

1. Einleitung

Die folgenden Erkenntnisse basieren auf den Impulsen aus der Zukunftswerkstatt am 08.03.2025 in der Christuskirche in Mainz. Sie zeigen auf, welche Herausforderungen und Chancen sich ergeben und welche Schritte für eine diversitätssensible Kirche notwendig sind.

2. Impulsvorträge und anschließend eingetragene Erkenntnisse der Teilnehmenden

Impulsvortrag 1 von der EJHN:

Leonie Mihm (Bildungsreferentin der EJHN) beschäftigt sich intensiv mit verschiedenen Aspekten der Diversität und Inklusion in der Evangelischen Jugend. Sie unterscheidet in ihrem Vortrag „Diversity Management“ als systemstabilisierendes Regenbogenmarketing, das Vielfalt ökonomisiert, um Vorteile auf einem Markt zu generieren von machtkritischer Diversitätssensibilität. Hier liegt der Schwerpunkt bei der Analyse von gesellschaftlichen Dynamiken und der Analyse von Herrschaftsstrukturen. Dabei ist es wesentlich, die personelle Vielfalt als Potenzial und nicht als „Störfaktor“ zu betrachten. Sie betont die Selbstorganisation und Selbstverantwortung der Jugendlichen, wobei Hauptberufliche unterstützend tätig sind. Ihre Arbeit umfasst Themen wie sexuelle Vielfalt, Geschlechtervielfalt, Antirassismus, mentale Gesundheit, Inklusion, Klassismus und Klimagerechtigkeit. Die Evangelische Jugend setzt sich machtkritisch und zukunftsorientiert mit diesen Themen auseinander und arbeitet intersektional, indem verschiedene soziale Gerechtigkeitsthemen miteinander verbunden werden. Sie hat bereits eine breite Palette an Materialien und Positionen entwickelt, die diese Themen in der Evangelischen Kirche und darüber hinaus ansprechen.

Impulsvortrag 2 von Josephine Haas.

Sie ist Pfarrerin in der Evangelischen Stadtkirchengemeinde in Groß-Gerau. In ihrem Vortrag schließt sie mit Beispielen für quersensible Gottesdienstformate an den ersten Impulsvortrag an und beschreibt ihre Erfahrung mit ökumenischen Regenbogengottesdiensten in Mainz, die von einer queeren Community für eine queere Community vorbereitet werden. Diese Gottesdienste sind geprägt von einer inklusiven spirituellen Sprache und gelebter Solidarität, in der es eine Offenheit gibt „ich selbst zu sein“. Die Gottesdienste sind ein Rückzugsort für Menschen, die Gewalt erfahren haben. Ein „safer space“, aber auch ein alternativer Ort für Regenbogenfamilien (insbesondere in der Vorweihnachtszeit).

Queeres Leben und Gottesdienste, Kirche und Glauben gehören zusammen. Für die Kirche muss es selbstverständlich sein, dass Glaubensorte sichere Orte („safe oder safer space“) sein müssen. So wie auch sichere Orte Glaubensorte sein können.

Die Rückmeldungen von Leonie Mihm und Josephine Haas zu den verschiedenen Fragen betonen die Wichtigkeit von Diversität und Inklusion in der Evangelischen Jugend und Kirche sowie die Herausforderungen und Chancen, die mit einer machtkritischen Perspektive verbunden sind.

Zusammenfassung von Rückmeldungen aus dem Austausch zu Ziel 6

Die Rückmeldungen der Teilnehmenden zu den Impulsen 1 & 2 zeigen eine Vielzahl von Erkenntnissen und Ideen zur Förderung von Diversität und Inklusion innerhalb der EKHN und ihrer Arbeit. Die wichtigsten Punkte lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Inklusive Kirche und Diversität in Gottesdiensten:**

- Diverse Gemeindeformen werden als wertvoll angesehen, da nicht jede Ortsgemeinde von Natur aus divers ist. Zielgruppengottesdienste neben regulären Gemeinschaftsgottesdiensten sollen ermöglicht werden. Gottesdienste und Konzepte müssen hinsichtlich Inklusivität und Antidiskriminierung geprüft werden, sowohl durch die Verwendung einer inklusiven und queer-sensiblen Sprache als auch durch eine Sprache, die von allen Menschen verstanden wird.
- Gesangbücher sind auf diskriminierende Sprache zu überprüfen.
- Biblische Geschichten sollten queer gelesen werden, um die Diversität in der Kirche widerzuspiegeln.
- Es wird die Notwendigkeit gesehen, inklusivere Gottesdienstformate zu entwickeln, ohne diese als „special“ zu labeln, sondern als gleichwertigen Teil des kirchlichen Lebens.

- **Sprache und Kommunikation:**

- Eine inklusive und für alle Menschen verständliche Sprache sollte in allen Bereichen der EKHN selbstverständlich sein, auch in der biblischen Lesung und den Gottesdiensten. Der Vorschlag, Diversitäts- und Inklusionschecks für alle Veröffentlichungen und Kommunikationsmittel durchzuführen, wird häufig genannt.
- Leichte Sprache ist eine dringende Forderung, um Barrieren für Menschen mit unterschiedlichen Bildungshintergründen zu überwinden.
- Es wird auch angeregt, eine queer-sensible Sprache als theologische und spirituelle Aufgabe zu betrachten.

- **Partizipation und Repräsentation:**

- Menschen, die im Blick auf die sieben Formen von Diversität von der Mehrheit der Gemeinde unterscheiden, sollten aktiv für Ämter und Positionen in der Kirche angesprochen werden, um mehr Diversität auf Leitungsebenen zu erreichen.
- Die Bedeutung von partizipativer Arbeit und der Einbeziehung von verschiedenen Zielgruppen in Entscheidungsprozesse wird betont. Es wird auch vorgeschlagen, Räume zu schaffen, in denen verschiedene Communities in die Gestaltung der Kirche einbezogen werden.
- Der Inklusionscheck der EJHN sollte in der EKHN, ihren Kirchengemeinden und Nachbarschaftsräumen verbreitet werden.

- **Sichere Räume und Sensibilität:**

- Der Aufbau sicherer Räume für alle Menschen, insbesondere für queere und marginalisierte Gruppen, wird als wichtig erachtet. Gleichzeitig sollte Diversität nicht als Selbstzweck, sondern als

Zusammenfassung von Rückmeldungen aus dem Austausch zu Ziel 6

Bereicherung verstanden werden. Eine Kirche, die in allen Bereichen Diversität abbildet, wird sich immer auch mit sich selbst und der eigenen Geschichte auseinandersetzen. Das ist mühsam, aber auch bereichernd.

- Die EKHN sollte sensibel für die Bedürfnisse und Erfahrungen von benachteiligten Gruppen sein, insbesondere auch in Bezug auf Klassismus und intersektionale Fragestellungen.
- **Vernetzung und Austausch:**
 - Eine bessere Vernetzung und Kommunikation über Projekte und Angebote für queere Menschen wird als notwendig erachtet, z. B. durch Plattformen wie Instagram oder spezielle Websites. Auch ein stärkerer Austausch zwischen der EKHN und der EJHN wird als befruchtend und notwendig für die Weiterentwicklung angesehen.
- **Diversität als Querschnittsthema:**
 - Diversität sollte nicht auf einzelne Aspekte wie sexuelle Orientierung oder Behinderungen beschränkt werden, sondern als Querschnittsthema in allen Bereichen der Kirche verstanden und bearbeitet werden.
 - Es wird angemerkt, dass es notwendig ist, die Vielfalt von Menschen und ihre unterschiedlichen Perspektiven aktiv zu fördern, um ein inklusives Umfeld zu schaffen.
- **Praktische Schritte und Empfehlungen:**
 - Es gibt konkrete Vorschläge für die Umsetzung, wie z. B. die Einführung von Diversitäts-Checks in allen kirchlichen Bereichen und Veranstaltungen, die Förderung von Fundraising zur Unterstützung von Gemeindeaufbau, sowie die Überprüfung von Websites und anderen Kommunikationskanälen auf ihre Diversitätssensibilität.
 - Es wird auch darauf hingewiesen, dass es wichtig ist, die Stimme der Jugendlichen und queeren Gruppen ernst zu nehmen und in die Ausbildung von Pfarrpersonen (z.B. im Theologischen Seminar Herborn) zu integrieren.
 - Hingewiesen wird auf die Wahrnehmung dessen, was schon da ist, z.B. „*Menschen.Leben.Vielfalt – Facetten einer inklusiven Gemeinde*“ <https://inklusion-ekhn.de/inklusion/downloads.html>

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Teilnehmenden ein Bedürfnis nach einer Kirche geäußert haben, die wirklich inklusiv und divers ist. Es wird betont, dass Diversität nicht nur als Thema der sexuellen Orientierung, sondern als breites, intersektionales Konzept verstanden werden sollte, das alle gesellschaftlichen Gruppen umfasst.

Zusammenfassung von Rückmeldungen aus dem Austausch zu Ziel 6

Themen in dem Impulsvortrag 3 von Ayman Saad (Unternehmensberater und Coach) waren:

- **Die 7 Diversitätsdimensionen:** Diese umfassen Alter (Ageismus), ethnische Herkunft/Nationalität (Rassismus), Geschlecht/Geschlechtliche Identität (Sexismus/Transphobie), körperliche/geistige Fähigkeiten (Ableismus), Religion (Religionsdiskriminierung), sexuelle Orientierung (Homophobie) und soziale Herkunft (Klassismus).
- **Soziale Ungleichheit:** In Deutschland ist der Reichtum stark ungleich verteilt, was persönliche und berufliche Entfaltung einschränkt. Diskriminierung benachteiligt Menschen und stellt Barrieren im Alltag dar.
- **Haltung:** Es ist wichtig, eine persönliche Verbindung zu Diversität aufzubauen und durch Reflexion zu echter Veränderung zu gelangen. Eine Haltung des Mitgefühls allein reicht nicht aus. Diversität existiert nur im Miteinander. Ohne Diversität verpassen wir einen wichtigen Teil der unserer Gesellschaft. Diversität betrifft uns alle. Eine neue Haltung ist notwendig. Und es ist unsere Aufgabe, von der Haltung zur Handlung zu kommen.
- **Privilegien und Unsicherheiten:** Wir müssen unsere Privilegien erkennen und das System, das Menschen ausschließt, hinterfragen. Unsicherheiten sollten thematisiert und beseitigt werden, um Veränderungen herbeizuführen.
- **Konflikte und Teilhabe:** Konflikte sind normal, aber das Konfliktverhalten sollte reflektiert werden. Echte Teilhabe bedeutet, nicht über Menschen zu entscheiden, sondern mit ihnen. Nur im Kontakt können wir voneinander lernen. Diversität trennt uns nicht voneinander, sondern macht Teilhabe möglich.

Schwerpunkte in dem Impulsvortrag 3 von Julia Monro.

Sie ist Referentin und Beraterin für geschlechtliche Vielfalt, seit März 2024 Vorstandsmitglied im LSVD+ Verband Queere Vielfalt.

- **Vielfalt als Bereicherung:** Ein Plädoyer für Dialog, Empathie und das Verständnis von Gleichberechtigung vs. Gleichstellung. Toleranz sollte nicht einseitig sein, und Reibung ist notwendig, um Veränderung zu gestalten.
- **Wichtige Erkenntnisse:**
 - Privilegien verstehen und nutzen, um Brücken zu bauen.
 - Toleranz ist keine Einbahnstraße.
 - Fehlerkultur erlaubt uns, uns zu verändern.
 - Selbstwirksamkeit ist befreiend.
 - Mut zur Selbstreflexion, Fehlern und Dialogen ist notwendig.
 - Privilegien gehen mit Verantwortung einher, und die Veränderung erfordert Mut.

Insgesamt betonen beide Vorträge die Bedeutung von Dialog, Selbstreflexion, Verantwortung und Mut, um Diversität zu verstehen, Diskriminierung zu überwinden und echte gesellschaftliche Veränderungen herbeizuführen.

Die Erkenntnisse der Teilnehmenden, die über Mentimeter eingetragen wurden, umfassen eine Vielzahl von Ideen und Vorschlägen zur Förderung von Diversität in der Kirche und der Gesellschaft. Hier eine zusammengefasste Darstellung der wichtigsten Punkte:

1. Vielfalt und Inklusion in der Kirche:

- Es wird betont, dass auf kirchlichen Veranstaltungen **diversere Referent*innen** notwendig sind und dass **Inklusion** durch konkrete Instrumente wie den Inklusionscheck der EJHN weiter verbreitet werden sollte.
- Die Selbstreflexion der Kirche muss stetig eingeübt und in Entscheidungsprozesse integriert werden, um Diversität zu berücksichtigen (bei Gottesdiensten, Stellenbesetzungen, Projekten).
- **Privilegien** sollten hinterfragt werden, da sie Verantwortung mit sich bringen, und die Kirche sollte sich ihrer privilegierten Position bewusst sein und diese Verantwortung annehmen.

2. Praktische Schritte zur Förderung von Diversität:

- Die Teilnehmenden fordern, dass **Kirche und Gemeinde** Räume für Diversität bieten und konkrete **Awareness-Konzepte** bei größeren Veranstaltungen wie z. B. Jugendkirchentagen und Synoden umsetzen.
- **Coaching-Angebote** und **finanzielle Unterstützung** für Gemeinden, um Reibung und Diversität zu fördern, werden als wichtig erachtet.
- **Mehr Safer Spaces, Open Mic-Formate** und **Zuhören** sollen etabliert werden, um voneinander zu lernen.

3. Strukturelle Veränderungen und Haltung:

- Die EKHN soll sich klar gegen gesellschaftliche und politische Strömungen stellen, die gegen Diversität gerichtet sind.
- **Quoten** können als Hilfsmittel genutzt werden, um mehr Diversität in die Strukturen der Kirche zu bringen, z.B. durch größere Beteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte in evangelischen Kitas.
- **Machtpositionen** in der Kirche sollten geteilt werden, um eine diversere und gerechtere Verteilung zu ermöglichen.

4. Gemeinschaft und Dialog:

- Die Kirche soll in **interkulturellen und interreligiösen** Kontexten aktiv werden und ihre **Zwischenräume der Begegnung** stärken.
- Es wird betont, dass der Dialog nicht nur für die Kirche, sondern auch für die Gesellschaft notwendig ist. Hierbei sollen die **vielfältigen Perspektiven** wahrgenommen und berücksichtigt werden.
- Es wird gefordert, die Kirche als einen Ort der **Reibung und Auseinandersetzung** zu etablieren, um Veränderungen und Inklusion zu fördern.

5. Weiterbildung und Sensibilisierung:

- Die **Diversitätssensibilität** soll in der EKHN als Grundhaltung etabliert werden, die sich auf alle Ebenen des Handelns auswirkt.
- **Gastfreundliche Angebote** sollten ausgebaut werden, die als hindernisfreie Angebote wahrgenommen werden können. In denen zum Verweilen eingeladen wird. In denen es um ein gegenseitiges Austauschen, um Kontaktmöglichkeiten und um ein einfaches Da-sein-Können geht.

6. Mut und Verantwortung:

- Die Teilnehmenden betonen den Mut zur Veränderung und zur Auseinandersetzung auch mit den eigenen unbewussten Denkmustern und blinden Flecken. Diese Auseinandersetzung kann dazu führen, einen selbstkritischen und selbstreflexiven Prozess auch in uns selbst anzuregen.
- Privilegierte Menschen in der EKHN sollten sich ihrer Position bewusst sein und Verantwortung für diejenigen übernehmen, die Diskriminierung erleben.

Zusammengefasst wird eine stärkere Auseinandersetzung mit **Diversität**, die **Reflexion von Privilegien**, die Förderung von **Inklusion** und das **Schaffen von Begegnungsräumen** in der Kirche gefordert. Veränderung sollte mit **Mut, Verantwortung** und **Zusammenarbeit** in die Tat umgesetzt werden.

3. Fazit:

Die Erkenntnisse der Teilnehmenden verdeutlichen die Dringlichkeit und die vielfältigen Ansätze, um Diversität aktiv in der Kirche und Gesellschaft zu fördern. Es wurde klar, dass eine kontinuierliche **Selbstreflexion**, das **Hinterfragen von Privilegien** und das **Schaffen inklusiver Räume** von zentraler Bedeutung sind. Die Kirche sollte nicht nur als Institution agieren, sondern aktiv mit den Menschen zusammenarbeiten, die von Diskriminierung betroffen sind, und ihnen Raum zur **Mitgestaltung** bieten.

Wichtige Impulse beinhalten die **Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven**, die Förderung von **Awareness** in kirchlichen Veranstaltungen sowie die **Schaffung niederschwelliger Angebote**, die für alle zugänglich sind. Dabei ist es notwendig, **mutig** und **verantwortungsbewusst** in die Zukunft zu gehen und Diversität nicht nur als Herausforderung, sondern als Chance zu begreifen, die das Miteinander bereichert und stärkt.