „Übersetzungen“ nicht weitere je hinzuzufügen, die die Orientierung am prophetischen und messianischen Leben Jesu im Hinblick auf das Reich Gottes und darin die Rettung aller verdeutlichen? Die Mannigfaltigkeit des Taufens scheint das, was in unserer spätkonfessionellen Zeit üblich ist, weit zu übersteigen.<sup>7</sup>

Dass mit der Taufe das Leben ins Wirken der Geistkraft Gottes eingelesen wird, dass der Geist „in reichem Maß über uns ausgegossen ist“ (Tit 3,7) und dass mit der Geistkraft Söhne und Töchter prophetisch reden werden (Apg 2,17), öffnet das Jetzt der Taufe in die Zukunft der Verheißung.

Die prophetische Rede gilt aber vor allem der Welt und der Gerechtigkeit in ihr mit den Lebensgrundlagen aller: „das Land gehört dem Herrn“ (Ps 24,1) – und nicht denen, die Landgrabbing betreiben; aus dem „Wasser des Lebens“ leben alle, und zuviel Plastikmüll und Gifte sind schon darin. Und auch die Menschen gehören dem Herrn (Ps 24,1) und Jesus erinnert daran, dass Gott auf jeden Spatz achtet (Mt 10,29) im Sinne der Zusammengehörigkeit des Schicksals aller. Theologisch ist dies seit Teilhard de Chardin reflektiert.<sup>8</sup> Heute wird mit weltweiter Resonanz die Dringlichkeit von Klima- und Chancengerechtigkeit gefordert. Die Corona-Pandemie zeigt die Verbundenheit aller mit allen. Die Taufe auf den Namen Jesu Christi schließt also ein, sich in der Welt nicht exklusiv zu verhalten. So dass am Ende hier stehen mag, dass in der Taufe ein endliches Eintauchen in die „Churches for future“<sup>9</sup> geschieht, das unendlich in die Gemeinschaft des geteilten Lebens der Lebenden und der Toten „im Bündel des Lebens“ (1 Sam 25,29) verweist, das im Namen Jesu Christi geglaubt und als Verheißung Gottes für alle Geschöpfe gelobt wird: Laudato si<sup>10</sup> to diversity!

<sup>7</sup> Vgl. J. Brosseder, Taufe, in: Neues Handbuch theologischer Grundbegriffe, Bd. 4, hrsg.v. P. Eicher, München 2005, S.250f.

<sup>8</sup> Vgl. P. Teilhard de Chardin, Der Mensch im Kosmos (Le Phénomène humain, 1955), München 2018.

<sup>9</sup> Zu dem das Ökumenische Netzwerk Klimagerechtigkeit 2019 aufgerufen hat. Vgl. auch in Berlin: <https://www.churchforfuture.com/>

<sup>10</sup> Der Refrain aus dem Sonnengesang des Franziskus von Assisi, in dem die Verbundenheit des Menschen zur ganzen Schöpfung im Kosmos gelobt wird. „Laudato si“ ist auch der Titel des Rundschreibens Papst Franziskus' vom Mai 2015 „Über die Sorge für das gemeinsame Haus“, das Umwelt- / Klimaschutz und die Erschöpfung der natürlichen Ressourcen als kirchliche Themen beschreibt, die nur im Zusammenwirken aller Menschen guten Willens aus allen Religionen und Nationen zu verändern sind.

#fürchteteuchnicht

## Selbst Gott fand Brüderlichkeit schon geil.


 EVANGELISCHE  
SCHULSTIFTUNG  
IN DER EKBO

### ... ist das so? Ist das frech?

Kommt mit euren Mitschüler\*innen und Lehrer\*innen ins Gespräch. Fragt nach!

„Du sollst deinen Nächsten lieben wie dich selbst.“ (Mk 12, 31) Dieses Liebesgebot wird im Alten und Neuen Testament als höchstes Gebot und Zusammenfassung des Mosaikgesetzes beschrieben. Es ist ein dreifaches Liebesgebot, das sich immer auf Gott, dich selbst und deinen Nächsten bezieht.

**Interpretation:** Unser evangelischer Glaube kommt nicht ohne die Spannung aus diesem Gesetz bzw. Liebesgebot einerseits und dem Evangelium andererseits aus. Denn diese Botschaft von Jesus Christus geht davon aus, dass keine\*r das Gesetz immer einhalten kann. Das Evangelium lässt sich daher auch zusammenfassen als: Du bist geliebt, obwohl du so bist wie du bist – obwohl du dich nicht immer wie ein geliebter Mensch verhältst, fällst du aus Gottes Liebe nicht heraus.

Die Kampagne entwickelten Schüler\*innen der Evangelischen Schulstiftung in der EKBO im Rahmen des Campaigning-Workshops der Winterschool 2019.

[www.fuerchteteuchnicht.com](http://www.fuerchteteuchnicht.com)

# Mehr Liebe, mehr Sex, mehr Vielfalt

## Eine Diversity-Studie untersucht erstmals Schüler\*inneninteressen

**Christian Schmelzer**, Evangelischer Theologe  
und **Rainer Gronen**, Abteilungsleiter Fortbildungen, Evangelische Schulstiftung in der EKBO

Die Studie „Bunt.Lieben.Leben.“ (2019), die wir als Evangelische Schulstiftung in der EKBO in Kooperation mit BCG (Boston Consulting Group) durchgeführt haben, zeigt: Fast zwei Drittel der befragten Schüler\*innen in Berlin und Brandenburg wünschen sich mehr Präsenz der Themen Liebe, Sexualität und Vielfalt im Unterricht. Warum diese Themen nicht nur in den Biologieunterricht gehören, sondern auch für den Religionsunterricht zentral sind und welche wichtigen Ergebnisse die Studie noch zeigt, erfahren Sie hier.

### Liebe, Sexualität und Vielfalt im Religionsunterricht?

Die Geschichte der Sexualfeindlichkeit im Christentum ist lang<sup>1</sup> – eine Tradition, die uns auch heute in unserer einer digitalisierten, postmodernen Welt die bei der Vermittlung von religiöser Deutungsfähigkeit beeinflusst. Und so sind alle Themen rund um Liebe, Sexualität und Vielfalt auch im Religionsunterricht an die Ränder akademisiert und ihre Wichtigkeit für eine lebensnahe Religionspädagogik oft relativiert worden. Gerade die Themen Liebe und Sexualität sowie Partnerschaft – und alle Themen der Intimität – spielen in der Religionspädagogik immer noch eine geringe Rolle.

Im Religionsunterricht werden Schüler\*innen in den wichtigen und prägenden Phasen ihrer psychosexuellen Entwicklung begleitet. Ist es da nicht notwendig, ein Deutungsangebot zu machen, das auf Sexualität, geschlechtliche Identität und die vielen wichtigen Fragen nach Partnerschaft, Liebe und Intimität jenseits der Biologie Antworten gibt? Es geht um Antworten, die die Perspektiven des Biologieunterrichts oder außerschulischer Sexualpädagogik bereichern. Wir haben dadurch eine weitere große Chance: nämlich Diversität in ihrer gesamten Breite zu vermitteln – z. B. im Hinblick auf die soziale Herkunft, das Leben mit Einschränkungen oder die sexuelle und geschlechtliche Identität.

### Warum Sexualität im Religionsunterricht fehlt – vier Ursachen

Warum macht der Religionsunterricht um Diversitäts-Themen häufig einen Bogen? Aus unserer Sicht kommen vier Aspekte hier zum Tragen: **1. Die Sozialisation der Lehrkräfte:** Wir können mit großer Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, dass die meisten Lehrer\*innen in ihrer

eigenen Schul- und Studienzeit nur wenig Berührung mit sexualpädagogischen Inhalten und Diversity hatten. Es ist daher umso mehr nachzuvollziehen, dass diese Themen mit Scham belegt sind oder mit Angst, z. B. als Lehrende\*r selbst nicht ausreichend informiert zu sein. **2. Die Einstellung von Kolleg\*innen und Eltern:** Je mehr Zuspruch und Offenheit im Kollegium herrschen, desto einfacher ist es, vermeintlich sensible Themen im Unterricht zu behandeln. Hier hilft auch der Bezug auf den Rahmenlehrplan B, der die Wichtigkeit aller Themen rund um Diversity, Gendermainstreaming und Sexualpädagogik hervorhebt. **3. Theologien sind Mangelware:** Auch in den theologischen Ausbildungsstätten ist bis heute die geschlechter-, sexualitäts- und identitätsbewusste Vermittlung von Theologie in zu geringem Maße ausgeprägt. Religionspädagogische Fortbildungen wie die der Evangelischen Schulstiftung in der EKBO versuchen bereits, dafür ergänzende Angebote zu etablieren. **4. Gesellschaftliche Konventionen:** Die Akzeptanz von sexualpädagogischer Arbeit im Schulalltag ist in Deutschland sehr unterschiedlich. In Berlin und Brandenburg haben wir durch die Reformen der Rahmenlehrpläne klare Vorgaben, was im Unterricht an Inhalten zu den Themen Diversity, Gendermainstreaming und Sexualpädagogik zu erwarten ist. Jedoch sind die Ressentiments gegenüber diesen Entwicklungen in Gesellschaft und Politik weiterhin vorhanden.

### Diversity – Mode oder Muss?

Zwei Aspekte – geisteswissenschaftlich und theologisch – sprechen aus unserer Sicht unbedingt dafür, dass Diversität auch das Bild einer zeitgenössischen Schule prägen sollte. In der Postmoderne ist der Glaube an die eine, allumfassende Erzählung, die Gesellschaft und unsere Existenz erklären kann, gänzlich verloren.<sup>2</sup> Einen allgemeingültigen Verstehensschlüssel für unsere Lebenswirklichkeit kann es in einer postmodernen Perspektive nicht geben. Vielfältigkeit, aber auch die Existenz in sich widerstreitender Positionen, die zugleich gelten können, prägen fundamental das postmoderne Denken, Handeln und Leben.

<sup>1</sup> Vgl. Hartlieb, Elisabeth: Kann Liebe Sünde sein? Zur sexuellen Obsession christlicher Sündenlehre. In: Keil, Siegfried; Haspel, Michael (Hg.): Gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften in sozial-ethischer Perspektive, Beiträge zur rechtlichen Regelung pluraler Lebensformen. Neukirchen-Vluyn 2000, 99-121.

<sup>2</sup> Vgl. dazu Lyotard, Jean-François: Der Widerstreit, München 1987.

Aus theologischer bzw. evangelischer Perspektive können wir diesem postmodernen Denken offen gegenüberstehen: Als evangelische Christ\*innen haben wir keine Instanz oder Person, die den letzten Sinn einer theologischen Aussage endgültig und eindeutig bestimmt. Evangelischer Glaube und evangelische Theologie stellen daher die Vielschichtigkeit und Vielstimmigkeit der biblischen Überlieferungen heraus und verlangen in der evangelischen Kirche als zentralen Auftrag eine Vielfalt von Antworten und Strategien in der Verkündigung des Evangeliums. Unsere Aufgabe ist es, Schüler\*innen auf die Herausforderungen unserer Lebenswirklichkeiten vorzubereiten. Der Unterricht muss die Lebenswirklichkeiten ernst nehmen, aufnehmen und zur individuellen und selbstbestimmten Entwicklung von Schüler\*innen beitragen.

## Schule lernt von Schüler\*innen

Seit 2017 veranstalten wir als Abteilung Fortbildung in der Evangelischen Schulstiftung in der EKBO (Leitung: Rainer Gronen) die „Fachtag Diversity“ als gemeinsames Fortbildungsangebot für Pädagog\*innen, Schüler\*innen und Eltern. Schnell stellten wir dabei fest, dass Schüler\*innen ganz andere Bedürfnisse und Anforderungen an die Themen Liebe, Sexualität und Vielfalt haben, als Lehrer\*innen es erwartet hätten.

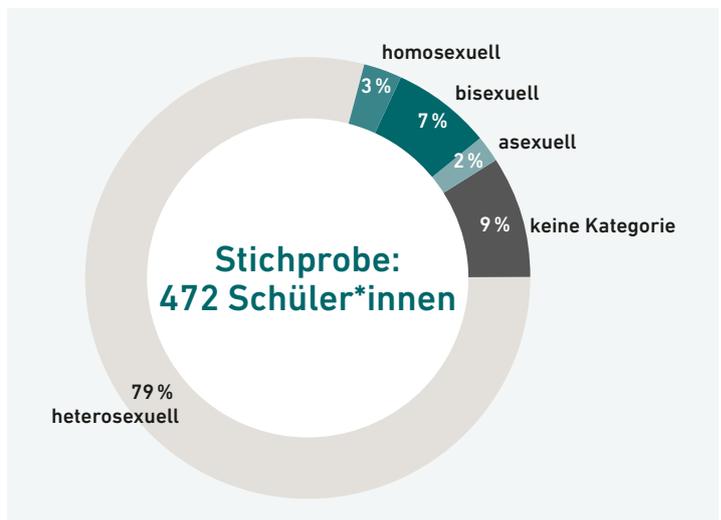
In Kooperation mit Christian Schmelzer (Humboldt-Universität zu Berlin) und der Unternehmensberatung Boston Consulting Group hatten wir in mehreren Fokusgruppen zunächst Schüler\*innen an verschiedenen Schulen befragt. Die Schüler\*innen sollten erzählen, was sie sich vom Unterricht, von ihrer Schule und ihren Lehrer\*innen in Bezug auf die Themen Liebe, Sexualität und Vielfalt wünschen. Schnell zeigte sich, dass die Ergebnisse dieser Fokusgruppen eine zusätzliche quantitative Erhebung erforderlich machten, die die Repräsentativität des Befundes absicherte. Zwischen 2018 und 2019 befragten wir über 500 Schüler\*innen an drei evangelischen Schulen in Berlin und Brandenburg. Unsere Studie „Bunt.Lieben.Leben.“ (2019) stellte den Schüler\*innen einen Fragebogen zur Verfügung, der per Smartphone beantwortet werden konnte. Im Fokus der Fragen: die Wahrnehmung und Wünsche der Schüler\*innen in Schule und Unterricht.

Aus der Befragung ist mittlerweile die Forschungsgruppe SSCE (Studien zur schülerzentrierten Bildungsforschung) entstanden, die unter der Leitung von Christian Schmelzer mit der Charité, dem Max-Planck-Institut und der Boston Consulting Group kooperiert. Zur Zeit wird die Weiterführung der Studie „Bunt.Lieben.Leben.“ vorbereitet. Weiterhin wird eine Diversity-Studie für die Grundschule entwickelt. Auch das Thema „Stress – Social Cohesion – Suchtprävention“ soll in die kommenden Untersuchungen aufgenommen werden.

## Rund 21 Prozent der Schüler\*innen orientieren sich als nicht-heterosexuell

Die Studie „Bunt.Lieben.Leben“ (2019)<sup>3</sup> hat überraschende Erkenntnisse hervorgebracht – die wichtigsten Ergebnisse stellen wir kurz vor:

Befragt nach ihrer sexuellen Orientierung geben insgesamt 79 % der Schüler\*innen an, sich heterosexuell zu orientieren, während sich 12 % als homo-, bi- oder asexuell identifizieren. 9 % der Schüler\*innen machen keine Angabe zu ihrer sexuellen Orientierung. Das Ergebnis war für viele überraschend. Es zeigt, dass die sexuelle Orientierung für Schüler\*innen bereits ab der 7. Klasse ein wichtiges Thema ist. Wir haben in der Unterscheidung der Gruppen heterosexuell und nicht-heterosexuell festgestellt, dass Schüler\*innen, die angeben, nicht-heterosexuell zu sein, bei den Themen Liebe und Sexualität stärker den Kontakt zu Vertrauenslehrer\*innen (22 %) und Erzieher\*innen (18 %) suchen als heterosexuelle Schüler\*innen. Auch hier zeigt sich, wie wichtig es ist, dass Schule Angebote macht, die die Fragen der Schüler\*innen angemessen beantworten können.

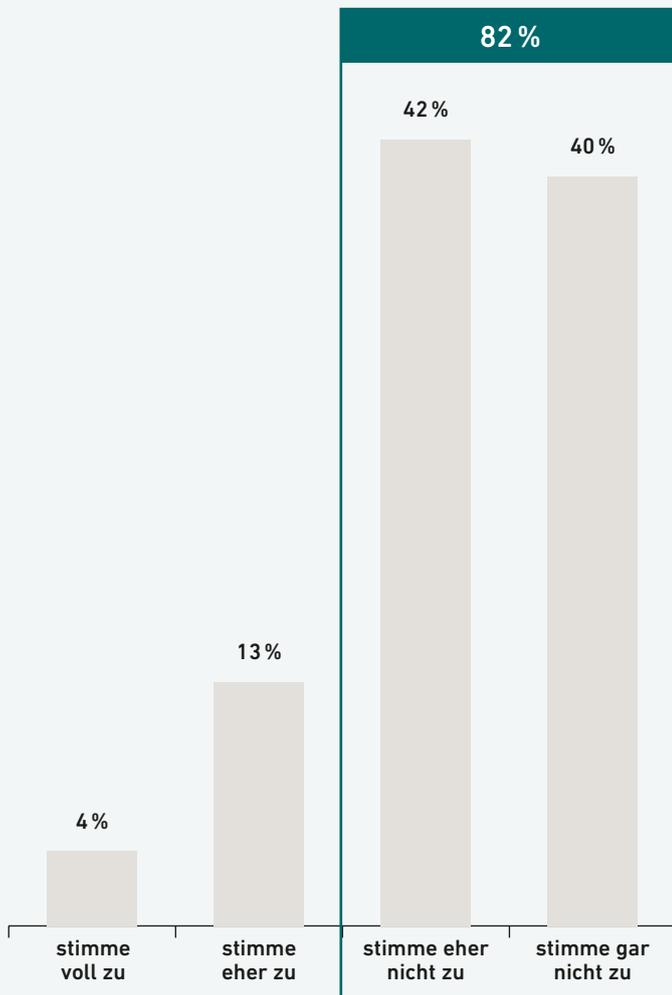


## Mehr zu Sexualität – Persönliches aber nicht im Unterricht

Die Themen Liebe, Sexualität und Vielfalt gehören für vier von fünf Schüler\*innen fest in den Unterricht. Das Ergebnis ist eine klare Absage an alle Bildungsplandebatten, die sich gegen eine emanzipatorische Sexualpädagogik und gegen Diversity-Inhalte in der Schule aussprechen. Schüler\*innen haben ein klares Interesse, zu den Themen Liebe, Sexualität und Vielfalt verlässliche Lehrinhalte durch die Schule zu erhalten. Gleichzeitig möchten ungefähr acht von zehn befragten Schüler\*innen die eigene Sexualität nicht im Unterricht

<sup>3</sup> Die gesamte Studie ist unter [www.schulstiftung-ekbo.de](http://www.schulstiftung-ekbo.de) abrufbar.

## 82 % der befragten Schüler\*innen möchten die eigene Sexualität nicht im Unterricht thematisieren



**Frage: „Der Unterricht ist für mich ein guter Ort, um über meine eigene Sexualität zu sprechen“**

thematisieren. Hierfür wünschen sie sich den Austausch mit anderen Schüler\*innen oder externen Expert\*innen. Diese Unterscheidung ist besonders wichtig, um Lehrinhalte richtig einzusetzen, aber ebenso, um zwischen antizipatorischem Lernen und persönlichen Fragen klar zu unterscheiden.

### Offenheit in der Schule, aber Regeln gegen Diskriminierung gewünscht

Auch wie Schüler\*innen die Offenheit der Schulen bezüglich sexueller Orientierung wahrnehmen, ist gegensätzlich: Während 84 Prozent der heterosexuellen Schüler\*innen die Schule als offenen Raum betrachten, sind es bei den nicht-heterosexuellen Befragten nur 65 Prozent. Hingegen sind sich alle Schüler\*innen recht einig im Wunsch nach

klaren Antidiskriminierungsregeln. So geben 91 Prozent der nicht-heterosexuellen und 88 Prozent der heterosexuellen Schüler\*innen an, dass sie sich konkrete Regeln wünschen, die vor Diskriminierung im Schulalltag schützen.

Die Ergebnisse der Studie werden in der Evangelischen Schulstiftung in der EKBO bereits durch konkrete Maßnahmen umgesetzt. So wurde 2019 gemeinsam mit Schüler\*innen eine Kampagne entwickelt, die für mehr Sichtbarkeit von Diversity in der Schule wirbt. Die Kampagne wird im September 2020 veröffentlicht. Zudem plant Rainer Gronen (Abteilungsleiter Fortbildungen) eine neue Fortbildungsreihe, die Religionspädagogik und Sexualpädagogik zusammenbringen wird.

### Drei Ausblicke für den Religionsunterricht

#### 1. Offene Räume für Diskussionen und Austausch schaffen

In unseren Gesprächen mit Schüler\*innen – gerade in der Vorbereitung sowie Durchführung der Studie, aber auch an den Fachtagen Diversity der letzten Jahre – hat sich immer wieder gezeigt: Der Bedarf an offenen Räumen, die die Diskussion über Liebe, Partnerschaft sowie sexuelle und geschlechtliche Identität zulassen, ist groß. Schüler\*innen wünschen sich auch in der Schule bzw. im Fachunterricht pädagogisch und sachkundig begleitete Diskussionen sowie den gemeinsamen Austausch. Der Religionsunterricht bietet dafür eine Vielzahl an Themen und Geschichten, die wir zum Anlass nehmen können. Wichtig dabei ist, dass Sie als Pädagog\*innen mit hoher Sensibilität die Diskussionen begleiten. Besonders die Angst vor dem „Bewertet-werden“ spielt hier eine große Rolle. Unsere Studie konnte zeigen, dass die befürchtete Bewertung einem offenen Austausch im Wege steht.<sup>4</sup> Dabei ist ebenso wichtig, moralisches bzw. „sittliches“ Bewerten von Schüler\*innen-Aussagen möglichst zu unterlassen. Als Grundregel sollte gelten: 1. Begleiten Sie Diskussionen mit sachkundiger Offenheit. 2. Seien Sie sich bewusst, dass Sie mit Ihren eigenen Erfahrungen auch an persönliche Grenzen stoßen können. 3. Verurteilen Sie nicht und stehen Sie offen zu Wissens- oder Erfahrungslücken – das macht Sie glaubhaft und schafft Vertrauen. 4. Suchen Sie den Austausch mit Expert\*innen oder informieren Sie sich in der Fachliteratur.

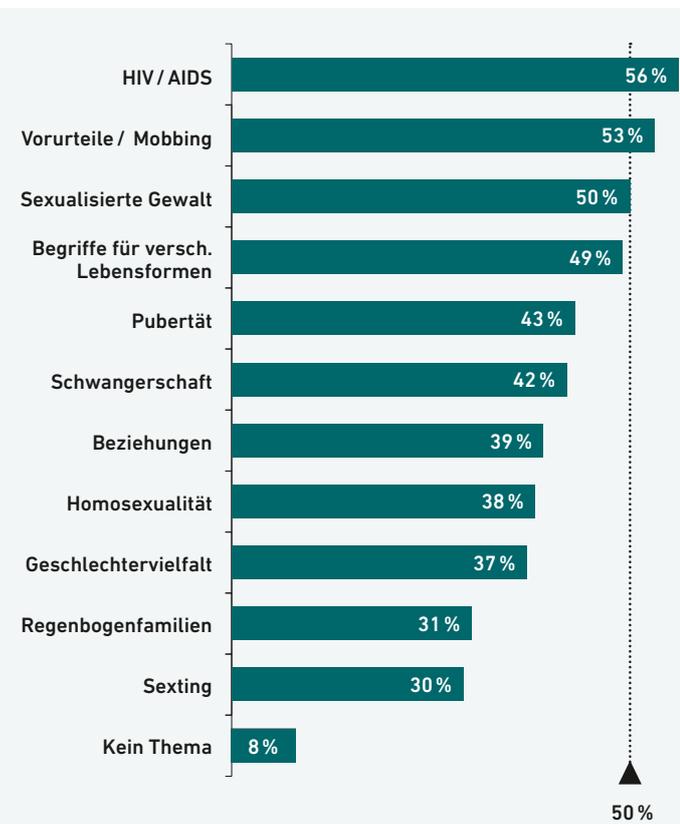
In der WinterSchool 2019 haben unsere Schüler\*innen kreativ mit biblischen Aussagen experimentiert und Postkarten entwickelt, die einen Diskussionsprozess in der Schule anregen sollen. Mit Sprüchen wie „Selbst Maria brauchte keinen Mann, um ein Kind zu bekommen“ oder „Selbst Jesus und Johannes waren schon zusammen baden“

<sup>4</sup> Heßling, Angelika; Bode, Heidrun: Jugendsexualität 2015, Die Perspektive der 14- bis 25-Jährigen, Ergebnisse einer aktuellen repräsentativen Wiederholungsbefragung. Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Köln 2015.

wollen die Schüler\*innen den Blick auf vermeintlich „angestaubte“ theologische Diskussionen lenken und ihre zeitgenössischen Dimensionen erkunden. Die Postkarten haben auf der Rückseite immer eine fachlich theologische Einordnung und eine Anregung zur Deutung.

## 2. Die Themen der Schüler\*innen im Unterricht aufnehmen

In der Studie „Bunt.Lieben.Leben“ (2019) wurden die Schüler\*innen auch befragt, was für sie wichtige Themen sind, die im Unterricht behandelt werden sollten.



**Frage: „Welche Themen würdest Du gerne in der Schule behandeln?“ – Mehrfachantwort möglich**

Die wichtigsten Themen sind HIV/AIDS, Vorurteile und Mobbing, sexualisierte Gewalt und Begriffe für verschiedene Lebensformen. Alle Themen sind für den Religionsunterricht gerade mit Blick auf andere Konfessionen und Weltanschauungen interessant zu diskutieren. Der Vergleich mit internationalen Situationen und unserer Gesellschaft, Kultur und dem evangelischen Glauben kann dazu beitragen, dass

Schüler\*innen einen Einblick bekommen, wie schwierig die Lage von Menschenrechten und sexueller Selbstbestimmung weltweit ist.

## 3. Exegetisches und historisches Wissen stärken

In Bezug auf Sexualität hängen viele Vorurteile über Theologie und Glaube oftmals mit einem diffusen Verständnis von biblischen Texten und deren Interpretation für die Lebenswirklichkeit der Schüler\*innen zusammen. Die wichtigen Erkenntnisse und Erträge der Forschung sind dafür aber schon seit vielen Jahren bekannt.<sup>5</sup> Gerade im Umgang mit neutestamentlichen Texten sollte der Fokus stärker auf die Entstehungsumwelt des NT und dessen soziale und gesellschaftliche Normen gelegt werden. Die Interpretation von biblischen Texten wird dabei oft von neuzeitlichen Vorstellungen und bürgerlichen Beziehungs- und Begehrensidealen geprägt: So wird z. B. die Komplementarität oder Gleichheit der Geschlechter vorausgesetzt, die in keinem Fall dem erwarteten Sexualverhalten in der Antike entspricht. Das Geschlechterbildverständnis der Antike war ein Abbild ihrer sozialen Ordnung: Der freie, männliche Bürger ist aktiv und muss beim Geschlechtsverkehr „penetrieren“, wenn er nicht dem Spott und der Verachtung ausgesetzt sein will. Wenn jedoch Frauen oder Sklaven diese Rolle einnehmen, verkehren sie ihre Bestimmung.<sup>6</sup> Ziel des Unterrichtes sollte es daher sein, die theologischen Gehalte der Texte so zu prüfen und zu verstehen, dass ihre Differenz zu möglicherweise überlagernden kulturellen Interpretationen deutlich wird.

Diese Ausblicke skizzieren nur ausschnitthaft, welche Dimensionen in der Studie „Bunt.Lieben.Leben.“ (2019) enthalten sind. Wir freuen uns, wenn Sie sich von den Ergebnissen für eigene Projekte und Unterrichtsideen inspirieren lassen. Gern können Sie uns Anregungen für Fortbildungen geben, die Ihnen helfen könnten, die hier festgestellten Bedürfnisse umzusetzen.

Hier finden Sie mehr zur Studie und zu den Fortbildungen der Evangelischen Schulstiftung in der EKBO:

[fortbildung.schulstiftung-ekbo.de](http://fortbildung.schulstiftung-ekbo.de)  
[www.schulstiftung-ekbo.de](http://www.schulstiftung-ekbo.de)  
[www.ssc.education](http://www.ssc.education)

<sup>5</sup> Tiedemann, Holger: Das Gesetz in den Gliedern – Paulus und das sexuelle Begehren, ZNT 2 1998, 18–28; Stegemann, Wolfgang: Homosexualität – ein modernes Konzept, ZNT 2 1998, 61–69.

<sup>6</sup> Vgl. 1. Thess 4, 3–6, 1. Kor. 11 (Thema: Schleier), Röm 1, 26.

## Literatur im AKD



### Alle behindert!

25 spannende und bekannte Beeinträchtigungen in Wort und Bild / Horst Klei ; Monika Osberghaus. – Leipzig : Klett, 2019. – (o.Z.) : Ill.

Ab 6 Jahren

Dieses Buch erzählt dir alles, was du schon immer über besondere und behinderte Menschen wissen wolltest. Es geht um uns alle: Anna hat das Downsyndrom, Mareike ist hochbegabt. Julien ist der größte Angeber im weiten Erdenrund, Max ist Spastiker. Und während Sofie mit dem Rolli zur Eisdiele saust, gönnt Vanessa sich nur einen Gurkenstick, denn sie ist vom Schönheitswahn getrieben. Vieles wird dir bekannt vorkommen. Vielleicht ist da gar kein großer Unterschied? Sind wir nicht alle ein bisschen behindert?

## Gender, Religion, Heterogenität

Bildungshistorische Perspektiven gendersensibler Religionspädagogik /

hrsg. v. Antje Roggenkamp | Michael Wermke – Leipzig : Evang. Verl.-Anst., 2013. – 226 S. – (Studien zur religiösen Bildung; 2)

Der Band dokumentiert eine Tagung des »Arbeitskreises für historische Religionspädagogik«, die sich mit dem Thema »Religion und Gender« befasste und dieses aus bildungshistorischer Perspektive auf den Umgang mit Heterogenität konzentrierte. Damit ist nicht nur eine zentrale Herausforderung des gesamteuropäischen Bildungssystems, sondern auch eine aktuelle, in Lehrerbildung und Bildungsforschung virulente Debatte angesprochen, die wiederum die Religionspädagogik von Anfang an begleitet hat. Anton A. Bucher, Anke Edelbrock, Ole Fischer, Marion Keuchen, Anabelle Pithan, Christine Reents, Antje Roggenkamp und Michael Wermke dekonstruieren die verschiedenen Formen von geschlechtsspezifischer Heterogenität und bringen die (religions-)pädagogischen Ansätze und Konzepte in ein zukunftsweisendes Gespräch.n.



### Gendersensible Bildung und Erziehung in der Schule

Grundlagen – Handlungsfelder – Praxis / Ilke Glockentöger, Eva Adelt (Hrsg.). – Münster ; New York : Waxmann, 2017. – 238 Seiten : Diagramme – (Beiträge zur Schulentwicklung)

Gendersensible Bildung und Erziehung ist ein Querschnittsthema aller Ebenen der Schulentwicklung und somit Teil des Unterrichts, der außerunterrichtlichen Angebote oder der Personalentwicklung. Dieser Sammelband beinhaltet sowohl wissenschaftliche als auch praxisorientierte Beiträge, die sich mit den verschiedenen Perspektiven auseinandersetzen. Zu den Grundlagen gehören eine Begriffsbestimmung von gendersensibler Bildung, mögliche Herangehensweisen beim pädagogischen Umgang mit Geschlecht und die Frage nach der Bedeutung des Geschlechts einer Lehrkraft. Exemplarisch wird an den Handlungsfeldern Berufsorientierung, Sexualpädagogik und Schulsozialarbeit gendersensible Arbeit in der Schule dargestellt.

## Handbuch Jungen-Pädagogik

hrsg. von Michael Matzner und Wolfgang Tischner. – Weinheim und Basel : Beltz, 2008. – 413 S. – (Beltz Pädagogik)

Das »Handbuch Jungen-Pädagogik« enthält alles, was man heute für die Arbeit mit Jungen wissen muss – ob Kindergarten Schule, Erziehungshilfe oder Jugendarbeit. Alle wichtigen Aspekte der Entwicklung und Sozialisation von Jungen werden aufgegriffen und vertieft – ein Handbuch für alle, die pädagogisch und erzieherisch tätig sind.



## Ich bin nicht wie die anderen

Janik Coat. Übersetzung aus dem Französischen von Susanne Schmid-Wussow. – München : Knesebeck, 2014. – (o.Z.): Ill. Ab 4 Jahren

„Ich bin nicht wie die anderen“ enthüllt die außergewöhnlichen und liebenswerten Eigenheiten jeder Persönlichkeit durch lustige und ganz kuriose Situationen. Popov, das Nilpferd, das kein Schlammbad mag, sitzt im Jacuzzi; und obwohl ein Faultier doch ganz schläfrig sein soll, ist Fred so voller Energie, dass er sogar auf den Eiffelturm klettert. Ein Buch, das von dem Vergnügen erzählt, ganz anders zu sein als die anderen.



## Ich so du so

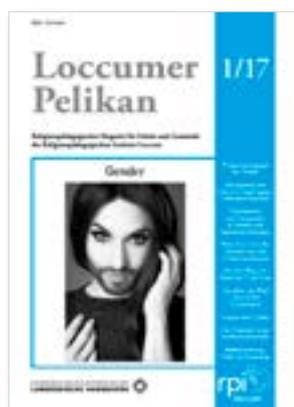
Labor Atelieregemeinschaft ; Christopher Fellehner [und 9 weitere]. – Weinheim : Beltz & Gelberg, 2017. – 176 ungezählte Seiten : Ill. Ab 9 Jahren

Einer ist verträumt, die andere groß. Manche haben eine andere Hautfarbe als die meisten um sie herum, und manche finden Dinge schwer, die anderen leichtfallen. Alles ganz normal. Aber was ist schon normal? In diesem Bilder-Lesebuch geht es genau darum: Bilder, Comics, Fotos, lustige und nachdenkliche Texte und Geschichten, die anregen, Menschen neu und anders zu betrachten. Sie alle zeigen, dass wir viel mehr gemeinsam haben als uns unterscheidet. Und sie machen Mut, so zu sein, wie man ist, und andere sein zu lassen, wie sie sind – normal eben und ganz besonders. Ich so, du so – gut so!

## Julian ist eine Meerjungfrau

Jessica Love; aus dem Englischen von Tatjana Kröll. – Deutsche Erstausgabe – München : Knesebeck, 2020. – 32 ungezählte Seiten Ab 4 Jahren

Julian liebt Meerjungfrauen – er wäre am liebsten selbst eine. Als er auf der Heimfahrt in der U-Bahn drei als Meerjungfrauen verkleidete Frauen mit farbenfroh aufgetürmten Haaren und schillernden Fischschwänzen sieht, ist der Junge völlig hingerissen. Auch zu Hause kann er an nichts Anderes denken und verkleidet sich mit einem gelben Vorhang und Farnblättern selbst als Nixe. Und zum Glück hat er eine Großmutter, die ihn genau so akzeptiert, wie er ist! Ein farbgewaltiges Bilderbuch über Individualität, Diversität und Vielfalt!



## Loccumer Pelikan:

religionspädagogisches Magazin für Schule und Gemeinde / hrsg. von Friedhelm Kraft....  
Loccum, 2017; 1

Eine Religionspädagogik der Vielfalt betrifft nicht nur unterschiedliche Begabungen, sondern auch vielfältig mögliche Geschlechtlichkeit. Diese mit ihrer Produktivität, aber auch mit den Leiderfahrungen sichtbarer ins Bewusstsein zu rücken – damit beschäftigt sich dieses Heft.

## Schülerinnen

hrsg. v. Friedrich Verlag..... – Seelze : Friedrich, 2019. – 121 S.: Ill. – (Friedrich Jahresheft Schüler)

Wie leben Mädchen und junge Frauen? Wo und wofür setzen sie sich ein? Was macht Mädchensein oder Frausein für sie aus? Wovon werden sie beeinflusst? Viele versuchen, ganz neue eigene Wege zu gehen, teils abseits von Debatten um Gender und Geschlecht. Wie wirken die unterschiedlichen Lebenswelten und Haltungen weiblicher Heranwachsender in die Schule hinein? Und was bedeutet es, Schule „geschlechtergerecht“ oder „gendergerecht“ zu gestalten? Das Magazin diskutiert Antworten.



## Die Rabenrosa

Medienpaket nach dem gleichnamigen Bilderbuch von Helga Bansch . – Berlin : Matthias-Verlag, 2015. – O. Pag. : überw. Ill.+ DVD und Begleitheft. Ab 4 Jahren

Im Rabennest schlüpft der Nachwuchs aus den Eiern. Doch ein Rabenkind ist anders: Die kleine Rabenrosa. Sie ist federlos, kann nicht krächzen und fliegen. Erst versucht sich Rabenrosa anzupassen, doch dann findet sie heraus, welche wertvollen Fähigkeiten sie hat und lernt, diese selbstbewusst zum Vorteile aller einzusetzen. Rabenrosa erzählt über das Anders- und Normalsein und die Erkenntnis, dass der, der anders ist, sich nicht anpassen muss.



## Reli für Jungs

Didaktische Impulse für einen jugengerechten Religionsunterricht / Andreas Obenauer. – Göttingen : Vandenhoeck & Ruprecht, 2014. – 112 S.

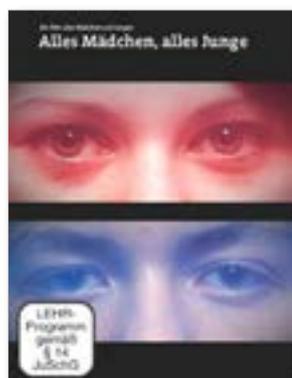
Reli für Jungs ist schwierig. In allen Schularten lassen sich immer wieder Klassen mit engagierten und interessierten Mädchen beobachten – und mit Jungen, die sich langweilen und stören. Andreas Obenauer zeigt Wege auf, wie Religionsunterricht für Jungen interessanter werden kann. Das Buch enthält direkt umsetzbare Ideen für den Religionsunterricht der Grundschule und der Sekundarstufe I

## Filme im AKD

### Adrian will tanzen:

Manuel Fenn. – Deutschland : Matthias-Film, 2004. – f., Dokumentarfilm, 29 Min. Ab 10 Jahren

Angefangen hat es früh. Der kleine Adrian wollte schon mit zwei, drei Jahren nie mit den Baggern oder Autos spielen, die ihm sein Vater schenkte. Viel lieber hat er sich verkleidet, stundenlang klassische Musik gehört oder ist durch die Wohnung getanzt. Die Eltern, die in einer Ost-Berliner Plattenbausiedlung lebten, stellten erstaunt fest, dass sie ein Kind hatten, das ganz andere Interessen entwickelte, als sie es erwarteten. Der Film beschreibt das erste Jahr an der Staatlichen Ballettschule in Berlin, in dem es darum geht, ob Adrian dauerhaft dort Schüler bleiben kann.



## Alles Mädchen, alles Junge

ein Film über Mädchen und Jungen – Deutschland : Medienprojekt Wuppertal, 2016. – 37 Min., Dokumentation Ab 12 Jahren

»Alles Mädchen, alles Junge« ist ein Zusammenschritt der beiden Filmreihen »Alles Mädchen« und »Alles Junge« zur Auseinandersetzung mit dem Thema Gender in gemischt-geschlechtlichen Gruppen.

Der Film dient zur Reflexion der eigenen Geschlechtsrolle und zur Information über das andere Geschlecht. Er gibt authentische Einblicke in die Lebenswelt von Jungen und Mädchen mit verschiedenen sozialen und kulturellen Hintergründen aus ihrer eigenen Sichtweise.

Neben persönlichen Interviews zu den großen Lebens- und Entwicklungsthemen wie dem Umgang mit dem eigenen Körper und Rollenerwartungen, mit Liebe und Sexualität und mit der eigenen sexuellen Orientierung (hierbei auch Transgender), dem Erleben von und dem Umgang mit Gewalt, beinhaltet der Film persönliche Videotagebücher und die filmische Begleitung der Jungen und Mädchen in ihrem Alltag.

Die Grundfrage des Films ist: Wie wird aus einem Jungen ein Mann, wie wird aus einem Mädchen eine Frau und wie kann ein positives Leben und Zusammenleben von Mädchen und Jungen in der Gesellschaft mit gleichen Entwicklungschancen individuell und kollektiv gelingen?

## Herausgeber

Amt für kirchliche Dienste,  
Goethestr. 26-30, 10625 Berlin,  
Direktor Matthias Spenn (V.i.S.d.P.)

## Kontakt

030/3191-278  
religionspaedagogik@akd-ekbo.de  
<https://akd-ekbo.de/religionspaedagogik/zeitsprung>  
ISSN 1869-3571

## Schriftleitung

Dr. Susanne Schroeder

## Redaktion

Prof. Philipp Enger	Ulrike Häusler
Prof. Dr. Christine Funk	Cornelia Oswald
Rebecca Habicht	Prof. Dr. Henning Schluß
Prof. Dr. Matthias Hahn	Dr. Susanne Schroeder
Christian Hannasky	Denise Völlmer

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Die Redaktion bemüht sich, alle Rechteinhaber der verwendeten Texte und Bilder zu ermitteln. Dies ist nicht in allen Fällen möglich. Ansprüche werden im Rahmen der üblichen Vereinbarungen abgegolten.

## Layout/Satz

axeptDESIGN.de\_Rupert Maier

## Druck

Brandenburgische UniversitätsDruckerei

## Bildnachweis

Titel: Christian Sardet/CNRS/Tara expeditions – Wikimedia Commons

## Erscheinungsweise

Halbjährlich



# Fortbildungen

<b>Jesus, I fucked up!</b> FuckUp Stories EKBO	Leitung: Paula Nowak (Studienleiterin AKD), Maike Schöfer (Vikarin), Phillip Angelina (Lehrer), Lioba Diez (PfarrerIn, Spirit & Soul), Andreas Erdmann (Online Pfarrer EKBO), Simone Lippmann-Marsch (Vikarin), Anna-Franziska Pich (Diakonin), Andrea Kuhla (PfarrerIn)	<b>6.11.2020</b> <b>18.00–21.00 Uhr</b>	<b>Online-Konfe- renz</b>
<b>Biblische Heilungsgeschichten inklusiv gelesen</b> – ein Perspektivenwechsel	Leitung: Dr. Margit Herfarth, AKD und Ulrike Häusler, HU  Referentin: Susanne Krahe, Theologin und Autorin	<b>26.11.20,</b> <b>18.00–21.00 Uhr:</b> Vortrag von Susanne Krahe (Zoom) <b>27.11.20:</b> <b>09:00–16:30 Uhr:</b> Workshop mit Susanne Krahe	<b>Theologische Fakultät der HU,</b> Burgstraße 26, 10178 Berlin
<b>„Kein richtig und kein falsch – hat die Religion keine Vernunft?“</b> Virtueller Theologischer Salon	Leitung: Dr. Susanne Schroeder, Dr. Margit Herfarth	<b>11.01.2021</b> <b>17.00–18.00 Uhr</b>	<b>Zoom-Gespräch</b> Text wird vorher zugesendet
<b>Fernstudium</b> Geschlechterbewusste Theologien für die 2020er	Gesamtleitung: Dr. Ulrike E. Auga Mitarbeit als Tutor: Stephan Philipp	<b>Januar 2021 – September 2022</b> Informations- veranstaltung online am 30.10.2020, Anmeldung bis 30.11.2020	<b>Berlin, Brandenburg, Wittenberg, Leipzig, Erfurt, Magdeburg</b>
<b>„Kann ich Sie kurz mal sprechen?“</b> Grundkurs seelsorgliches Kurzgespräch	Leitung: Angela Berger  Referent: Klaus Harzmann-Henneberg	<b>24./25.03. und 26./27.04.2021,</b> <b>jeweils</b> <b>09:00–18:00 Uhr</b>	<b>Kaiser- Friedrich- Gedächtnis- kirche</b> Händeallee 20, 10557 Berlin