WIE KANN EINE CHRISTLICHE GEMEINDE INTERKULTURELL WERDEN? EINE PRAKTISCH-THEOLOGISCHE UNTERSUCHUNG VON DREI EVANGELISCHEN FREIKIRCHEN IN DEUTSCHLAND.

(HOW CAN A CHRISTIAN CHURCH COMMUNITY BECOME INTERCULTURAL? A PRACTICAL THEOLOGICAL STUDY OF THREE EVANGELICAL FREE CHURCHES IN GERMANY.)

by

FELIX MAXIMILIAN MARQUARDT

submitted in fulfilment of the requirements for the degree of

MASTER OF THEOLOGY

in the subject

CHRISTIAN LEADERSHIP

at the

UNIVERSITY OF SOUTH AFRICA

SUPERVISOR: PROF V KESSLER

CO-SUPERVISOR: PROF JS DREYER

NOVEMBER 2018

Danksagung

Ich möchte allen Personen von Herzen danken, die auf die eine oder andere Weise an dieser Arbeit beteiligt waren oder mich auf dem Weg der Abfassung unterstützt haben. Ein besonderer Dank geht an meinen Supervisor Volker Kessler für die kompetente und ermutigende Begleitung sowie seine ausführlichen und hilfreichen Feedbacks. Ebenso möchte ich meinem Co-Supervisor Jaco Dreyer herzlich danken, von dessen Hilfe ich vor allem in den empirischen und methodischen Fragestellungen sehr profitieren konnte.

Danken möchte ich ebenfalls den Interviewpartnern für ihre Bereitschaft, sich die Zeit für die Interviews zu nehmen und ihre wertvollen Erfahrungen mit mir zu teilen. Ohne euch gäbe es diese Arbeit nicht in dieser Form und ich bin sehr dankbar dafür, dass ich von eurer Expertise und eurem Erzählen viel über die Praxis interkulturellen Gemeindebaus lernen und diese Informationen hier verarbeiten durfte.

Ich danke meiner Gemeinde, die bereit war, mich als ihren Pastor immer wieder soweit freizustellen, dass ich wirklich die Möglichkeit hatte, mich intensiv mit meinem Studium zu befassen. Danken möchte ich auch für alle Unterstützung und das Mittragen im Gebet durch die Gemeinde, Freunde und Familie.

Von den ersten Ideen und Skizzen bis hin zur Fertigstellung dieser Arbeit begleitete mich meine liebe Frau Christina, die mir so oft den Rücken freihielt und mich ermutigte, weiterzumachen. Vielen Dank dafür, dass du mich immer unterstützt hast.

Schließlich danke ich meinem treuen Gott und Herrn Jesus Christus, dem Erfinder allen Lebens und dem Eckstein der Gemeinde, dessen Beistand und Ermutigung mich bis zum Fertigstellen der Arbeit immer wieder erfreut und inspiriert hat.

Zusammenfassung

Christliche Gemeinden in Deutschland finden sich zunehmend in einer interkulturell zusammengesetzten Gesellschaft wieder und viele fragen danach, wie eine Integration von Migranten in ihre bestehenden Gemeinden gelingen kann. In dieser qualitativ-empirischen Studie wurden drei evangelische Freikirchen in Deutschland dahingehend untersucht, wie sie sich von einer ehemals monokulturell-deutschen Gemeinde in eine interkulturelle Gemeinde entwickelt haben. Dabei wurden in besonderer Weise die Voraussetzungen für die Entwicklung, der Veränderungsprozess und besondere Merkmale der Gemeinden untersucht. Als Grundlage für die Forschung wurde ein aus verschiedenen Disziplinen zusammengeführtes Modell aus Erkenntnissen zu interkulturellem Gemeindebau entworfen.

In der Studie wird deutlich, dass interkultureller Gemeindebau sowohl bereichernd als auch herausfordernd und konfliktgeladen erlebt wird. Besonders wichtig sind dabei eine strategisch kompetente Leitung, eine missionarische Grundausrichtung, ein liebevoller und wertschätzender Umgang miteinander, die Einigung auf gemeinsame Leitlinien, das Feiern von Erfolgen, Beziehungsaufbau, das Einladen zur Mitarbeit auf Augenhöhe, interkulturelle Leitungsteams, die Übersetzungsarbeit, Geduld und Flexibilität sowie die Bereitschaft, voneinander zu lernen.

Schlüsselbegriffe

Interkulturelle Gemeinde, gesellschaftliche Veränderung, Migration, Integration, kulturelle Vielfalt, empirische Forschung, Change-Management, Gemeindeentwicklung, evangelische Freikirche, Leitung

Summary

German society is becoming increasingly intercultural, and many Christian churches are asking how migrants can be successfully integrated into established churches. In this qualitative-empirical study, three free evangelical churches in Germany were examined to determine how they developed from a previously monocultural German church into an intercultural church. In the course of the study, the prerequisites for development, the change process and special features of the churches were specifically examined. An integrated model designed on the basis of insights of various disciplines regarding the intercultural construction of churches served as the foundation for the research.

It became clear in this study that building an intercultural church not only enriches the church, but is also experienced as challenging since it has the potential to give rise to conflict. The following elements are especially important: strategic and competent leadership, a basic missionary orientation, a loving and esteeming manner in associating with one another, consensus on common guidelines, a celebration of successes, building of relationships, an invitation for others to minister on equal terms, intercultural leadership teams, translation work, patience and flexibility, and a willingness to learn from one another.

Key terms

Intercultural church, social change, migration, integration, cultural diversity, empirical research, change management, church development, free evangelical church, leadership

Naam: Felix Maximilian Marquardt
Studentenommer: 58559256
Graad: Magister in Teologie

Wie kann eine christliche Gemeinde interkulturell werden? Eine praktisch-theologische Untersuchung von drei evangelischen Freikirchen in Deutschland. (Hoe kan ŉ Christengemeente interkultureel word? ŉ Praktiese teologiese ondersoek van drie Evangeliese vrye gemeentes in Duitsland.)

Opsomming

Die Duitse samelewing raak toenemend interkultureel, en talle Christengemeentes wonder hoe migrante in gevestigde gemeentes opgeneem kan word. Wyses waarop drie Evangeliese gemeentes in Duitsland ontwikkel het van eens monokulturele Duitse gemeentes in interkulturele gemeentes, is in hierdie kwalitatief empiriese studie ondersoek. In die besonder die voorvereistes vir verandering, die veranderingsproses en die unieke kenmerke van die gemeentes is in hierdie studie verken. ŉ Geïntegreerde model wat berus op die insigte van verskeie dissiplines wat hulle op die interkulturele samestelling van kerke toespits, het die basis van die navorsing gevorm.

Dit blyk uit hierdie studie dat die totstandkoming van ŉ interkulturele gemeente nie slegs verrykend kan wees nie, maar dat dit moontlik ook tot onenigheid aanleiding kan gee. Die volgende is van besondere belang: strategiese en bevoegde leiers, ŉ sendingoriëntasie, liefdevolle en respekvolle omgang met mekaar, eenstemmigheid oor algemene riglyne, ŉ viering van suksesse, die bou van goeie verhoudinge, ŉ versoek dat ander op gelyke voet dien, interkulturele leierskapspanne, vertaalwerk, geduld en toegeeflikheid, en die gewilligheid om by mekaar te leer.

Sleutelterme

Interkulturele kerk, maatskaplike verandering, migrasie, integrasie, kulturele diversiteit, empiriese navorsing, veranderingsbestuur, kerkontwikkeling, vrye Evangeliese kerk, leierskap

Dzina: Felix Maximilian Marquardt
Nomboro ya mutshudeni: 58559256
Digirii: Master of Theology

Wie kann eine christliche Gemeinde interkulturell werden? Eine praktisch-theologische Untersuchung von drei evangelischen Freikirchen in Deutschland. (Tshitshavha tsha kereke ya Tshikhiresite tshi nga vha hani tsha mvelele dzo ṱanganelanaho? Ngudo ya vhukuma ya zwa vhufunzi ya kereke tharu dza Evangeli yo vhofholowaho ngei Germany.)

Manweledzo

Tshitshavha tsha German tshi khou ṋaṋa u vha na mvelelo dzo ṱanganelanaho, nahone kereke nnzhi dza Tshikhiresite dzi khou vhudzisa uri ṱhuṋu dzi nga ṱanganyiswa hani zwavhuḓi kha kereke dzi re hone. Kha ngudo iyi ya khwaṱhisedzwaho nga tshenzhelo na ndeme, kereke tharu dza evangeli yo vhofholowaho dza ngei Germany dzo lingwa u vhona uri dzo bvelela hani u bva kha u vha dza tshikale dza Germany dza mvelele nthihi u ya kha kereke ya mvelele yo ṱanganelanaho. Kha khoso iyi ya ngudo, ṱhoḓea ya u bvelela, maitele a tshanduko na zwiṱaluli zwo khetheaho zwa kerekezwo lingululwa. Tshiedziswa tsho ṱanganelanaho tsho itwaho ho sedzwa luvhonela lwa masia o fhambanaho mayelana na u fhaṱa kerekedzo ṱanganelanaho tsho shuma sa mutheo wa ṱhoḓisiso.

Zwo bvela khagala kha ngudo iyi uri u fhaṱa kereke yo ṱanganelanaho a zwi pfumisi fhedzi kereke, zwi dovha zwa vha tshenzhelo ire na khaedu saizwi i na khonadzeo ya u vusa dzikhakhathi. Zwipiḓa zwi tevhelaho ndi zwa ndeme vhukuma: vhurangaphanḓa vhu re na tshiṱirathedzhi nahone ho ṱalifhaho, u pfumbudzwa ha mutheo kha zwa vhufunzi, nḓila ua lufuno na ndeme kha matshilisano, u tendelana kha nyendedzo dzi fanaho, u pembelela mvelaphanḓa, u fhaṱa vhushaka, thamba ya vhaṅwe kha u funza nga milayo i linganaho, thimu dza vhurangaphanḓa ha mvelele yo ṱanganelanaho, mushumo wa vhupinduleli, u konḓelela na u tenda u shanduka, na u ḓiimisela u guda kha vhaṅwe.

Mathemo a ndeme

Kereke ya mvelele yo ṱanganelanaho, tshanduko ya matshilisano, mupfuluwo, u ṱanganelana, u fhambana ha mvelele, ṱhoḓisiso yo khwaṱhisedzwaho nga tshenzhelo, ndangulo ya tshanduko, mveledziso ya kereke, kereke ya evangeli yo vhofholowaho, vharangaphanḓa

Statement by the candidate

Name: Felix Maximilian Marquardt

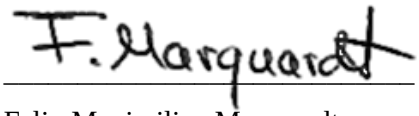
Student number: 58559256

Degree: Master of Theology

Exact wording of the title of the dissertation as appearing on the copies submitted for examination:
Wie kann eine christliche Gemeinde interkulturell werden? Eine praktisch-theologische Untersuchung von drei evangelischen Freikirchen in Deutschland. (How can a Christian church community become intercultural? A practical theological study of three Evangelical free churches in Germany.)

I declare that the above dissertation is my own work and that all the sources, that I have used or quoted, have been indicated and acknowledged by means of complete references.

I further declare that I submitted the dissertation to originality checking software and that I have not previously submitted this work, or part of it, for examination at Unisa for another qualification or at any other higher education institution.



Felix Maximilian Marquardt

Bad Camberg (Germany), 12 November 2018

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis xi

1 EINLEITUNG 1

1.1 Problembeschreibung, Motivation und Relevanz des Themas 1

1.2 Konstitution des Forschers 4

1.3 Begriffserklärungen und Definitionen 6

1.4 Forschungsfrage und Forschungsziel 9

1.5 Forschungsbegründung 10

1.5.1 Zum Verständnis von Kybernetik und Christian Leadership 10

1.5.2 Zum Verständnis von Praktischer Theologie 12

1.5.3 Begründung der ausgewählten praktisch-theologischen Methode 13

1.6 Aufbau der Arbeit 15

2 DIE THEORETISCHE GRUNDLAGE INTERKULTURELLEN GEMEINDEBAUS 18

2.1 Forschungsstand 18

2.1.1 Johannes Reimer (2011) 19

2.1.2 Klaus Schönberg (2012) 19

2.1.3 Stephen Beck (2017) 20

2.1.4 John Niebuhr Klassen (2002) 22

2.1.5 Thorsten Prill (2008) 22

2.1.6 Südafrikanischer Kontext 23

2.1.7 Kanadischer und US-amerikanischer Kontext 25

2.2 Theologische Annäherung 27

2.2.1 Interkulturalität des Gottesvolkes im Alten Testament 27

2.2.2 Die ‚mobilitas dei‘ als Wesensmerkmal Gottes und als Leitbild für sein Volk 29

2.2.3 Jesus und der Fremde 31

2.2.4 Die Interkulturalität der neutestamentlichen Gemeinden 32

2.2.4.1 Die Entwicklung in Jerusalem 32

2.2.4.2 Die Entwicklung in Antiochien 34

2.2.4.3 Das Verhältnis von Juden- zu Heidenchristen 36

2.2.4.4 Eschatologischer Horizont 37

2.2.5 Ekklesiologische Grundzüge der interkulturellen Gemeinde im Neuen Testament 38

2.3 Kulturwissenschaftliche Annäherung 40

2.3.1 Die Hauptphasen des Erlernens interkultureller Kompetenz 41

2.3.1.1 Die Prägung durch die eigene Kultur 41

2.3.1.2 Das Verstehen fremder Bedeutungsmuster 42

2.3.1.3 Der einfühlsame Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen 42

2.3.1.4 Kulturkongruentes Verhalten 43
2.3.2 Kulturdimensionen und Kulturstandards 43
2.3.2.1 Kulturspezifischer Umgang mit Raum 44
2.3.2.2 Kulturspezifischer Umgang mit Zeit: Monochronie / Polychronie 44
2.3.2.3 Kulturspezifischer Umgang mit Informationen: Hoher und niedriger Kontext 45
2.3.2.4 Machtdistanz 45
2.3.2.5 Individualismus / Kollektivismus 45
2.3.2.6 Maskulinität / Femininität 46
2.3.2.7 Unsicherheitsvermeidung 46
2.3.2.8 Lang- und Kurzzeitorientierung 47
2.3.3 Praxisfelder der interkulturellen Kommunikation 47
2.4 Betriebswirtschaftliche Annäherung 49
2.4.1 Diversity Management 49
2.4.2 Change-Management 52
2.5 Darstellung von drei integrierten Modellen 56
2.5.1 Notwendige Voraussetzungen für den Wandel 57
2.5.2 Der Entwicklungsprozess und Faktoren, die darauf Einfluss nehmen 58
2.5.3 Kennzeichen einer interkulturellen Gemeinde 59
2.5.4 Weitere Einzelanmerkungen (Sonstiges) 61
2.6 Schlussfolgerungen aus dem Theorieteil 61

3 FORSCHUNGSMETHODIK 62
3.1 Wahl und Begründung der empirischen Methodik 62
3.1.1 Konzeption als Fallstudie 62
3.1.2 Die praktisch-theologische Verankerung: Osmers 4-Aufgaben-Modell 63
3.1.3 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring 64
3.1.4 Gütekriterien qualitativer Forschung 66
3.1.5 Ethische Aspekte, Datenschutz und Einwilligungserklärung 68
3.2 Forschungsplanung und Datenerhebung 69
3.2.1 Auswahl der Gemeinden und Interviewpartner 69
3.2.1.1 Kurzportrait Gemeinde 1 71
3.2.1.2 Kurzportrait Gemeinde 2 71
3.2.1.3 Kurzportrait Gemeinde 3 72
3.2.2 Leitfadenentwicklung 73
3.2.3 Interviewdurchführung 74
3.2.4 Explorative Vorstudie und deren Auswirkungen auf die Hauptuntersuchung 76
3.2.5 Dokumentation 77
3.3 Datenanalyse 77

3.3.1 Transkription 77
3.3.2 MAXQDA als softwareseitige Unterstützung 78
3.3.3 Anwendung des Ablaufmodells der strukturierenden Inhaltsanalyse 78
3.3.4 Hinweise zur Anzahl der Kategorien und Codings im Verlauf der Datenanalyse 83

4 ERGEBNISSE DER EMPIRISCHEN FORSCHUNG 85
4.1 Notwendige Voraussetzungen für den Wandel 85
4.1.1 Auslöser 85
4.1.2 Merkmale des Leiters 86
4.1.3 Strategisches Vorgehen 88
4.1.4 Kommunikation der Vision 91
4.1.5 Geistliche Dimension 94
4.1.6 Unterstützung 95
4.2 Der Entwicklungsprozess und Faktoren, die darauf Einfluss nehmen 96
4.2.1 Ängste und Abwehrmechanismen bei Einheimischen 96
4.2.2 Konflikte 97
4.2.2.1 Gründe für Konflikte 98
4.2.2.2 Umgang der Leitung mit den Konflikten 101
4.2.2.3 Konsequenzen, die sich daraus ergaben 103
4.2.2.4 Relativierungen und Ausblick 103
4.2.3 Maßnahmen 103
4.2.4 Einigung auf eine gemeinsame Leitkultur 109
4.2.5 Erfolge 110
4.2.6 Wohlfühlfaktoren für Migranten 112
4.2.7 Öffentliche Wahrnehmung 113
4.3 Kennzeichen einer interkulturellen Gemeinde 114
4.3.1 Gemeindekultur 115
4.3.2 Gefahren 121
4.3.3 Herausforderungen 122
4.3.4 Veranstaltungen 123
4.3.5 Kommunikation 130
4.3.6 Missionarisches Potenzial 132
4.3.7 Gemeinsames Lernen 133
4.3.8 Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Eigenarten 139
4.4 Sonstiges 143
4.4.1 Generationen 144
4.4.2 Erste Schritte zu einer interkulturellen Gemeinde 145
4.4.3 Persönliche Überzeugung der interviewten Leiter zu interkulturellem Gemeindebau 146

5 INTERPRETATION DER DATEN UND VERGLEICH MIT DEM THEORIETEIL 148
5.1 Analyse der Beobachtungsprotokolle 148
5.2 Unterschiede in den Aussagen von Deutschen und Migranten 152
5.3 Struktureller Vergleich der Hauptkategorien 154
5.4 Vergleich inhaltlicher Aussagen 157
5.5 Überprüfung der Formel für Veränderungsprozesse 163
5.6 Überprüfung der Entwicklungsphasen 165
5.7 Überprüfung der Definition für eine interkulturelle Gemeinde 166
5.8 Schlussfolgerungen aus der Interpretation und dem Vergleich 167

6 FAZIT UND AUSBLICK 169
6.1 Zusammenfassung mit Blick auf die Forschungs- und Unterfragen 169
6.1.1 Voraussetzungen 170
6.1.2 Entwicklungsprozess 171
6.1.3 Kennzeichen 174
6.2 Hinweise und Empfehlungen für die Praxis 176
6.3 Wissenschaftlicher Beitrag, Limitationen und weiterführende Forschungsperspektiven 180
6.4 Chancen und Grenzen interkulturellen Gemeindebaus 181

7 LITERATURVERZEICHNIS 184

8 ANHANG 192

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Jährliche Wachstumsrate registrierter Ausländer von 1968 bis 2017 (in Prozent) 1
Abbildung 2: Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach Altersgruppen (bpb 2018) 2
Abbildung 3: Vier-Aufgaben-Modell in der praktisch-theologischen Arbeit (nach Osmer 2008) 14
Abbildung 4: Forschungsfelder der theoretischen Grundlage 18
Abbildung 5: Aspekte des Wandelkontextes (Reisinger u.a. 2013:174-181) 55
Abbildung 6: Übersicht über die Hauptkategorien aus dem Theorieteil 61
Abbildung 7: Hierarchieebenen im Kategoriensystem 79
Abbildung 9: Ablaufmodell strukturierender Inhaltsanalyse (Mayring 1991) 80
Abbildung 9: Code-Matrix-Browser zu den Hauptkategorien 84
Abbildung 10: Darstellung der Ergebnisse der Beobachtungsprotokolle 150
Abbildung 11: Vergleich der Hauptkategorien von Themenfeld 1 (Voraussetzungen) 155
Abbildung 12: Vergleich der Hauptkategorien von Themenfeld 2 (Entwicklungsprozess) 156
Abbildung 13: Vergleich der Hauptkategorien von Themenfeld 3 (Kennzeichen) 156
Abbildung 14: Vergleich der Hauptkategorien von Themenfeld 4 (Sonstiges) 157
Abbildung 15: Entwicklungsphasen der Praxis im Vergleich zum dreistufigen Wandelprozess 165
Abbildung 16: Überprüfung der Gemeinden anhand der Definition aus Kapitel 1.3 166

Abbildungen im Anhang

Abbildung 17: Dokumentenportraits 250
Abbildung 18: Dokumentenportraits mit uncodierten Textpassagen (weiße Blöcke) 251
Abbildung 19: Worthäufigkeiten Top 5 254
Abbildung 20: Code-Matrix-Browser 256
Abbildung 21: Code-Relations-Browser (Ausschnitt) 260

1 Einleitung

In der vorliegenden Masterarbeit wird die Entwicklung von drei evangelischen Freikirchen untersucht, die eine monokulturelle Vergangenheit haben und sich in einem Prozess zu einer interkulturellen Gemeinde entwickelt haben. Im einleitenden ersten Kapitel dieser Arbeit wird die Problemstellung und Relevanz des Themas verdeutlicht (1.1) und meine Rolle als Forscher geklärt (1.2). Danach werden die zentralen Begriffe definiert (1.3) sowie die Forschungsfrage und das Forschungsziel beschrieben (1.4). Danach wird im Rahmen der Forschungsbegründung deutlich gemacht, dass die Arbeit einen Beitrag im Bereich der Praktischen Theologie leistet und wie die Forschungsmethodik grundsätzlich konzipiert wurde (1.5). Zum Abschluss des einleitenden Kapitels folgt eine Übersicht zum Aufbau der Arbeit (1.6).

1.1 Problembeschreibung, Motivation und Relevanz des Themas

„Deutschland verändert sich“ – so lautete der Titel des Impulstages der Allianz-Mission am 5. März 2016 in Dietzhölztal-Ewersbach (Michel 2016). Dieser Titel weist auf die zunehmende Globalisierung und Migration hin, von der auch Deutschland betroffen ist. Im Jahr 2014 hatten 16,4 Millionen von 80,9 Millionen Einwohnern in Deutschland einen Migrationshintergrund, was 20,3% an der Gesamtbevölkerung entsprach (DESTATIS 2015). Im Jahr 2015 erhöhte sich dieser Wert auf 21,0%, im Jahr 2016 auf 22,5% (DESTATIS 2016:8). Konzentriert man sich auf die Anzahl der registrierten Ausländer, hat allein im Jahr 2015 ein Anstieg von 8,15 auf 9,11 Millionen Personen stattgefunden, was einem Wachstum von 11,8% entspricht. Im Jahr 2016 waren es 10,04 Millionen (Wachstum von 10,2%) und im Jahr 2017 10,62 Millionen registrierte Ausländer (Wachstum von 5,8%) (DESTATIS 2018). Was diese Werte bedeuten, zeigt ein Vergleich mit den Wachstumsraten aus den Jahren 1968-2017 (Abbildung 1).

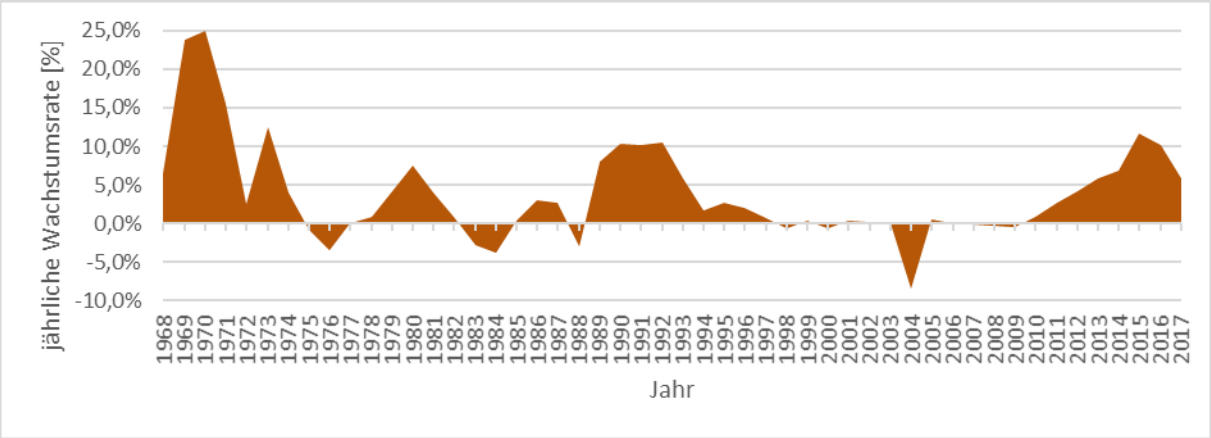


Abbildung 1: Jährliche Wachstumsrate registrierter Ausländer von 1968 bis 2017 (in Prozent)

In der Abbildung werden die größten Migrationsbewegungen in der Geschichte Deutschlands als Flächen oberhalb der X-Achse sichtbar und vergleichbar. Die erste große Migrationsbewegung in diesem Zeitraum ist dabei die sogenannte Gastarbeiterbewegung von 1955 bis 1973 und der darauffolgende Familiennachzug, hauptsächlich bis 1982. Ende der 80er und Anfang der 90er Jahre folgte die Asylbewegung aus Ost- und Südosteuropa (Garschagen & Lindner 2015). Gut 13 Jahre lang

(von 1998 bis 2010) änderte sich die Anzahl der registrierten Ausländer kaum und war teilweise sogar rückläufig. Seit 2011 stiegen die Zahlen wieder an und markieren die aktuelle Flüchtlings- und Migrationsbewegung, die in ihrem bisherigen Umfang vergleichbar ist mit der Asylbewegung zu Beginn der 90er-Jahre. Festzustellen ist anhand der Grafik auch, dass die Anzahl der hinzukommenden Ausländer im Jahr 2017 nur noch bei vergleichsweise geringen 5,8% lag und im Blick auf die Jahre zuvor rückläufig zu sein scheint.

Wirft man einen Blick auf die Prognosen, wird deutlich, dass auch diese im Blick auf Deutschland darauf hinweisen, dass sich unsere Gesellschaft zunehmend globalisieren wird. In Abbildung 2 wird sichtbar, dass der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland höher wird, je jünger die Menschen sind. Im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel führt dies zwangsläufig zu einer prozentualen Erhöhung von Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung.

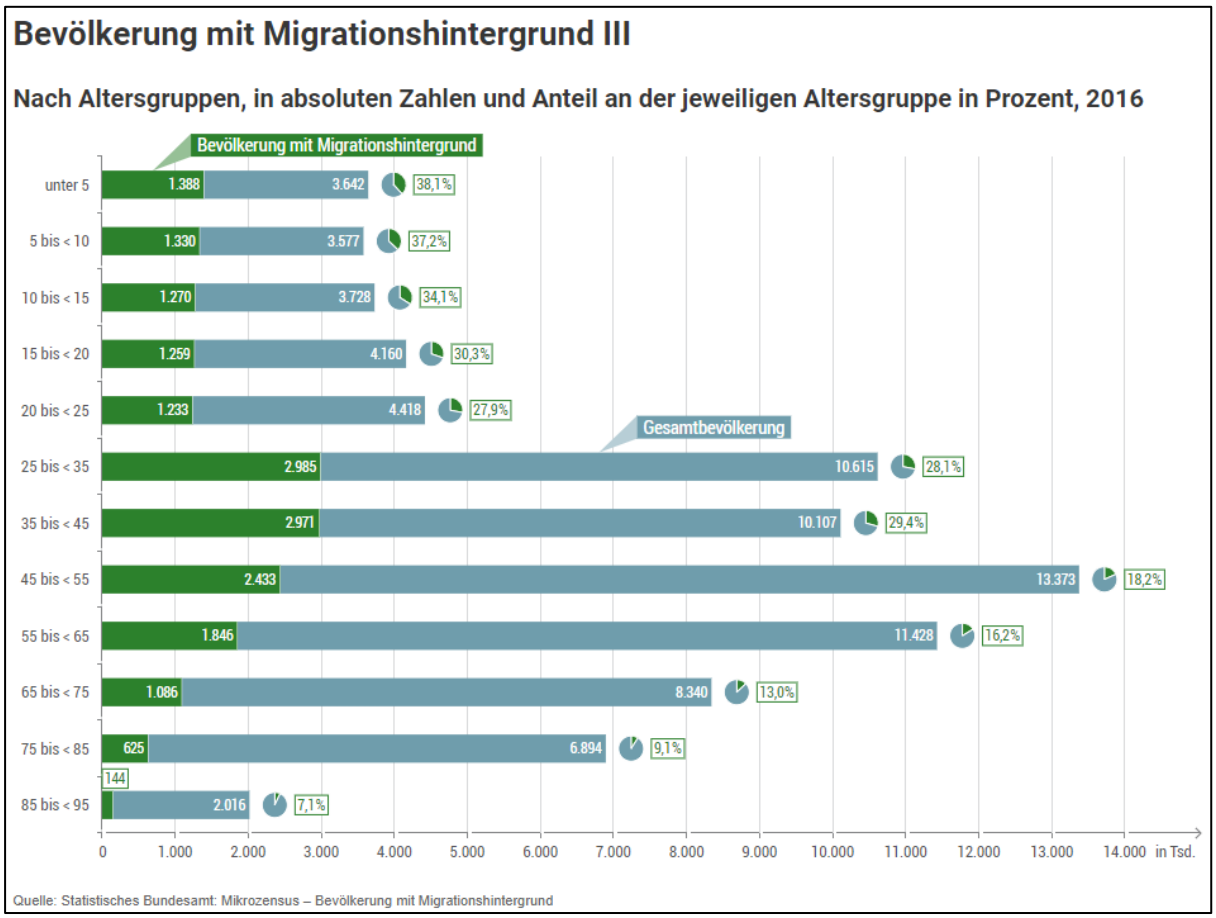


Abbildung 2: Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach Altersgruppen (bpb 2018)

Durch solche Statistiken wird deutlich, dass es sich bei der Frage nach interkulturellem Gemeindebau in Deutschland nicht um ein auf eine kurze Zeit begrenztes Phänomen handeln wird. Es stellt sich die Frage, ob und wie die christlichen Gemeinden in Deutschland auf diesen gesellschaftlichen Wandel reagieren wollen. Schönberg (2012) stellt fest, dass sich „die Majorität der kirchlichen Landschaft [in Deutschland] weitgehend als monokulturelle Landschaft [darstellt]“ (:13), sowohl im Blick auf die einheimischen deutschen Gemeinden als auch auf die zahlreichen, meist im urbanen Kontext entstehenden monokulturellen Migrationsgemeinden (:43). Schönberg plädiert wie viele andere dafür, die gesellschaftlichen Veränderungen in Deutschland als eine Chance und einen ‚kairos‘ Gottes (einen

göttlichen Zeitpunkt) für eine Begegnung mit diesen Kulturen wahrzunehmen (:129).[1] Dass dies grundsätzlich geschehen kann, zeigt zum Beispiel die katholische Kirche in Schweden, die sich laut dem Kardinal und Erzbischof von Stockholm, Anders Arborelius, durch die Migrationsbewegung der letzten Jahre „zum Positiven verändert [habe und …] in Schweden zu einer Kirche der Einwanderer geworden" (Deckers 2018) ist.

Im Blick auf eine interkulturelle Theologie und Gemeindepraxis in Deutschland kann als ein wichtiger Impulsgeber im freikirchlichen Bereich die Akademie für Weltmission (AWM) in Korntal genannt werden.[2] Daneben gibt es eine Reihe von Initiativen und Beratungsnetzwerken, an die man sich als Gemeinde bei Bedarf wenden kann.[3] Auf Seite der Veröffentlichungen zu interkulturellen Freikirchen in Deutschland sind vor allem die Bücher von Reimer (2011) und Beck (2017) sowie die Masterarbeit von Schönberg (2012) als wichtigste Werke zu nennen.[4] Stenschke (2016:28) ist aber der Ansicht, dass im Blick auf eine „Theologie der Migration" im freikirchlichen Bereich noch immer von einem Mangel gesprochen werden muss. Auch fehlt bisher eine wissenschaftliche Auseinandersetzung, die sich systematisch mit der Entwicklung von interkulturellen Freikirchen in Deutschland befasst.[5] Diesem letzteren Mangel soll in dieser Arbeit begegnet werden, nicht zuletzt deshalb, weil die Nachfrage nach Hilfestellungen von den überwiegend monokulturell-deutsch geprägten Gemeinden groß ist. Das wird unter anderem deutlich an den Besucherzahlen von Kongressen zum Thema Interkulturalität und Gemeinde.[6] Diese Beobachtung zeigt, dass sich christliche Gemeinden in Deutschland seit der Verschärfung der Flüchtlingssituation in den letzten Jahren zunehmend mit der Frage nach der Integration von Flüchtlingen und Migranten beschäftigen. Hier wird eine Dynamik gesehen und den Fragen, die in diesem Zusammenhang auftauchen, soll durch die Ergebnisse dieser Forschungen ein Stück weit begegnet werden.

Mit dieser zunehmenden Beschäftigung der Gemeinden mit einem interkulturellen Miteinander wandelt sich auch das traditionelle Verständnis von Mission als Evangelisation im Ausland. Mission im 21. Jahrhundert bedeutet nicht länger: „Gehet hin in alle Welt", sondern „nehmt bei euch auf alle Welt" (Reimer 2011:54). Dass dies allerdings nicht automatisch geschieht, zeigen die Herausforderungen der

---

[1] Der Theologe Paul Murdoch (2016) bezeichnete in seiner Eröffnungsrede auf dem Flüchtlingskongress in Schönblick im Juli 2016 die aktuelle Situation in Deutschland als einen göttlichen ‚kairos' (günstiger Zeitpunkt).

[2] Mit ihrem „Europäischen Institut für Migration, Integration und Islamthemen" wollen sie „Christen [befähigen,] interkulturelle und theologische Kompetenzen zu entwickeln" (AWM 2017), z.B. durch das Angebot von Master- und Promotionsstudiengängen zu „Intercultural Studies", „Intercultural Leadership" oder „International Theological Education" sowie durch einzelne Kurse und Seminare zu interkulturellen Fragestellungen.

[3] Darunter z.B. der Arbeitskreis für Migration und Integration der Evangelischen Allianz (AMIN), das Netzwerk „Orientierung: M", die Plattform „Jesus Unites" oder die Barnabas Initiative.

[4] Neben Anderen werden auch diese drei Werke im bisherigen Forschungsstand in Kapitel 2.1 näher vorgestellt.

[5] Ershova und Hermelink (2012) erforschten vor wenigen Jahren die Organisationskultur von drei landeskirchlichen Gemeinden in Deutschland (evangelisch, katholisch, Lutheraner) und motivierten ihre Forschung damit, dass bisher nur wenige empirische Untersuchungen zur Organisationskultur in religiösen Institutionen in Deutschland durchgeführt wurden (:223).

[6] So besuchten im März 2016 in Ewersbach über 600 Besucher einen Impulstag zum Thema Migration und Flüchtlinge (Michel 2016). Im Juli 2016 fanden sich auf dem Schönblick über 500 in der Flüchtlingsarbeit haupt- und ehrenamtlich Tätige auf einem Flüchtlingskongress zusammen (idea 2016). Auch die „Jesus Unites"-Regionalkonferenzen, die seit 2015 jährlich stattfinden, wurden von jeweils 150-200 Teilnehmern besucht (Engelmann 2018).

Integration im politischen, sozialen und kirchlichen bzw. gemeindlichen Bereich (:20-21). Kulturelle Unterschiede erst einmal stehen lassen zu können und Verständnis füreinander aufzubringen erfordert Offenheit, Respekt und Geduld (Sundermeier 1996:221). Da interkulturelle Begegnungen auch im negativen Sinn eskalieren können, war es Aufgabe dieser Arbeit, unter Anderem zu überprüfen, wo sich hinter dem Ansatz einer interkulturellen Gemeinde Chancen, Herausforderungen und auch Grenzen verbergen. Es muss danach gefragt werden, wie eine echte gegenseitige Bereicherung von Migranten und Deutschen im Kontext der christlichen Gemeinde Gestalt gewinnen kann. Wie kann es gelingen, dass Migranten ein Zuhause in einer monokulturell geprägten deutschen Gemeinde finden? Wie kann die Gemeinde den Migranten und sein Verhalten als Bereicherung erleben? Es ist eine unverkennbare Chance für die Gemeinde Jesu, eine ihrer Kernkompetenzen, die Einheit durch die Versöhnung in Jesus Christus (Reimer 2011:166) neu zu entdecken und somit Jesu Wort praktisch werden zu lassen, nämlich, dass „an eurer Liebe zueinander […] alle erkennen [werden], dass ihr meine Jünger seid“ (Joh 13,35). Neben der evangelistischen Relevanz übernimmt die Gemeinde außerdem eine gesellschaftliche Verantwortung für die Integration, verbunden mit der Chance, in diesem Bereich als Vorbild zu fungieren.

1.2 Konstitution des Forschers

Die Beschreibung der Konstitution, d.h. der Rolle und Motivation des Forschers, ist ein wichtiger Aspekt in der Forschung. Osmer (2008:21) weist auf die Notwendigkeit hin, dass sich der Forscher selbst als interpretierendes Wesen mit seiner eigenen Hermeneutik, seinen Vorerfahrungen und Erwartungen wahrnimmt und reflektiert. Er steht bei der Forschung in gewisser Hinsicht in einer Spannung zwischen einem „engaged participant“ (Dreyer 1998:14), also einem engagierten Teilnehmer, und einem „detached observer“ (:16), d.h. einem distanzierten Beobachter. Daher folgen nun Angaben zu mir als Person, wie ich zu dem Forschungsthema kam und worin meine Motivation besteht.

Ein konkreter Bezug zum Thema bestand für mich als Autor dieser Arbeit darin, dass sich die Freie evangelische Gemeinde in Bad Camberg, in der ich als Pastor tätig war, die Frage nach einer interkulturellen Gestaltung des Gemeindelebens stellte. Im Jahr 2015 besuchten Menschen aus neun unterschiedlichen Nationen regelmäßig die Gottesdienste der Gemeinde, darunter sowohl Flüchtlinge als auch Migranten, und machten einen Anteil von etwa 50% der Gottesdienstbesucher aus. Darüber hinaus hatte die Gemeinde Kontakt zu weiteren Migranten, die sich zu einem arabischen Bibelkreis in den Gemeinderäumen trafen, bis dahin aber noch keinen weiteren Anschluss an die Gemeinde gefunden hatten.

Meine Vorannahme, dass ein Miteinander unterschiedlicher Kulturen in einer Gemeinde unter bestimmten Voraussetzungen möglich sein müsste, stützte sich zum einen auf meinem theologischen Verständnis der Einheit des Leibes Christi, als auch auf der interkulturellen Erfahrung, die ich in diversen missionarischen Auslandseinsätzen in Rumänien, Brasilien und Spanien gemacht hatte und in

denen ich in aller Regel interkulturelle Einsatzteams und interkulturelle Gemeindearbeiten vorfand.[7] Sicherlich trug auch mein dreijähriges Studium an der Biblisch-Theologischen Akademie in Wiedenest, an die ein Missionswerk angegliedert ist und die sich daher von ihrem Selbstverständnis stark mit Mission und damit auch mit interkulturellen Fragestellungen auseinandersetzt, dazu bei, dass ich eine grundsätzliche Offenheit für interkulturelle Gemeindearbeit mitbrachte. In der Gemeindearbeit erlebte ich allerdings auch, dass ich selbst und auch die Gemeinde in der konkreten Gestaltung eines interkulturellen Miteinanders oft überfordert waren. In einigen Gesprächen mit Pastoren und engagierten Mitarbeitern aus anderen Gemeinden, die sich ebenfalls mit der Frage nach einer Integration von Migranten und dem Miteinander unterschiedlicher Kulturen beschäftigten, vernahm ich ganz ähnliche Stimmen. Daher entstand in mir der Gedanke, diesem Thema im Rahmen meiner Masterarbeit nachzugehen.

Im Blick auf die methodische Kompetenz zur Durchführung einer solchen Forschungsarbeit war ich dankbar für mein berufsbegleitendes Studium bei der Akademie für christliche Führungskräfte, bei dem ich einige Hausarbeiten verfasste, die wissenschaftlichen Standards entsprechen mussten. Dazu gehörte auch eine empirische Forschungsarbeit, bei der ich ebenfalls teilstandardisierte Leitfadeninterviews durchgeführt habe, die mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring analysiert wurden. Nicht nur die methodische Kompetenz, sondern auch die Erfahrung und Disziplin, sich über längere Zeiträume mit einem Thema zu befassen und sich dazu selbstständig Wissen anzueignen, hat sich in dieser Zeit weiterentwickelt.

Bewusst ist mir im Blick auf die Forschung, dass ich eine opportunistische, befürwortende Vorannahme zu interkulturellem Gemeindebau mitbringe. Gleichzeitig sind mir aber auch die vielfältigen Probleme und Herausforderungen im interkulturellen Miteinander aus eigenem Erleben und fremden Schilderungen bewusst. Daher wird auch in der Darstellung der Ergebnisse aus den Interviews deutlich, dass ich mich sowohl mit den positiven, wie auch mit den herausfordernden Aspekten ausführlich befasst und versucht habe, diese so unverfälscht wie möglich darzustellen. Mit Sicherheit habe ich im Verlauf der Interviews bewusst und unbewusst Signale gesendet, die Rückschlüsse auf meine Sichtweise zu interkulturellem Gemeindebau zugelassen haben. Mein Eindruck war aber auch, dass alle Interviewpartner selbst hochgradig motiviert waren, mir ihre persönlichen Erfahrungen mitzuteilen, was darauf schließen lässt, dass sie von ihren Überzeugungen sprachen und nicht von dem, was ich möglicherweise hätte hören wollen.

[7] Als Beispiel sei hier die spanisch-deutsche Gemeinde „IGLESIA CRISTIANA EVANGÉLICA DEL SUR“ in Maspalomas auf Gran Canaria erwähnt, die damals zu etwa gleichen Teilen aus Spaniern und Deutschen bestand und die ich im Jahr 2013 im Rahmen eines zweiwöchigen Missionseinsatzes auf den Kanaren kennengelernt habe.

1.3 Begriffserklärungen und Definitionen

Bevor die Forschungsfrage und der Aufbau der Arbeit näher erläutert werden, sollen die zentralen in dieser Arbeit verwendeten Begriffe genannt und definiert werden.

In welchem Sinn wird der Begriff „Kultur“ verwendet?

Der Begriff „Kultur“ bezeichnet gemeinhin ein im Kollektiv „erlerntes Orientierungs- und Referenzsystem von Werten, Praktiken und Artefakten“ (Barmeyer 2012:95) einer bestimmten Gruppe. Jede Gruppe hat dabei ihre eigene, einzigartige Kultur, die sie von anderen Gruppen unterscheidet (Hofstede & Hofstede 2011:4). Grundsätzlich kann der Begriff Kultur sowohl Nationalkulturen bzw. Gesellschaften beschreiben, als auch alle anderen Formen sozialer Systeme wie Organisationen, Berufe usw. (Barmeyer 2012:95). Den Kern einer Kultur bilden zwar die Werte (Hofstede & Hofstede 2011:9), allerdings drückt sich eine Kultur in der Regel nicht durch Werte aus, sondern durch gemeinsame Symbole, Helden und Rituale (:477). Das soll heißen, dass Werte oftmals verborgen und nur schwer zu erfassen sind, während Rituale, Helden und Symbole die sichtbare, konkrete und alltäglich erlebbare Außenseite der Kultur darstellen. Im Kontext dieser Arbeit wird der Begriff Kultur in aller Regel im Sinne einer Nationalkultur, also z.B. der deutschen oder arabischen Kultur gebraucht. Auch wenn der Begriff der Nationalkultur durchaus problematisch ist, da sich eine Kultur auch innerhalb eines Landes regional unterschiedlich darstellen kann oder auch Veränderungen z.B. durch Fortschritt und Migration unterliegt, können dennoch bestimmte Merkmale als z.B. typisch deutsch identifiziert werden.[8] Da auch jede Gemeinde eine eigene Kultur in sich trägt, wird diese im Folgenden als Gemeindekultur bezeichnet.

Was soll unter einer monokulturellen Gemeinde verstanden werden?

Eine monokulturelle Gemeinde soll in dieser Arbeit eine Gemeinde bezeichnen, die entweder komplett oder nahezu vollständig aus einer Nationalkultur besteht. Eine monokulturelle Gemeinde kann somit grundsätzlich z.B. auch eine iranische Gemeinde sein und wäre damit eine monokulturelle Migrationsgemeinde. Im Kontext dieser Arbeit wird allerdings eine weitere Einschränkung vorgenommen, sodass man auch von einer indigenen oder autochthonen Gemeinde sprechen könnte. Eine autochthone Gemeinde bezeichnet eine monokulturelle einheimische Gemeinde (Schönberg 2012:40). Da der Begriff autochthon allerdings weniger geläufig ist, wird im Folgenden stattdessen der Begriff monokulturelle Gemeinde verwendet. Der Kontext dieser Arbeit bezieht sich auf Gemeinden in Deutschland, die heute interkulturelle Ansätze verfolgen, von ihrer Herkunft her aber deutsch-monokulturelle Gemeinden waren, die sich dadurch kennzeichneten, dass sie vorwiegend aus deutschen Mitgliedern bestanden und von einer rein mit Deutschen besetzten Gemeindeleitung geleitet wurden (Ferderer 2013:1). In einer deutsch-monokulturellen Gemeinde können Migranten zwar durchaus Mitglieder sein, das Verständnis von ‚Integration‘ meint dort allerdings die „Assimilierung des Fremden

[8] Neben Hofstede und Hofstede (2011), der GLOBE-Studie (House u.a. 2004) und Lewis (2000:227-233) beschreibt auch Schroll-Machl (2013) in ihrem Buch „Die Deutschen – Wir Deutsche“ für Deutschland typische Kulturstandards (:35), weist aber auch auf Grenzen und Missverständnisse solcher Stereotypisierungen hin (:31).

in die Gemeindekultur“ (Reimer 2011:57). Auf den Begriff der Assimilation wird in der Begriffserläuterung zur Integration näher eingegangen.

Was ist mit dem Begriff „Integration“ gemeint?

Der Begriff Integration beschreibt den Annäherungsprozess eines Individuums an eine fremde Kultur (Barmeyer, Genkova & Scheffer 2011:77). Er wird oft gegensätzlich zum Begriff der Assimilation verwendet, der im europäischen Kontext ursprünglich die zwangsweise Entnationalisierung von Minderheiten in eine große politische Einheit beschrieb. Assimilation wird bezeichnet als ein „Prozess der Übermittlung der Kultur des Aufnahmelandes an die Einwanderer, die freiwillig ihre Herkunftskultur aufgegeben“ (Han 2006:24) haben. Han (2006) beschreibt verschiedene Assimilationstheorien aus dem US-amerikanischen Kontext und stellt dabei fest, dass z.B. das ‚melting pot‘-Modell „die restlose Auslöschung […] der ethnischen Gruppenidentität durch die völlige Absorption der Immigranten in die amerikanische Gesellschaft als Ziel hatte“ (:34), was aber keineswegs von den Immigranten selbst befürwortet wurde.

Integration hingegen hat sowohl die Akkulturation, d.h. die Anpassung an eine fremde Kultur zum Ziel, als auch die Aufrechterhaltung des eigenen kulturellen Erbes (Barmeyer u.a. 2011:77). Es geht einerseits um die Berücksichtigung des Bestrebens nach sozialer Einheit und andererseits um die Akzeptanz unterschiedlicher in der Kultur begründeter Bedürfnisse, die einem Dialog auf Augenhöhe ausgesetzt werden müssen (ebd.). Barmeyer und andere (:77) beschreiben den Integrationsprozess als eine „wechselseitige Auseinandersetzung mit verschiedenkulturellen Werten und Praktiken“ und auch Han (2006:11) weist darauf hin, dass der Integrationsprozess als ein zweigleisiger Prozess verstanden werden muss, der sowohl „die Lernbereitschaft des einzelnen Individuums als auch […die] Bereitschaft der Aufnahmegesellschaft“ erfordert. Deshalb fordert Han für alle ethnischen Gruppen „gleiche Chancen und Rechte in allen gesellschaftlichen Bereichen“ (:271) ein, denn nur so könne kulturelle Vielfalt zu gesellschaftlichem Reichtum avancieren. Daher findet sich im folgenden Abschnitt auch der Begriff der Gleichberechtigung in der Definition einer interkulturellen Gemeinde wieder. Integration soll im Blick auf interkulturellen Gemeindebau also verstanden werden als ein beidseitig verantworteter Prozess der Annäherung mit dem Ziel der gemeinsamen Gestaltung des Gemeindelebens in Vielfalt, ohne dabei die eigene kulturelle Identität und damit verbundene Bedürfnisse aufgeben zu müssen. In welchem Umfang dies in der Praxis gelebt werden kann, welche Implikationen damit verbunden sind und welche Lösungsansätze denkbar sind, wird im Rahmen der Forschung noch deutlicher herauszustellen sein.

Was soll unter einer interkulturellen Gemeinde verstanden werden?

Der Begriff „interkulturell“ sei zunächst von den Begriffen „multikulturell“ und „transkulturell“ abgegrenzt. Multikulturalität bezeichnet in der Kulturwissenschaft Gesellschaften, die kulturell heterogen geprägt sind. Meist wird darunter ein „loses Nebeneinander kulturell unterschiedlicher Gruppen innerhalb einer Gesellschaft“ (Barmeyer 2012:125) verstanden. Das könnte auch im Blick auf eine Gemeinde so sein, wenn sie sich z.B. dazu bereit erklärt, dass eine afrikanische Gemeinde die Räume der deutschen Gemeinde für ihre Gottesdienste nutzen kann.

Unter Transkulturalität versteht man die „Verwischung oder Aufhebung kultureller Grenzen durch Vernetzung und Verflechtung vieler Einzelkulturen“ (Barmeyer 2012:167). Der Begriff will dabei nicht die Abgrenzung der Kulturen voneinander betonen (wie bei der Multikulturalität), sondern integrativ verstanden werden. Transkulturalität hinterfragt letztlich das Paradigma, dass eine Kultur bzw. die kulturelle Identität überhaupt von einer anderen Kultur abzugrenzen ist. Dahinter steht die Idee der „kulturellen Heterogenität, [die besagt, dass …] das Eigene immer auch das Fremde beinhaltet“ (ebd.). Auch wenn der Gedankenansatz an sich seine Berechtigung hat und in einer zunehmend globalisierten Welt weiter an Bedeutung gewinnen wird, ist es dennoch möglich und scheint in jedem Fall notwendig zu sein, über eine nationale Identität bzw. Nationalkultur zu sprechen. Aktuell ist in einigen europäischen Ländern zu beobachten, welche Dynamiken mit nationalkulturellen Vorstellungen und einer empfundenen Gefährdung und Furcht vor Überfremdung einhergehen (siehe der Erfolg von LePen in Frankreich, der AfD in Deutschland, des US-amerikanischen Präsidenten Donald Trump oder die Entscheidung zum Brexit). Diese protektionistischen Dynamiken treten auch im deutschen Kontext auf und dürfen daher nicht unterschätzt werden. Für christliche Gemeinden ist hier auch eine theologische Reflektion des Stellenwertes von nationalkulturellen Erwägungen notwendig.

Der Begriff „interkulturell“ ordnet sich nun zwischen den beiden Begriffen „multikulturell“ und „transkulturell“ ein. Das Präfix „inter“ betont dabei das Miteinander mehrerer Kulturen als einen Prozess des gegenseitigen Austauschs, der Verständigung und Konstruktion, bei der etwas jeweils Neues und Überraschendes entsteht (Barmeyer 2012:81). Thomas (2003) stellt dabei fest, dass das Interkulturelle immer nur an kulturellen Überschneidungssituationen entsteht, d.h. an den Stellen, wo Eigen- und Fremdkultur von jeweils beiden Seiten als etwas Gemeinsames und Bedeutsames eingestuft werden (:46). Interkulturelle Begegnungen beinhalten damit immer Chancen zur Synergie, aber auch die Gefahr von kritischen Zwischenfällen (Barmeyer 2012:82). Laut Hofstede und Hofstede (2011) ist es von besonderer Wichtigkeit, dass die jeweiligen Kulturen an ihrer eigenen Werthaltung festhalten dürfen. Dies sei notwendig, damit nicht das Gefühl von Entfremdung entstehe (:477).

Wenn im Folgenden also von einer interkulturellen Gemeinde gesprochen wird, soll darunter eine Gemeinde verstanden werden, in der ein bewusstes voneinander-Lernen statt einer einseitigen Integration bzw. Assimilation stattfindet (Reimer 2011:68). In einer interkulturellen Gemeinde treffen sich Menschen verschiedener Kulturen in regelmäßig stattfindenden Gottesdiensten und anderen Veranstaltungen und schaffen so einen Lebensraum, wo sie ihrem gemeinsamen Glauben Ausdruck verleihen und gleichzeitig ein sinnvolles Miteinander unterschiedlicher Kulturen gestalten (:72).

Ortiz (1996) definiert interkulturelle Gemeinde folgendermaßen: „Diverse people in one place at one time worshiping God together“ (:86). In Anlehnung daran erweitert Schönberg (2012) seine Definition und bezeichnet die interkulturelle Gemeinde als „ein Mosaik von Menschen aus unterschiedlichen soziokulturellen Ethnien, die sich in Christus als eine Gemeinde unter einem Dach versammeln, eine gemeinsame Sprache haben, zusammen Gottes Liebe repräsentieren und gleichberechtigt an Gottes Mission in Gemeinde und Welt teilnehmen“ (:84). Im Großen und Ganzen wird die Definition von Schönberg in dieser Arbeit übernommen. Auf den Begriff ‚Mosaik‘ wird hier allerdings verzichtet, weil

der Begriff von ihm nicht näher definiert und damit nicht wirklich klar wird, wie er eigentlich gemeint ist und in wie weit er theologisch reflektiert wurde. Zusätzlich soll aber ein numerisches Kriterium eingeführt werden, ab wann eine Gemeinde davon sprechen kann, eine interkulturelle Gemeinde zu sein. Emerson und Woo (2006) empfehlen: „no one racial group comprises 80 percent or more of the people" (:35). Diese Angabe macht Sinn auf dem Hintergrund, dass in verschiedenen gruppendynamischen Fragestellungen die 20%-Marke als kritische Masse gilt, damit z.B. eine von der überwiegenden Mehrheit abweichende Meinung ernsthaft wahrgenommen und darauf eingegangen wird (ebd.). Anhand dieses Kriteriums wäre eine Gemeinde, die Menschen aus zwanzig Nationalitäten beherbergt, die aber zahlenmäßig nach wie vor zu über 80% aus Deutschen besteht, keine interkulturelle Gemeinde, während eine Gemeinde, die z.B. zu 50% aus Russlanddeutschen[9] und zu 50% aus einheimischen Deutschen besteht, eben als interkulturelle Gemeinde angesehen würde.

Folgende vorläufige Definition soll im Rahmen dieser Arbeit verwendet und im Verlauf der Abfassung der Masterarbeit überprüft und ggf. angepasst werden (siehe Kapitel 5.7):

Eine interkulturelle Gemeinde in Deutschland besteht aus Menschen unterschiedlicher soziokultureller Ethnien, von der keine mehr als 80% der Gesamtmenge ausmacht, die sich in Christus als eine Gemeinde unter einem Dach versammeln, in gemeinsamen Gottesdiensten und Aktivitäten Gottes Liebe repräsentieren und gleichberechtigt an Gottes Mission in Gemeinde und Welt teilnehmen.

1.4 Forschungsfrage und Forschungsziel

Die zentrale Forschungsfrage klärt, womit sich die Arbeit im Kern beschäftigt und hilft dabei, sich nicht in Nebenschauplätzen zu verlieren. Dies gilt sowohl für den Teil der theoretischen Grundlegung, als auch für den Teil der empirischen Forschung (Kaufmann 2015:38). Die zentrale Forschungsfrage für diese Arbeit lautet: **Wie haben sich die untersuchten Gemeinden von monokulturellen in interkulturelle Gemeinden entwickelt und durch welche besonderen Merkmale sind diese Gemeinden gekennzeichnet?**

Die Unterfragen lauten:

- Welche Voraussetzungen waren nötig, damit sich die Gemeinden von mono- in interkulturelle Gemeinden entwickeln konnten?
- Welche Entwicklungsphasen durchliefen die Gemeinden? Wodurch waren die Phasen gekennzeichnet? Was waren unterstützende und was hemmende Faktoren für den Wandel?
- Welche Merkmale kennzeichnen die untersuchten interkulturellen Gemeinden? Welche Bedeutung hat bei ihnen eine interkulturelle Gemeindeleitung?

Das Forschungsziel kann folgendermaßen beschrieben werden: Das Interesse dieser Arbeit liegt in der Erfahrung, die Gemeinden in Deutschland auf dem Weg von einer monokulturellen zu einer interkulturellen Gemeinde gemacht haben. Es sollen die wesentlichen Faktoren herausgearbeitet werden, die sich in den untersuchten Gemeinden auf eine Integration von Migranten in die ehemals

[9] Dass die russlanddeutsche Kultur eine eigene soziokulturelle Ethnie darstellt zeigen die Ergebnisse von Klassen (2002) (siehe Kapitel 2.1.4 dieser Arbeit).

monokulturelle deutsche Gemeinde positiv wie negativ ausgewirkt haben. Dabei soll in besonderer Weise ein Augenmerk auf den Change-Management-Prozess gelegt werden. Die empirische Überprüfung interkultureller Gemeindeentwicklungen und -modelle liefert hilfreiche Impulse für Gemeinden und deren Leiter, die in der Auseinandersetzung mit interkulturellem Gemeindebau stehen. Im Blick auf den empirischen Forschungsstand im deutschen Kontext wird bei der Erforschung der Entwicklung interkultureller Gemeinden Neuland betreten. Die Ergebnisse dieser Arbeit können als Grundlage für weitere Forschungen im Bereich ‚interkulturelle Gemeinde in Deutschland' Anwendung finden.[10]

Die Limitationen der Ergebnisse dieser Arbeit ergeben sich maßgeblich aus der Forschungskonzeption (Kapitel 3). Diese Arbeit untersucht drei interkulturelle evangelische Freikirchen. Von daher bleiben die Ergebnisse zunächst auch auf den Kontext von Freikirchen begrenzt. Durch einen qualitativen Forschungsansatz wird ermöglicht, die Entwicklung der Gemeinden sehr genau zu betrachten. Dadurch ergibt sich allerdings gleichzeitig die geringe Fallzahl von nur drei Gemeinden. Dies führt dazu, dass die Ergebnisse nicht zwangsläufig einen Anspruch auf allgemeine Gültigkeit haben. Die Ergebnisse können und dürfen also nicht einfach unreflektiert auf einen anderen Kontext übertragen werden. Dies ist auch in der Komplexität eines Veränderungsprozesses begründet, der sich in jeder Gemeinde unterschiedlich darstellen wird. In dieser Arbeit geht es vielmehr um ein Hineinfinden in einen im Blick auf Deutschland nur wenig erforschten Themenkomplex und die Suche nach Orientierungshilfen.

1.5 Forschungsbegründung

Diese Arbeit wird im Feld der Praktischen Theologie und der Disziplin „Christian Leadership" geschrieben. Der Fokus dieser Arbeit liegt auf dem Change-Management-Prozess, dessen Planung und Steuerung Aufgabe der Leitung der Gemeinde ist (Reisinger, Gattringer & Strehl 2013:191). Das Spezialgebiet dieser Untersuchung ist die Leitung einer interkulturellen Gemeinde, was außerdem eine Betrachtung kulturspezifischer und interkultureller Aspekte nötig macht. Zunächst sei geklärt, was unter Christian Leadership verstanden wird (1.5.1), wie die Forschung im Feld der Praktischen Theologie verankert (0) und wie sie methodisch aufgebaut ist (1.5.3).

1.5.1 Zum Verständnis von Kybernetik und Christian Leadership

Die Kybernetik, die in der Bibel auf die Gabe der Leitung (1. Kor 12,28) und den griechischen Begriff ‚kybernesis' zurückgeht, bedeutet ins Deutsche übersetzt ‚Steuermann'. Darunter wird die Steuerung der Kirche als Organisation bzw. die „Wissenschaft vom Gemeindeaufbau" (Kunz 2007:616) verstanden.[11] Kessler und Kretzschmar (2015) stellen heraus, dass sich christliches Leitungshandeln

[10] Konkrete Anwendungs- und Forschungsbereiche werden am Ende der Arbeit in Kapitel 6.3 aufgezeigt.

[11] Die Verwendung des Begriffes der Kybernetik in der deutschsprachigen Praktischen Theologie ist zu unterscheiden von der neueren Verwendung im US-amerikanischen Kontext, in dem Nobert Wiener mit der Kybernetik „die Wissenschaft von der Steuerung von Kommunikationsabläufen in Maschinen und biologischen Systemen [beschreibt]" (Kunz 2007:616).

allerdings nicht auf die Leitung innerhalb der Kirche oder christlicher Werke beschränkt, sondern auch in säkularen Unternehmen anzutreffen ist, die von Christen geführt werden (:2). So ist ihr gesamter Charakter nicht auf die theologischen Disziplinen begrenzt, sondern setzt sich auch mit den Sozial-, Human- und Betriebswissenschaften auseinander (:3). Kessler und Kretzschmar (2015) sehen ‚Christian Leadership' (:4) daher als ein transdisziplinäres theologisches Forschungsfeld, das in einer gegenseitigen Beziehung zu anderen akademischen Disziplinen steht (:1) und auf den Erkenntnissen aller theologischen Disziplinen aufbaut (:3). So lässt sich „Christian Leadership" nicht exklusiv der Praktischen Theologie zuordnen, sondern gehört ebenso zur theologischen Ethik und Missiologie (:3).

Neben dem Verständnis von Kybernetik als transdisziplinärem Forschungsfeld liefert sie auch „die theoretischen Grundlagen, um die bestehende Praxis kritisch zu beurteilen und stellt zugleich Kriterien für die Gestaltung zukünftiger Praxis zur Disposition" (Kunz 2007:650). So untersuchten z.B. Ershova und Hermelink (2012), wie sich eine Konzentration auf administrative Aufgabenfelder in christlichen Kirchen auf die Organisationskultur und die Spiritualität der Gläubigen auswirkten. Kybernetik ist also Reflexionsinstanz kirchlicher Praxis und steht in engem Kontakt zur Ekklesiologie, in der die Aufgabenfelder der Kirche definiert sind. Die Kybernetik fragt also danach: In wie weit wird die Kirche ihrem Auftrag – bestehend aus Martyria, Leiturgia, Koinonia und Diakonia – gerecht? Welche Perspektiven können der Kirche heute geboten werden, um diese Funktionen besser auszufüllen (Breitenbach 1994:34)? Außerdem versucht Kybernetik transparent zu machen, wie Leitung überhaupt verstanden und Macht in der Gemeinde eingesetzt und verteilt wird, d.h. sie reflektiert die Praxis der Kirche und deren Steuerung (ebd.). Wichtig zu betonen ist noch, dass geistliches Leiten nach Markus 10,44 immer als dienende Führung verstanden werden muss, ein Ansatz, der von einem betriebswirtschaftlichen Konzept, dem ‚Servant Leadership' von Greenleaf (1977), neu in den praktisch-theologischen Diskurs geraten ist.[12]

Das Thema der vorliegenden Arbeit soll im Bereich der Kybernetik eingeordnet werden. Die Forschung untersucht das strategische Leitungshandeln innerhalb von christlichen Gemeinden in einem transdisziplinären Forschungsfeld unter Zuhilfenahme und Konsultierung von Kultur-, Sozial- und Betriebswissenschaften und steht im Diskurs mit anderen theologischen Disziplinen. Ziel der Arbeit ist es, die bestehende Praxis interkultureller christlicher Gemeinden darzustellen, zu reflektieren und nach Kriterien für die Gestaltung der zukünftigen Praxis im Blick auf interkulturellen Gemeindebau in Deutschland zu suchen. Sie fragt danach, ob die Kirche ihrem interkulturellen Auftrag gerecht wird und untersucht hauptsächlich den Veränderungsprozess von einer mono- in eine interkulturelle Gemeinde, d.h. deren Praxis und Steuerung. Damit gehört das vorliegende Thema zum Feld der Kybernetik.

[12] Die Anwendung dieses Ansatzes im Kontext von Kirchengemeinden hat Malte (2017) diskutiert.

1.5.2 Zum Verständnis von Praktischer Theologie

Die Praktische Theologie ist seit dem Jahr 1774 eine akademische Disziplin (Dreyer 2012:42), die sich zunächst mit der Konzeptualisierung der Leitungs- und Lebenspraxis der Kirche beschäftigte (Gräb 2014:102). Der „Reflexionsgegenstand“ der Praktischen Theologie ist im Laufe der Zeit aber immer umfassender geworden und kann vereinfacht so dargestellt werden (Haslinger u.a. 1999:23):

- Von einer zunächst katholisch geprägten Pastoraltheologie mit der Fokussierung auf die pastoralen Ämter zu einer Betrachtung der Kirche und deren Anhänger,
- von der kirchlichen Praxis zur christlichen Praxis und
- von der christlichen Praxis zur Praxis des von Gott geschaffenen Menschen.

In ihrer beinahe 250-jährigen Geschichte ist es bisher nicht gelungen, ein einheitliches internationales Verständnis zu den Aufgaben, Methoden und Untersuchungsgegenständen der Praktischen Theologie zu formulieren (Dreyer 2012:43). Daher ist es zunächst sinnvoll, die hier gemeinte Praktische Theologie von einer katholischen Pastoraltheologie zu unterscheiden. Dreyer (1998:5) schrieb dazu, dass die neue Praktische Theologie sich nicht länger allein auf die Kirche und ihre Aufgaben[13] beschränke, sondern das weite Feld von gelebter Religion innerhalb und außerhalb der Kirche untersuche. Dafür seien dann auch neue methodische Ansätze notwendig. So entwickelte sich die Praktische Theologie zunehmend zu einer kritisch-empirischen Handlungswissenschaft (Lämmermann 2001:35).

Vier Untersuchungsfelder Praktischer Theologie, die sich im Laufe ihrer Historie entwickelt haben, können dabei unterscheiden werden: Die Praktische Theologie befasst sich zum einen mit dem **Menschen** und seinem Handeln (Klein 2005:25). Gleichzeitig gehört es zu ihrer Aufgabe, das von der Kirchenleitung verantwortete **gegenwärtig christlich-kirchliche Handeln** (Zerfaß 1974:171) unter Berücksichtigung ihrer Stellung in der Gesellschaft (Breitenbach 1994:33) und der Ausübung des pastoralen Amtes (Klein 2005:53) zu untersuchen. Darüber hinaus steht die Praktische Theologie **im Dialog mit anderen theologischen Disziplinen**, die sie mittels systematisch erhobenen Daten reflektiert (:27).[14] Die Praktische Theologie versteht sich außerdem als interdisziplinäre Wissenschaft, wodurch sie **im Diskurs mit anderen wissenschaftlichen Disziplinen** steht (:118), deren Handlungsmaximen sie nicht einfach unreflektiert übernimmt, sondern anhand theologischer Kriterien kritisch überprüft (Frank 2006:136). Praktische Theologie muss also (1) im Blick auf den Einzelnen und die Gesellschaft, (2) als Theorie der Praxis kirchlichen Handelns im Blick auf Gemeindeleitung und die

---

[13] Einer klassischen Beschreibung nach untersucht die Praktische Theologie die folgenden theologischen Disziplinen (Nicol 2000:5-9): Gemeinde (Oikodomik), Gottesdienst (Liturgik), Predigt (Homiletik), Seelsorge (Poimenik), Unterricht (Religionspädagogik), Nächstenliebe (Diakonie) und Medien (Publizistik).

[14] Beispielhaft sei hier der methodische Ansatz einer interkulturellen Theologie erwähnt, dessen Weiterentwicklung George (2012) in seiner Masterarbeit fordert. Es geht ihm um eine ganzheitliche Erweiterung der Methoden innerhalb der Theologie, die oftmals noch in ihren alten, klassischen Denkmustern verhaftet ist und der zunehmend globalisierten Welt nicht gerecht wird (:74). Zu diesem Sachverhalt sprach auch der südafrikanische Professor Hulisani Ramantswana (2018) auf den Master- und Doktorandentagen der Gesellschaft für Bildung und Forschung in Europa (GBFE) und postulierte, dass eine biblische Hermeneutik noch immer von westlich-kolonialistischen Paradigmen dominiert werde und es so nur schwer möglich sei, eine südafrikanische Hermeneutik gewinnbringend in den globalen wissenschaftlichen Diskurs einzubringen (siehe sein Aufsatz „Decolonising biblical hermeneutics in the (South) African context“ von 2016).

Leitung der Gesamtkirche, (3) im innertheologischen Diskurs und (4) im interdisziplinären Dialog mit anderen Wissenschaften begriffen werden.

Ihre Aufgabe besteht im Wesentlichen im Wahrnehmen, Interpretieren, Bewerten und Beraten gelebter Religion und kirchlichem Handeln (Osmer 2011:2). Dazu braucht es sowohl ein Verstehen der „Theorie der Praxis“ (Schleiermacher 1811:12), als auch die Vermittlung von Kunstregeln, „die zur Leitung von Kirche und Gemeinde notwendig sind“ (Grözinger in Lämmermann 2001:29). Sie überprüft den Gesamtkontext der Theologie dahingehend, ob die Kirche ihrem Auftrag in einer sich ständig verändernden Welt immer noch gerecht wird und zielt darauf ab, die Organisation und Leitung christlicher Gemeinden zu erleichtern (Gräb 2014:103). Ein wesentlicher Bestandteil der Praktischen Theologie besteht in der Reflektion der Kommunikation, nämlich die Religion bzw. das Evangelium sprachfähig zu machen, sodass es Menschen in ihrer Lebenswirklichkeit erreicht und verändert. Das gilt sowohl für diejenigen, die auf der Suche nach Sinn und der Erfüllung ihrer spirituellen Bedürfnisse sind, als auch für jene, die bereits Christen sind und Ermutigung, Korrektur oder Trost benötigen (:111).

Im Kontext dieser Arbeit soll untersucht werden, in wie weit die Praxis der untersuchten interkulturellen Gemeinden eine Antwort auf die gesellschaftlichen Veränderungen gefunden haben und in wie weit die im Theorieteil erarbeiteten Modelle damit übereinstimmen. Es wird erarbeitet, wo sich Theorie und Praxis gegenseitig bestätigen, ergänzen oder in Frage stellen. Auch werden alle vier genannten Untersuchungsfelder berührt. Erstens geht es um den einzelnen Migranten, seine Begegnung mit dem Evangelium bzw. seine Integration in eine Gemeinde. Zweitens werden die Entwicklung und das Handeln von drei Freikirchen im Blick auf die Integration von Migranten und Flüchtlingen näher untersucht. Drittens findet (maßgeblich im Theorieteil) ein Austausch der Kybernetik mit dem Bereich der Missiologie, der Liturgik, der Homiletik usw. statt. Und viertens findet sich die Arbeit in einem interdisziplinären Feld wieder, vor allem in Verbindung zu den Kultur-, Sozial- und Betriebswissenschaften.

1.5.3 Begründung der ausgewählten praktisch-theologischen Methode

Im Blick auf die Methodik beschäftigt sich die Praktische Theologie mit dem Theorie-Praxis-Problem, also der Frage: Wie kommt die Praxis in die Theologie und die Theologie in die Praxis? Dazu gibt es eine Reihe von Modellen, wie etwa der Dreischritt des katholischen Priesters Joseph Cardijn: Sehen – Urteilen – Handeln (in Klein 2005:73-75), der im Kontext dieser Arbeit allerdings nicht differenziert genug erscheint. Richard Osmer (2008), Professor am Princeton Theological Seminary, stellt eine Methode vor, die „international und interkonfessionell gewürdigt“ wird (Kessler 2017:37).[15] In seiner praktisch-theologischen Interpretation legt Osmer (2008:29) ergänzend zu Cardijn einen Schwerpunkt auf die Spiritualität der Führenden, die offen für die Leitung durch den Heiligen Geist sein müssen. Sein

[15] Im Blick auf Deutschland trifft diese Aussage nur bedingt zu. So erwähnt Grethlein (2012:128-130) in seinem Lehrbuch zur Praktischen Theologie zwar den Ansatz von Osmer, geht aber nur auf zwei Seiten auf ihn ein und gibt sein Modell lediglich auf Englisch wieder. Eine Übersetzung seines Ansatzes ins Deutsche hat Kessler (2017:37) kürzlich vorgenommen.

Modell beschreibt vier Aufgaben bzw. Fragestellungen, die in einem Kreis angeordnet und der Logik halber aufeinander aufgebaut dargestellt sind (Abbildung 3). Die Aufgaben stehen in einer wechselseitigen, sich gegenseitig beeinflussenden Beziehung zueinander (:9), was auch bedeutet, dass ein striktes Einhalten der Reihenfolge der vier Aspekte nicht zwingend ist (:11). Die jeweiligen Aufgaben seien kurz skizziert.

Die *deskriptiv-empirische Aufgabe*[16] mit der Frage „Was geschieht gerade?" (:4) besteht im Sammeln von Informationen, um Gestalt und Muster einer Situation wahrzunehmen. Es geht dabei um ein aufmerksames Beobachten und Zuhören (:5), von Osmer auch als ein in der eigenen Spiritualität gegründetes „priesterliches Hören" bezeichnet (:29).

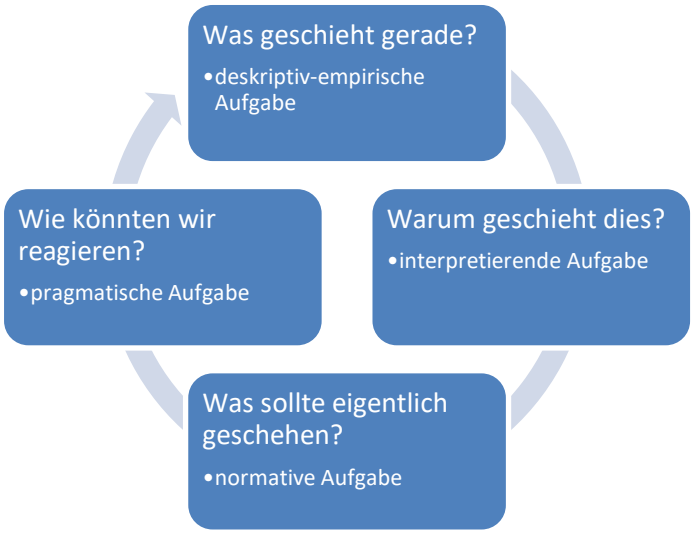


Abbildung 3: Vier-Aufgaben-Modell in der praktisch-theologischen Arbeit (nach Osmer 2008)

Die *interpretierende Aufgabe* mit der Frage „Warum geschieht dies?" (:4) erstellt Theorien über mögliche Gründe für die Gestalt der Situation, um die Bedeutung oder das Motiv zu erfassen. Es wird nach (wissenschaftlichen) Theorien gesucht, die helfen, die Situation besser zu verstehen (:6). Teil dieses Schrittes ist ein weises Beurteilen der Situation unter Berücksichtigung möglicher Alternativen (:29).

Die *normative Aufgabe* mit der Frage „Was sollte eigentlich geschehen?" (:4) bezieht explizit theologische Konzepte in die Interpretation mit ein und fragt nach ethisch verantwortlichem Handeln und einer guten Praxis. Die theologisch reflektierte Interpretation einer Situation steht dabei an erster Stelle. Es kann z.B. gefragt werden: „Wie würde Gott unserem Verständnis nach mit dieser Situation umgehen" (:8)?

Die *pragmatische Aufgabe* mit der Frage „Wie könnten wir reagieren?" (:4) sucht nach Strategien, um die vorherrschende Situation in die gewünschte Richtung zu beeinflussen. Auf welche Art und Weise sollten wir Handeln, um das gewünschte Ziel gewissenhaft und wirksam zu erreichen? (:10)

[16] Die deutschen Begriffe und Übersetzungen sind übernommen von Kessler (2017:38).

Während die ersten beiden Aufgaben maßgeblich mit sozialwissenschaftlichen Methoden bearbeitet werden, bringt die Praktische Theologie das Handwerkszeug für eine theologische Untersuchung und das Interesse an einer veränderten Praxis kirchlichen Handelns ein (Kessler 2017:38). Osmers Ansatz will also nicht bei der Beschreibung des aktuellen Zustandes stehenbleiben, sondern konstruktive Handlungswissenschaft sein (Osmer 2008:39). Sein Modell besticht durch seine klare und nachvollziehbare Grundstruktur, der in dieser Arbeit gefolgt werden soll.

Das vorliegende Thema lässt sich anhand von Osmers Beschreibung folgendermaßen skizzieren: Diese Arbeit geht zunächst von der Beobachtung aus, dass sich die Gemeindelandschaft in Deutschland überwiegend monokulturell darstellt und es Probleme gibt, Migranten in bestehende deutsche Gemeinden zu integrieren. Das große Interesse seitens der Gemeinden an entsprechenden Veranstaltungen zum Thema Migration und Integration lässt darauf schließen, dass ein Bedarf an theologischen und praktischen Hilfestellungen besteht, der Problematik zu begegnen. Daher beschäftigt sich die Arbeit mit der ekklesiologischen Frage, ob die Bibel etwas zur Begründung und Gestalt einer interkulturellen Gemeinde zu sagen hat. Es wird ein auf theologischen, kulturellen und betriebswirtschaftlichen Aspekten aufbauendes Modell entwickelt, um der Frage nachzugehen, welche Voraussetzungen, Einflussfaktoren und Kennzeichen für die Entwicklung von einer mono- in eine interkulturelle Gemeinde förderlich sind. Diese Ergebnisse werden dann durch den empirischen Forschungsteil überprüft und erweitert. Zuletzt werden einige Hinweise und Empfehlungen für die Praxis einer interkulturellen Gemeinde formuliert.

1.6 Aufbau der Arbeit

Neben **Kapitel 1**, das die Einleitung dieser Arbeit darstellt, sollen die weiteren Kapitel hier kurz skizziert werden, um so einen Überblick über die Arbeit im Gesamten zu geben.

Kapitel 2 bildet die theoretische Grundlage für diese Arbeit und befasst sich mit dem aktuellen Forschungsstand zum Thema „interkultureller Gemeindebau“ (2.1) und einigen wichtigen Erkenntnissen aus theologischer (2.2), kulturwissenschaftlicher (2.3) und betriebswirtschaftlicher (2.4) Perspektive.[17] Dies zeigt, dass die Bearbeitung des dargestellten Themas einer näheren Untersuchung aus der Perspektive verschiedener Disziplinen bedarf.

In der theologischen Annäherung (Kapitel 2.2) werden das Alte und Neue Testament auf Themen wie Flucht, Migration, Umgang mit dem Fremden und interkulturelle Ansätze für den Gemeindebau untersucht, sodass eine theologisch reflektierte Sicht auf interkulturellen Gemeindebau gewonnen wird.

In der kulturwissenschaftlichen Annäherung (Kapitel 2.3) werden kulturspezifische Erkenntnisse präsentiert, die helfen zu erklären, wie sich interkulturelles Lernen gestaltet, welche Kulturdimensionen und Kulturstandards es gibt, wie die verschiedenen Kulturen mit Macht umgehen und was es aus Sicht der interkulturellen Kommunikation zu beachten gibt.

[17] Aus Komplexitätsgründen unberücksichtigt bleibt der sozialwissenschaftliche Bereich mit der Frage, wie sich Identität innerhalb einer Gruppe bildet und welche gruppendynamischen Aspekte bei Veränderungsprozessen eine Rolle spielen.

In der betriebswirtschaftlichen Konsultation (Kapitel 2.4) wird ein Modell für den Change-Management-Prozess vorgestellt, um die Abläufe eines Veränderungsprozesses zu beschreiben und für die Zwecke dieser Forschung nachvollziehbar zu machen. Auch das Diversity-Management wird nach hilfreichen Aspekten für interkulturellen Gemeindebau untersucht.

Das Ziel dieser Konsultationen ist es herauszuarbeiten, welchen Beitrag diese Disziplinen leisten, um interkulturelles Zusammenleben in christlichen Gemeinden zu begründen und besser zu verstehen. Die Ergebnisse des aktuellen Forschungsstandes und der theologischen, kulturwissenschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Annäherungen werden zu drei integrierten Modellen zusammengefasst (Kapitel 2.5), die die theoretische Grundlage für die empirische Untersuchung darstellen.[18]

In Analogie zu den Unterfragen der Forschungsfrage (Kapitel 1.4) ergaben sich drei Forschungsaspekte, die in dieser Arbeit näher untersucht werden: (1) notwendige Voraussetzungen für den Wandel (2.5.1), (2) der Entwicklungsprozess und Faktoren, die darauf Einfluss nehmen (2.5.2), sowie (3) Kennzeichen einer interkulturellen Gemeinde (2.5.3).

Innerhalb dieser drei Bereiche wird jeweils ein integriertes Modell entworfen, aus dem sich dann die Forschungskonzeption und der Leitfaden für die Interviews (ausgeführt in Kapitel 3) ableitet.

Kapitel 3 verdeutlicht die Forschungsmethodik für den qualitativ-empirischen Forschungsteil der Arbeit. Im ersten Abschnitt (3.1) wird die Wahl der Untersuchungsmethode erklärt und begründet. Außerdem wird auf ethische und datenschutzrechtliche Fragestellungen eingegangen. Im Abschnitt 3.2 wird die konkrete Forschungsplanung und Datenerhebung beschrieben. Dazu gehört unter anderem, nach welchen Kriterien die Gemeinden bzw. Interviewpartner ausgewählt wurden, wie der Interviewleitfaden konzipiert wurde und wie die Interviews abliefen. Abschnitt 3.3 befasst sich mit der Datenanalyse, angefangen bei der Erstellung der Transkripte bis hin zur Formulierung der Inhalte und Ergebnisse. Dazu wird ein Ablaufmodell vorgestellt, das die methodische Vorgehensweise nachvollziehbar macht. Schwerpunktmäßig wurde in diesem empirisch-methodischen Kapitel die Sozialforschung konsultiert, um eine saubere Forschungsmethodik zu gewährleisten.

Kapitel 4 beinhaltet die Ergebnisse der empirischen Untersuchung. In vier Unterpunkten werden die jeweiligen Ergebnisse zu den Forschungsunterfragen präsentiert: Welche Voraussetzungen waren nötig, damit sich die Gemeinde in eine interkulturelle Gemeinde entwickeln konnte (4.1)? Wie lief der Entwicklungsprozess in den untersuchten Gemeinden ab und welche Faktoren nahmen Einfluss darauf (4.2)? Welche Kennzeichen machen die interkulturellen Gemeinden aus (4.3)? Was gibt es an sonstigen wichtigen Aspekten zu berücksichtigen (4.4)?

Kapitel 5 unternimmt eine weiterführende Interpretation der Daten im Blick auf Beobachtungsprotokolle, die in jeder Gemeinde angefertigt wurden (5.1), und dem Vergleich der Aussagen von Deutschen und Migranten (5.2). Ebenso findet dort ein Austausch zwischen den

---

[18] Der französische Soziologe Jean Claude Kaufmann (2015) weist darauf hin, dass es ohne eine solche Lektüre bzw. theoretische Fundierung keine Forschung geben kann und dass das bereits verfügbare Wissen zunächst gesichtet werden muss (:40). Er sieht in der heutigen Zeit verstärkt „das Risiko […einer] Idealisierung der empirischen Arbeit und einer ungenügenden theoretischen Lektüre“ (:41). Dem soll in Kapitel 2 Rechnung getragen werden.

Ergebnissen aus dem Theorieteil und denen aus der Praxis statt. Dazu wird zunächst ein struktureller Vergleich der Kategorien vorgenommen (5.3) und danach die inhaltlichen Aussagen auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede untersucht (5.4). Außerdem werden zwei Modelle aus Kapitel 2 überprüft, nämlich die Formel für Veränderungsprozesse (5.5) und die Entwicklungsphasen (5.6). Es soll auch danach gefragt werden, ob die Definition einer interkulturellen Gemeinde aus Kapitel 1.3 praktikabel war und ob sie gegebenenfalls angepasst werden muss (5.7). Das abschließende Unterkapitel fasst die wichtigsten Erkenntnisse aus der Interpretation und dem Vergleich zusammen (5.8).

Kapitel 6 bildet das Fazit dieser Arbeit, wo zunächst eine Beantwortung der Forschungsfrage und damit auch eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse vorgenommen wird (6.1). Danach werden in einem Ausblick hilfreiche Hinweise und Empfehlungen für die Praxis formuliert, die sich aus der Forschung ergeben haben (6.2). Unter 6.3 wird dann der wissenschaftliche Beitrag dieser Arbeit erläutert und weitere mögliche Forschungsperspektiven skizziert. Die Arbeit schließt mit einigen Ausführungen zu Chancen und Grenzen für einen interkulturellen Gemeindebau (6.4).

2 Die theoretische Grundlage interkulturellen Gemeindebaus

Ziel dieses Kapitels ist es, eine theoretische Grundlage für interkulturellen Gemeindebau zu erarbeiten, auf der die empirische Untersuchung aufgebaut wird. Abbildung 4 veranschaulicht die Grundstruktur dieses Kapitels, in dem der bisherige Forschungsstand (2.1) und die Forschungsfelder der Theologie (2.2), der Kulturwissenschaften (2.3) und der Betriebswirtschaft (2.4) zunächst jeweils getrennt voneinander betrachtet und auf Erkenntnisse zum interkulturellen Gemeindebau befragt werden. In Kapitel 2.5 werden diese vier Felder dann in Analogie zu den Unterfragen der Forschungsfrage aus Kapitel 1.4 zu drei integrierten Modellen zu (1) den Voraussetzungen, (2) dem Entwicklungsprozess und (3) den Kennzeichen interkultureller Gemeinden zusammengeführt. Das Kapitel schließt mit einem kurzen Fazit (2.6)

Abbildung 4: Forschungsfelder der theoretischen Grundlage

2.1 Forschungsstand

Die Darstellung des bisherigen Forschungsstandes beginnt mit den Erkenntnissen in Bezug auf den interkulturellen Gemeindebau in deutschen Freikirchen. Dazu haben die Veröffentlichungen von Reimer (2011), die Masterarbeit von Schönberg (2012) und das zuletzt erschienene Buch von Beck (2017) wesentliche Beiträge geleistet. Klassen (2002) untersuchte russlanddeutsche evangelikale Gemeinden in Deutschland, also Migrationsgemeinden. Seine Ergebnisse sollen aufgrund der inhaltlichen Nähe wenigstens kurz vorgestellt werden. Neben den Veröffentlichungen, die sich explizit auf Deutschland beziehen, gibt es eine Reihe wichtiger internationaler Werke, wie das von Prill (2008), der einige Hinweise zum interkulturellen Gemeindebau aus dem Kontext Großbritanniens liefert.[19] In besonderer Weise werden dann noch wichtige südafrikanische sowie kanadische und US-amerikanische Werke untersucht, von denen ein wesentlicher Beitrag zum aktuellen Forschungsstand ausgeht.

[19] Bemerkenswert ist, dass bis auf Schönberg alle anderen genannten Autoren (Reimer, Beck, Klassen und Prill) in einem anderen Land arbeiten, als sie geboren wurden. Dies könnte darauf hinweisen, dass bei den betreffenden Personen eine besondere Sensibilität für interkulturelle Fragestellungen vorhanden ist.

2.1.1 Johannes Reimer (2011)

Reimer (2011) beschreibt in seinem Buch „Multikultureller Gemeindebau: Versöhnung leben“ aus gesellschaftlicher, theologischer und missionshistorischer Perspektive die aktuelle Notwendigkeit multikulturellen[20] Gemeindebaus in der deutschen Gesellschaft. Gemeinde müsse sich damit beschäftigen, wie sie auf den gesellschaftlichen Wandel reagieren wolle (:211), dabei ihre missionarische Lethargie überwinden und nach kreativen Lösungen suchen (:229). Er stellt dabei Modelle multikultureller Gemeinden vor und zeigt Wege zur Praxis multikulturellen Gemeindebaus, in erster Linie in Verbindung mit der Gemeinwesenarbeit, die auf dem „Zyklus gesellschaftsrelevanter Gemeindearbeit“ (:185) aufbaut. Reimer beschreibt in seinem Kapitel 10.3 „Aus Alt mach Neu – von mono- zu multikulturellem Gemeindebau“ (:210-213) hauptsächlich die Notwendigkeit für einen Wandel und bleibt bei der Konkretisierung (:213) zu allgemein, als dass daraus weitere Schritte abgeleitet werden könnten. Reimer erläutert das Vorgehen im Rahmen der Beschreibung seines Praxiszyklus für gesellschaftsrelevante Gemeindearbeit näher, wobei dieser Zyklus immer auf ein Projekt im Rahmen einer Gemeinwesenarbeit abzielt. Dieses Konzept soll in dieser Arbeit allerdings nicht zugrunde gelegt werden. Mit Sicherheit kann ein solches Projekt Teil eines Entwicklungsprozesses sein, in wie weit damit allerdings der gesamte Veränderungsprozess innerhalb der Gemeinde beschrieben werden kann, bleibt fraglich. Ziel dieser Arbeit ist es, möglichst induktiv danach zu fragen, welche Erfahrungen Gemeinden gemacht haben und wie ihr Entwicklungsprozess ausgesehen hat.

2.1.2 Klaus Schönberg (2012)

Schönberg (2012) setzte sich in seiner Masterarbeit mit interkulturellem Gemeindeaufbau und Evangelisation in deutschen Ballungsräumen auseinander. Er liefert eine missionstheologische Begründung interkulturellen Gemeindebaus, identifiziert Kernkompetenzen einer interkulturellen Gemeinde und beschreibt deren prophetische, gesellschaftliche und evangelistische Relevanz. Im Blick auf Deutschland beginnt laut Schönberg die Transformation von monoethnischen zu multiethnischen Gemeinden gerade erst (:46). Für den Kontext dieser Arbeit hilfreich ist seine Unterscheidung in

1. autochthone Kirchengemeinden (monokulturelle einheimische Gemeinden) (:40),
2. monokulturelle Migrationsgemeinden (:43) und
3. interkulturelle Gemeinden, die er wiederum in drei Varianten aufteilt (:45-46):
   a. Etablierte Migrantengemeinden der zweiten Generation,
   b. autochthone Gemeinden, die sich interkulturell geöffnet haben und
   c. strategische Neugründungen von interkulturellen Gemeinden.

[20] Zu beachten ist, dass Reimer von einer „multikulturellen“ Gemeinde spricht. Schaut man sich seine Definition einer multikulturellen Gemeinde an, wird deutlich, dass er darunter eine Gemeinde versteht, die eine gemeinsame Vision, Strategie und Leitung hat, zumindest gelegentlich gemeinsame Gottesdienste und Veranstaltungen feiert und sich als eine Gemeinde versteht (:68). Dies scheint aus meiner Sicht nicht der kulturwissenschaftlichen Definition von Multikulturalität als ein „loses Nebeneinander“ (Barmeyer 2012:125) zu entsprechen. Bei Reimers multikulturellem Gemeindebau geht es z.B. um mehr als nur um das Anmieten von Gemeinderäumen durch eine Migrantengruppe (diese nennt er multikongregationale Gemeinden). Damit entspricht sein „multikultureller“ Gemeindebau eher meiner Definition eines interkulturellen Gemeindebau.

Folgt man dieser Klassifizierung, beschränkt sich diese Arbeit auf die Untersuchung von Kirchen der Kategorie 3b, also autochthonen Gemeinden, die sich interkulturell geöffnet haben. Ziel dieser Arbeit ist es, den Veränderungsprozess einer mono- in eine interkulturelle Gemeinde anhand von drei Fallbeispielen nachzuvollziehen. Ein solcher Wandlungsprozess bestehender Gemeinden ist als Forschungsinteresse bereits komplex genug und unterscheidet sich vermutlich von Entwicklungsprozessen in Gemeindegründungen zu sehr, als dass im Rahmen dieser Arbeit beide Modelle berücksichtigt werden könnten.

Auch Schönberg geht in seiner Masterarbeit in Kapitel 4.8 separat auf die Transformation einer monokulturellen zu einer interkulturellen Gemeinde ein. Er weist darin auf zwei Beispielgemeinden hin, die allerdings etablierte Migrantengemeinden darstellen, die sich in einer Umgebung (USA), in der sie selbst „Fremde“ waren, für Menschen anderer Kulturen öffneten (Kategorie 3a). Weiter verweist Schönberg auf einen von Greenwood und Jordan (2007) vorgestellten Entwicklungsprozess einer monokulturellen in eine interkulturelle Gemeinde, auf den in Kapitel 2.1.7 näher eingegangen wird. Schönberg (2012) betont im Zusammenhang mit der Eingrenzung seines Themas die Notwendigkeit, den Weg von einer monokulturellen zu einer interkulturellen Gemeinde im deutschen Kontext näher zu untersuchen (:22), was mit der hier vorliegenden Arbeit geschehen soll.

2.1.3 Stephen Beck (2017)

Stephen Beck (2017) beschreibt in seinem Buch „Mission Mosaikkirche: Wie Gemeinden sich für Migranten und Flüchtlinge öffnen“ die Geschichte einer Gemeindegründungsinitiative im Großraum Frankfurt, die er initiiert und begleitet hat. In den Jahren zwischen 2011 und 2017 entstanden 14 Gemeinden, die die Vision einer „mono/multikulturellen Gemeinde“ verinnerlicht und in denen 450 Menschen aus verschiedenen Nationen eine Heimat gefunden haben. Das Konzept ist laut Beck sowohl in Deutschland, als auch in Europa und weltweit (z.B. in Indien) vorgestellt und positiv aufgegriffen worden und hat dort zu einem neuen Anstoß geführt, „auf die Fremden zuzugehen und Menschen jeder Sprache, Hautfarbe und Nationalität in ihre Gemeinden zu integrieren“ (:195-196). Er sieht aufgrund der zunehmend globalisierten Welt eine besondere missionarische Dringlichkeit für das Bauen mono/multikultureller Gemeinden (:102) und behauptet sogar, „die Zeit der monokulturellen Gemeinde ist vorbei“ (:92).

Das Prinzip einer mono/multikulturellen Gemeinde unterscheidet dabei bewusst die Basiskultur (mono) von den anderen Kulturen (multi). Die Achtung der vorherrschenden Basiskultur soll sicherstellen, dass „die Gemeinde ihre Identität und die besonders prägenden Merkmale“ (:93) behalten und sich auf dieser Grundlage durch die „Schätze anderer Kulturen“ (:95) ergänzen und bereichern lassen kann. Es gehöre mit zur Verantwortung der Basiskultur, die „Initiative zu übernehmen“ (:142), sodass „Migranten und ihre Kulturen begeistert aufgenommen, auf Augenhöhe behandelt, gefeiert und geschätzt“ (:9) werden. Für die bestehende Gemeinde entstehe so sowohl eine Bereicherung in den Ausdrucksformen (:96), als auch im Blick auf die Freude und Hingabe der Migranten, die sich ansteckend auf den Rest der Gemeinde (:99) sowie auf Außenstehende auswirke (:180). Für die

Migranten könnten Gemeinden zu einem Ort der Integration werden, wo sie die deutsche Kultur kennenlernen und die Gemeinde durch Mitarbeit und Leitung mitgestalten und ihre natürlichen und geistlichen Begabungen einbringen können (:97).[21]

Bei einer genaueren Betrachtung der mono/multikulturellen Gemeinden fällt auf, dass elf der 14 Gemeinden Neugründungen darstellen, die von Anfang an von dieser Vision geleitet waren.[22] Zwei weitere Gemeinden waren kurz zuvor ebenfalls von Beck gegründet worden und wurden in den Prozess mit hineingenommen (:20). Dennoch kann nicht von einer reinen Gemeindegründungsbewegung gesprochen werden, denn auch eine Reihe anderer, bestehender Gemeinden äußerten Interesse an dem Konzept und ließen sich davon inspirieren (:43). Außerdem war das Ziel von Beck, eine Bewegung zu starten, die sich denominationsübergreifend sowohl auf Neugründungen als auch auf bestehende Gemeinden auswirken konnte (:44).

Im zweiten Teil seines Buches gibt er praktische Tipps, welche Dinge man bei der Begegnung mit Menschen aus anderen Kulturen beachten sollte und wie man Fremden begegnen kann. Er geht darin darauf ein, welche Erfahrungen die Gemeinden im Blick auf die Gottesdienstgestaltung (:126-134) und andere Gemeindeaktivitäten (:135-150) gemacht haben und was sich als positiv oder weniger nützlich herausgestellt hat. So sei z.B. die Atmosphäre nach dem Gottesdienst durch ein gemeinsames Essen von großer Bedeutung: sie „sollte etwas von einem Fest haben“ (:127), denn „die Einwanderer werden nicht von einer besonderen Gottesdienstform angezogen, sondern von der Liebe und dem Zugehörigkeitsgefühl und von der Kraft des Evangeliums“ (:128). Es greift außerdem eine Reihe von praktischen Fragestellungen zum Umgang mit Taufe und Bekehrung, Ängsten bei den Einheimischen, sowie frustvollen und freudigen Erlebnissen im Zusammenhang mit interkulturellen Gemeinden auf. Die zahlreichen Zeugnisse und Lebensberichte machen seine Ausführungen lebendig und nachvollziehbar.[23]

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass laut Beck der Erfolg von mono/multikulturellem Gemeindebau weniger in einem bestimmten Programm, sondern vielmehr in den Einstellungen (:54) und einer gelebten „Willkommenskultur“ (:136) begründet ist. Christen müssten lernen, ihre „Gemeinde mit anderen zu teilen“ (:138), indem sie „ihre Herzen für diese Flüchtlinge öffnen. […] So würden die Gemeinden zu einem] Teil von Gottes gegenwärtigem Wirken unter den Nationen“ (:39). Die Ausführungen von Beck liefern einen äußert hilfreichen Beitrag für den interkulturellen Gemeindebau in Deutschland. Im Blick auf einen Entwicklungsprozess und die Frage, wie das Konzept von bestehenden Gemeinden aufgegriffen und angewandt werden kann, bleiben allerdings viele Fragen

---

[21] An dieser Beschreibung wird deutlich, dass auch hier die Bezeichnung „multikulturell“ meines Erachtens zu kurz greift (vergleiche Fußnote 20). Hier ist es das Zusammenspiel von „mono“ (einheimisch) und „multi“ (andere Nationen), das letztlich zu einem interkulturellen Gemeindebau führt.

[22] Diese entsprechen somit der Kategorie 3c (strategische Neugründungen von interkulturellen Gemeinden) nach Schönbergs Klassifizierungsmodell (2.1.2).

[23] Im Anhang seines Buches findet sich auch ein Überblick über bisher erschienenes Material zu interkulturellem Gemeindebau, Glaubenskurse für Migranten und Kontaktadressen von Organisationen, die Gemeinden vor Ort konkret weiterhelfen können (Beck 2017:199-205).

offen. Die hier vorliegende Arbeit möchte einen Beitrag leisten, diese Lücke ein Stück weiter zu schließen.

2.1.4 John Niebuhr Klassen (2002)

Klassen (2002) beschäftigte sich in seiner Doktorarbeit mit dem Gemeindeaufbau in russlanddeutschen evangelikalen Gemeinden und deren Integration in die deutsche Gesellschaft ab den 1960er Jahren. Er untersuchte in seiner empirischen Forschung zwölf russlanddeutsche Gemeinden und identifizierte deren Theologie und Wachstum, ihren Integrationsfortschritt und Beitrag zur Kirchenlandschaft in Deutschland. Sein ernüchterndes Fazit bestand darin, dass die Integration russlanddeutscher Freikirchen in einheimische Gemeinden aufgrund unterschiedlicher dogmatischer Auffassungen und einer zu massiven Forderung zur Aufgabe der ‚fremden' kulturellen Identität seitens der einheimischen Gemeinden zu seiner Zeit als noch nicht durchführbar anzusehen war (:347). Ein interessanter Aspekt ist hier sicherlich, dass Klassen Aussiedlergemeinden untersuchte, die über viele Jahre hinweg ihre Glaubenskultur und Identität in eigenen Gottesdiensten und ihrem Gemeindeleben innerhalb Deutschlands festigen konnten. Damit verbunden ist die Frage, in wie weit eine Dringlichkeit besteht, bereits Migranten der ersten Generation in deutsche Gemeinden zu integrieren. In der hier beschriebenen Forschungsarbeit werden nicht explizit russlanddeutsche Gemeinden untersucht, sondern der Schwerpunkt auf den Entwicklungsprozess von ehemals monokulturell-deutschen Gemeinden zu interkulturellen Gemeinden gelegt. Dennoch können einzelne Aussagen Klassens wichtige Hinweise aus der Perspektive der Migranten und im Blick auf die Veränderung von etablierten Gemeinden liefern.

2.1.5 Thorsten Prill (2008)

Prill (2008) setzte sich ihm Rahmen seiner Doktorarbeit mit der Integration Asylsuchender und Flüchtlinge in christlichen Gemeinden in Großbritannien auseinander. Seine Arbeit besteht aus zwei Teilen: Einer vergleichenden Studie über die Lebensweise von zwei interkulturellen Gemeinden und der Untersuchung eines Integrationsprozesses von Flüchtlingen in eine ehemals monokulturell-einheimische Gemeinde. Prill stellt dar, dass die Integration von Migranten das Potential hat, die britische Kirche bei der Erfüllung ihrer Mission auf erhebliche Weise zu unterstützen (:273). Erforderlich sei dazu von Seiten der Leitung vor allem die theologisch reflektierte Gewinnung einer von der Gesamtgemeinde getragenen Vision einer multiethnischen Gemeinde (:275). Seine Untersuchung stützt sich dabei auf das „congregation within the congregation"-Modell, das dadurch gekennzeichnet ist, dass sich die iranische Gemeinde als Teil der indigenen britischen Gemeinde verstand, wobei sie eigene Treffen und Gottesdienste auf Farsi abhielten. Da es genug Berührungspunkte gab, an denen interkulturelle Beziehungen entstehen konnten, fühlte sich die iranische Gemeinde zu Hause (:239). Prill stellt außerdem das missionarische Potential einer solchen ethnischen Gemeinschaft dar, die jeweils ihre eigenen Landsleute effektiver erreichen kann als eine Person anderer Herkunft (:259).

Prill (2008) gibt vier Empfehlungen für Kirchen weiter, die Migranten und Flüchtlinge in ihre christliche Gemeinde integrieren wollen:

1. Eine theologische Reflektion des Migrationsverständnisses, der Mission, der multikulturellen Natur der Kirche und dessen Leitungsstils (:274),
2. das Erstellen einer Vision für die Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen (:275),
3. die Kommunikation der Vision einer interkulturellen Gemeinde durch Predigten, Seminare, Kleingruppen usw. (ebd.) und
4. die Umsetzung der Vision und die Einführung entsprechender Maßnahmen, wie z.B. Migranten zu Mitgliedern und Leitern zu machen, auf Augenhöhe zusammen zu arbeiten, gemeinsame Veranstaltungen durchzuführen und eine einfache Sprache zu nutzen (:276).

Auch wenn hier von einem anderen Grundmodell (congregation within the congregation-Modell) ausgegangen wird und es sich um eine Forschung in Großbritannien handelt, sind seine Ergebnisse ebenfalls auf qualitativ-empirischer Basis und auf europäischem Boden entstanden, sodass diese Forschung der hier durchgeführten Untersuchung naheliegt. Die Ergebnisse von Prill fließen daher in die theoretische Grundlegung und die entsprechenden Modelle ein, die im folgenden Kapitel vorgestellt werden.

2.1.6 Südafrikanischer Kontext

Südafrika hat aufgrund seiner Geschichte einen besonderen Bezug zu Fragestellungen rund um ein interkulturelles Zusammenleben.[24] Diesbezüglich seien hier ein paar Aspekte dargestellt, ohne den Südafrikanischen Kontext im Gesamtem beleuchten zu können.

Die Vision eines versöhnten Miteinanders wurde kirchlicherseits im Jahr 1982 in der sogenannten „Belhar confession“ formuliert und 1986 von der „Dutch Reformed Church“ (DRC) mit kleineren Änderungen übernommen (Kloppers 2017:181). Das Bekenntnis greift die Themen Hoffnung, Einheit, Versöhnung, Gerechtigkeit und Nachfolge auf (Kritzinger 2014:2) und fordert unter anderem die Anerkennung von kultureller und sprachlicher Vielfalt mit dem Ziel, „the one visible people of God“ zu sein, eine als von Gottes Wort und seinem Geist zusammengerufene Glaubensgemeinschaft (Kloppers 2017:181).

Kloppers (2017) beobachtet, dass der Gottesdienst in einem Großteil der Kirchen Südafrikas immer noch als ein monokulturelles Geschehen anzusehen ist (:178) und meist von einer Sprache dominiert wird (:185). Auch Mostert (2008) sieht in den meisten Kirchen der DRC, in denen vorrangig Afrikaans gesprochen wird, monokulturelle Gemeinden (:7) mit wenig Wachstumspotential (:8). Er plädiert für eine interkulturelle Öffnung, bei der man von- und miteinander lernt (:7). Auch Kritzinger (2014), Pfarrer einer Gemeinde innerhalb des im Jahr 1994 gegründeten Gemeindeverbandes der „Uniting[25]

[24] So sagte zum Beispiel Nelson Mandela bei seiner Amtseinführung im Jahr 1994: „Wir schließen ein Abkommen, dass wir eine Gesellschaft aufbauen werden, in der alle Südafrikaner, schwarz und weiß, aufrecht gehen können […] – eine Regenbogennation im Frieden mit sich und der Welt“ (Schiele 2003:14).

[25] Bemerkenswert ist der Begriff „uniting“ im Namen der URCSA, der mit „vereinigend“ oder „zusammenführend“ übersetzt werden kann. Er weist darauf hin, dass interkulturelle Gemeinde nicht als etwas jemals Abgeschlossenes betrachtet werden kann, sondern dass in ihr ein beständiger und nie aufhörender Prozess des Vereinens angestrebt werden muss. Mit dem Satz „working towards unity“ (Kloppers 2017:179) kann dieser Sachverhalt als Motto wiedergeben werden.

Reformed Church in Southern Africa“ (URCSA), stellt fest, dass das Bekenntnis nur sehr geringe Auswirkungen auf das Leben der URCSA-Gemeinden hatte (:1). Um diese stärker im Leben seiner Gemeinde zu verankern, entwickelte er acht liturgische Elemente, die regelmäßig Anwendung in den Gottesdiensten bzw. im Gemeindeleben finden (ebd.). Dazu gehören z.B. eine Reihe von im Gottesdienst gemeinsam gesprochenen Bekenntnistexten mit einer Betonung von Gerechtigkeit, Frieden und Versöhnung (:6-9), aber auch das Einführen gleichwertiger Partnerschaften für Frauen in Gestaltungs- und Leitungsaufgaben der Gemeinde.[26]

Auch Kloppers (2017) gibt im Verlauf eines Artikels eine Reihe von Empfehlungen, was Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung vereinen kann: Gebet füreinander und für die Einheit, soziale und diakonische Initiativen (:180), gemeinsame Anbetung und Teilnahme an den Sakramenten (:182), kreative Formen der Darstellung wie Tanz, Drama, Gespräch und das Erzählen von Geschichten (:183) sowie nicht-sprachliche Elemente wie Pantomime und Kunst (:185). Dies alles könne zu einer Sensibilisierung des Bewusstseins für Unterschiedlichkeiten beitragen und zu einer gegenseitigen Bereicherung führen. Auch im Blick auf Mitarbeit und Leitung müsse sich diese Vielfalt auswirken (:189). So wirkten in den Gottesdiensten interkulturelle Anbetungsteams- und Leiter einladend auf verschiedene Kulturen und fungierten als sichtbare Gastgeber (:187). Unterschiedliche Formen von Anbetung führten im Blick auf die kulturelle Vielfalt der Besucher zu einer größeren Partizipation und Interaktion (:182). Gemeinden könnten z.B. auch gelegentlich multikulturelle Sonntage veranstalten und so Räume der Begegnung und des Kennenlernens schaffen (:185).

Mostert (2008) schreib, dass zunächst ein Perspektivwechsel nötig sei (:7). Man müsse danach fragen, ob die zunehmende Interkulturalität der Gesellschaft einen Auftrag für die Gemeinde darstelle (:8). Für den Kontext der DRC-Kirchen hält er die Einführung der englischen Sprache in den Gottesdiensten für ein gutes Mittel, um einladend zu wirken und so eine gemeinsame Plattform zu bilden, auf der ein Austausch möglich wird. Er weist darauf hin, dass Interkulturalität schwierig sei, sich aber lohne, wenn man dieser Berufung nachgehe (:8).

Dieser Prozess des Vereinens erfordert Geduld und Beharrlichkeit (Kritzinger 2014:2). Man müsse wissen, dass ein Zuviel an Vielfalt Menschen befremden und verwirren kann (Kloppers 2017:183). Es sei daher wichtig, eine gewisse Balance zu halten und einen verantwortbaren Umgang mit den Unterschiedlichkeiten zu finden (:186). Kritzinger (2002) weist in diesem Zusammenhang auf das aus dem Jüdischen stammende Paradox von Verwurzelung und Beflügelung („roots and wings“) hin (:145). Es bedürfe einer Ausgewogenheit zwischen den beiden Polen des Bewahrens und der Veränderung (ebd.). Darauf hinzuweisen und hinzuwirken sei maßgeblich die Aufgabe der Leitung (Kloppers 2017:184). Es brauche darüber hinaus Flexibilität, den Willen zum Verhandeln (:188), eine gute Vorbereitung der Prozesse sowie Behutsamkeit und Feingefühl bei der Umsetzung (:186). Wichtige

[26] So besteht das Leitungsteam der Gemeinde zu etwa 50% aus Frauen. Das Prinzip dieser gleichwertigen Partnerschaften kann so auch auf interkulturellen Gemeindebau übertragen werden und stellt im Blick darauf die Frage, in wie weit Migranten im Blick auf die Mitarbeit und Leitung ihre von Gott gegebenen Fähigkeiten (Kritzinger 2014:8) als gleichberechtigte Partner in die Gemeinde einbringen können.

Qualitäten der Leiter seien die Fähigkeiten zuzuhören, lernbereit zu sein, kommunizieren, lehren und inspirieren zu können sowie kompetent im Bereich des Coachings[27] zu sein (:188). Die Leiter müssten begreifbar machen: Es geht um Einheit in Vielfalt – nicht um Uniformität (:180).

Zwei Aspekte fallen bei der Betrachtung der südafrikanischen Perspektive in besonderer Weise auf. So sieht Kloppers (2017) das gemeinsame Beten und Singen als große Chance für eine interkulturelle Begegnung (:182). Auch Kritzinger (2002) sieht (zumindest für den afrikanischen Kontext) die Musik als einen der wesentlichen Zugänge für Spiritualität und Mission im 21. Jahrhundert (:169) und unterstreicht damit ihre Wichtigkeit. Sie habe das Potential, eine Atmosphäre von Freude, Willkommensein und Annahme zu transportieren wie kaum etwas Anderes. Neben der Musik hält er ebenso die Wiederentdeckung des Abendmahls mit ihrem missionarischen Charakter für ausschlaggebend. Das gelte besonders für interkulturelle Gemeinden, die nichts besseres tun könnten, als regelmäßig das Abendmahl miteinander zu feiern (Kritzinger 2009:6). In diesem vereinenden Ritual, das unabhängig von einer Sprache verstanden werde, könne man sich in aller Unterschiedlichkeit im Gedenken an den Tod und die Auferstehung Jesu (Kritzinger 2002:170) versammeln.

2.1.7 Kanadischer und US-amerikanischer Kontext

Im Themenkomplex der interkulturellen Gemeinde lassen sich in Kanada und in den USA umfangreiche Studien finden, die auf wertvolle Zusammenhänge hinweisen.

Dem kanadischen Kontext ist eine Arbeit von Brynjolfson und Lewis (2004) zuzuschreiben, die sich mit ihrem Handbuch „Becoming an Intentionally Intercultural Church. A manual to facilitate transition“ gezielt an Gemeinden wenden, die in der praktischen Auseinandersetzung mit interkulturellem Gemeindebau stehen. Das Handbuch enthält jeweils fünf kurze Einheiten, die wichtige theoretische Grundlagen von interkulturellem Gemeindebau erläutern und bewusst als Arbeitsmaterial für Gruppengespräche konzipiert wurden. Inhalte sind z.B. die Notwendigkeit einer geistlich motivierten und theologisch reflektierten Vision für interkulturellen Gemeindebau, interkulturelle Kompetenzerweiterung, unterschiedliche Werteverständnisse, Selbstreflektion und strategisches Vorgehen.

Sie weisen in ihrer Arbeit auf ein Sechs-Stufen-Modell von Bennet (1986) hin, das die Offenheit eines Individuums oder einer Gemeinde für Begegnungen mit Fremden skizziert. Mittels dieses Modells kann eine Einordnung vorgenommen werden, wo man selbst bzw. die eigene Gemeinde steht: (1) Desinteresse an kulturellen Unterschieden, (2) sich gegen eine andere Kultur verteidigen, (3) Bagatellisierung kultureller Unterschiede, (4) Akzeptanz unterschiedlicher kultureller Sichtweisen, (5) empathisches Verstehen und Adaptieren von unterschiedlichem kulturellem Verhalten und (6) Integration, d.h. sich bereitwillig zwischen den Kulturen hin und her bewegen zu können. Diese sechste Stufe sei allerdings in den meisten Fällen nicht erreichbar und erfordere einen ungemein hohen Grad an interkultureller Kompetenz und Erfahrung (Brynjolfson & Lewis 2004:25). Dieses Modell gibt einen

[27] Wörtlich: Gaben in anderen zu entwickeln (:188).

Überblick über die wichtigsten kulturellen Kompetenzfelder, mit denen sich eine Gemeinde befassen muss, die sich auf den Weg macht, interkulturell zu werden.

Eine sehr ausführliche Studie zu interkulturellen Gemeinden in den USA stammt von Emerson und Woo (2006), die sie in ihrem Buch „People of the dream“ veröffentlicht haben. Ihre Ergebnisse basieren auf einer beinahe sechs Jahre dauernden Erhebung von 2.561 Telefoninterviews in Bezug auf die Multiethnizität von Gemeinden (:200). Parallel zu den Interviews untersuchte Emerson den Entwicklungsprozess der Wilcrest Baptist Church in Houston (:207). Noch während Emerson und Woo mit der Abfassung ihres Buches beschäftigt waren, erhielt Yancey (2003) Zugriff auf ihre Forschungsdaten (:161) und entwickelte daraus sieben Grundprinzipien für interkulturellen Gemeindebau. Yancey gründete im Jahr 2004 dann zusammen mit Mark DeYmaz das Mosaix Global Network (mosaix 2016) und überprüften die Ergebnisse weiter auf ihre Validität. Als ein Resultat daraus brachte DeYmaz im Jahr 2007 das Buch „Building a healthy multi-ethnic church: mandate, commitments, and practices of a diverse congregation“ heraus, in dem er sowohl eine theologische Fundierung für interkulturellen Gemeindebau vornimmt, als auch die aktualisierte Version der sieben Grundprinzipien vorstellt, die bei ihm als sieben Kernverpflichtungen einer interkulturellen Gemeinde beschrieben werden (DeYmaz 2007:41). Diese lauten:

1. Sich der Abhängigkeit von Gott bewusst sein („Embrace Dependence“ (:43ff)).
2. Zielgerichtete/absichtliche Schritte unternehmen („Take Intentional Steps“ (:55ff)).
3. Interkulturelle Führungskräfte bevollmächtigen („Empower Diverse Leadership“ (:70ff)).
4. Interkulturelle Beziehungen entwickeln („Develop Cross-Cultural Relationships“ (:81ff)).
5. Nach interkultureller Kompetenz streben („Pursue Cross-Cultural Competence“ (:94ff)).
6. Einen Geist der Inklusion bewerben („Promote a Spirit of Inclusion“ (:108ff)).
7. Menschen zur Einflussnahme mobilisieren („Mobilize for Impact“ (:119)).

Es wird interessant sein zu überprüfen, in wie weit die Ergebnisse der Untersuchungen im deutschen Kontext diesen Kernverpflichtungen entsprechen.

Greenwood und Jordan (2007:164) beschreiben den Entwicklungsprozess einer homogenen in eine interkulturelle Gemeinde, der Village Baptist Church in Beaverton, Oregon, der 1990 startete. Sie vollziehen die sieben Kernverpflichtungen in ihrem Kontext nach, erläutern sie und liefern darüber hinaus ein Entwicklungsmodell, das auf fünf Ebenen basiert und ebenfalls zur Einordnung und Transparentmachung der Entwicklung einer Gemeinde genutzt werden kann:[28]

- Ebene Null: Die Kirche ist mit sich selbst beschäftigt (interkulturelle Blindheit)
- Ebene Eins: Gehorsam gegenüber der Schrift (interkulturelles Bewusstsein)
- Ebene Zwei: Freundschaft (interkulturelle Sensitivität)
- Ebene Drei: Partnerschaft (interkultureller Einsatz)
- Ebene Vier: Die interkulturelle Kirche (interkulturelle Kompetenz)

[28] Hier eine verkürzte Darstellung. Die Übersetzung ins Deutsche wurde zum Teil übernommen von Schönberg (2012:113-114).

Das Modell von Greenwood und Jordan liefert hilfreiche Indikatoren, um eine Standortbestimmung einer Gemeinde vornehmen zu können und um nächste Schritte auf dem Weg zu einer interkulturellen Gemeinde zu diagnostizieren und kann als ein Tool, eventuell etwas angepasst an den deutschen Kontext, angewandt werden.

Der Forschungsstand bis hierher zeigt, dass in der Literatur bereits eine Reihe von Annahmen und Erkenntnissen zu interkulturellem Gemeindebau vorliegen, auf die in dieser Arbeit aufgebaut werden kann, die gegebenenfalls aber auch überprüft werden müssen. Nun soll die Thematik aus dem Blickwinkel der Theologie, Kulturwissenschaft und Betriebswirtschaft weiter vertieft werden.

2.2 Theologische Annäherung

Eine Auseinandersetzung mit interkulturellem Gemeindebau setzt eine theologische Untersuchung der Thematik voraus. Dem Thema kann man sich innerhalb der Theologie aus verschiedenen Richtungen nähern. Dieses Kapitels befasst sich zunächst mit zwei Aspekten des Alten Testaments (2.2.1 und 2.2.2) und danach mit dem Neuen Testament (2.2.3 und 2.2.4). Zum Abschluss wird noch eine ekklesiologische Perspektive betrachtet (2.2.5). Innerhalb dieser Struktur werden Themen wie Migration, Mission oder der Umgang mit dem Fremden behandelt, wobei in dieser Arbeit keine umfassende Darstellung vorgenommen werden kann. Deshalb wird in der Überschrift auch der Begriff der Annäherung verwendet. Dass eine weitergehende, auch theologische Auseinandersetzung mit Fragen der Migration und des Umgangs mit Migranten von Nöten ist, beschreibt Stenschke (2016), der weiterhin die Entwicklung einer Theologie der Migration (:28) fordert.

2.2.1 Interkulturalität des Gottesvolkes im Alten Testament

Zunächst werden die biblischen Befunde zum Thema interkultureller Gemeindebau im Alten Testament untersucht. Schwierig ist diese Suche deshalb, weil dort nicht von Gemeinden im neutestamentlichen Sinn gesprochen werden kann. Dennoch lassen sich Hinweise dazu finden, wie sich das Volk Israel kulturell zusammensetze und wie z.B. mit dem Fremden umgegangen werden sollte.

Ein bedeutender Sachverhalt wird im Blick auf dieses Thema in der Theologie mit den beiden Begriffen Partikularismus und Universalismus bezeichnet (Hempel 1962:1159). Der Partikularismus bezeichnet dabei Israels „theologische Exklusivität“ (Rothgangel, Aslan & Jäggle 2013:95), die Jahwe im Bundesschluss am Sinai bekräftigt: „Wenn ihr nun wirklich meiner Stimme Gehör schenken und gehorchen werdet und meinen Bund bewahrt, so sollt ihr vor allen Völkern mein besonderes Eigentum sein“ (Ex 19,5). Israel bekommt damit von Jahwe eine besondere Stellung vor den anderen Nationen eingeräumt. Diese besondere Berufung Israels zum „Volk Gottes“ (Lev 26,12) und das Problem heidnischer Einflüsse (Schnabel 2002:122) führte in Konsequenz immer wieder auch zu kulturellen und ethnischen Abgrenzung gegenüber anderen Völkern (Ex 23,32).

Der Universalismus hingegen beschreibt Israel in seiner zugewandten Beziehung zu den anderen Völkern. Schon der Schöpfungsbericht wurde in Israel so verstanden, dass Gott als der Schöpfer dieser Welt auch „Herr der Völker und ihrer Geschichte“ (Schnabel 2002:92) ist. Durch die Segensverheißung

für die Nationen an Abraham (Gen 12,3) wird von Beginn an Israels universaler Horizont (:64) deutlich, nämlich dass Israel nicht isoliert von den Völker und Nationen um sie herum verstanden werden darf. Auch das Gesetz regelte daher den Umgang mit dem Fremden bzw. dem Ausländer:[29] Er soll nicht unterdrückt werden, sondern „wie ein Einheimischer unter euch soll euch der Fremde sein, der bei euch als Fremder wohnt; du sollst ihn lieben wie dich selbst“ (Lev 19,34). Dieser Aspekt des Umgangs mit dem Fremden soll später noch weiter ausgeführt werden. Das Buch Josua zeigt am Beispiel der Prostituierten Rahab, dass einem Fremden durchaus Barmherzigkeit gewährt werden kann (Jos 2,8-13) und „die Ausrottung der kanaanäischen Völker nicht als das übliche Verhalten der Israeliten gegenüber [den] Heiden gegolten hat“ (Schnabel 2002:75). In der Erzählung über König David wird berichtet, dass er Kämpfer nicht-israelischer Herkunft befehligte, die als „volle Glieder der israelitischen Gemeinschaft“ (:76) akzeptiert wurden und sich soweit assimilierten, dass sie sogar die Reinheitsgebote beachteten (2. Sam 11,6-13). In besonderer Weise macht auch das Buch Ruth deutlich, dass das Heil nicht auf Israel begrenzt ist (Zenger 1986:126-127). Ihre Treue zu der israelitischen Familie des Boas gab ihr den Status einer Tochter Israels (Rut 4,11) und machte sie zu einer Vorfahrin Davids (Rut 4,22). Das Jona-Buch verdeutlicht anhand der Erzählung von der bevorstehenden Zerstörung Ninives Gottes Barmherzigkeit mit und seinen Heilswillen für die Hauptstadt des fremden assyrischen Volkes (Jona 4,11). In dieser Erzählung und dem Verhalten Jonas wird die Überwindung eines radikalen Partikularismus sichtbar (Wolff 1975:78-79). Man kann sagen, dass Israel eine „universalistische Vision für die Nationen“ (Schönberg 2012:50) hatte. Sowohl ihr Denk-, als auch ihr Lebenshorizont war „nicht exklusiv partikularistisch, sondern durchaus international“ geprägt (Schnabel 2002:63).

Der universalistische Horizont darf allerdings nicht gleichgesetzt werden mit dem Verständnis, Israel habe eine göttliche Sendung zu den Völkern (:92). Es fand kein aktives Bemühen statt, die Andersgläubigen „in die jüdische Gemeinschaft zu integrieren“ (:173). Heiden konnten auf eigenen Wunsch hin aber durch die Beschneidung als Proselyten in das Volk Israel eingegliedert werden und es war ihnen dann auch erlaubt, am religiösen Leben Israels teilzunehmen. Sie hatten allerdings keinen Zugang zum inneren Vorhof des Tempels und sie waren vom Verzehr des Opferfleisches ausgeschlossen (:122f). Schnabel (2002) merkt außerdem an, dass ein Übertritt zum jüdischen Glauben grundsätzlich eine „Resozialisation“ des Proselyten zur Folge hatte: „Wenn Gott Israel erwählt hat, dann bedeutet eine Bekehrung zum Glauben Israels gleichzeitig eine Hinwendung zu Israel als Nation“ (:173).

Ein zweites Themenfeld bei der Suche nach Interkulturalität im Volk Israel bezieht sich auf die ethnische Zusammensetzung des Volkes. Die Zugehörigkeit zum Volk Israel wurde durch die Vorfahren bestimmt. Damit konnte sich das Volk Israel kulturell gesehen zu Beginn nur homogen darstellen, auch wenn sich zur Zeit der Patriarchen noch keine „Abgrenzung zwischen den verschiedenen zum Kulturkreis des Halbnomadentums gehörenden Sippen und Stämmen“ (Schnabel 2002:63) ausmachen ließ. Dass die kulturellen Grenzen derer, die zum Judentum gehörten, mit der Zeit allerdings verschwammen, wird daran deutlich, dass es schon im 9. Jahrhundert vor Christus in der syrischen

[29] Mit diesem Aspekt hat sich vertiefend Wünch (2013) beschäftigt.

Hauptstadt Damaskus eine jüdische Kolonie gab, später dann auch in Ägypten und weiten Teilen Mesopotamiens (Rienecker & Maier 2006:1771). In besonderer Weise führte die Deportation ab dem Jahr 597 v. Chr. dazu, dass Großteile des jüdischen Volkes ins babylonische Exil verschleppt worden sind, sodass das Land „Judäa in dieser Zeit fast total entvölkert wurde“ (Guthrie & Motyer 2008:442). Während die einen nach Babel verschleppt wurden, flüchteten die Übriggebliebenen nach Ägypten (2. Kö 24,26). Die Bücher Esra, Esther und Sacharja machen deutlich, dass sich die „Mehrzahl in den ihnen zugeteilten Landstrichen recht gut eingewöhnt [… hatte und] nur eine Minderheit [zurückkehrte]“ (Rienecker & Maier 2006:1771). Infolgedessen fand eine kulturelle Vermischung unter den Juden statt. Dass sich das Volk Israel also nicht kulturell homogen zusammensetzte, wird bereits für die Zeit vor dem Exil angedeutet und wird durch die Deportation und die in der Diaspora verbliebenen Juden zahlenmäßig deutlich ausgeweitet. Es ist daher davon auszugehen, dass spätestens seit dem Wiederaufbau des Tempels unter Nehemia die Volksmassen, die zum Beispiel beim Passahfest in den Jerusalemer Tempel strömten, „sich aus Juden aus allen Regionen der Alten Welt“ zusammensetzten (Wick 2003:74). Somit kann im Blick auf das Volk Israel durchaus von einer interkulturellen Begegnung von einheimischen Juden und Diasporajuden aus den verschiedenen umliegenden Ländern gesprochen werden. Man muss dabei allerdings beachten, dass die meisten Diasporajuden am Ausleben der jüdischen Sitten und Gebräuche festhielten, was auch daran deutlich wird, dass die sie von ihren jeweiligen Landsleuten als Fremde bezeichnet wurden und meist in eigenen Stadtvierteln unter sich lebten (Rienecker & Maier 2006:1771).

Man könnte im Blick auf Israel also von einer international-monokulturellen Volksidentität sprechen. Das objektive Kriterium für die Zugehörigkeit zum Volk Gottes war genealogisch, also die Abstammung betreffend und war somit unabhängig vom jeweiligen Land, in dem man sich aufhielt oder wo man geboren war. So ließen sich dann auch internationale Gottesdienste feiern, die weitgehend auf gemeinsamen monokulturellen Traditionen gegründet waren. Wer nicht dazugehörte, wurde als Fremder bezeichnet, dem Schutz zustand, der aber im kultischen Bereich nicht die gleichen Rechte hatte. Von den Proselyten wurde eine weitgehende Assimilation in die israelischen Bräuche und kulturellen Traditionen gefordert. Die Erläuterungen zeigen aber auch, dass bereits von Beginn an ein universalistischer Horizont das Denken und Verhalten des Volkes Israel bestimmt hat, das sich konkret auf den Umgang mit dem Fremden ausgewirkt hat, der wie ein Einheimischer behandelt und genauso geliebt werden sollte (Lev 19,34).

2.2.2 Die ‚mobilitas dei‘ als Wesensmerkmal Gottes und als Leitbild für sein Volk

Martin Leuenberger (2011), Professor für Altes Testament an der Universität Tübingen, hat eine Untersuchung über Gottesvorstellungen im alten Israel vorgenommen. Darin stellt er heraus, dass für Israel Jahwe nur vorstellbar war als ein Gott in Bewegung (:3): „Wenn man überhaupt von Jhwhs Wesen sprechen will, dann ist nach Überzeugung des alten Israel dafür konstitutiv, dass Jhwh ein Gott in Bewegung ist“ (:1). Diese Bewegungen Jahwes wurden von Israel als rettende, richtende und auch vernichtende „Zuwendungen“ erlebt (:2), in denen sich Gott „auf Israel, Mensch und Welt […] nach

Maßgabe seines unableitbaren Beziehungswillens“ (:4) zubewegt. Leuenberger führt dies auf das Wesensmerkmal Gottes, die „mobilitas dei“ (:1) zurück, ein Begriff, der bereits von dem christlichen Apologeten Lactantius im 3. Jahrhundert nach Christus geprägt wurde. Der Begriff umschreibt die Vorstellung eines Gottes, der intrinsisch in Bewegung ist und „sich immer wieder in Bewegung setzt und setzen lässt“ (:3). Leuenberger stellt die Verbindung zwischen dem Tetragrammaton JHWH mit seiner Übersetzung „Ich werde sein, der ich sein werde“ (Ex 3,14) und der souveränen, jeweils von Jahwe ausgehenden und gewollten Bewegung zum Menschen her.

Dieses Wesensmerkmal des sich in Bewegung befindenden Gottes spiegelt sich in den zahlreichen Migrationsereignissen seines Volkes wieder, wovon die Bibel vielfältig berichtet. So finden sich in den Erzählungen der Bibel zahlreiche Bezüge zu Themen wie Migration, Flucht und Fremde. Bereits in Genesis 3 kommt der Mensch in Bewegung, wird zum Flüchtling und lebt in Folge dessen „als Fremdling in einer Welt, die sich ihrerseits von Gott entfremdet hat“ (Stenschke 2016:28). Von den Urvätern selbst heißt es, dass sie „Fremde [waren] in einem Land, das ihnen nicht gehört“ (Gen 15,13) und in der Kurzfassung der israelischen Geschichte in Deuteronomium 26,5 ist die Rede von dem umherirrenden[30] Aramäer Abraham, mit dessen Ruf in die Migration die Geschichte Gottes mit Israel beginnt. Das jährliche Passah- und Laubhüttenfest als Erinnerung an die Zeit der Flucht aus Ägypten zeugt bis heute davon, dass Wanderschaft und Flucht die Identität des Volkes Israels elementar geprägt haben (ebd.). Dieses Fremdsein Israels bezeichnet Sundermeier (1996) als „Existential“, das Israels gemeinschaftlichen Umgang mit dem Fremden und seine Abhängigkeit von Gott begründet (:203).

Gleichermaßen begegnet uns im Neuen Testament die Fremdheit bereits zu Beginn bei der Geburt Jesu, dessen Eltern keinen Platz finden konnten, wo ihr Kind hätte zur Welt kommen können (Luk 2,7). Seine Eltern waren gezwungen, mit dem Neugeborenen Jesus nach Ägypten zu fliehen, sodass der Apostel Johannes kommentiert: „Er kam in das Seine, und die Seinen nahmen ihn nicht an“ (Joh 1,11). Das Unterwegssein führt sich im Neuen Testament fort und wird zum Abbild christlicher Existenz (Stenschke 2016:28). Es zeigt sich in Aussagen von Jesus, wie der aus Matthäus 8,20, wo es heißt: „Die Füchse haben Höhlen und die Vögel des Himmels Nester, aber der Sohn des Menschen hat nicht, wo er das Haupt hinlege.“ Auch der Begriff der von Jesus so oft geforderten Nachfolge impliziert Bewegung. Weitergeführt wird diese Bewegung dann maßgeblich vom Missionsbefehl, in dem Jesus seine Jünger als Zeugen nach Jerusalem, Judäa, Samaria und bis an das Ende der Erde (Apg 1,8) und somit in die Fremde hinein sendet. So wie also das Wesensmerkmal Gottes ist, dass er ein Gott in Bewegung ist, ist auch ein Wesensmerkmal der Kirche, dass sie eine „Kirche in Bewegung“ (Stenschke 2016:28) ist.

Sundermeier (1996) bezeichnet die ‚Fremdlingschaft‘ als Kennzeichen der Christen, die sich bereits von Beginn an darauf einstellen sollten, Land, Besitz und Heimat immer nur als Leihgabe Gottes und als ‚eschatologische Existenz‘ zu verstehen (:203). Daraus resultiert, analog zum Volk Israel im Alten Testament, das Potential einer uneingeschränkten Solidarisierung mit dem Fremden: „Ihr wisst um des

[30] Im Hebräischen steht hier der Begriff ‚abad‘, auch zu übersetzen mit ‚sich verlaufen‘, ‚verlorengehen‘ (Klement & Maier 2005:1478).

Fremden Herz, weil ihr auch Fremdlinge in Ägypten gewesen seid“ (Ex 23,9). Diese Solidarisierung mit dem Fremden wird auch deutlich an dem Beispiel der Christen in der Diaspora im ersten Petrusbrief, in dem sie selbst als ‚Fremdlinge‘ angeredet werden (1. Petr 1,1 und 2,11). Gleichzeitig soll und darf die Gemeinde ihren Dienst am Fremden als einen Dienst an Christus selbst verstehen (Mt 25,35-40), denn „der Fremde ist der Christus präsens“ (:209).

Dass sich Menschen in Bewegung befinden und dass die christliche Gemeinde aufgefordert ist, sich ebenfalls in Bewegung hin zu allen Menschen setzen zu lassen, ist also ein Auftrag, der einem Wesensmerkmal Gottes entspringt. Nur in der Bewegung Gottes zum Menschen kann „die Motivation zum Verstehen des Fremden“ begründet sein (:221). Es wurde außerdem deutlich, dass die Gemeinde Gottes immer als eine Leihgabe verstanden werden muss und niemals im Besitz eines Menschen sein kann. Sie hat dem Willen Christi zu folgen.

2.2.3 Jesus und der Fremde

Wie bereits erwähnt beschreibt Johannes 1,11, dass Jesus auf diese Erde kam und von den Seinen nicht aufgenommen wurde. Sein Selbstverständnis war davon gekennzeichnet, dass er „nicht von dieser Welt ist“ (Joh 8,23) und so lebte er trotz seiner eindeutigen jüdischen Wurzeln auf dieser Erde als Fremder (Mt 8,20), der auf die Gastfreundschaft der Menschen um ihn herum angewiesen war (Sundermeier 2015:62). So erscheint Jesus zum Beispiel als fremder Gast im Haus des Zöllners (Lk 19,1-10) und vertritt dort als Fremder die Interessen der anderen fremden Gäste (ebd.) oder lässt sich von den Emmausjüngern als fremder Gast einladen (Lk 25). Seine Heimat verortet Jesus woanders, nämlich in einem Reich, das „nicht von hier“ ist (Joh 18,36).

In der Zeit seines öffentlichen Wirkens beschränkte sich Jesus maßgeblich auf die jüdische Bevölkerung, allerdings nicht ausschließlich, wie einige Begebenheiten zeigen (Schnabel 2002:328). So begegnet Jesus dem Hauptmann aus Kapernaum (Mt 8,5-13) und äußert in dem Zusammenhang, dass „viele [...] von Osten und von Westen [kommen werden] und mit Abraham und Isaak und Jakob im Himmelreich zu Tisch sitzen“ werden (Mt 8,12) und meint damit Nichtjuden (:331). In einer anderen Begebenheit heilt Jesus zwei Besessene aus Gerasa und trägt einem von ihnen auf: „Geh in dein Haus zu den Deinen und verkünde ihnen, wie viel der Herr an dir getan und wie er sich deiner erbarmt hat“ (Mk 5,19). In der Begegnung mit der syrophönizischen Frau (Mk 7,24-31) kommentiert der Evangelist, dass Jesus den Heiden gegenüber „nicht verborgen bleiben“ konnte (Mk 7,24b). Der Umgang Jesu mit dem Fremden ist genauso von Barmherzigkeit geprägt wie den Juden gegenüber und auch Heilung wird in gleichem Maß gewährt. Es wird also deutlich, dass Jesus das Heil nicht exklusiv auf Israel beschränkt verstanden hat. Vor allem in seiner Endzeitrede (Mk 13) und dem Missionsbefehl (Mt 28,18-20) wird dann deutlich, dass das Evangelium „unter allen Völkern“ (Mk 13,10) und „bis an das Ende der Erde“ (Apg 1,8) weitergetragen werden soll. Damit macht Jesus klar, dass es kein Volk geben kann, „zu dem die christliche Botschaft nicht zu bringen wäre“ (Schnabel 2002:350).

Auch wenn der Kontakt mit den Heiden kein Schwerpunkt des Wirkens Jesu war, machte Jesus doch deutlich, „dass die Zeit angebrochen ist, in der sich die Verheißungen, die vom Heil für die Nationen

sprechen, erfüllen werden“ (:377). Das wird dadurch verstärkt, dass Jesus einen Paradigmenwechsel in Bezug auf das Verständnis der neuen anbrechenden Gottesherrschaft einläutet, indem er den traditionellen, identitätsstiftenden jüdischen Symbolen „Tempel[31] und Tora, Sabbat und Speisegebote, Nation und Land“ (:1481) in seiner Verkündigung und seinem Verhalten „keine oder keine zentrale Rolle“ (ebd.) mehr beimisst. Vielmehr ist die Botschaft Jesu eine andere: Er überwindet die Kluft, die zwischen einem jeden Menschen und Gott besteht und hebt durch die Verkündigung von Gottes bedingungsloser Einladung (Sundermeier 1996:206) die alle Menschen betreffende Fremdheit Gott gegenüber auf. Damit überwindet Jesus die geistliche Trennung des Menschen von Gott. Als Konsequenz daraus ergibt sich, dass die vielfältigen, die Menschen untereinander trennenden Blockaden, in Christus aufgehoben werden, sodass gilt: „Da ist nicht Jude noch Grieche, da ist nicht Sklave noch Freier, da ist nicht Mann und Frau; denn ihr alle seid einer in Christus Jesus“ (Gal 3,28).

2.2.4 Die Interkulturalität der neutestamentlichen Gemeinden

2.2.4.1 Die Entwicklung in Jerusalem

Es werden zunächst die Gemeinden betrachtet, die zu Beginn eine wesentliche Rolle in der Ausbreitung des Evangeliums gespielt haben. Pfingsten ist dabei das zentrale Ereignis, das zur Gründung der ersten Gemeinde in Jerusalem führte. Zunächst einmal wird an dem Pfingstereignis deutlich, dass sich das Volk Israel, wie bereits unter 2.2.1 beschrieben, aus Menschen unterschiedlicher nationaler Herkunft zusammensetze, die als jüdische Gemeinde zum gemeinsamen Passahfest kamen. Die Apostelgeschichte berichtet, dass an Pfingsten „in Jerusalem Juden, gottesfürchtige Männer, von jeder Nation unter dem Himmel“ (Apg 2,5) anwesend waren, die die Jünger Jesu jeweils in ihrer „eigenen Mundart“ (Apg 2,8) „von den großen Taten Gottes“ (Apg 2,11) reden hörten. Ohne näher auf dieses Sprachwunder eingehen zu können macht diese Begebenheit doch eines unmittelbar deutlich: Gottes Initialzündung für die Gemeinde ergeht an ein interkulturell zusammengesetztes Publikum von jüdischen Gläubigen, darunter auch Proselyten (Apg 2,10). Auch Wick (2003) geht davon aus, dass „Nichtjuden […] während der Wallfahrtsfeste den Tempel besucht“ (:68) haben und somit unter den Zuhörern der Pfingstpredigt des Petrus waren (vgl. Joh 12,20; Apg 21,28). Der Heilige Geist macht dann „die Fremdheit der Verschiedenen verstehbar“ (Sundermeier 2015:63) und ermöglicht die Akzeptanz und Annahme des Fremden.

Durch diese Ereignisse fanden etwa 3000 jüdische Zuhörer zum Glauben an Jesus Christus (Apg 2,41), deren Zahl täglich wuchs (Apg 2,47). Sie bildeten die erste Gemeinde, deren Kennzeichen folgendermaßen beschrieben werden: „Sie verharrten aber in der Lehre der Apostel und in der Gemeinschaft, im Brechen des Brotes und in den Gebeten“ (Apg 2,42). Diese Punkte sind deswegen

[31] Bemerkenswert ist, dass Jesus eine der wenigen Stellen, wo es um den Tempel geht – nämlich bei der Tempelreinigung – zum Anlass dafür nimmt, sein Volk darauf hinzuweisen, dass der Tempel mit seinem Vorplatz als „Bethaus für alle Nationen“ (Mk 11,17) gedacht war, sie aber eine Räuberhöhle daraus gemacht haben. Damit kritisiert Jesus den immer noch lebendigen Partikularismus bei den Gesetzeslehrern seines Volkes, die nicht daran interessiert sind, den Nationen den Zugang zum Heil zu weisen.

interessant, weil sie bis heute das Grundgerüst für das Leben einer Gemeinde beschreiben. Diese erste Gemeinde hatte eine lehrmäßige Verankerung in den werbenden und unterweisenden Worten der Apostel (Schnabel 2002:400). Mit dem Begriff Gemeinschaft ist ein gemeinschaftsbezogenes, soziales Verhalten untereinander gemeint (:402), das eine gegenseitige Fürsorge, auch in materieller Hinsicht, beinhaltete (:404). Die Gemeinde nahm zusammen Mahlzeiten ein, feierte das Abendmahl (:404) und erschien als eine im Gebet vereinte Gemeinde (:405). All diese Aspekte müssen auch im Blick auf die Interkulturalität der Jerusalemer Urgemeinde verstanden werden, wie im Folgenden gezeigt wird.

Schon früh wird in Apostelgeschichte 6 ein Konflikt zwischen den Hellenisten, also den an Christus glaubenden griechisch-sprachigen Diasporajuden, und den hebräischen Judenchristen beschrieben (:637), weil sich die Hellenisten bei der Lebensmittelausgabe benachteiligt fühlten. Dieser Umstand sollte umgehend behoben werden. Zur Unterstützung der Apostel werden dann sieben Männer als Diakone ausgewählt, die „wahrscheinlich alle zu den Hellenisten“ (:639) gehörten, unter ihnen auch Nikolaus, ein ‚Proselyt aus Antiochien‘ (Apg 6,5). Schnabel (2002) ist der Meinung, dass dies ein „bewusster Akt [gewesen sein könnte], um die Gleichstellung der Proselyten mit den Juden zu betonen“ (:641). Es ist also schon zu Beginn erkennbar, dass sich die verantwortlichen Akteure der Jerusalemer Gemeinde nicht nur auf Juden beschränkte, sondern dass auch griechisch-sprachigen Diasporajuden und sogar Proselyten Leitungsämter in der Gemeinde zugeteilt wurden.

Im Folgenden beschreibt die Apostelgeschichte, dass unmittelbar nach der Steinigung des Stephanus die Verfolgung der Jerusalemer Christen durch die jüdischen Behörden begann. Während die Apostel als Leiter der Gemeinde in Jerusalem zurückblieben (Apg 8,1), sahen sich viele Judenchristen gezwungen, Jerusalem zu verlassen (:654). Die Verfolgung hatte dann „die Ausbreitung der Botschaft von Jesus Christus über Jerusalem und Judäa hinaus zur Folge“ (:655), denn die hellenistischen Juden, also „Juden mit ‚Migrationshintergrund‘“ (Stenschke 2016:28) brachten das Evangelium nach Phönizien, nach Zypern und nach Antiochien (Schnabel 2002:653). Aber auch die Apostel verkündeten das Evangelium weiter. Lukas skizziert dabei den Übergang von der Juden- zur Heidenmission als einen Prozess: Zunächst wird das Evangelium den griechisch-sprechenden Mitjuden verkündigt (Apg 6,9), dann den Samaritanern (Apg 8,4-25), dann den Gottesfürchtigen, zu denen der Finanzminister der äthiopischen Königin gehörte (Apg 8,27-35) und zu guter Letzt den „beschneidungs- und ritualgesetzfreien Heiden“ (:656) in Aschdod und Cäsarea (Apg 8,40). Die Apostel verkündeten das Evangelium also zunächst den Juden, danach aber auch den Heiden. Diese Beobachtungen zeigen, dass die Heidenmission sich nicht erst im späteren Verlauf unter Paulus entwickelte, sondern dass bereits in Jerusalem klar war, dass man auch die Heiden „aktiv evangelisieren müsse“ (Schnabel 2002:378).[32] Problematisch „waren lediglich die Bedingungen, unter denen die bekehrten Heiden in das messianische Gottesvolk aufgenommen werden sollten“ (:1478), wie Apostelgeschichte 15 zeigt. Darin wird allerdings auch deutlich, dass Petrus eine Entwicklung durchmachte und „die räumlich unbegrenzte

[32] In dieser Hinsicht sind Bruce (1976:71) und Tenney (2005) zu widersprechen, die der Auffassung sind, die „Gläubigen aus Zypern und Kyrene, die in Antiochia predigten, wichen vom allgemein ausschließlichen Verfahren ihrer Mitbrüder ab, indem sie den griechischen Nichtjuden predigten“ (:275).

Solidarisierung Gottes mit […] allen Menschen" (Sundermeier 1996:207) als neues Paradigma erkannte. So ist es später Petrus, der den Gemeinden klarmacht, dass die Fremden nicht nur „zentral am gesamten Kult teilnehmen [dürfen, ...] sondern sogar zu Priestern eingesetzt (1. Petr 2,9f.)“ werden sollen (Schnabel 2002:208).

2.2.4.2 Die Entwicklung in Antiochien

Antiochien war die drittgrößte Stadt des damaligen römischen Weltreichs (Bruce 1976:33) und hatte bis zu 200.000 Einwohner (Rienecker & Maier 2006:99). Ihre von Griechen, Mazedoniern, Syrern und Juden durchmischte Bevölkerung (Bruce 1976:66) war pluralistisch und weltoffen und durch ihre verkehrsgünstige Lage genoss sie materiellen Wohlstand (ebd.). In Antiochien gab es außerdem eine große jüdische Gemeinde (Schnabel 2002:1429).

Nicht lange nach dem Tod von Stephanus wird in Apostelgeschichte 11,19-20 berichtet, dass die aus Jerusalem geflohenen griechisch-sprechenden Judenchristen nach Antiochien kamen (Tenney 2005:276), zunächst unter den Juden evangelisierten und bald auch unter den Griechen, d.h. der nichtjüdischen Bevölkerung Antiochiens (Schnabel 2002:765). Das lässt vermuten, dass die „wahrscheinlich zwischen 33 und 40 n. Chr.“ (Tenney 2005:276) gegründete Gemeinde in Antiochien anfangs überwiegend aus Judenchristen bestand (Schnabel 2002:1478).[33] In der Gemeinde kam „eine große Zahl“ (Apg 11,21) an Heiden und Juden zum Glauben, sodass die Jerusalemer Gemeinde Barnabas als Koordinator und Lehrer nach Antiochien schickte (:765), der sich unmittelbar darauf Paulus zur Unterstützung nach Antiochien holte (Apg 11,25), wo sie gemeinsam für ein Jahr der Gemeinde dienten (Apg 11,26). Durch die Entsendung von Barnabas und durch die Geschehnisse in Apostelgeschichte 15 wird sichtbar, dass es der Jerusalemer Gemeinde von Anfang an ein wichtiges Anliegen war, in der zunehmend heterogenen antiochenischen Gemeinde eine einheitliche Lehre sicherzustellen (Stenschke 2017:138). Schnabel weist darauf hin, dass vor allem durch die wachsende Zahl der Heidenchristen in Antiochien ein Zusammentreffen in den Synagogen immer schwieriger wurde, sodass „man sich in einem Vorlesungssaal oder in Privathäusern treffen musste“ (Schnabel 2002:1025). Das ist ein Hinweis darauf, dass sich die Gemeinde vermutlich in vielen Kleingruppen organisierte (Steyn 2018). Sowohl in der interkulturellen Zusammensetzung, als auch von den Orten, an denen sie sich traf, unterschied sich die Gemeinde zunehmend von der jüdischen Glaubensgemeinschaft (Schnabel 2002:770). Sie überschritt politische, kulturelle und soziale Grenzen und es entstand eine „neue, dritte Ethnizität“ (Steyn 2018) zwischen Juden und Heiden, durch die sich die Gemeinde auszeichnete. Für eine solch ungewöhnliche Gemeinschaft kreierten die Außenstehenden einen neuen Namen: „Christen“ (Apg 11,26). Bis in das Jahr 46 n. Chr. hinein entwickelte sich „die Gemeinde in Antiochia zu einer stabilen und aktiven Gruppe“ (Tenney 2005:278).

Außerdem ist über die Gemeinde in Antiochien bekannt, dass sie von einigen Judenchristen geleitet wurde, die vermutlich aus unterschiedlichen Ländern und Regionen nach Antiochien gekommen waren

[33] Auch hier ist Bruce (1976) in Frage zu stellen, wenn er behauptet, Barnabas gründete in Antiochien eine Gemeinde, die überwiegend aus Heidenchristen bestand (:34).

(Schnabel 2002:642-643), darunter Barnabas und Paulus (Apg 13,1). Der dort erwähnte Simeon mit dem Beinamen „Niger“, was „der Schwarze“ bedeutet, stammte möglicherweise „aus einer Proselytenfamilie aus der nordafrikanischen Kyrenaika, war also wohl dunkelhäutig“ (:643). Dass trotz der vielen Heidenchristen in der Gemeinde vermutlich alle erwähnten Leiter der Gemeinde Judenchristen waren, soll an dieser Stelle festgehalten werden.

Im Blick auf die Verbreitung des Evangeliums unter den Heiden hat Antiochien eine besondere Bedeutung. Von dort aus trugen Paulus und Barnabas das Evangelium in die umliegenden Provinzen (Bruce 1976:74) und gründeten eine Reihe von Gemeinden, sodass sich die Gemeinde in Antiochien zu einer Muttergemeinde mit „einer großen Zahl von Tochtergemeinden“ (:79) entwickelte. Dies war möglich, weil die Gemeinde in Antiochien bereit war, „zwei ihrer aktivsten und erfahrensten Leute“ (Schnabel 2002:1364) für diesen Dienst freizustellen. Antiochien wurde so zum Zentrum frühchristlicher Mission (Steyn 2018).

Auf einige Äußerungen soll noch eingegangen werden, die auch im Zusammenhang mit interkulturellem Gemeindebau immer wieder auftauchen, und zwar das Verhältnis zwischen den Gemeinden in Jerusalem und Antiochien. Zunächst einmal wird vom Text aus der Apostelgeschichte her deutlich, dass sich die Jerusalemer Apostel für die Entwicklung der Gemeinde in Antiochien verantwortlich sahen, weshalb sie ihnen einen fähigen Mitarbeiter, Barnabas, sandten (Schnabel 2002:766). Im Gegenzug wird berichtet, dass Antiochia die Gemeinde in Jerusalem finanziell unterstützte (Apg 11,28-30). Die Übergabe der Kollekte des Paulus zeigt sein Bemühen um die Einheit mit der Jerusalemer Muttergemeinde (:1483). Außerdem informierten Paulus und Barnabas die Leiter der Jerusalemer Gemeinde „über die in Antiochien erzielten Fortschritte“ (Bruce 1976:71). Die beiden Gemeinden standen also in einer unterstützenden und fürsorglichen Verbindung zueinander (Schnabel 2002:1364).

Verschiedene Autoren stellen die Gemeinde in Antiochien gerne als „Mutterkirche für die Nichtjuden“ (Feldtkeller in Schnabel 2002:1026) oder als „Heimstätte christlicher Verkündigung“ (Tenney 2005:277) dar. Schnabel (2002) weist zurecht darauf hin, dass der erste Nichtjude durch die Verkündigung des Petrus zum Glauben kam. Es ist daher nicht legitim zu behaupten, die „urchristliche Mission unter Polytheisten […sei eine] Innovation [gewesen], die der Diasporajude Paulus von Tarsus eingeführt“ habe (McKnight in Schnabel 2002:425). Wie schon unter 2.2.3 angedeutet, hat die „frühchristliche Mission unter Nichtjuden […] seine Wurzeln in der Verkündigung und im Wirken Jesu selbst“ (Schnabel 2002:1478), was von den Jerusalemer Judenchristen auch verstanden und gelebt wurde. Auch für Paulus war Jerusalem „das anerkannte Zentrum der Urchristenheit“ (:1363). Antiochia also als Mutterkirche der Heidenmission zu bezeichnen, geht zu weit. Richtig ist, dass Antiochien die erste Gemeinde war, „in der es in größerer Zahl aus dem Heidentum bekehrte Gläubige gab“ (:1027).

Auch in der Diskussion rund um interkulturellen Gemeindebau werden die Gemeinde in Jerusalem und Antiochia gerne gegenübergestellt. Jerusalem wird dabei als Abbild einer monokulturellen Gemeinde und Antiochia als Vorbild einer interkulturellen Gemeinde beschrieben (Wahnschaffe 2013:5). Dazu kommt die Aussage, dass „das Sterben“ der Jerusalemer Gemeinde damit zu erklären sei,

dass der Gemeinde die Vision für die weltweite Mission und die Öffnung für die Heiden fehlte (ebd.). Die antiochenische Gemeinde und die Jerusalemer Gemeinde in dieser Weise zu kontrastieren wird der historischen Realität und dem biblischen Befund allerdings nicht gerecht. Vielmehr erscheint die Jerusalemer Gemeinde, wie oben gezeigt wurde, bereits an Pfingsten als eine interkulturelle Gemeinde und ist zweifellos missionarisch aktiv (Schnabel 2002:424). Dass sich die Entwicklung der Jerusalemer Gemeinde anders darstellte als die Entwicklung in Antiochien hat zuallererst mit der Verfolgung der dort beheimateten Christen im Jahr 31/32 (Apg 7,1) und der Flucht nach Transjordanien wegen der jüdischen Aufstände ab 66/67 n. Chr. zu tun (:1427). Die Konstitution, also die überwiegend judenchristliche Zusammensetzung der Jerusalemer Gemeinde dafür verantwortlich zu machen, dass die Gemeinde im weiteren Verlauf der Geschichte keine große Rolle mehr gespielt hat (Wahnschaffe 2013:5) greift zu kurz.

2.2.4.3 Das Verhältnis von Juden- zu Heidenchristen

Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Gemeinde im Neuen Testament im Blick auf die Interkulturalität enormen Herausforderungen begegnete. Sowohl kulturelle als auch geistliche und psychologische Prägungen führten dabei zu Konflikten und Spannungen (Schnabel 2002:1311). In Galater 2,11-14 findet sich eine Textpassage, die das problematische Verhältnis zwischen Juden- zu Heidenchristen verdeutlicht, das bereits vorher in Apostelgeschichte 11,1-18 Thema in der Jerusalemer Gemeinde war. Petrus geriet im Vorfeld in eine Verzückung (Apg 10,10) und erhielt den göttlichen Befehl, sich mit einer Gruppe von Heiden in Cäsarea im Haus des Kornelius zu treffen und mit ihnen zu essen (Apg 10,20). Man muss dabei berücksichtigen, dass einem Juden ein solches Verhalten aufgrund der Reinheitsvorschriften untersagt war (Apg 10,28). Petrus musste also „von den heiligen Schriften geforderte Verhaltensweisen“ (ebd.) überwinden. In der Vision wird Petrus dann aber bewusst: „Was Gott für rein erklärt hat, das behandle du nicht, als wäre es unrein“ (Apg 10,15). Petrus wird nun in Apg 11 von „denen aus der Beschneidung“ (Apg 11,1) zur Rede gestellt und legt Zeugnis darüber ab, wie der Geist Gottes den Nationen gegeben wurde und endet seine Verteidigungsrede mit der Frage: „Wer war ich, dass ich hätte Gott wehren können“ (Apg 11,17). Aufgrund seines Zeugnisses „beruhigten sie sich und verherrlichten Gott und sagten: Dann hat Gott also auch den Nationen die Buße gegeben zum Leben“ (Apg 11,18). Das Thema war also eigentlich geklärt.

Nun findet sich in Galater 2 allerdings der Hinweis, dass Petrus eines Tages nach Antiochien kam und dort zunächst mit den Heiden aß. Als dann allerdings Jerusalemer Brüder „aus der Beschneidung“ (Gal 2,12) in Antiochien auftauchten, „zog er sich zurück und sonderte sich ab, da er sich vor [ihnen] fürchtete“ (Gal 2,12). Sein Verhalten führte dazu, dass sich auch die antiochenischen Judenchristen „mit fortreißen ließen“ (Gal 2,13), darunter auch Barnabas. Paulus sah das Evangelium selbst gefährdet, da „die gemeinsame Treue der Juden- und Heidenchristen zu Jesus als dem Herrn […] in ihrem gemeinsamen Brechen des Brotes“ (Bruce 1976:86) zum sichtbaren Ausdruck kommen musste. Andernfalls war die Einheit der Gemeinde bedroht (ebd.). Wick (2003) folgert daraus, dass die „unbedingte Tischgemeinschaft […] für Paulus eine unaufhebbare ‚nota ecclesiae‘“ (:194) ist.

Entsprechend werden Petrus und die anderen Judenchristen von Paulus getadelt und zur Einsicht gerufen. Auch an unterschiedlichen anderen Stellen bezieht Paulus klar Stellung, z.B. gegen die Forderung der Judenchristen nach einer Beschneidung bei den Heidenchristen (Gal 5,2-3) oder das Halten der Festtage (Gal 4,10). So bezeichnet Paulus lieb gewonnene Traditionen und Vorstellungen eines „demütigen Gottesdienstes“ (Schnabel 2002:1313) etwa als „Schatten“ und „nichts wert“ (Kol 2,18.23). Das zeigt die Kompromissfähigkeit, die Paulus im Umgang mit der neuen, interkulturell operierenden Gemeinde Jesu antrieb und macht bewusst, dass eine Gemeinde, die alle Menschen erreichen möchte, eine kritische Distanz zu ihrer eigenen Kultur benötigt (:1502, vgl. 1. Kor 9,20-21).

Aber auch kulturelle Aspekte, wie die weltoffene Atmosphäre Antiochiens und die „völlig andersartige Atmosphäre“ (Bruce 1976:34) in Jerusalem werden als Herausforderung empfunden worden sein. So war es für die Heidenchristen unüblich, ihre Mitglaubenden als „Brüder“ zu bezeichnen (Schnabel 2002:1311). Noch verstörender hat auf sie die Begrüßung mit dem heiligen Kuss gewirkt (Röm 16,16), die „überhaupt nicht zu den griechisch-römischen Bräuchen des Umgangs von Männern und Frauen passte“ (ebd.). Auch die beiderseitigen religiösen Überzeugungen und ethischen Traditionen mussten in Übereinstimmung mit dem gemeinsamen Glauben an Jesus Christus gebracht werden (:1390). Dazu kam, dass es für das „konkrete Projekt einer ‚inter-national‘ operierenden Gruppe von Menschen […] in der Antike keine Parallelen, weder im religiösen noch im philosophischen oder im politischen Bereich“ (:1482) gab. Ein Miteinander von Menschen unterschiedlicher Herkunft wurde der Gemeinde aber zugetraut und zugemutet (Stenschke 2017:144). Es ist bemerkenswert: Trotz organisatorischer Herausforderungen, wie dem Fehlen brauchbarer Modelle für eine internationale Arbeit und trotz politischer Gefährdungen und gesellschaftlichen, kulturellen, psychologischen und persönlichen Barrieren haben sich die Apostel nicht davon haben abbringen lassen, „das Evangelium von Jesus Christus […] bis an das Ende der damals bekannten Erde zu verkündigen“ (Schnabel 2002:1482) und interkulturelle Gemeinden zu gründen, die sich aus Menschen verschiedenster Kulturen zusammensetzten.

2.2.4.4 Eschatologischer Horizont

Eine weitere wichtige Perspektive ist der eschatologische Horizont, auf den Schönberg (2012) in seiner Arbeit hinweist. Mit Abraham initiierte Gott eine Entwicklung, die mit der Homogenität des einen erwählten Volkes Israel begann, aber in ihrer Begründung schon auf die Verheißung für alle Völker (Gen 12,1) hin angelegt war (Schönberg 2012:59). Während in Israel die Bekehrung der Heiden noch für die „letzten Tage“ (Schnabel 2002:175) erwartet wurde, zeigt sich im Neuen Testament, dass sich diese Segensverheißung bereits in Christus erfüllt (Gal 3,14). In der Vision des Johannes (Offb 5,9) bzw. der Beschreibung des großen Lobpreises aller Stämme, Sprachen, Völker und Nationen für das Lamm Gottes (Offb 7,9) wird die Vollendung dieser Verheißung eschatologisch aufgegriffen. Offenbarung 21,10ff beschreibt eine „interkulturelle Mehrgenerationenstadt“ (Schönberg 2012:59), in der die Nationen gemeinsam und versöhnt miteinander leben. Dort wird beschrieben, dass die Nationen nicht etwa aufgelöst werden, sondern „im Licht Gottes zu der ihnen eigenen Würde [gelangen]: Ihre Könige

ehren Gott in seiner Majestät“ (Paul 2015:74). Dieser Blick auf die göttliche Vision der Einheit des Gottesvolkes eröffnet nicht nur einen Blick in die Zukunft, sondern vermittelt auch seinen „Anspruch auf Endverwirklichung“ (Pohl 1994:185), in dessen Richtung sich die Gemeinde entwickeln soll: Sie wird aufgerufen zur Versöhnung und zur Einheit, zur „Wiedervereinigung der Menschheit“ (ebd.) trotz aller Unterschiedlichkeit. So weist schon Jesus im Johannes-Evangelium darauf hin, dass die Einheit der Gemeinde Jesu als Vorbild und Zeugnis des Glaubens gegenüber der Welt wahrgenommen werden wird (Joh 17,21). Die Gemeinde soll also eine interkulturelle Gemeinde sein, die Gottes „Weisheit und Herrlichkeit im Himmel und auf Erden“ widerspiegelt (DeYmaz 2007:37) und in der „alle Völker zu ihm kommen können“ (Beck 2017:87). Realisiert werden soll diese Einheit in einer „versöhnten Gemeinschaft von Menschen, die sehr verschieden sind und es sein dürfen“ (Paul 2015:75), und die auf Ergänzung ausgerichtet ist, anstatt auf assimilierende Vereinheitlichungsbemühungen (ebd.).

2.2.5 Ekklesiologische Grundzüge der interkulturellen Gemeinde im Neuen Testament

An dieser Stelle soll aus den bisher gezogenen Erkenntnissen und einigen weiteren Aspekten die grundsätzliche Gestalt der interkulturellen Gemeinde im Neuen Testament skizziert werden. Dazu soll zunächst einmal ein Blick in die Ekklesiologie geworfen werden. Im ersten Konzil von Konstantinopel im Jahr 381 n. Chr. wurden die vier Eigenschaften Einheit, Heiligkeit, Katholizität und Apostolizität zu den sogenannten ‚notae ecclesiae‘, den Wesensmerkmalen der Gemeinschaft der Glaubenden, erklärt. Das dort formulierte Glaubensbekenntnis „Ich glaube an die eine, heilige, katholische und apostolische Kirche“ wird bei Härle (2007) in seiner Dogmatik näher erläutert. Besonders interessant für die hier vorliegende Frage nach der Interkulturalität der Gemeinde ist der Begriff ‚katholisch‘, der ursprünglich nicht die Konfession beschrieb, sondern ‚allgemein‘, bzw. ‚umfassend‘ bedeutet, „weil das die Kirche begründende Evangelium von Jesus Christus ohne Unterschied Menschen aus allen Völkern, Rassen und Regionen beruft und versammelt“ (:575). Härle weist darauf hin, dass diese Eigenschaften deskriptiv verstanden werden müssen, d.h. dass die Kirche in ihrer konkreten und sichtbaren Gestalt zu Beginn so erschien (ebd.). Unter 2.2.4 wurde bereits gezeigt, dass sich sowohl die Jerusalemer (Apg 6,1) als auch die Antiochenische Gemeinde (Apg 11,19-20) interkulturell zusammensetzte.

Dabei finden sich zwei Aspekte vor, die in der historischen Betrachtung unterschieden werden müssen: (1) Die interkulturelle Zusammensetzung der Gemeinden aus Juden- und Heidenchristen und (2) die interkulturelle Zusammensetzung aus Menschen unterschiedlicher nationaler Herkunft. Beide Aspekte beschreiben das Wesensmerkmal der Katholizität. In Jerusalem wird dabei der Teil der Judenchristen gegenüber den Heidenchristen deutlich überwogen haben (Aspekt 1), aber auch unter den Judenchristen waren Menschen unterschiedlicher nationaler Herkunft (Aspekt 2). Die Gemeinde in Antiochien schien in beiderlei Hinsicht (Aspekte 1 und 2) durchmischter gewesen zu sein. Es lässt sich

festhalten, dass ein rein monokultureller Gemeindebau in keiner der beiden Städte vorgelegen hat.[34] Dies deckt sich auch mit dem ekklesiologischen Verständnis des Paulus, dass der Leib Christi als eine aus vielen unterschiedlichen Teilen geformte Einheit zu verstehen ist, die der Heilige Geist zu einem zusammengefügt hat (1. Kor 12,24). Diese Einheit in Christus, ob zwischen Juden- und Heidenchristen, zwischen Sklaven und Freien oder zwischen Männern und Frauen (Gal 3,28) wird von Paulus als grundlegend für die neutestamentliche Ekklesia vehement verteidigt. Auch im Epheserbrief wird deutlich, dass Jesus aus den Juden und den Heiden eins gemacht und ihre Feindschaft beendet hat (Eph 2,14). Diese Einheit bestand nicht nur in einer unsichtbaren Verbindung, sondern sollte auch öffentlich sichtbar werden (Neuenhausen 2010:11). Der Gottesdienst war dafür ein „idealer Ort, um die Unterschiede der Gemeinde-Glieder durch ihre unterschiedlichen Beiträge sichtbar zu machen" (Wick 2003:213), dadurch ihre enge Verbundenheit zueinander zu zeigen und so ihr „Leibsein konkret zu leben" (ebd.). Wick stellt dabei die besondere Bedeutung des gemeinsamen Essens als „notwendig für die Ekklesia" heraus, weil sich darin „die Gemeinschaft der durch Glauben Gerechtfertigten konstituierte" (:194). Weitere Elemente, in denen sich der gemeinsame Glaube von Heiden- und Judenchristen ausdrückte, waren die Taufe, das Herrenmahl und das Gebet (Schnabel 2002:1313). Mit anderen Worten schreibt auch Sundermeier (1996), dass sich das Selbstverständnis der Kirche, die sich dem Fremden öffnete, bis in die Struktur und Sakramente ablesen ließ. Er nennt dabei z.B. die Gastfreiheit als „Qualifikationskriterium für das Bischofsamt (1. Tim 3,2; Tit 1,8)" (:210), das Abendmahl als Gastmahl und die Taufe als das Eins-Werden unterschiedlichster Menschen in Christus. Aber nicht nur im Blick auf die Gottesdienste, sondern auch in Bezug auf das alltägliche Leben wirkte die Gastfreundschaft der frühen christlichen Gemeinde attraktiv für Außenstehende und gewährte den unterschiedlichen Menschen einen Lebensraum, in dem sie sich angenommen und „in eine Gemeinschaft inkorpiert" wussten (:209). „Unterschiedslose Gastfreundschaft wurde zum exemplarischen Ausdruck christlicher Ethik" (ebd.). Schönberg schlussfolgert in seiner Untersuchung, dass die christliche Gemeinde von Beginn an als eine „urbane und interkulturelle Gemeinde mit heterogener Leiterschaft" (Schönberg 2012:60) mit einem besonderen Augenmerk auf der Integration des Fremden erscheint. Das wirft die provokative Frage auf, in wie weit sich ein mono-kultureller Gemeindebau überhaupt theologisch begründen und legitimieren lässt. Die These soll hier lauten: Eine Kirche, die nicht bereit ist, sich für Menschen aus anderen Kulturen zu öffnen, ist keine „katholische" Kirche im Sinne des altkirchlichen Glaubensbekenntnisses und spiegelt nicht die Einheit der Christenheit wieder, für die sich Paulus so vehement eingesetzt hat.

Dass für eine solche interkulturelle Missions- und Gemeindetätigkeit bestimmte Eigenschaften erforderlich waren, beschreibt Schnabel (2002). Seiner Untersuchung zufolge finden sich bei Paulus und

[34] Heiser (2018) zeigte in einem Vortrag anhand eines Textes von Chrysostomus aus dem Jahr 390 n. Chr. (*Catechese* 8, 1-6), dass sich auch im späteren Verlauf der Geschichte die Kirche in Syrien mit der Frage nach der Integration der „Barbaren" (= Angehörige eines fremden Volkes) beschäftigte (durch eine Wertschätzung der Andersartigkeit, Hervorheben der Stärken des Anderen, Bereitschaft voneinander zu lernen) und sich dazu intensiv mit den kulturellen Unterschieden (Sprache, Bildung, Hygiene, äußere Erscheinung, asketisches Leben usw.) auseinandersetzte.

den anderen Missionaren folgende Charaktereigenschaften bzw. Sichtweisen wieder: Mut, konsequenter persönlicher Einsatz, Flexibilität, Einheit in der Lehre und Einheit der Gemeinden untereinander (Schnabel 2002:1482). Sundermeier (1996) ergänzt vier weitere Aspekte und nennt Offenheit, ein Stückchen Neugier, die Liebe und den Willen zum Verstehen als weitere Bedingungen, die „den hermeneutischen Prozess [initiieren], der in der Konvivenz zum Ziel kommt“ (:221). Diese Aussagen machen deutlich, dass eine interkulturelle Gemeindetätigkeit damals wie heute mit enormen, auch persönlichen Herausforderungen einhergeht. Von heute zu unterscheiden sind allerdings zwei wesentliche Dinge: Erstens gab es, wie bereits erwähnt, in der Antike keine Parallelen für eine auch nur annähernd ähnliche internationale Operation (Schnabel 2002:1482), weshalb es auch keine brauchbaren Modelle gab, die man hätte zu Rate ziehen können. Zweitens besaß „der östliche Mittelmeerraum eine relativ einheitliche ‚Kultur‘“ (:533). Das bedeutet, dass sich die Regionen, in denen Paulus als Gemeindegründer aktiv war, nur als „graduell verschieden stark hellenisierter Raum“ (ebd.) darstellte. Die kulturellen Differenzen waren also überschaubar und es schien auch keine Sprachbarriere zu geben, da überall dort, wo Paulus aktiv war, griechisch gesprochen wurde (:616). In dieser Hinsicht unterscheidet sich die Welt des Neuen Testaments erheblich von der globalisierten Welt von heute.

2.3 Kulturwissenschaftliche Annäherung

Anders als in der antiken Welt findet sich heute zu den Fragestellungen im Blick auf internationale[35] oder interkulturelle Begegnungen ein weites wissenschaftliches Feld mit Erkenntnissen, auf die zurückgegriffen werden kann. Allerdings muss im Blick auf die Kulturwissenschaft in dieser Arbeit auch eine Eingrenzung vorgenommen werden. Der Schwerpunkt dieser Arbeit liegt aufgrund der Verortung in der Praktischen Theologie bzw. dem Christian Leadership vorrangig auf den theologischen und betriebswirtschaftlichen Fragestellungen. Dennoch soll bei diesem Thema die Kulturwissenschaft zumindest zu den wesentlichen Fragestellungen konsultiert werden. Es ist davon auszugehen, dass die kulturwissenschaftliche Betrachtung wichtiges Hintergrundwissen liefert, das zu einem besseren Verstehen interkultureller Zusammenhänge führt.

Nähert man sich dem Themenfeld der interkulturellen Kompetenz, tauchen auch hier eine Reihe unterschiedlicher Perspektiven auf. Ein grundlegender Beitrag ist bereits in die Begriffserklärungen und Definitionen in Kapitel 1.3 eingeflossen. In diesem Kapitel sollen weitere Aspekte hinzukommen. In einem ersten Schritt werden die Hauptphasen des Erlernens interkultureller Kompetenz skizziert, da sie einen hilfreichen Überblick über den Prozess des interkulturellen Lernens vermitteln. In einem zweiten Schritt wird auf Kulturdimensionen und Kulturstandards eingegangen, die in der konkreten Begegnung mit Migranten helfen können, sich selbst und die Gegenseite besser zu verstehen. Im dritten und letzten Schritt werden einige Praxisfelder der interkulturellen Kommunikation beleuchtet, die auch im Blick auf die interkulturelle Gemeinde von Bedeutung sind.

[35] Die Begriffe „international“ und „interkulturell“ werden im Folgenden synonym verwendet.

2.3.1 Die Hauptphasen des Erlernens interkultureller Kompetenz

Einen hilfreichen Überblick über die Phasen interkultureller Kompetenzbildung vermittelt ein Modell von Moira Rogers (2009), Professorin an der Eastern Mennonite University in Harrisonburg (USA). Sie formuliert vier Aufgabenfelder, die beim Erlernen interkultureller Kompetenz zu berücksichtigen sind:[36]

1. Ein Bewusstsein für das Geprägtsein durch die eigene Kultur entwickeln,
2. das Erkennen und Verstehen fremder Bedeutungsmuster,
3. den einfühlsamen Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen und
4. ein kulturkongruentes Verhalten (:63).

2.3.1.1 Die Prägung durch die eigene Kultur

Unter 1.3 wurde bereits darauf hingewiesen, dass der Begriff „Kultur“ ein im Kollektiv „erlerntes Orientierungs- und Referenzsystem von Werten, Praktiken und Artefakten“ (Barmeyer 2012:95) einer bestimmten Gruppe bezeichnet. Innerhalb dieser Gruppe oder Gesellschaft wächst der Mensch auf und dort bildet sich seine Identität. Sein Wahrnehmen, Denken, Werten und Handeln gewinnt er durch Beobachtung und Nachahmung dessen, was er um sich herum erlebt (Schroll-Machl 2013:27). Sozialwissenschaftlich ausgedrückt internalisiert der Mensch die Werte, Sitten usw. und bewertet diese im Folgenden als „normal“ (:24). Es bildet sich ein Orientierungssystem, durch das die eigene Wahrnehmung maßgeblich gesteuert wird (:28). An dieser Stelle entstehen Konflikte, wenn das Verhalten eines anderen Menschen den „in der eigenen Kultur erlernten Orientierungsmustern“ (:24) widerspricht. Ein solch andersartiges Verhalten empfindet er dann möglicherweise als unnormal, unvernünftig oder sinnlos (:28). Diese Wertungen finden in den meisten Fällen unbewusst und unreflektiert statt, weil sowohl das Bewusstsein über die eigene kulturelle Prägung fehlt als auch die Kenntnis über die kulturellen Eigenarten des anderen (:24). Hofstede und Hofstede (2011) bemängeln zum Beispiel im Blick auf europäische Soziologen, dass sie in ihren Forschungen den „Einfluss ihrer Nationalität in ihrem Denken“ (:362) viel zu selten reflektieren und damit verkennen, dass sie „durch die Umgebung, in der [sie] aufgewachsen“ sind, mit einer „bestimmten mentalen Software ausgestattet sind“ (:469). Diese Gefahr besteht mit Sicherheit nicht nur im Blick auf die Forschung, sondern auch im Blick auf interkulturellen Gemeindebau.

Der erste Baustein lautet also: Wenn wir uns unserer eigenen kulturellen Prägung bewusst sind, können wir uns besser auf den Anderen einstellen (Schroll-Machl 2013:17). Daher ist in der interkulturellen Gemeinde eine interkulturelle Kompetenzbildung, d.h. eine Beschäftigung mit der eigenen, wie auch mit der fremden Kultur von Nöten.

---

[36] Hofstede und Hofstede (2011) nutzen ein ähnliches Modell mit drei Phasen (Bewusstwerden, Wissen und Fertigkeiten) (:469f). In dieser Arbeit wird das Modell von Rogers (2009) verwendet, da es den Reaktionen auf die Andersartigkeiten des Fremden durch Phase 3 mehr Gewicht beimisst.

2.3.1.2 Das Verstehen fremder Bedeutungsmuster

Im vorigen Abschnitt wurde gezeigt, dass „unzulängliche Kenntnisse über die Typiken und Charakteristika der anderen Kultur“ (Schroll-Machl 2013:24) dazu führen können, dass man das Verhalten des Anderen als unnormal bewertet. Daher muss das „eigenkulturelle Orientierungssystem […] in Richtung auf das fremdkulturelle“ erweitert werden (:25). Das ist der Beginn von „Bi- und Multikulturalität“ (Hofstede & Hofstede 2011:424). Dies bedeutet nichts anderes, als sich z.B. mit der Kleidung, der Sprache, der Frisur, der Gestik und dem Verhalten des Anderen zu beschäftigen. Denn die meisten Beobachtungen spielen sich auf der Zeichenebene ab (Sundermeier 1996:161). Wie schon unter 1.3 beschrieben sind es nicht die Werte, sondern die Symbole, Helden und Rituale (Hofstede & Hofstede 2011:477), oder mit anderen Worten die Sitten und Gebräuche, die im Alltag erlebbar und sichtbar werden. Eine Beschäftigung mit den Kulturdimensionen und Kulturstandards (2.3.2) können dabei hilfreich sein, sowohl die eigenen als auch die Bedeutungsmuster der anderen besser zu verstehen.

2.3.1.3 Der einfühlsame Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen

Die Probleme im Miteinander entstehen in dem Moment, wo eine Interaktion mit dem Fremden stattfindet (Schroll-Machl 2013:24). In der Regel sind Flüchtlingen und Migranten „die gesellschaftlichen Normen und Formen des Zusammenlebens […] in dem jeweiligen Aufnahmeland] zunächst einmal fremd“ (Balcerowiak 2015:103). Es darf von ihnen erwartet werden, sich mit den Werten und dem Verhalten des Aufnahmelandes auseinanderzusetzen, allerdings sollte dabei behutsam vorgegangen werden, sodass nicht der Eindruck entsteht, der Migrant wiederum müsse seine eigene kulturelle Prägung verleugnen. Eine echte Integration hat sowohl die Anpassung an eine fremde Kultur zum Ziel, als auch die Aufrechterhaltung des eigenen kulturellen Erbes (Barmeyer u.a. 2011:77). Dies verlangt nach einem Dialog auf Augenhöhe und einer „wechselseitigen Auseinandersetzung mit verschiedenkulturellen Werten und Praktiken“ (ebd.). Dazu ist es von Seiten der Einheimischen nötig, sich eines frühzeitigen Vorverurteilens möglichst zu enthalten, was gleichsam eine der größten Herausforderungen darstellt (Sundermeier 1996:158). Ohne Empathie und die Bereitschaft, sich in die Welt des anderen hineinzuversetzen, werden in einem solchen Verstehensprozess keine Fortschritte gemacht (Sundermeier 2015:60).

Ein Aspekt, der dabei berücksichtigt werden muss, ist auch der der Generation. Während Migranten der ersten Generation mit einer Integration meist die größten Schwierigkeiten haben, da sie „täglich zwischen der einen und der anderen“ Welt (Hofstede & Hofstede 2011:438) hin und her wechseln, erlebt die zweite Generation diese Spannung zwar immer noch, empfindet die im Aufnahmeland erworbenen mentalen Programme aber nicht mehr als fremd, sondern nur als widersprüchlich zu denen in der Familie (:439). In der dritten Generation wird selbst diese Spannung meist nicht mehr wahrgenommen (ebd.).

Nicht zu vernachlässigen ist auch, dass eine interkulturelle Begegnung in aller Regel beiderseitiges Befremden auslöst. Daher ist nicht nur ein einfühlsamer Umgang mit dem Fremden, sondern genauso Empathie mit dem Einheimischen angebracht und nötig. Die gesellschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahre zeigen, dass „wenn es uns zu fremd […], zu anstrengend, zu verunsichernd“ (Sundermeier

2015:59) wird, die Fremdheit von Teilen einer Gesellschaft als Überforderung oder gar Bedrohung eingeschätzt werden kann, weil unter anderem „tiefgreifende Änderungen der persönlichen Lebensumstände“ (Balcerowiak 2015:82) befürchtet werden. Schönberg (2012:92) bringt diesen Sachverhalt in Verbindung mit dem erlebnispädagogischen Lernzonenmodell nach Luckner & Nadler (1997), wo in der sogenannten Panikzone aufgrund von Ängsten und Überforderung kaum mehr Lernerfolge erzielt werden. Individuell betrachtet ist es dann notwendig, „wieder bei sich einzukehren“ (Sundermeier 2015:59) und sich in einem geschützten Rahmen konstruktiv mit seinen Ängsten zu beschäftigen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: „Die eigene Grenze ist eben niemals nur die eigene; mit ihr grenzen wir an den Anderen! Daher kann auch ihr Verlauf nicht von einer Seite diktiert werden“ (Rogers 2009:62). Der Integrationsprozess ist ein zweigleisiger Prozess, der sowohl „die Lernbereitschaft des einzelnen Individuums als auch […die] Bereitschaft der Aufnahmegesellschaft“ erfordert (Han 2006:11). Er muss behutsam und mit Feingefühl angegangen werden.

2.3.1.4 Kulturkongruentes Verhalten

Kulturkongruenz bzw. Kultursensibilität meint das Wahrnehmen der eigenen Norm- und Werthaltungen zu schärfen und den Blick für das Fremdverstehen zu öffnen (Hüsken 2006:86), also das, was mit den hier skizzierten Phasen 1 und 2 zum Ausdruck gebracht wurde. Ein entsprechendes Verhalten baut auf dieses Wissen und Erkennen auf (Hofstede & Hofstede 2011:470). Auf der Anwendungsebene geht es um das „Zusammenleben, bei dem jeder er selbst bleiben kann, niemand vereinnahmt wird und dennoch ein Austausch stattfindet, der die Würde des anderen respektiert und stärkt“ (Sundermeier 1996:183). Dies bedeutet ein beiderseitiges Verstehen und bewusstes voneinander-Lernen statt einer einseitigen Integration bzw. Assimilation (Reimer 2011:68). Dann gibt es die Chance für Synergien, aus denen etwas Neues und Überraschendes entsteht (Barmeyer 2012:81). Kulturkongruentes Verhalten aus Sicht des Migranten bedeutet aber auch, die „elementaren Grundwerte westlicher Gesellschaften“ zu akzeptieren, da sonst „keine mittel- oder langfristige Bleibeperspektive“ (Balcerowiak 2015:94) angestrebt werden kann.

Als Ziel interkultureller Begegnung nennt Sundermeier (1996) die Konvivenz, die sich in drei wiederkehrenden „Grundierungen“ konstituiert: gegenseitigem Helfen, wechselseitigem Lernen und gemeinsamem Feiern (:226). Diese drei Aktivitäten scheinen gerade im Blick auf die interkulturelle Gemeinde als Gradmesser geeignet zu sein. Darüber hinaus wird zu untersuchen sein, in wie weit sich die vier Hauptaufgaben interkultureller Kompetenzbildung in den zu untersuchenden Gemeinden wiederfinden bzw. in ihrer Historie nachvollziehen lassen.

2.3.2 Kulturdimensionen und Kulturstandards

Kulturstandards sind „Normen und Maßstäbe [einer kulturellen Gruppierung] zur Ausführung und Beurteilung von Verhaltensweisen“ (Schroll-Machl 2013:28). Sie bieten einer Kultur Orientierung und klären gegenseitige Erwartungen, auf die man sich innerhalb der Kultur geeinigt hat.

Silvia Schroll-Machl (2013:34) identifiziert in ihrem Buch „Die Deutschen – Wir Deutsche: Fremdwahrnehmung und Selbstsicht im Berufsleben“ sieben für Deutschland typische Kulturstandards: (1) Die Sachorientierung, (2) die Wertschätzung von Strukturen und Regeln, (3) eine regelorientierte, internalisierte Kontrolle, (4) die Zeitplanung, (5) das Trennen von Persönlichkeits- und Lebensbereichen, (6) die Direktheit in der Kommunikation und (7) den Individualismus. Sie macht deutlich, dass es das Anliegen von Kulturstandards ist, ein Ordnungssystem zu beschreiben, in dem „es einzelne kulturelle Elemente gibt, die in einer system-strukturierenden Weise aufeinander bezogen sind“ (:27). Damit sind Aussagen zu Kulturstandards immer generalisierend und erheben „nicht den Anspruch, Individuen zu beschreiben“ (:29), da die jeweiligen Ausprägungen Standardabweichungen unterliegen und im Blick auf ein Individuum unterschiedlich stark ausgeprägt sein können. Außerdem müssen bei der Analyse des Verhaltens eines Menschen drei Wirkungsfaktoren berücksichtigt werden: Die Kultur, die Person und die Situation (:32). Kenntnisse über die Kultur helfen also nur zu einem Drittel (ebd.), das Problem besser zu verstehen.[37]

Die bekanntesten Kulturstandards und Kulturdimensionen stammen von Edward T. Hall und Geert Hofstede (Barmeyer u.a. 2011:93). Die ersten drei Kulturstandards gehen zurück auf Hall, die fünf folgenden Kulturdimensionen wurden von Hofstede formuliert. Im Folgenden sei ein kurzer Überblick gegeben.

2.3.2.1 Kulturspezifischer Umgang mit Raum

Zum Umgang mit Raum gehört der physische Abstand zwischen Personen (Nähe und Distanz) und die Aufteilung und Ordnung von Räumen im Privaten oder öffentlichen Leben, also z.B. die Infrastruktur, die Innenarchitektur oder die Städteplanung (Barmeyer u.a. 2011:95). Hierzu gibt es kulturell jeweils unterschiedliche Auffassungen von Normalität, Ästhetik und Wohlbefinden (:96). Als Beispiel kann der als angenehm empfundene Abstand zu einem Gesprächspartner genannt werden, den man in vier Distanzzonen aufteilen kann und der sich z.B. in den USA folgendermaßen beziffern lässt (ebd.): intim (bis 0,5m), persönlich (0,5 bis 1,5m), sozial-konsultativ (1,5 bis 4m) und öffentlich (ab 4m). Es gibt allerdings kontaktreiche und kontaktschwache Gesellschaften (ebd.), sodass die jeweiligen als angenehm empfundenen Abstände von Kultur zu Kultur verschieden sind. Die unterschiedlichen Raumverständnisse können so zu Missverständnissen oder Unwohlsein führen (:97).

2.3.2.2 Kulturspezifischer Umgang mit Zeit: Monochronie / Polychronie

Der Umgang mit Zeit, sowohl im Privaten wie auch im Beruflichen, macht sichtbar, wie das Leben in einer Gesellschaft strukturiert wird (Barmeyer u.a. 2011:97). Polychrone Kulturen zeichnen sich dadurch aus, dass mehrere Dinge zur selben Zeit erledigt werden und Termine grundsätzlich flexibel interpretiert werden (Doser 2015:56). Zeit stellt man sich hier als etwas Wiederkehrendes, als einen

[37] Hofstede und Hofstede (2011) verwenden eine etwas andere Aufteilung, um die mentale Programmierung des Menschen zu beschreiben: Persönlichkeit (individuell), Kultur (gruppenspezifisch) und menschliche Natur (universell) (:5).

Zyklus vor (Barmeyer u.a. 2011:98), bei dem unvorhergesehene Unterbrechungen nicht als etwas Negatives empfunden werden. In monochronen Kulturen „geht man Schritt für Schritt vor“ (Doser 2015:56) und legt Wert auf Pünktlichkeit und die Einhaltung von Terminen. Die lineare Vorstellung von Zeit führt dann z.B. zu einem Arbeitsstil, in dem die Aufgabenerledigung an erster Stelle steht (Barmeyer u.a. 2011:98).

2.3.2.3 Kulturspezifischer Umgang mit Informationen: Hoher und niedriger Kontext

Auch der Umgang mit Informationen wird in Kulturen unterschiedlich gehandhabt. Wenn eine niedrige Kontextkultur vorliegt, setzt man einen hohen Informationsbedarf voraus (Barmeyer u.a. 2011:103). Daher ist der Kommunikationsstil meist direkt und bedarf nur einer geringen Interpretation (Doser 2015:36). Hier überwiegt das Sachliche vor dem Persönlichen, sodass das Gespräch in der Regel mit dem konkreten Anliegen beginnt, für das das Gespräch aufgesucht wurde. Die Aussagen sind explizit und damit klar und verständlich, können mitunter aber auch als belehrend empfunden werden (Barmeyer u.a. 2011:103). In einer hohen Kontextkultur geht man von einem geringen Informationsbedarf bei den Empfängern aus (ebd.). Entsprechend ist der Kommunikationsstil dort eher indirekt und stärker interpretationsbedürftig (Doser 2015:37). Viele Dinge werden implizit vorausgesetzt, was z.B. problematisch sein kann, wenn die Personen nicht über den entsprechenden Wissensvorrat verfügen (Barmeyer u.a. 2011:103).

2.3.2.4 Machtdistanz

Die Machtdistanz beschäftigt sich mit der Frage, in wie weit Menschen in einer Kultur damit umgehen können, dass manche Menschen mehr Macht haben als andere, z.B. aufgrund von materiellem Wohlstand, ihrer Position oder ihren intellektuellen Fähigkeiten (Barmeyer u.a. 2011:106). In einer Kultur mit einer hohen Machtdistanz (z.B. in Russland) ist die Macht auf wenige Personen aufgeteilt. Dort finden sich eher autoritäre Führungsstile und die Gehaltsspannen sind prinzipiell größer (Hofstede & Hofstede 2011:71). In einer Kultur mit einer geringen Machtdistanz (z.B. in Schweden) begegnen sich Mitarbeiter und Vorgesetzte grundsätzlich auf Augenhöhe, es finden sich eher partizipative Führungsstile und die Gehaltsspanne ist tendenziell gering (:72). Arbeiten Menschen aus Kulturen mit einer unterschiedlichen Machtdistanz miteinander, werden sich aufgrund der verschiedenen gegenseitigen Erwartungen zwangsläufig Missverständnisse und Spannungen ergeben.

2.3.2.5 Individualismus / Kollektivismus

Der Individualismus beschreibt eine Gesellschaft, in der „das Interesse des Individuums vor den Interessen der Gruppe“ (Barmeyer u.a. 2011:107) steht. Man erwartet hier von jedem, „dass er für sich selbst und für seine unmittelbare Familie sorgt“ (Hofstede & Hofstede 2011:97). Im Kollektivismus wird das „Wir“ dem „Ich“ übergeordnet. Der Mensch ist dort in „starke, geschlossene Wir-Gruppen integriert […], die ihn ein Leben lang schützen und dafür bedingungslose Loyalität verlangen“ (ebd.). Im Blick auf den Bereich der Kommunikation gibt es in kollektivistischen Kulturen keinen Zwang zu sprechen. „Die Tatsache des Zusammenseins [wird dort als] emotional ausreichend“ (:113) empfunden.

In einer individualistischen Kultur hingegen wird Schweigen als ‚peinliche Stille' empfunden, weshalb besser irgendetwas gesagt wird als gar nichts. Typisch für eine individualistische Kultur ist das Streben des Menschen nach Selbstverwirklichung (Hofstede & Hofstede 2011:141) und Freiheit (:140). Die Frage nach der Schuld bestimmt in einer individualistischen Kultur vorrangig das Denken der Menschen (:115). In einer kollektivistischen Kultur sucht man nach Harmonie und Einigkeit (:141) und Gleichheit gilt als das Ideal (:140). Man kann hier auch von Schamkulturen sprechen (:115). Viele Missverständnisse bei interkulturellen Begegnungen sind in dieser Kulturdimension begründet (:150). Im Blick auf Fortbildungsprogramme und interkulturelle Trainings muss man außerdem berücksichtigen, dass die meisten Managementmethoden und Modelle individualistischen Gesellschaften entspringen und „sich auf kulturelle Voraussetzungen [gründen], die in kollektivistischen Kulturen möglicherweise nicht gegeben sind" (:132). Manche Schulungsprogramme und auch psychologische Behandlungsmethoden (:440) sind daher ungeeignet für die Anwendung mit Menschen aus kollektivistischen Kulturen (:133).

2.3.2.6 Maskulinität / Femininität

Maskuline Gesellschaften trennen die Rollen der Geschlechter stärker voneinander, z.B. indem von Männern gefordert wird, hart und materiell orientiert zu sein, während von Frauen erwartet wird, dass sie bescheiden und sensibel sein sollen (Hofstede & Hofstede 2011:156). In femininen Gesellschaften dürfen sich die Rollen von Männern und Frauen stärker überschneiden, sodass für beide Geschlechter z.B. gleichermaßen gilt, feinfühlig zu sein und Wert auf Lebensqualität zu legen (ebd.). Mit dieser Kulturdimension kann auch der gesellschaftliche Umgang mit Einwanderern beschrieben werden. In maskulinen Kulturen teilt man die Auffassung, ein Einwanderer solle sich assimilieren, d.h. seine mitgebrachte Kultur aufgeben, während man in femininen Kulturen auf eine Integration des Migranten abzielt (:206).[38] Deutschland gilt als eine eher maskuline Kultur, wodurch Integrationsbemühungen eher skeptisch beäugt und stattdessen eine stärkere Anpassung des Fremden gefordert wird. Wer vor hat, eine Gemeinde in Deutschland dahingehend zu mobilisieren, sich für eine Integration von Migranten einzusetzen, wird also mit entsprechenden in unserer Kultur begründeten Widerständen zu rechnen haben und muss darauf reagieren können.

2.3.2.7 Unsicherheitsvermeidung

Die Kulturdimension der Unsicherheitsvermeidung beschreibt den „Grad, bis zu dem die Mitglieder einer Kultur sich durch uneindeutige oder unbekannte Situationen bedroht fühlen" (Hofstede &

[38] Zu berücksichtigen ist, dass dies allerdings nur ein Faktor ist. In der Niederlande, einer stark feministischen Kultur (Hofstede & Hofstede 2011:159), lag die rechtspopulistische „Partij voor de Vrijheid (PVV)" von Geert Wilders zwischen Ende 2015 und Anfang 2017 in den Umfragewerten mit 24 bis 38% der Stimmen an der Spitze der Parteilandschaft (Poll of Polls 2018). Es sind vermutlich die besonderen Ausmaße der „Flüchtlingskrise", die genau in diesem Zeitraum ihren Höhepunkt hatten, und die damit einhergehende Überforderung und Angst, die bei vielen Niederländern dazu geführt hat, trotz einer feministischen Kulturorientierung in Verteidigungshaltung und Abwehr zu gehen (vgl. auch die Ausführungen zum Lernzonenmodell in Kapitel 2.3.1.3 und den folgenden Abschnitt 2.3.2.7 zur Unsicherheitsvermeidung).

Hofstede 2011:220) und korreliert damit stark mit dem Begriff der Angst (:223). In Kulturen mit einer hohen Unsicherheitsvermeidung versucht man vor allem, Risiken zu vermeiden (Barmeyer u.a. 2011:110) und ist „um eine absolute ‚Wahrheit' bemüht. Gedanken, die von dieser ‚Wahrheit' abweichen, sind gefährlich und verunreinigend" (Hofstede & Hofstede 2011:228). In Kulturen mit einer geringen Unsicherheitsvermeidung kann man Unsicherheiten besser akzeptieren, weshalb man es dort eher gewohnt ist, Risiken einzugehen und in Diskussionen „relativistische Standpunkte" zu vertreten (:299). Auch diese Kulturdimension wirkt sich unmittelbar auf den Umgang mit Migranten aus. Rassismus und das „Credo der Xenophobie […] ‚Was anders ist, ist gefährlich' (:229) finden sich verstärkt in Kulturen mit einer hohen Unsicherheitsvermeidung, wie auch die Meinung, „Einwanderer sollten in ihre Heimat zurückgeschickt werden" (:257). Da Deutschland eine überdurchschnittlich hohe Unsicherheitsvermeidung kennzeichnet, wird es in der interkulturellen Gemeindearbeit wichtig sein, den Betroffenen Raum zu geben, ihre Unsicherheiten und Ängste so zu artikulieren, dass darauf eingegangen und durch gezielte Information Vertrauen geschaffen werden kann.

2.3.2.8 Lang- und Kurzzeitorientierung

Eine von Hofstede erst später zugefügte Kulturdimension ist die der Lang- und Kurzzeitorientierung (Barmeyer u.a. 2011:105). Kulturen mit einer Langzeitorientierung sind auf zukünftigen Erfolg hin ausgerichtet und kennzeichnen sich durch Werte wie Beharrlichkeit und Sparsamkeit (Hofstede & Hofstede 2011:274). In einer Kultur mit Kurzzeitorientierung konzentriert man sich eher auf die Vergangenheit und Gegenwart und misst somit Traditionen und der Erfüllung sozialer Pflichten eine besondere Bedeutung bei (:274).

2.3.3 Praxisfelder der interkulturellen Kommunikation

Doser (2015) weist auf einige Praxisfelder hin, in denen sich aufgrund unterschiedlicher kulturabhängiger Sichtweisen Konflikte und Herausforderungen ergeben können. Diese Ebenen seien kurz angesprochen, da sie auch im Zusammenhang mit der Gestaltung eines interkulturellen Gemeindelebens von Relevanz sind. Nicht alle der hier genannten Aspekte sind neu und manche der Praxisfelder werden noch durch die betriebswirtschaftliche Annäherung zu ergänzen sein, aber die Zusammenstellung hilft zunächst einmal, einige wesentliche Aspekte festzuhalten.

Zunächst gilt, dass jede Kultur eine eigene **Arbeitsweise** mit sich bringt. Dazu gehört etwa die Frage nach der Motivation zur Arbeit[39], wie Entscheidungen getroffen werden und welches Verständnis von Zeit vorherrscht (:74). Wenn sich Rollenverständnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (Doser 2015:63) voneinander unterscheiden, kann es zu Missverständnissen und Konflikten kommen. Trotz der vielfältigen Konfliktpotentiale wird heute ein Unternehmen, dessen Mitarbeiter interkulturell zusammengesetzt sind, als die „ideale Organisation" verstanden, da die „Mitglieder ihre Fähigkeiten

[39] So ist z.B. die Motivationstheorie von Herzberg in der kulturellen Umgebung der USA entstanden und bleibt in gewisser Weise damit auf sie begrenzt, weil sich die kulturellen Gegebenheiten nicht einfach ausklammern und ohne Weiteres auf andere Kulturen übertragen lassen (Hofstede & Hofstede 2011:346).

vollständig einsetzen können, auch solche, die aus ihrer kulturellen Identität stammen – seien diese künstlerischer, sozialer, sprachlicher, mentalitätsgemäßer oder anderer Art“ (Hofstede & Hofstede 2011:482). Auf weitere Gründe für Interkulturalität in Unternehmen wird auch unter 2.4.1 eingegangen, wo es um das Diversity Management geht.

Neben der grundsätzlichen Betrachtung der unterschiedlichen Arbeitsweise, gilt es auch, **kulturabhängige Präsentationserwartungen** wahrzunehmen. Jeder Zuhörer hat bestimmte Gewohnheiten und Erwartungen, die sich kulturell unterscheiden (Doser 2015:69). Dazu zählt zum Beispiel die durchschnittliche zeitliche Konzentrationsspanne, die Geschwindigkeit des Redners und die Menge an Redundanzen (:65-66). Auch die Preisgabe persönlicher Informationen wird in den verschiedenen Kulturen unterschiedlich bewertet (:67). Greift man einmal die deutsche und die US-amerikanische Kultur heraus, sind dem Deutschen bei der Präsentation vor allem Hintergrundinformationen und Details wichtig, um auf die Qualität eines Produktes schließen zu können, während der US-Amerikaner erwartet, durch Humor und zielführende Argumente überzeugt zu werden (:65). Dort, wo kommuniziert wird, muss man sich also Gedanken darüber machen, wie die Informationen, die man vermitteln möchte, bei den unterschiedlichen Empfängern ankommen kann (:64). Im Blick auf die interkulturelle Gemeinde wird zum Beispiel die Frage zu stellen sein, in wie weit es für das Verständnis der Flüchtlinge und Migranten dienlich ist, abstrakte Theorien, komplizierte Satzkonstruktionen und viele Fremdwörter zu verwenden.

Ein weiterer Bereich sind **Meetings und deren Abläufe** (:70). Auch hier gibt es kulturell unterschiedliche Erwartungen an die Rahmenbedingungen, wie z.B. etwas zu Essen oder zu Trinken bereitzustellen (:67). Durch eine unüberlegte Sitzordnung können z.B. ungewollt Botschaften generiert werden. Aber auch äußere Faktoren wie die Raumtemperatur oder die Anzahl und Länge der Pausen sind von der Gewohnheit der jeweiligen Teilnehmer abhängig (:70). Während in einem Meeting mit Japanern vor allem die Wahrung von Harmonie, Höflichkeit und Respekt zu beachten sind (:68), legt der Deutsche Wert auf Pünktlichkeit und Sachlichkeit (:70). Hofstede und Hofstede (2011) weisen darauf hin, dass „bei der Konzipierung von Kursen über interkulturelle Kompetenz […] der Kursablauf genauso wichtig [ist] wie der Kursinhalt“ (:472), sodass man vorher mit den Teilnehmern die Ziele und Agenda abstimmen sollte (Doser 2015:72).

Wie bereits im Blick auf die Machtdistanz (2.3.2.4) angeklungen, gibt es **kulturabhängige Führungserwartungen**. In einigen Kulturen ist man einen autoritären Führungsstil gewohnt, in der Anordnungen von oben nach unten gegeben werden und nur eine geringe persönliche Beziehung zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem herrscht, was allerdings auch schnelle Entscheidungen ermöglicht (Mahlmann 2011:15). In anderen Kulturen wiederum präferiert man einen kooperativ-partnerschaftlichen Führungsstil, in dem die Mitarbeiter gezielt an Entscheidungsprozessen beteiligt werden und ein kollegiales Verhältnis untereinander herrscht, dadurch allerdings auch ein hohes Maß an Eigenverantwortung gefordert ist (:31). In wieder anderen Kulturen ist ein paternalistischer Führungsstil verbreitet, der aufgabenorientiert ist und hohe Erwartungen an die Arbeitsleistung richtet, aber bei guter Leistung auch Anerkennung verspricht (Doser 2015:73). Hofstede und Hofstede (2011)

warnen vor der Einführung eines für eine spezifische Kultur fremden Führungsmodells, „von dem man glaubt, es sei universell“ (:351). Dies komme einer „Zerstörung des kulturellen Kapitals gleich“ (ebd.). Somit kann sich das, was in einem Land als Wahrheit erkannt wurde, in einem anderen Land als Irrtum herausstellen (:324). Es wird also deutlich, dass auch hier mit Feingefühl und kultureller Sensibilität vorgegangen werden muss (vgl. 2.2.1.3).

Letztlich wird überall dort, wo die Vielfalt der Kulturen als Chance genutzt werden will, das **gemeinsame Arbeiten in multikulturellen Teams** zu erlernen sein. Es gibt eine Reihe von Gründen, die eine solche Zusammenarbeit erschweren und behindern, allem voran die Sprache, dann aber auch Unterschiede in der Akzeptanz von Autoritäten, in der Motivation zur Arbeit, in der strategischen Orientierung und Zielbildung, in der Entscheidungsfindung, in der Konfliktlösung, im Äußern von Emotionen oder im Umgang mit Zeit (Doser 2015:74). Dies alles ist nicht wegzureden, aber es gilt, sich immer wieder den Nutzen eines „ausbalancierten Teams“ (Reisinger u.a. 2013:191) von Führungskräften und Mitarbeitern mit einer heterogenen Zusammensetzung vor Augen zu führen. „Indem man über die Grenzen hinweg schaut, erhält man auf effektivste Art und Weise neue Ideen für Management, Organisation und Politik“ (Hofstede & Hofstede 2011:364). Hofstede und Hofstede (2011) weisen noch auf drei Aspekte hin, die ein Arbeiten in lokalen multikulturellen Teams erleichtern bzw. erfordern. Zunächst ist es aus ihrer Sicht „unabdingbar, dass der Fremde die Sprache der Gastgeberkultur lernt“ (:427). Auch ein Ausweichen auf eine Welthandelssprache wie Englisch bringt aus seiner Sicht keinen Vorteil (ebd.), weil es nicht dazu führt, dass man sich mit der Kultur und ihrem jeweiligen Hintergrund näher beschäftigt. Man „bleibt notgedrungen ein relativer Außenseiter“ (:428). Ein zweiter Punkt ist die Einsetzung von bikulturellen Personen „mit Verbindungsfunktion zwischen den Niederlassungen im Ausland und der Zentrale“ (:445). Sie bilden eine „doppelte Vertrauensbeziehung“ zu den Vorgesetzten und Kollegen ihrer Heimatkultur auf der einen und zu den ihnen unterstellten Mitarbeitern ihres Gastlandes auf der anderen Seite (ebd.). Der dritte Aspekt ist, dass „multinationale Unternehmen mit einer dominierenden Heimatkultur […] eindeutigere Grundwerte [besitzen] und […] deswegen einfacher zu leiten [sind] als internationale Organisationen, denen ein solcher gemeinsamer Bezugsrahmen fehlt“ (:445). Dieser letzte Aspekt weist darauf hin, dass man im Blick auf die Leitung in der interkulturellen Zusammenarbeit mit Herausforderungen zu rechnen haben wird. Die drei Punkte „Sprache“, „bikulturelle Vermittler“ und „einheimische Leitkultur“ werden auch im Blick auf die interkulturelle Gemeinde zu überprüfen sein.

2.4 Betriebswirtschaftliche Annäherung

2.4.1 Diversity Management

Der im betriebswirtschaftlichen Kontext verwendete Begriff für interkulturelle Zusammenarbeit lautet Diversity Management. Er bezeichnet den „bewussten Einsatz und die Steuerung von personeller Vielfalt“ (Gutting 2015:3). Diese Vielfalt ist aber nicht nur auf kulturelle Aspekte beschränkt, sondern Diversity schließt auch Persönlichkeitsmerkmale, das Alter, Fertigkeiten, den sozialen Hintergrund,

Ausbildung, Berufserfahrung usw. mit ein (ebd.). Diese Arbeit konzentriert sich auf den Bereich der kulturellen Diversität.

Unternehmen wie McDonalds und E.ON machen es vor. Bei McDonalds arbeiten Menschen aus ungefähr 120 Nationen (Gutting 2015:13) und bei E.ON, die in 30 Ländern aktiv sind, finden sich Beschäftige aus über 80 Nationen (ebd.). „Eines der am stärksten international ausgerichteten Unternehmen“ (:14) ist die Firma Henkel, die allein in Düsseldorf Mitarbeiter aus 40 Nationen beschäftigt und in der weltweit über 120 Nationen angestellt sind (ebd.).

Man kann die Entwicklung des Diversity Managements in drei Phasen beschreiben. Zunächst wurde eine Auseinandersetzung mit dem Thema aufgrund von gesetzlichen Regelungen notwendig, die die Gleichbehandlung von Beschäftigten im Erwerbsleben im Jahr 2006 z.B. auch auf ethnische Minderheiten erweiterte. Schloss man sich dem nicht an, drohte ein Imageverlust (:5). In der zweiten Phase erkannte man als Unternehmen, dass auch das eigene Klientel heterogen geprägt war. Durch die Zusammenstellung einer entsprechend heterogenen Mitarbeiterschaft erwarb man sich also „Zugang zu relevantem Wissen über [seine] Kunden“ (:6), was dazu führte, dass man besser über ihre Bedürfnisse Bescheid wusste. Die letzte und dritte Phase war die Entdeckung, dass in einer heterogenen Organisation „Wettbewerbsvorteile quer durch das gesamte Unternehmen“ erzielt werden konnten (:6), da sich die Effizienz und Lernfähigkeit des gesamten Unternehmens beträchtlich steigerte.

Einer der problematischen Aspekte von Diversität ist, dass manche heterogene Gruppen „mehr Zeit [benötigen], um Schwierigkeiten der Zusammenarbeit zu lösen“ (:7). Es lässt sich feststellen, dass heterogene Gruppen dazu tendieren, entweder besonders effektiv oder besonders ineffektiv zu sein, „je nachdem, ob sie ihre Stärken als Synergieeffekte nutzen können oder ob ihre Arbeit durch Missverständnisse sowie Koordinations- und Integrationsprobleme behindert wird“ (:7-8). Zunächst stellt man fest, dass eine heterogene Gruppe weniger erfolgreich (:7) ist, da sie eine längere Einarbeitungszeit hat. Ist diese Anfangsphase allerdings überwunden, kann im Allgemeinen gegenüber einer homogenen Gruppe kein großer Unterschied mehr in der Leistungsfähigkeit festgestellt werden (ebd.). Gutting (2015) sieht auch die Gefahr einer konzeptionellen „Verzettelung“ im Blick auf das Diversity Management. Diese ergebe sich dann, wenn nur Einzelmaßnahmen ohne eine Gesamtperspektive für das Diversity Management durchgeführt werden (:20). Auch das Messen des tatsächlichen Unternehmenserfolgs, der sich durch eine heterogene Mitarbeiterschaft ergibt, ist schwierig zu beziffern (ebd.).

Auf der Gegenseite finden sich eine Reihe von positiven Effekten. So gelingt es in heterogenen Teams aufgrund der größeren Kreativität besser, alternativer Lösungen für Probleme zu finden (:7). Besonders in innovativen Arbeitsfeldern und kreativen Bereichen, z.B. beim Brainstorming (:8), erzielen heterogene Gruppen gegenüber homogenen Gruppen deutlich bessere Ergebnisse. Das mag unter anderem auch daran liegen, dass zu homogene Gruppen zum Teil aus Harmoniegründen schlechte Entscheidungen treffen (ebd.). Dieser Gefahr unterliegt eine heterogene Gruppe deutlich weniger. Die Ausweitung auf eine heterogene Belegschaft vergrößert außerdem den Pool für die Personalauswahl (Gutting 2015:9), was in Zeiten des akuten Fachkräftemangels ein gewichtiges Argument darstellt (:17).

Zudem finden sich bei den Migranten höhere Geburtenraten, sodass sich dieser Effekt noch intensiviert (:12). Gleichzeitig wird ein Unternehmen, in dem auch durch die Heterogenität der Belegschaft sichtbar wird, dass dort eine Chancengleichheit herrscht, mit einem verbesserten Image als attraktiver Arbeitgeber zu rechnen haben (ebd.). Zudem ergeben sich Wettbewerbsvorteile im internationalen Marketing (:18). Zusammenfassend könnte man sagen, dass sich aus den unterschiedlichen Eigenschaften, die Mitarbeiter aus verschiedenen Kulturen mitbringen, eine „Quelle neuer Wertschöpfung und Wettbewerbsfähigkeit“ (:3) ergibt und die Kreativität, Innovation und Problemlösungskompetenz innerhalb des Unternehmens erhöht wird (:18).

Als Erfordernisse nennt Gutting (2015), dass die Unterschiede bewusst sein müssen und nicht unterschwellig wirken dürfen, da sie sonst stören und behindern (:8). Außerdem ist es erforderlich, dass es der Führung gelingt, die „Vielfalt produktiv nutzbar [zu] machen“ (:12), was nur dann gelingen kann, wenn sich die Führungskräfte durch spezielle interkulturelle Trainings und Fortbildungen die dafür notwendigen Kompetenzen aneignen (:17). Auch darf das Diversity Management nicht nur auf die kulturspezifischen Fragestellungen bezogen werden, sondern muss z.B. auch die Zusammenarbeit von jüngeren und älteren Mitarbeitern (:11) im Blick haben. Es hat sich auch gezeigt, dass Diversity Management meist einhergeht mit einer aktiven Frauenförderung und mitarbeiterfreundlichen Arbeitszeitmodellen (:17). Hilfreich empfunden wurden zudem Austausch- und Kooperationsprogramme sowie Weiterbildungen zur Konfliktsteuerung und -Vermeidung (ebd.). Grundsätzlich ist die Aufgabe des Diversity Managements, „potenzielle Gefahren der Zusammenarbeit von Menschen, die sich voneinander stark unterscheiden, [zu] vermeiden“ (:3).

Bei der Umsetzung ist zu beachten, dass es „kein allgemeingültiges, für alle Unternehmen passendes Diversity-Management-Konzept“ (:19) gibt, da die Bedürfnisse und Anforderungen der jeweiligen Organisationen zu spezifisch sind (ebd.). Zunächst einmal sollte sich ein Unternehmen mit der Klärung der grundsätzlichen Unternehmensziele beschäftigen und danach fragen, welche Vorteile sich aus der Veränderung ergeben und mit welchen potenziellen Gefahren und Kosten dabei zu rechnen ist (:20). Wichtig ist auch, dass das Diversity-Konzept den Organisationszielen dient und dort einen Beitrag leistet (:21). Ausgehen muss die Umsetzung dann von der Unternehmensführung, deren Aufgabe es ist, die Vielfalt im Leitbild des Unternehmens zu verankern (:22). Außerdem lassen sich einige Maßnahmen beschreiben, die bei einer Entwicklung hin zu einem Diversity-Management-Konzept grundlegend erscheinen und die meisten Unternehmen betreffen, die sich mit damit beschäftigen. Dazu gehört die Bildung von Netzwerken für einen Wissenstransfer zu Themen rund um Diversity, das Bemühen um eine heterogene Führungsmannschaft, konkrete Frauenförderungsmaßnahmen sowie der Einsatz von Diversity-Botschaftern und Mentoren, die unterstützend und Rat gebend zur Seite stehen (ebd.).

Gutting (2015:25) sieht die Umsetzung des Diversity-Managements als „eine der wesentlichen Zukunftsherausforderungen“, da sich die Gesellschaft im Gesamten immer mehr zu einer heterogenen Gesellschaft entwickele. Die Unternehmen, die heute nicht damit beginnen, sich mit den entsprechenden Fragestellungen zu befassen und interkulturelle Kompetenzen auszubilden, werden in Zukunft noch größere Schwierigkeiten haben, an qualifizierte Mitarbeiter zu gelangen.

Hofstede und Hofstede (2011) weisen im Zusammenhang mit dem Diversity Management darauf hin, dass nach früherer Auffassung „die gemeinsamen Werte die Seele einer Unternehmenskultur ausmachten“ (:374). Diese seien auch immer noch wichtig zur Formung einer Organisationskultur (:375), allerdings müsse nun die „gemeinsame Wahrnehmung täglicher Praktiken als die Seele einer Unternehmenskultur angesehen werden“ (ebd.). Gemeinsame Praktiken sind ihrer Meinung nach der Grund für das Funktionieren multinationaler Unternehmen. Diese Änderung im Ansatz sei nötig, da man „nicht von gemeinsamen Werten ausgehen“ (ebd.) kann, wenn man Personal verschiedenster Nationalitäten einstellt.

Einige der hier genannten Aspekte können hilfreiche Impulse für die Auseinandersetzung mit interkulturellem Gemeindebau liefern, darunter die positiven Auswirkungen, die sich auch in einer christlichen Gemeinde zeigen können (öffentlicher Imagezuwachs, Kreativität, Wissenstransfer in geistlich-theologischen Themen, …) sowie die konkreten Maßnahmen zur Umsetzung (Einbettung in die Gemeindeziele, Verankerung im Leitbild, Bildung von Netzwerken, heterogene Besetzung der Leitungsebene, …). In wie weit dies in den zu untersuchenden Gemeinden wiederzufinden ist, wird im empirischen Forschungsteil untersucht.

2.4.2 Change-Management

Das Change-Management gehört zum weiten Feld der strategischen Planung und bezeichnet zunächst einmal „die Fortentwicklung einer bestehenden Organisation“ (Schock 2004:195) mit dem Ziel, „die Arbeitsbedingungen zu verbessern sowie die Flexibilität und Veränderungsbereitschaft einer Organisation – und damit auch den Erfolg – zu erhöhen“ (Siebenbrock 2010:125). Change-Management ist deshalb erforderlich, weil sich in einer dynamischen Umwelt Veränderungen ergeben, auf die sich ein Unternehmen einstellen muss, um langfristig überleben zu können (Reisinger u.a. 2013:152). Es geht also um die „Anpassung an geänderte Umgebungsbedingungen“ (Schock 2004:195). Im Blick auf eine zunehmend interkulturelle Gesellschaft ergibt sich damit auch die Frage nach einer Notwendigkeit der Entwicklung homogener zu interkulturellen Gemeinden.

Es gibt eine Reihe verschiedener Prozesstheorien, die einen Wandel beschreiben.[40] Diese sollen hier nicht im Einzelnen vorgestellt werden, es soll aber ein Bezug zu den sogenannten „dialektischen Prozesstheorien“ (Reisinger u.a. 2013:176) hergestellt werden, die einen Wandel beschreiben, der aufgrund von Spannungen, Konflikten bzw. einem gewissen Handlungsdruck (Siebenbrock 2010:126) entsteht. Eine solche Spannung ergibt sich im Blick auf den Gemeindebau im Auftrag an die Gemeinde, allen Nationen das Evangelium zu verkünden (2.2.4). Wo diese Nationen im lokalen Umfeld einer Gemeinde nicht existierten, begegnet man diesem Auftrag in der Regel mit der Aussendung und Unterstützung von Missionaren. An vielen Orten in Deutschland hat sich die Umwelt allerdings gewandelt (1.1), sodass sich nun die Frage stellt, ob die interkulturelle Nachbarschaft als potentieller

[40] Darunter z.B. die klassische Organisationsentwicklung als eine teleologische Prozesstheorie, bei der es um das Erreichen einer klaren Zielvorgabe geht (Reisinger u.a. 2013:175), „die Welle“ als „liturgische“ Beschreibung von Transformationsprozessen (Blank 2009:196) oder „die Fitnesszonen“ von Knoblauch und anderen (2001:21).

Interessent für das Evangelium bereits ins Blickfeld der Gemeinden gerückt ist. An anderen Orten rücken sich die Migranten von selbst in das Blickfeld der Gemeinden, weil sie dort Anschluss suchen. Auch dann ergibt sich ein Konflikt, der darin besteht, die Gemeindeaktivitäten so anzupassen, dass ein gemeinsames Miteinander ermöglicht wird. Gerade der Umgang mit Diversität und die Herausforderung der Zusammenarbeit in heterogenen Führungsteams wird durch dialektische Prozesstheorien beschrieben (Reisinger u.a. 2013:176), deren Ziel es ist, aus dem entstehenden Konflikt zwischen These und Antithese eine neue Synthese zu formulieren. Das Modell einer interkulturellen Gemeinde soll in dieser Arbeit als das Ziel einer solchen Synthese begriffen werden.

In der strategischen Forschung hat man erkannt, dass es für das Management von Veränderungen „kein allgemeingültiges Patentrezept“ gibt (:152). So werden überhaupt nur weniger als ein Drittel aller Strategien erfolgreich umgesetzt (ebd.) Siebenbrock (2010) nennt daher als einen der Eckpfeiler strategischer Führung „die praktische Erprobung von Lösungsmöglichkeiten“ (:127), was auf die Notwendigkeit einer gewissen Flexibilität hindeutet.

Ziel der strategischen Planung ist es, ein prozessorientiertes Vorgehen zu erarbeiten, das sowohl die Organisation, das Individuum und die Umwelt „in ihren Wechselwirkungen und Systemzusammenhängen“ betrachtet (:126). Die Gestaltung von Wandelprozessen ist eine „zentrale Managementaufgabe“ (:123), die vom jeweiligen verantwortlichen Leitungsteam durchgeführt werden muss (Reisinger u.a. 2013:191). Auch im Blick auf die Gemeinde übernimmt die Leitung hier die „Hausverwalter- und Architekten-Rolle“ (Schock 2004:195), deren „innovativ-schöpferische und dynamisierende Funktion“ (:197) für einen solchen Wandel erforderlich ist. Aufgabe der Leitung ist es, die „Betroffenen durch den Wandel zu leiten“ (Reisinger u.a. 2013:191), indem sie „zuerst denken und dann handeln“ (:194). Das bedeutet, dass ein erfolgreicher strategischer Wandel auf einer guten Vorbereitung (klare Vision, effektives Team, klare Ausgangbasis, …) basiert (:195).

Als hilfreiches Konstrukt stellen Reisinger und andere (2013:187-189) das Modell eines **dreistufigen Wandelprozesses** mit den Aktionen „Mobilisieren, Bewegen und Integrieren“ vor, das maßgeblich auf das 3-Phasen-Modell von Lewin (in Reisinger u.a. 2013:186) zurückgeht. Das Modell berücksichtigt, dass in einem Unternehmen zwei gegeneinander gerichtete Kräfte wirken, die sich in der Regel in einem Gleichgewicht befinden. Die stabilisierenden Kräfte „lehnen Veränderungen ab und wollen das Bestehende erhalten“ (:186), während die verändernden Kräfte etwas Neues initiieren wollen und auf Veränderung drängen (ebd.). Dieses Gleichgewicht muss zunächst gestört werden, was mit dem Begriff „**Mobilisierung**“ bezeichnet wird und die Aktivierung verändernder Kräfte miteinschließt. Dies geschieht zum Beispiel durch das Zusammenstellen eines effektiven Teams oder durch die Kommunikation einer klaren Vision (:187). Menschen müssen in dieser Phase aus ihrer „Wohlfühlzone“ gelockt werden, was eine der schwierigsten Aufgaben darstellt (ebd.). Meist sind Menschen nämlich erst dann zu einer Veränderung bereit, wenn folgende (mathematisch zu interpretierende) Bedingung zutrifft (Reisinger u.a. 2013:188):

„Unzufriedenheit“ x „Vision von der Zukunft“ x „Erste Schritte“ > „Widerstand“

An dieser Formel wird deutlich, dass vier verschiedene (ebenfalls mathematisch gemeinte) Faktoren[41] Einfluss auf einen geplanten Veränderungsprozess nehmen. Der zu überwindende Widerstand, der auf der rechten Seite der Formel steht, wird in der Regel durch die „angenommenen Kosten der Veränderung“ (ebd.) bestimmt. Das kann neben rein monetären Gründen z.B. auch die Angst sein, etwas Gewohntes gegen etwas Ungewisses einzutauschen oder die Angst vor einer Verschlechterung der eigenen Situation sowie vielfältige weitere soziale, persönliche und auch organisationale Ängste (Siebenbrock 2010:124). Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass jede Veränderung Widerstand erzeugt, „selbst eine Veränderung zum Besseren“ (ebd.). Auf der linken Seite der Formel sind die Faktoren „Kommunikation einer Vision“ und die Festlegung konkreter erster Schritte angesiedelt. Allerdings findet sich dort noch ein dritter Faktor „Unzufriedenheit“. Ist die Zufriedenheit mit dem Status Quo in einem Unternehmen sehr hoch und ihre Unzufriedenheit damit bei einem Wert nahe null, kann eine noch so gut ausgearbeitete Vision und die besten Pläne keine Veränderung in Gang bringen. Siebenbrock (2010) formuliert es so: „Je enthusiastischer (stärker) die Organisationskultur, um so ausgeprägter ist der zu erwartende Widerstand“ (:125). Daher kann es erforderlich sein, bei den Betroffenen zunächst ein Gefühl „der Notwendigkeit und Dringlichkeit“ (Reisinger u.a. 2013:188) für die Veränderung zu erzeugen, indem der Status Quo hinterfragt wird und darauf aufmerksam gemacht wird, dass Veränderungen „NOT-wendig“ (ebd.) sind. Dabei hilft eine Analyse des sogenannten Wandelkontextes mit der Beantwortung der entsprechenden Fragen, die in Abbildung 5 auf der Folgeseite dargestellt werden.[42]

Als Schlüssel zum Überwinden von Widerständen gilt in diesem, wie auch in allen anderen Schritten, die Kommunikation (Siebenbrock 2010:125). Ob ein Veränderungsprozess allerdings nur dann erfolgreich sein kann, wenn „alle Beteiligten in das Veränderungsgeschehen mit einbezogen werden“ (Schock 2004:196) und wissen, was sie wann erwartet (Olsen 2007:288), wird kontrovers diskutiert: Bei den Modellen für Veränderungsprozesse etwa gibt es „deutliche Unterschiede in Bezug auf das Ausmaß und die Art der Einbeziehung der Betroffenen“ (Reisinger u.a. 2013:186).

Die bis hierher geäußerten Aspekte zur Initiierung eines Veränderungsprozesses und die Hinweise zum Wandelkontext fließen in das Modell zu den notwendigen Voraussetzungen für einen Wandel von einer mono- in eine interkulturelle Gemeinde im nächsten Kapitel unter 2.5.1 ein.

---

[41] Hier ist bewusst von Faktoren die Rede, d.h. wenn ein einzelner Faktor nahe null ist, ergibt der gesamte Term (Teil der Formel) ebenfalls null.

[42] Die genannten Fragen in Abbildung 5 entstammen den Ausführungen im Text von Reisinger und anderen (2013:174-181) und ergänzen die von ihr vorgestellte Grafik zur Analyse des Wandelkontextes (:178) daher um einige Punkte.

Zeit	• Wieviel Zeit bleibt uns für den Wandel?
Ausmaß	• in der Tiefe: Ist eine Veränderung bestehender Grundauffassungen, Werte oder Routinen nötig? • in der Breite: Ist das ganze Unternehmen oder sind nur einzelne Bereiche betroffen?
Bewahrung	• Welche Aktiva/Charakteristika/Praktikten sind zu bewahren? • Welchen Widerstände sind im Blick auf die Sicherheitsbedürfnisses der Menschen zu erwarten?
Vielfalt	• Wie ist man innerhalb des Unternehmens bisher mit unterschiedlichen Erfahrungen, Wertvorstellungen und Meinungen umgegangen? • Ist von einer Annahme neuer Erfahrungen und Denkmuster auszugehen?
Fähigkeiten	• Sind bei den Leitern ausreichende Fähigkeiten zur Steuerung des strategischen Wandels vorhanden? • In wie weit sind die Mitarbeiter flexibel und anpassungsfähig? • In wie weit dienen die existierenden Systeme, Strukturen, Prozesse und Routinen der Veränderung?
Kapazität	• Sind ausreichende finanzielle, zeitliche und personellen Ressourcen vorhanden? Die Auslastung mit bereits bestehenden Aktivitäten muss dabei berücksichtigt werden.
Bereitschaft	• Besteht ein Bewusstsein und eine Akzeptanz für die Notwendigkeit des Wandels? • In welchen Bereichen / bei wem ist die Bereitschaft vorhanden, den Wandel voranzutreiben? • In welchen Bereichen / bei wem ist mit Widerständen zu rechnen?
Macht	• Wer ist für die Planung und Durchführung verantwortlich? • Konnten alle wichtigen Leiter als "Promotoren" für den Wandel gewonnen werden? • Können notwendige Entscheidungen durchgesetzt und Ressourcen bereitgestellt werden? • Gibt es eine Unterstützung durch Fach-/Prozesspromotoren, die ihr Know-how beisteuern können?

Abbildung 5: Aspekte des Wandelkontextes (Reisinger u.a. 2013:174-181)

Ist die Phase der Mobilisierung abgeschlossen, müssen in der zweiten Phase „**Bewegen**“ die Kräfte unterstützt werden, „die die Umsetzung der Strategie vorantreiben“ (Reisinger u.a. 2013:189).[43] In dieser Phase, die sich meist über mehrere Jahre erstreckt, braucht es vor allen Dingen Handlungsspielräume und die Möglichkeit, Neues auszuprobieren und Fehler zu machen (ebd.). Da nach wie vor davon ausgegangen werden muss, dass Kritiker und Gegner der Veränderungen versuchen, darauf Einfluss zu nehmen, muss ein Raum für konstruktive Auseinandersetzungen geöffnet werden (ebd.). Wo darauf nicht eingegangen, sondern weiterhin in negativer Weise Einfluss genommen wird, muss auch über „adäquate Gegenmaßnahmen (z.B. Ressourcenentzug)“ (ebd.) gesprochen werden. Ein wichtiger Aspekt in der Phase des Bewegens sind Erfolge, auf die explizit hingewiesen und die gefeiert

[43] Es gibt diverse Modelle, die in besonderer Weise diesen Schritt des Bewegens näher beschreiben, wie zum Beispiel das „Sieben-Phasen-Modell individueller Veränderungsprozesse“ (Reisinger u.a. 2013:191), das die persönliche Entwicklung und das Empfinden einer Einzelperson in einem Veränderungsprozess nachvollziehbar macht. Da sich das Sieben-Phasen-Modell meiner Meinung nach aber weniger gut zur Beschreibung der Entwicklung einer Organisation bzw. Gemeinde im Gesamten eignet, wird hier das einfachere, spezifisch für Organisationen entworfene Modell des dreistufigen Wandelprozesses genutzt.

werden müssen, denn das Erreichen von Zielen motiviert zum Weitermachen, mobilisiert potentielle Nachahmer und schwächt die Argumentation der verbliebenen Gegner (ebd.).

Mit der dritten Phase „**Integrieren**“ ist die nachhaltige Verankerung der neuen „Denkmuster, Meinungen und Handlungsweisen“ (ebd.) in der Unternehmenskultur gemeint. Neue Denk- und Verhaltensweisen sind soweit verinnerlicht worden, sodass sie nicht mehr als etwas Fremdes oder Unbekanntes wahrgenommen werden. In diesem Schritt können aber immer noch Feinabstimmungen in den Strukturen, Systemen, in der Unternehmenskultur usw., vorgenommen werden. Außerdem ist nun auch möglich, das erworbene Know-how für zukünftige Wandelprozesse zu sichern (ebd.).

Aus diesem Modell lässt sich ableiten, dass es in der Phase der Mobilisierung besonders wichtig ist, den Menschen Gelegenheit zu geben, die Vergangenheit loszulassen und die Gegenwart zu akzeptieren (:193). In dieser Phase muss ausführlich über den Zweck und das Ziel der Veränderung informiert werden und man sollte Räume öffnen, in denen Widerstände geäußert werden können, um ihnen dann konstruktiv zu begegnen. In der Phase der Bewegung braucht es in erster Linie Unterstützung in Form von Zuhören, Ermuntern, Anleiten, Diskutieren und Coachen und die Etablierung einer Kultur, in der Fehler gemacht werden dürfen. Darüber hinaus können Weiterbildungen und Trainings helfen, in die neuen Systeme und Arbeitsmethoden hineinzuwachsen. In der Phase der Integration gilt es, die neu gewonnenen Rollen weiter zu verfeinern und die Verhaltensstrukturen zu festigen. Die gemachten Erfahrungen sollten reflektiert und die Erfolge gefeiert werden (ebd.).

Die bis hierher gesammelten Erkenntnisse sollen im folgenden Schritt soweit wie möglich auf den interkulturellen Gemeindebau übertragen werden und in die integrierten Modelle einfließen.

2.5 Darstellung von drei integrierten Modellen

In diesem Teil soll eine Integration der wesentlichen Erkenntnisse und Fragestellungen aus dem bisherigen Forschungsstand (2.1) und den verschiedenen Annäherungen aus den Feldern der Theologie, der Kulturwissenschaften und der Betriebswirtschaft (2.2-2.4) vorgenommen werden. Es soll dabei allerdings weniger darum gehen, jedes Detail innerhalb der Modelle abzubilden, sondern vielmehr die Gemeinsamkeiten und bedeutendsten Aspekte zusammenzutragen, um diese mit den Ergebnissen der Praxis aus der empirischen Forschung (Kapitel 3 und 4) in einen Dialog zu bringen (Kapitel 5).

Um zu den drei Modellen zu gelangen, wurden folgende Arbeitsschritte vollzogen:

1. Zunächst wurden alle relevanten Aussagen aus dem bisherigen Forschungsstand und den drei Feldern der Theologie, der Kulturwissenschaften und der Betriebswirtschaft gesammelt und im Blick auf ihre Übertragbarkeit auf interkulturellen Gemeindebau geprüft.
2. Danach wurden zueinander passende Aussagen einander zugeordnet und strukturiert. Durch diese Sortierung entstand ein Kategoriensystem in Form der drei integrierten Modelle.[44]
3. Im letzten Schritt wurden die einzelnen Aussagen zu zentralen Fragen und Hypothesen subsumiert.

[44] Anhang A enthält die ausführlichen Stichpunktlisten zu den drei integrierten Modellen, die sich aus der Sammlung, Prüfung und Strukturierung der Inhalte aus dem Theorieteil (Kapitel 2) ergaben.

Die drei hier entworfenen Modelle ergeben sich aus den drei Forschungsunterfragen, die in Kapitel 1.4 vorgestellt wurden. Diese Modelle sollen allerdings nicht als normativ angesehen werden, sondern lediglich die Fragen und Deutungsmuster des bisherigen Forschungsstandes und der genannten Felder zusammenfassen. Ohne die Ergebnisse aus der Praxis zu berücksichtigen, kann eine Bewertung bzgl. der Relevanz und Aussagekraft der Modelle im Sinne einer praktisch-theologischen Untersuchung nicht vorgenommen werden (1.5.3). Wie in Kapitel 3 noch näher erläutert wird, soll in der empirischen Forschung das Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015b:472) angewendet werden, bei dem ein Kategoriensystem zugrunde gelegt wird, das sich aus den theoretischen Vorüberlegungen in diesem Kapitel ergibt. Die Aussagen aus den Interviews der empirischen Forschung werden dann entweder den hier definierten Kategorien zugeordnet oder es werden dafür eigens neue Kategorien gebildet (3.3.3).

2.5.1 Notwendige Voraussetzungen für den Wandel

Das erste integrierte Modell fasst in Analogie zur ersten Forschungsunterfrage die notwendigen Voraussetzungen für den Wandel zusammen. In diesem Themenfeld ergeben sich sechs voneinander unterscheidbare Kategorien, die jeweils kurz definiert und erklärt werden sollen.

Die erste Kategorie fragt nach dem **Auslöser** für die Veränderung hin zu einer interkulturellen Gemeinde. Dazu gehören z.B. äußere Umstände, die auf die Gemeinde eingewirkt haben (Reisinger u.a. 2013:152) oder ein in besonderer Weise erlebter Handlungsdruck (Siebenbrock 2010:126).

In der zweiten Kategorie werden die Aspekte zusammengefasst, die zu der **Vision für die Notwendigkeit von interkulturellem Gemeindebau bei der Leitung oder einem Leiter** geführt haben. In diesen Bereich fällt z.B. das theologische Bewusstsein zu einem entsprechenden Auftrag Gottes (Bruce 1976:86) oder die Beobachtung, dass sich die Gesellschaft gewandelt hat und man darauf reagieren möchte, indem man dem Bedürfnis der Migranten nach einem geistlichen zu Hause entgegenkommen möchte (Reimer 2011:211).

Die dritte Kategorie beschäftigt sich mit **Merkmalen des Leiters einer interkulturellen Gemeinde**. So beschreiben einige Autoren, dass ein Gehorsam gegenüber dem Auftrag (Greenwood & Jordan 2007:164), Glaube und Mut (DeYmaz 2007:41), ein konsequenter persönlicher Einsatz (Schnabel 2002:1482) sowie Flexibilität (Siebenbrock 2010:127), Offenheit, Neugier, Liebe und ein Wille zum Verstehen (Sundermeier 1996:221) Kennzeichen eines Leiters einer interkulturellen Gemeinde sind.

Die vierte Kategorie umfasst einige Aspekte zum **strategischen Vorgehen** (Reisinger u.a. 2013:187). Dazu gehört zunächst die Gewinnung einer theologisch reflektierten Vision für interkulturellen Gemeindebau (Prill 2008:275). Außerdem muss geklärt werden, ob die grundsätzlichen Ziele der Gemeinde mit dieser Vision übereinzubringen sind (Gutting 2015:20). Dazu gehört auch eine Reihe analytischer Aufgaben, z.B. das Ausmaß an Veränderungen abzuschätzen (Reisinger u.a. 2013:178) oder die Reaktionen der Gemeindemitglieder auf die Veränderungen zu prognostizieren (:180). Zudem müssen möglichst viele wichtige Leiter als „Promotoren“ gewonnen (:181) und konkrete Schritte geplant werden (:194).

Die fünfte Kategorie beschäftigt sich mit Fragen nach einer **Unterstützung**. Dazu gehört, im Austausch mit anderen umliegenden Gemeinden zu sein (Schnabel 2002:1482) und sich z.B. Netzwerken anzuschließen, mit denen ein Wissenstransfer stattfinden kann (Gutting 2015:25). Auch Mentoren oder Berater, die unterstützend zur Seite stehen (ebd.) sowie spezielle Maßnahmen zur Aneignung interkultureller Kompetenzen (Brynjolfson & Lewis 2004) gehören dazu.

Die sechste Kategorie befasst sich mit der **Kommunikation der Vision** (Reisinger u.a. 2013:187). Damit sind Aspekte gemeint, wie die Gemeinde in das Veränderungsgeschehen einzubeziehen (Schock 2004:196) und ausführlich über Zweck und Ziel der Veränderung zu informieren (Reisinger u.a. 2013:193). Auch Predigten, Seminare und Kleingruppengespräche zum Thema interkulturelle Gemeinde können dazu beitragen (Prill 2008:274). In diesem Bereich gilt es auch, den Status Quo einmal zu hinterfragen (Reisinger u.a. 2013:188), um so ein Bewusstsein für die Notwendigkeit und Dringlichkeit von interkulturellem Gemeindebau zu erzeugen (ebd.). Menschen sollen aus der „Wohlfühlzone“ gelockt werden (ebd.), gleichzeitig müssen aber auch Räume geschaffen werden, in denen Ängste artikuliert werden können (:193). Wie mit Widerständen umgegangen wird (Siebenbrock 2010:124) und in wie weit es gelingt, durch Informationen Vertrauen zu schaffen (Reisinger u.a. 2013:193) ist maßgebend für den Erfolg des Veränderungsprozesses.

2.5.2 Der Entwicklungsprozess und Faktoren, die darauf Einfluss nehmen

Mit Hilfe des zweiten integrierten Modells soll der zweiten Forschungsunterfrage, dem Entwicklungsprozess und den Faktoren, die darauf Einfluss genommen haben, begegnet werden. Auch in diesem Themenfeld ergaben sich sechs Kategorien, die im Folgenden kurz vorgestellt werden.

Die erste Kategorie in diesem Themenfeld befasst sich mit **Konflikten**, die im Miteinander entstehen. Diese können zum einen dort auftauchen, wo die Einheimischen zu sehr die Aufgabe der kulturellen Identität der ‚Fremden‘ fordern (Klassen 2002:347) oder unangemessene Bedingungen an eine Integration stellen (Apg 15). Weitaus häufiger werden Konflikte allerdings dort auftreten, wo sich kulturell missverständliche Verhaltensweisen (Schroll-Machl 2013:24) oder unterschiedliche Wertvorstellungen (Barmeyer u.a. 2011:140) begegnen. Eine mangelnde Kultursensibilität im Umgang miteinander (Hofstede & Hofstede 2011:324) sowie unterschiedliche Prägungen können die Zusammenarbeit erschweren (Doser 2015:74). Aber auch theologisch können unterschiedliche Sichtweisen zu Konflikten führen (Klassen 2002:312).

In der zweiten Kategorie werden die **Ängste und Abwehrmechanismen bei Einheimischen** gebündelt. So tauchen nicht nur zu Beginn, sondern auch im Veränderungsprozess immer wieder unterschiedliche Ängste auf, die damit zusammenhängen, dass Gewohntes in Frage gestellt wird oder sogar verloren geht (Siebenbrock 2010:124). Einzelne fürchten sich vor einer Verschlechterung der eigenen oder der allgemeinen Situation (ebd.). Die Fremdheit kann mit der Zeit als Überforderung oder Bedrohung wahrgenommen werden (Sundermeier 2015:59), sodass man in die Panikzone abgleitet (Schönberg 2012:92).

In der dritten Kategorie werden Aspekte rund um eine **gemeinsame Leitkultur** gesammelt. Dazu gehört die Auseinandersetzung der Migranten mit den Werten und dem Verhalten innerhalb des Aufnahmelandes (Balcerowiak 2015:103) sowie die Akzeptanz elementarer Grundwerte westlicher Gesellschaften (:94). Auch das Lernen der Sprache des Aufnahmelandes (Hofstede & Hofstede 2011:427) und die Vereinbarung bestimmter Verhaltensweisen (Schroll-Machl 2013:28) gehört in diese Kategorie. Hier finden sich auch Aussagen dazu, wer die Lehre in der Gemeinde festlegt. Die Einigung auf eine gemeinsame Leitkultur sorgt dafür, dass sich eine Gemeinde besser leiten lässt (Hofstede & Hofstede 2011:445).

In der vierten Kategorie werden konkrete **Maßnahmen** zusammengefasst, die eine Gemeinde ergreift, damit eine wirkliche Integration und gegenseitige Bereicherung stattfinden kann. Dazu gehört zunächst die Förderung und Entwicklung interkultureller Beziehungen (DeYmaz 2007:81ff) und Freundschaften (Greenwood & Jordan 2007:164). In einem zweiten Schritt geht es dann um Partnerschaft (ebd.), d.h. um ein gemeinsames Arbeiten in multikulturellen Teams (Doser 2015:74) und eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe (Prill 2008:276). Im Blick auf die Gemeinde gilt es hier, Migranten zu Mitgliedern zu machen und sie so auch formal an der Gemeinde teilhaben zu lassen (ebd.). Der dritte und letzte Schritt besteht dann darin, Migranten zu verantwortlichen Leitern zu machen (ebd.) und bis in die oberste Leitungsebene eine heterogene Zusammensetzung anzustreben (Apg 13,1). Dies ist auch deshalb wichtig, weil so die bi-kulturellen Leiter ihre Verbindungs- und Vertrauensfunktion innerhalb der verschiedenen Gruppen in der Gemeinde einnehmen können (Hofstede & Hofstede 2011:445).

Die fünfte Kategorie befasst sich mit **Erfolgen**. Es ist notwendig, Erfolge nicht einfach nur hinzunehmen, sondern explizit auf sie hinzuweisen, sie damit ins Bewusstsein zu holen und sie dann auch zu feiern (Reisinger u.a. 2013:189). In geistlicher Hinsicht kann dies auch in der Form geschehen, dass öffentlich Zeugnisse vorgetragen werden (Apg 11,18), die sichtbar werden lassen, dass Gott in den unterschiedlichsten Menschen am Wirken ist (Apg 2,11). Dies setzt Motivation frei und mobilisiert Menschen, sich zu engagieren.

Die sechste Kategorie enthält Aussagen rund um die **öffentliche Wahrnehmung** der Gemeinde. Dort, wo eine gemeinsam gelebte kulturelle Vielfalt herrscht (Gutting 2015:12) und Menschen unterschiedlicher Herkunft in gleicher Weise behandelt werden (ebd.), verbessert sich das Image und die Bekanntheit einer Gemeinde in der Gesellschaft (ebd.). Die Gemeinde wird so zu einem Vorbild für Integration.

2.5.3 Kennzeichen einer interkulturellen Gemeinde

Das dritte integrierte Modell beschreibt, passend zur dritten Forschungsunterfrage, die Kennzeichen einer interkulturellen Gemeinde. In diesem Themenfeld finden sich die folgenden fünf Kategorien:

Die erste Kategorie beinhaltet Aussagen rund um die **Veranstaltungen** in einer interkulturellen Gemeinde. Vorrangig ist hiermit der Gottesdienst als Kontakt- und Begegnungsfläche (Prill 2008:276) gemeint, in dem gemeinsam gefeiert (Sundermeier 1996:226) und gedient (Prill 2008:276), das

Abendmahl eingenommen und gebetet wird (Schnabel 2002:1313). Auf der einen Seite können hier unterschiedliche künstlerische und musikalische Stile einfließen (Hofstede & Hofstede 2011:482), genauso unterscheiden sich allerdings auch die Erwartungen an bestimmte Rahmenbedingungen, wie z.B. etwas zu Essen oder zu Trinken (Doser 2015:67) oder die Vorstellungen von räumlicher Gestaltung und Ästhetik (Barmeyer u.a. 2011:96).

In der zweiten Kategorie werden die Aussagen zum Thema **Kommunikation** zusammengefasst. Hierbei geht es um die Notwendigkeit einer einfachen und deutlichen Sprache (Prill 2008:276), um Übersetzungsdienste (Schönberg 2012:102) und die Festlegung auf die Sprache des Gastgeberlandes als ‚lingua franca' (Hofstede & Hofstede 2011:427). Aber auch kulturabhängige Präsentationserwartungen (Doser 2015:69), die sich z.B. in unterschiedlichen zeitlichen Konzentrationsspannen, in der Geschwindigkeit des Redners (:69), der Menge an Redundanzen (:65-66) und der Preisgabe persönlicher Informationen (:67) wiederspiegeln, werden hier berücksichtigt.

Die dritte Kategorie befasst sich mit dem **missionarischen Potenzial** interkultureller Gemeinden. In diesen Bereich gehören Fragen nach der grundsätzlichen missionarischen Ausrichtung einer Gemeinde (Prill 2008:259), den Missionsaktivitäten der Migranten unter ihren eigenen Landsleuten (ebd.) sowie deren Zugang zu relevantem Wissen über die Bedürfnisse anderer Migranten (Gutting 2015:6). Auch werden hier Angaben zum Wachstum der Gemeinden (:20) und zu den diakonischen Diensten und der Gemeinwesenarbeit betrachtet (Reimer 2011:185).

Die vierte Kategorie beschäftigt sich damit, dass in einer interkulturellen Gemeinde **gemeinsames Lernen** stattfindet. Man spricht in dem Zusammenhang von interkultureller Kompetenzbildung (Schroll-Machl 2013:17) und einem bewussten voneinander-Lernen (Reimer 2011:68). Integration wird als ein zweigleisiger Prozess verstanden (Han 2006:11), durch den Synergien entstehen, die zu etwas Neuem und Überraschendem führen können (Barmeyer 2012:81). Das gemeinsame Lernen begünstigt auch einen Wissenstransfer in theologischen Fragestellungen (Gutting 2015:22) und steigert sowohl die Kreativität, als auch die Innovation und Problemlösungskompetenz einer Gemeinde (:18).

Die fünfte Kategorie fasst Aussagen zu dem **Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Eigenarten** zusammen. Hier geht es darum, in wie weit die interkulturelle Gemeinde Wert auf einen einfühlsamen Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen legt (Rogers 2009:63) und sich im Umgang mit kulturellen Unterschieden transparent und offen verhält (Gutting 2015:8). Auch ob kulturelle Eigenarten als bereichernde Ergänzung erlebt (Brynjolfson & Lewis 2004:25) oder nach wie vor als etwas Fremdes wahrgenommen werden (Reisinger u.a. 2013:193), soll hier erörtert werden. Zusätzlich wird untersucht, inwieweit die neu gewonnenen Rollen weiter verfeinert und gemachte Erfahrungen reflektiert wurden (ebd.). Die Konvivenz, die als Ziel interkultureller Begegnung gilt (Sundermeier 1996:226) und sich im gegenseitigen Helfen, wechselseitigen Lernen und gemeinsamen Feiern (ebd.) äußert, ist ebenfalls Gegenstand dieser Kategorie.

2.5.4 Weitere Einzelanmerkungen (Sonstiges)

Ein Aspekt passte in keinen der zuvor definierten Bereiche hinein, scheint aber durchaus von Relevanz und einer eigenen Kategorie würdig zu sein. Er soll in diesem Punkt (Sonstiges) thematisiert werden.

Das Thema der **Generationen** scheint ebenfalls wichtig zu sein. Während Migrantenfamilien in der ersten Generation mit einer Integration meist die größten Schwierigkeiten haben, da sie „täglich zwischen der einen und der anderen“ Welt (Hofstede & Hofstede 2011:438) hin und her wechseln, erlebt die zweite Generation diese Spannung zwar immer noch, empfindet die im Aufnahmeland erworbenen mentalen Programme aber nicht mehr als fremd, sondern nur als widersprüchlich zu denen in der eigenen Familie (:439). In der dritten Generation wird selbst diese Spannung meist nicht mehr wahrgenommen (ebd.). Mittels einer separierten Frage soll also dem Thema nachgegangen werden, in wie weit sich der Einfluss der interkulturellen Gemeinde auf die erste und zweite Generation unterscheidet und ob es weitere Hinweise gibt, die in diesem Zusammenhang zu beachten sind.

2.6 Schlussfolgerungen aus dem Theorieteil

Die theoretische Beschäftigung mit interkulturellem Gemeindebau hat gezeigt, dass auf eine beträchtliche Menge an bereits existierendem Wissen zurückgegriffen werden kann, von dem in dieser Arbeit nur ein Ausschnitt behandelt und dargestellt werden konnte. Der aktuelle Forschungsstand (2.1) lieferte wichtige, zum Teil schon sehr konkrete Ideen für die Gestaltung eines interkulturellen Gemeindelebens. Der interkulturelle Gemeindebau konnte theologisch reflektiert und begründet werden (2.2). Die kulturwissenschaftlichen Erkenntnisse machen bestimmte Muster und Eigenarten der verschiedenen Kulturen bewusst und helfen, diese voneinander zu unterscheiden (2.3). Die Betriebswirtschaft liefert wichtige Ansätze zur Beschreibung des Veränderungsprozesses (2.4).

Die Ergebnisse all dieser Felder wurden in die drei dargestellten Modelle integriert und durch den Bereich Sonstiges ergänzt (2.5). Diese Modelle bilden die theoretische Grundlage für die Konzeption und Durchführung der qualitativ-empirischen Forschung, die im nächsten Kapitel näher erläutert wird. Die Grundstruktur wird hier noch einmal grafisch dargestellt (Abbildung 6).

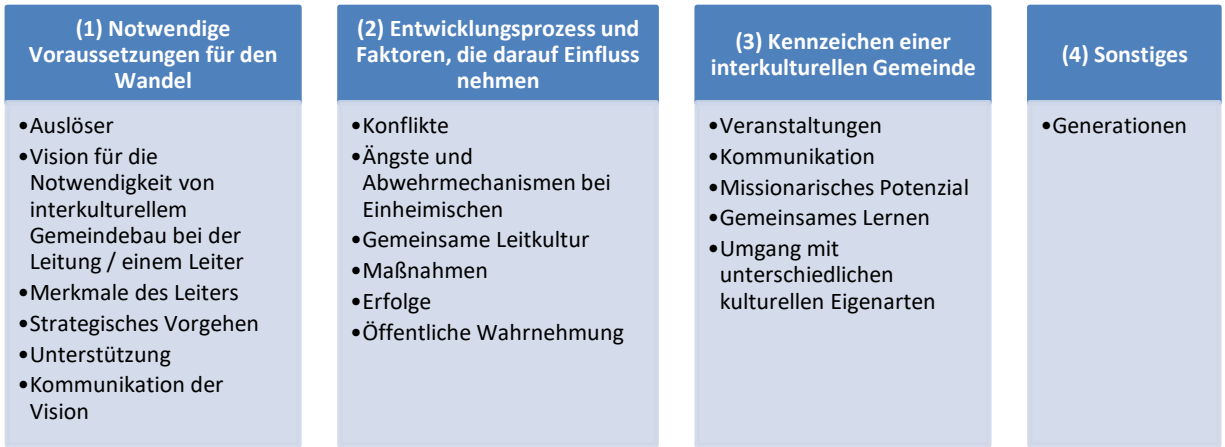


Abbildung 6: Übersicht über die Hauptkategorien aus dem Theorieteil

3 Forschungsmethodik

Nachdem die theoretische Grundlage in Kapitel 2 geklärt wurde, wird in diesem Kapitel die Forschungsmethodik näher erläutert. Im einleitenden Kapitel 1 wurde bereits geschildert, dass sich im deutschen Kontext bisher nur wenige wissenschaftliche Untersuchung zur Organisationskultur von christlichen Gemeinden finden und es im Blick auf den Entwicklungsprozess von mono- in interkulturelle Freikirchen bisher keine Forschung gibt.[45] Daher wird diese Arbeit als eine qualitativ-empirische Primärforschung konzipiert. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf den drei Bereichen, die sich aus der Forschungsfrage in Kapitel 1.4 ergeben haben: (1) Den notwendigen Voraussetzungen für den Wandel, (2) den Entwicklungsprozess und Faktoren, die darauf Einfluss genommen haben und (3) den Kennzeichen einer interkulturellen Gemeinde. Es sollen die Erfahrungen zusammengetragen werden, die die untersuchten Gemeinden im Blick auf diese Themenfelder gemacht haben.

Zunächst wird die methodische Herangehensweise der empirischen Forschung vorgestellt und begründet (3.1). Darauf folgen Erläuterungen zur Forschungsplanung und Datenerhebung (3.2) sowie zur Datenanalyse (3.3).

3.1 Wahl und Begründung der empirischen Methodik

3.1.1 Konzeption als Fallstudie

Plümper (2012:72) stellt heraus, dass sich die zahlreichen empirischen Methoden letztlich in fünf Typen kategorisieren lassen: (1) Einzelfallstudien, (2) vergleichende Fallstudien, (3) quantitative Analysen, (4) quasi Experimente und (5) Experimente. In dieser Arbeit wird ein Ansatz gewählt, der sich zwischen Einzelfallstudien und vergleichenden Fallstudien einsortiert. Einzelfallstudie deshalb, weil drei interkulturelle freikirchliche Gemeinden in Deutschland zunächst jeweils für sich untersucht werden und der Fokus auf der Veränderung liegt, die die jeweilige Gemeinde im Laufe der Zeit durchlebt hat. Als vergleichende Fallstudien kann man die Arbeit in dreierlei Hinsicht bezeichnen:

(a) In jeder der drei untersuchten Gemeinden wird jeweils ein deutscher verantwortlicher Leiter und ein Migrant mit Leitungsverantwortung interviewt. Dadurch ergeben sich unterschiedliche kulturelle Perspektiven, die verglichen werden können.

(b) Es findet ein Vergleich zwischen den Gemeinden statt. Es werden drei Gemeinden mit ihrer jeweils eigenen Geschichte und Entwicklung untersucht. Hier wird überprüft, in wie weit durch die Historie Erkenntnisse gewachsen sind, die in den verschiedenen Gemeinden ähnlich oder auch ganz unterschiedlich beurteilt wurden.

(c) Es wird ein Vergleich zwischen den drei untersuchten Gemeinden und dem theoretischen Modell aus Kapitel 2 vorgenommen. Dabei wird geprüft, in wie weit die Beobachtungen und

[45] Dies gilt für den deutschen Kontext. Darauf hat auch Schönberg (2011:22), siehe Kapitel 2.1.2, hingewiesen. Zumindest von Großbritannien (2.1.5) und den USA (2.1.7) liegen entsprechende Studien vor. In wie weit die Ergebnisse aus diesen Kontexten mit Deutschland übereinstimmen, wird in dieser Arbeit überprüft (Kapitel 5).

Erfahrungen der Gemeinden kompatibel, ergänzend oder widersprüchlich zu den Ergebnissen der theoretischen Erarbeitung sind (siehe Kapitel 5).

Die vergleichende Fallstudie anhand der Untersuchung von drei Gemeinden eröffnet eine weitere Perspektive als bei einer Einzelfallstudie und erhöht damit auch die Repräsentativität[46] der Ergebnisse (:73). Als grundsätzlich problematisch muss bei Fallstudien die Willkür der ausgewählten Fälle erwähnt werden, die die Frage offenlässt: „Wie können wir wissen, auf welche Fälle sich die Ergebnisse […] übertragen lassen“ (ebd.)? Außerdem kann aufgrund der niedrigen Fallzahl keine Aussage über den Zufall von Gemeinsamkeiten oder Unterschieden getroffen werden (ebd.). Umso wichtiger ist es daher, in diesem Kapitel möglichst transparent und nachvollziehbar anschaulich zu machen, wie der Forscher vorgegangen ist und warum er welche Methoden genutzt hat.

3.1.2 Die praktisch-theologische Verankerung: Osmers 4-Aufgaben-Modell

Neben der Einhaltung sozialwissenschaftlicher Standards muss diese Arbeit auch unter praktisch-theologischen Gesichtspunkten reflektiert und begründet werden. Dazu dient in dieser Arbeit das bereits unter 1.5.3 vorgestellt Vier-Aufgaben-Modell in der praktisch-theologischen Arbeit von Osmer (2008). An dieses Modell soll hier noch einmal kurz erinnert werden, ohne das bereits Gesagte vollständig zu wiederholen. Osmer beschreibt vier Aufgaben in der praktisch-theologischen Analyse:

1. Die *empirisch-deskriptive Aufgabe,*
2. die *interpretative Aufgabe,*
3. die *normative Aufgabe* und
4. die *pragmatische Aufgabe.*

Während in dieser Arbeit in Kapitel bisher schwerpunktmäßig die Aufgaben 1-3 aus der theoretischen Perspektive betrachtet wurden, geht es im empirischen Forschungsteil nun darum, die Praxis anhand desselben Vorgehens zu untersuchen. Dazu werden zunächst in einem empirisch-deskriptiven Schritt mittels Interviews Informationen über die Gestalt und Entwicklung einer mono- in eine interkulturelle Gemeinde zusammengetragen. Auch Interpretationen und Deutungsmöglichkeiten werden dabei verarbeitet (Kapitel 4). Im darauffolgenden Schritt werden die Ergebnisse aus der Praxis mit denen aus dem theoretischen Teil in einen Dialog gebracht (Kapitel 5). Dabei sollen allerdings nicht die theoretischen Modelle als normativ und die Interviewergebnisse als überprüfungsbedürftig (oder andersherum) verstanden werden, sondern es soll ein wechselseitiges Ergänzen und Hinterfragen stattfinden. Möglicherweise ergibt sich daraus dann eine neue Perspektive auf die Normative. Kapitel 6 schließt mit pragmatischen Aussagen in der konkreten Form von Hinweisen und Hilfestellungen für Gemeinden, die sich aus der Untersuchung ergeben haben.

---

[46] Je mehr Gemeinden untersucht werden, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass die wesentlichen Phänomene herausgearbeitet werden. Würde man nur eine Gemeinde untersuchen, fehlten dort unter Umständen wichtige Aspekte, die in dieser einen Gemeinde nicht auftraten (siehe dazu auch die Anmerkung zur theoretischen Sättigung in Kapitel 3.3.3). Nicht zu verwechseln ist dieser Aspekt mit einer unmittelbaren Übertragbarkeit bzw. Verallgemeinerbarkeit der hier ermittelten Ergebnisse. Diese sind aufgrund der niedrigen Fallzahl von drei Gemeinden zunächst einmal hypothetischer Natur und bedürfen dahingehend weiterer Überprüfungen.

3.1.3 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Bei der Wahl der Methode zur Inhaltsanalyse waren verschiedene Vorgehensweisen denkbar. Da es sich bei dieser Forschung um eine Primärforschung handelt, kamen nur solche Methoden in Frage, die einem qualitativen Ansatz folgen und in der Lage sind, Theorien zu generieren (Glaser & Strauss 2008:10). Eine Möglichkeit hätte darin bestanden, das Verfahren der Grounded-Theory zu verwenden, die sich als eine solche theoriegenerierende Methode versteht (:16). Bei der theoretischen Vorarbeit (Kapitel 2) wurde allerdings deutlich, dass es möglich war, bereits wesentliche inhaltliche Aspekte zu erarbeiten und erste Schlüsse und Vermutungen aufzustellen. Auch ergaben sich aus der Theoriebildung die drei integrierten Modelle (2.5) und damit ein erstes grobes Kategoriensystem, das als Grundlage für eine qualitative Inhaltsanalyse dienen konnte. Die Erträge aus dem Theorieteil machten also deutlich, dass im Blick auf den Kenntnisstand der Entwicklung von interkulturellen Gemeinden nicht von einer stark explorativen Studie gesprochen werden kann, bei der die Grounded-Theory-Methode angebracht gewesen wäre. Dessen offenes Verfahren wäre dann hilfreich gewesen, wenn sich die theoretische Grundlage nicht in dieser Form hätte strukturieren lassen (Mayring 2015:474). Mit Blick auf die vorhandenen Ergebnisse aus der Theorie wurde dann eine Methode gesucht, die eine theorie- und empiriegeleitete Kategorienbildung ermöglicht. Dazu bot sich die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring[47] an, die im Folgenden kurz vorgestellt werden soll.

Die qualitative Inhaltsanalyse hat die „systematische Bearbeitung von Kommunikationsmaterial“ (Mayring 2015b:468) zum Ziel. Mayring (2015a) versteht die qualitative Inhaltsanalyse als eine „kategoriengeleitete Textanalyse“ (:13), d.h., dass zur Auswertung der Interviews ein Kategoriensystem zugrunde gelegt werden kann, mit dessen Hilfe die einzelnen Textpassagen nach vorher definierten Regeln strukturiert werden. Das theoriegeleitete Vorgehen der qualitativen Inhaltsanalyse diente als Hilfestellung bei der Interpretation und Bewältigung des Interviewmaterials. Ziel dieser qualitativen Inhaltsanalyse war es, durch Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung das Material schrittweise in das vorhandene Kategoriensystem einzuordnen, wobei dieses gleichzeitig überarbeitet und angepasst wurde (siehe insbesondere Kapitel 5.3).

Die qualitative Inhaltsanalyse verlangt außerdem eine regelgeleitete Methode, die in diesem Kapitel und unter 3.3.3 „Anwendung des Ablaufmodells der strukturierenden Inhaltsanalyse“ vorgestellt wird. Auch ist die Einhaltung von Gütekriterien ein wichtiger Bestandteil dieser Methode, worauf der nächste Abschnitt (3.1.4) näher eingeht. Der Anspruch qualitativer Inhaltsanalyse ist interpretativer Natur, d.h. Textinhalte sollen auf ihren eigentlichen Sinngehalt überprüft und in ihrem beabsichtigten Kontext mit

---

[47] Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015a) ist ein vor allem im deutschsprachigen Raum häufig genutztes qualitatives Auswertungsverfahren (Schreier 2014:1). Aufgrund von „Unklarheiten und Unsicherheiten bei der Begriffsverwendung“ (ebd.) haben sich in der Anwendung seiner Methoden allerdings immer wieder Probleme gezeigt, was Steigleder (2008) zu ihrer Untersuchung „Die strukturierende qualitative Inhaltsanalyse im Praxistest: Eine konstruktiv kritische Studie zur Auswertungsmethodik von Philipp Mayring“ veranlasste. Erst im späteren Verlauf der Forschung bin ich Autoren begegnet, die das Grundkonzept von Mayring (2015a) übernommen und weiterentwickelt haben, darunter Steigleder (2008), Kuckartz (2016) „Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung“ und Schreier (2012) „Qualitative Content Analysis in Practice“, deren Beschreibungen ausführlicher und verständlicher erscheinen als die von Mayring.

Blick auf den Interviewpartner, seine Verfassung und die vorliegende Situation erfasst werden (ebd.). Der Kommunikationszusammenhang spielt also eine wichtige Rolle bei der Analyse des Materials (:471). Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wird vorher eine Systematik bzw. ein Regelwerk als Ablaufmodell für die Analyse des Materials festgelegt (3.3.3). Ein Vorteil der qualitativen Inhaltsanalyse ist es, dass sich quantitative Analyseschritte in ihre Abläufe integrieren lassen, sofern man sie begründet einsetzt (ebd.). Mayring stellt prinzipiell vier Vorgehensweisen vor, wie die Inhaltsanalyse angegangen werden kann. Im Schwerpunkt soll sich hier für eine dieser Vorgehensweisen entschieden werden, auch wenn die einzelnen Prinzipien selbst an verschiedenen Stellen immer wieder Anwendung finden und einbezogen werden:

- Bei der *zusammenfassenden Inhaltsanalyse* wird das Material drastisch reduziert, sodass ein Kurztext entsteht, der die wesentlichen Inhalte präsentiert. Dies ist dann interessant, wenn man nur an einer bestimmten inhaltlichen Ebene interessiert ist, auf die man sich konzentrieren möchte (:472). Dieser Ansatz wird in der vorliegenden Arbeit nicht prinzipiell verfolgt, da die dafür notwendigen Mittel wie Auslassung und Generalisierung bereits von Beginn an konsequent angewandt werden müssten und sich die vorliegende Thematik nicht auf eine klar abgrenzbare inhaltliche Ebene festlegen lässt. Gleichzeitig findet natürlich beim Lesen und Codieren des Transkriptes von Zeile zu Zeile immer auch ein Selektionsprozess statt, der zusammenfassenden Charakter hat.
- Bei der *induktiven Kategorienbildung* wird schrittweise aus dem Material heraus ein Kategoriensystem entwickelt. Auch wenn man bei dieser Vorgehensweise mit Vorannahmen in die Analyse hineingehen darf, verfolgt dieser Ansatz primär, Hinweise auf unerwartete und neue Zusammenhänge zu liefern (:472-473). Auch wenn dieser Ansatz im Blick auf die vorliegende Arbeit verlockend scheint, wird mit Blick auf die Materialfülle eine rein induktive Kategorienbildung als äußert komplexer und zeitaufwändiger Prozess vermutet, zumal der Theorieteil ja bereits ein Kategoriensystem mit entsprechenden Hauptkategorien zur Verfügung stellt, die als hilfreiche Orientierung dienen können. Innerhalb dieser Hauptkategorien aber wird ein wesentlicher Bestandteil dieser Arbeit darin bestehen, Codes und Unterkategorien induktiv aus dem Material heraus zu bilden.[48]
- Die *explizierende Inhaltsanalyse* versucht mittels zusätzlich herangezogenen Materials[49] unklare Textbestandteile zu erforschen und erklärbar zu machen (:473). Dieser Ansatz wird in der vorliegenden Arbeit zwar nicht primär verfolgt, fließt aber durch einen persönlichen Fragebogen (siehe Kapitel 3.2.3 und Anhang B) ein, der den Interviewpartnern im Vorfeld zugesendet wurden und der abgefragt hat, in wie weit beim Interviewpartner z.B. interkulturelle Vorerfahrungen durch Auslandseinsätze existieren. Außerdem wurden Beobachtungsprotokolle

[48] Vergleiche dazu vor allem die Erläuterungen zu Beginn von Kapitel 3.3.3, wo die Begrifflichkeiten definiert und die Hierarchieebenen des Kategoriensystems (Abbildung 7) vorgestellt werden.
[49] d.h. Sätze davor und danach, die Interviewsituation und die Biographie des Interviewpartners. In dieser Arbeit fließt das z.B. durch die Formulare zu den persönlichen und gemeindebezogenen Daten (Anhang B und C) ein.

der Gottesdienste (siehe Kapitel 5.1 und Anhang J) angefertigt, die einen ergänzenden und explizierenden Charakter haben. Dieses Material half dabei, unverständliche Aussagen besser einordnen und überprüfen zu können.

- Die *strukturierende Inhaltsanalyse* konzentriert sich auf bestimmte, vorher festgelegte Aspekte und ordnet das Material unter Einhaltung festgelegter Kriterien in ein Kategoriensystem ein (ebd.). Da ein Kategoriensystem und damit eine Grundstruktur durch den Theorieteil (Kapitel 2) bereits gegeben ist, wird dieser Ansatz primär verfolgt und in Kapitel 3.3.3 näher erläutert.

Es soll an dieser Stelle noch auf die Schwierigkeiten und Limitationen der strukturierenden Inhaltsanalyse als gewählte Methode eingegangen werden. Durch die Übernahme des Kategoriensystems aus dem Theorieteil wird eine Denkschablone vorgegeben, durch die die Gefahr besteht, dass das Material nur im Hinblick auf die dort genannten Aspekte untersucht, entsprechend interpretiert und ggf. auch „passend gemacht“ wird. Es muss also sichergestellt werden, dass Aussagen, die von den Interviewpartnern geäußert wurden, in ihrem Sinn nicht verfälscht, aus dem Kontext gerissen oder vernachlässigt werden, weil es für ihre Aussage zunächst keine Kategorie zu geben scheint. Auch hier wird es nötig sein, Ansätze einer induktiven Kategorienbildung zu berücksichtigen. In Kapitel 5.3 wird näher erläutert, an welchen Stellen Modifikationen an dem bestehenden Kategoriensystem vorgenommen werden mussten, um diese Inhalte mit abbilden zu können.

3.1.4 Gütekriterien qualitativer Forschung

Ein wichtiger Aspekt in der qualitativen Forschung ist die Beachtung von Gütekriterien. Steinke (2015:324-331) nennt dabei einige Kriterien, die im Folgenden genannt werden. Es wird jeweils darauf hingewiesen, auf welche Art und Weise bzw. an welche Stelle das Gütekriterium Anwendung fand.

- **intersubjektive Nachvollziehbarkeit** (:324-326): Der Forschungsprozess (Planung, Methoden, Durchführung, Analyse) wurde dokumentiert (Kapitel 3), der Forscher hat sich mit seinen Vorverständnissen und seinen Erwartungen an die Forschung auseinandergesetzt (**reflektierte Subjektivität,** siehe Kapitel 1.2), die Erhebungsmethoden und der Kontext wurden transparent gemacht (Kapitel 3), Informationsquellen kamen durch direkte oder sinngemäße Zitate zu Wort (Kapitel 4) und ein kodifiziertes Verfahren (das Ablaufmodell der strukturierenden Inhaltsanalyse von Mayring) wurde angewandt (3.3.3).[50]
- Die **Indikation des Forschungsprozesses** (:326-328): Passen Thema und Methode zusammen (3.1)? Wurde den Interviewpartnern „ausreichend Spielraum eingeräumt“ (:327) (3.2.2 und 3.2.3)? Wird durch das Verfahren eine Irritation des Vorwissens ermöglicht (3.3.3 und Kapitel 5)? Kennt der Forscher die Lebenswelt der Untersuchten bzw. die Thematik der Untersuchung aus eigener Erfahrung (1.2)? Wurden informationsreiche Fälle

[50] Aus zeitlichen Gründen war eine Prüfung der Interkoderreliabilität nicht möglich. Diese hätte das Einordnen und Bearbeiten sämtlicher Textstellen in das Kategoriensystem durch zwei oder mehrere unabhängige Kodierer mit einer anschließenden Auswertung der Unterschiede erforderlich gemacht, worauf hier verzichtet wurde.

ausgesucht (3.2.1)? Ist das Untersuchungsdesign angesichts der vorhandenen Ressourcen angemessen (3.1.4)?

- **empirische Verankerung und Triangulation** (:328-329): die Theoriebildung (Kapitel 2) bildet die Grundlage für die qualitative Forschung, eine Vergleichbarkeit wird durch die Präsentation der Ergebnisse in Kapitel 4 und 5 hergestellt.[51]
- **Limitation** (:329-330): Wird der spezifische Kontext, in dem untersucht wird, wahrgenommen und reflektiert (1.4)? Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit die Ergebnisse auch auf andere Fälle oder Situationen zutreffen (Kapitel 6)? Werden Widersprüche in den Daten wahrgenommen und bearbeitet (**Kohärenz,** siehe Kapitel 5)? Im Blick auf diese Arbeit wird dies überall dort gekennzeichnet, wo abweichende Meinungen und Ergebnisse auftreten.
- **Relevanz** (:330): Hat die Forschung einen pragmatischen Nutzen und regt sie zur Lösung eines Problems an (Kapitel 1.1., 1.4 und 6)?

Plümper (2012) ergänzt diese Gütekriterien um fünf weitere Aspekte, um zu überprüfen, ob die gewählte Methode für das Forschungsvorhaben geeignet ist (:76):

- **Machbarkeit** (Kosten, Umfang und Dauer der Untersuchung): Der Aufwand, gerade im Blick auf das Transkribieren, Codieren und Analysieren wurde zunächst unterschätzt und führte zu einer verzögerten Abgabe der Arbeit. Es gab keine finanziellen Schwierigkeiten.
- **theoretische Implikationen:** Aufgrund der teilstrukturierten Leitfadeninterviews, dessen Ablauf sich aus den Forschungsunterfragen und den zugrundliegenden Modellen aus Kapitel 2.5 ableiteten, konnte sichergestellt werden, dass die Themen in den Interviews auch angesprochen wurden.
- **Ernsthaftigkeit** (:77): Durch erzählgenerierende Fragen (3.2.2) wurde sichergestellt, dass der Interviewpartner seine Erfahrungen preisgeben konnte und dabei selbst entscheiden konnte, was er zum Thema macht und wie er die Punkte gewichtet. Zum Vergleich mit der Theorie siehe Kapitel 5.
- **interne Validität** (ebd.): Sind die wichtigsten Kontrollvariablen in allen ausgewählten Fällen identisch und die Fälle gleichzeitig unterschiedlich genug um zu differenzierten Aussagen über die Hypothesen zu kommen (siehe Fallauswahl in Kapitel 3.2.1)?
- **externe Validität** bzw. Generalisierbarkeit: Es ist zu erwarten, dass die Ergebnisse einen Beitrag innerhalb der freikirchlichen Landschaft in Deutschland leisten werden.

Die hier beschriebenen Gütekriterien sollen im Rahmen dieser Arbeit Anwendung finden. An dieser Stelle sei außerdem noch einmal darauf hingewiesen, dass die Auseinandersetzung mit der vorliegenden Thematik nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, Allgemeingültigkeit und Übertragbarkeit auf jeden

[51] Ein weiteres Mittel zur empirischen Verankerung, auf das in dieser Arbeit nicht zurückgegriffen wurde, hätte in der „kommunikativen Validierung“ bestehen können, bei dem den Interviewpartnern die Ergebnisse der Forschung präsentiert und sie danach gefragt worden wären, ob sie richtig verstanden wurden. Die Transkripte wurden den Interviewpartnern zwar mit einer Möglichkeit der Kontrolle zugeschickt, nicht aber die Ergebnisse aus Kapitel 4.

beliebigen Kontext erhebt. Es geht vielmehr darum, Anhaltspunkte und Hypothesen zu finden und zu definieren, die in der Auseinandersetzung mit interkulturellem Gemeindebau in Deutschland relevant zu sein scheinen und einige dieser Anhaltspunkte mit der hier vorliegenden Arbeit zu sammeln und zu verdichten.

3.1.5 Ethische Aspekte, Datenschutz und Einwilligungserklärung

In diesem Abschnitt wird beschrieben, wie auf die Einhaltung des Datenschutzes und auf die geltenden Datenschutzbestimmungen geachtet wurde. Diese werden festgelegt vom Ethikkodex der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS), dem Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen (BDS), den Bestimmungen des § 6 des Bundesdatenschutzgesetzes der Bundesrepublik Deutschland (BDSG) und der EthicsPolicy der University of South Africa.

In einem Interviewvertrag, der den Interviewpartnern im Vorfeld zugeschickt wurde, wurde seitens des Forschers ein vertraulicher Umgang mit den weitergegebenen Informationen zugesichert.[52] Da die Interviews persönliche Aussagen und Angaben enthalten, die mitunter sensiblen Charakter haben und nicht in Verbindung zu einzelnen Personen gebracht werden sollen, wurde sowohl eine Anonymisierung der Transkripte durchgeführt als auch auf die Veröffentlichung der Volltranskripte verzichtet.[53] Rückschlüsse werden dadurch zumindest erschwert, auch wenn beim vorliegenden Thema und der überschaubaren Anzahl an entsprechend erfahrenen Gemeinden in Deutschland eine Gefahr der Identifikation einzelner Aussagen mit einer bekannten Person des „öffentlichen“ Raumes, wozu Pastoren und Leiter gezählt werden können, nicht gänzlich auszuschließen ist. Im Rahmen eines Interviewvertrages wurde abgeklärt, dass die Interviewpartner mit der Verarbeitung ihrer Daten einverstanden sind. Der Verwendung und Veröffentlichung einzelner Zitate aus den Transkripten musste ebenfalls zugestimmt werden. Darüber hinaus wurde in der Datenschutzerklärung darauf hingewiesen, dass das Gespräch zum Zweck der Weiterverarbeitung auf einem Diktiergerät aufgezeichnet und die Aufnahme zu einem festgelegten Datum gelöscht wird. Das Transkript wurde dem Interviewpartner nach Fertigstellung zum Gegenlesen mit einer Einspruchsfrist von sieben Tagen zugeschickt. Die Transkripte sowie die unterzeichneten Interviewverträge unterliegen laut den Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft einer Aufbewahrungsfrist von zehn Jahren „zur Selbstkontrolle“ und werden danach gelöscht bzw. vernichtet.[54]

Die gesamten Interviews basierten auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Das bedeutet, dass sowohl einzelne Fragen nicht beantwortet werden mussten, als auch, dass das ganze Interview verweigert werden konnte. Eine Löschung der Daten, wie auch eine Zurücknahme der bereits unterzeichneten

---

[52] Der Interviewvertrag befindet sich im Anhang B „Anschreiben an die Interviewpartner (deutsch)“.

[53] In der Prüfungsversion für die Professoren der UNISA und die Gutachter der Arbeit befanden sich die Volltranskripte zum Zweck der Nachvollziehbarkeit im Anhang. In dieser öffentlich einsehbaren Version der Arbeit wurden sie entfernt.

[54] Die Audioaufnahmen und Transkripte werden bis zu deren Löschung auf dem Computer des Forschers passwortgeschützt und verschlüsselt gespeichert. Die Interviewverträge werden in einem Ordner sicher aufbewahrt und nach Ablauf der Frist vernichtet.

Einwilligungserklärung, konnte mit einer Frist von bis zu 14 Tagen nach dem Interview verlangt werden. Erfolgte 14 Tage nach Durchführung des Interviews und sieben Tage nach Erhalt des Transkriptes zum Gegenlesen kein Widerruf seitens des Interviewpartners, wurden die Daten zur weiteren Nutzung innerhalb der Forschungsarbeit verwendet.[55]

3.2 Forschungsplanung und Datenerhebung

3.2.1 Auswahl der Gemeinden und Interviewpartner

Wie bereits erwähnt, wurden im Rahmen dieser Arbeit drei Gemeinden untersucht, in denen jeweils zwei Interviews durchgeführt wurden. Dabei wurde jeweils ein deutscher Leiter der Gemeinde befragt, der für den Prozess auf der Seite der Einheimischen verantwortlich war. Ergänzt wurde diese Sichtweise durch einen verantwortlichen Leiter auf der Seite der Migranten, der aus seiner Perspektive berichtet, wie er den Entwicklungsprozess wahrgenommen hat und welche besonderen Merkmale er im Blick auf die interkulturelle Gemeinde hervorhebt. Damit ergeben sich zwei Interviews pro Gemeinde, was bei drei untersuchten Gemeinden zu einer Gesamtzahl von sechs Interviews führt.

Die drei Gemeinden wurden nach folgenden Kriterien ausgewählt:

- Die Gemeinden sind ehemals monokulturell deutsch gewesen und haben sich in eine interkulturelle Gemeinde (nach der Definition in Kapitel 1.3) entwickelt.
- Die Gemeinden befinden sich in Deutschland, da spezifisch der deutsche Kontext untersucht wurde.[56] In dieser Arbeit wurde der Fokus zudem auf Westdeutschland gelegt, da die Gefahr besteht, dass bei der Untersuchung der Veränderungsprozesse die divergierenden Leitungsverständnisse in den alten und neuen Bundesländern zu sehr ins Gewicht fallen.[57]
- Die Gemeinden haben mindestens zehn Jahre Erfahrung im Bereich der interkulturellen Gemeindearbeit gesammelt. Dieses Kriterium ist deshalb wichtig, weil auch die Nachhaltigkeit des Change-Management-Prozesses betrachtet wurde, die überhaupt erst eine Aussage über den Erfolg oder Misserfolg von bestimmten Maßnahmen möglich machte.
- Untersucht wurden nur freikirchliche, evangelische Gemeinden. Dabei wurde allerdings keine Eingrenzung auf einen bestimmten Gemeindebund vorgenommen, sodass im Blick auf von der Denomination herrührende theologische oder strukturelle Eigenarten eine Varianz gegeben ist.

---

[55] Keiner der Interviewpartner machte Gebrauch vom Widerruf, sodass die Daten wie vereinbart weiterverarbeitet werden durften. Der Prozess von der Kontaktaufnahme bis zur Interviewdurchführung sowie das Zusenden der Transkripte und deren Freigabe durch die einzelnen Interviewpartner wurden auf einem Laufzettel detailliert protokolliert (Anhang D „Laufzettel: Bearbeitungsstand der Interviews“).

[56] Der deutsche Kontext ist daher als spezifisch anzusehen, da die Historie Deutschlands, nehme man als Beispiel einmal den Zweiten Weltkrieg, tiefe Spuren in der nationalen Identität Deutschlands und seiner Rolle in Europa und der Welt hinterlassen hat, die sich bis heute auch auf den Umgang mit Migranten auswirken.

[57] Brodbeck und Frese (2008:175) stellen in der GLOBE-Studie heraus, dass sich die Vorstellungen von Leitung in Ost- und Westdeutschland deutlich voneinander unterscheiden.

- Es wurde primär nach den Gemeinden mit der meisten Erfahrung im Bereich der interkulturellen Gemeindearbeit in Deutschland gesucht. Da es von diesen in Deutschland nicht allzu viele gibt, wurde von einer weiteren Eingrenzung abgesehen.

Mögliche Gemeinden, die den oben genannten Kriterien entsprechen, wurden über Verantwortliche der jeweiligen Gemeindebünde bzw. durch Experten in der interkulturellen Gemeindearbeit in Deutschland ermittelt. Diese wurden danach gefragt, welche Gemeinden ihrer Meinung nach am meisten Erfahrung im Bereich des interkulturellen Gemeindebaus gemacht haben. Durch diese Gespräche konnten drei Gemeinden ermittelt werden, die alle den Kriterien entsprachen. Die Hauptverantwortlichen dieser Gemeinden wurden per Telefon über deren Kontaktadressen, die im Internet ersichtlich waren, kontaktiert und nach ihrer Bereitschaft für ein entsprechendes Interview befragt. Über diese Personen wurde auch der Kontakt zu dem jeweiligen Leiter der Migrantengruppe hergestellt. Keiner der ausgewählten Interviewpartner stand vorher in irgendeiner Beziehung zu mir als Forscher. Lediglich zwei der genannten Personen waren mir namentlich bekannt. Allen Interviewpartnern wurde im Vorfeld ein Dokument per Email zugeschickt, das Angaben zu der Person des Forschers, dem Forschungsthema, der zentralen Forschungsfrage und den Unterfragen sowie dem Ablauf beinhaltete. Teil dieser Email war auch ein Interviewvertrag und ein Formular zu persönlichen und gemeindebezogenen Daten, das für die Kontaktaufnahme und zur Vorbereitung diente.[58]

Vermieden habe ich es, Gemeinden mit in die Fallauswahl einzubeziehen, die mit dem interkulturellen Ansatz gescheitert sind. Das hat in erster Linie damit zu tun, dass es mir vom Umfang her nur möglich war, drei Gemeinden zu untersuchen. Um bei so einer geringen Fallzahl zu dem „bestmöglichen Ergebnis“ (Steinke 2015:331) zu kommen, erschien es mir nicht sinnvoll, mich auch aus dieser Perspektive mit interkulturellem Gemeindebau zu befassen. Das ist eine klare Limitation dieser Arbeit und eröffnet Möglichkeiten, hier weitergehend zu forschen und die hier vorgestellten Ergebnisse zu validieren bzw. zu falsifizieren. Eine weitere Limitation besteht darin, dass ich eines der Interviews auf Englisch durchgeführt habe. Mir ist bewusst, dass dies in sprachlicher Hinsicht in größerem Maße zu Verschiebungen zwischen meiner Interpretation und der eigentlichen Intention des Interviewpartners geführt haben kann, als bei einem Interview auf Deutsch. Entsprechend lange habe ich mich mit der Analyse dieses Interviews beschäftigt, um der ursprünglichen Intention nach meinen Möglichkeiten und so gut es ging nachzuspüren.

Aus Gründen der Anonymität werden die Gemeinden nicht namentlich genannt. Stattdessen wird im Folgenden aber ein kurzes Profil jeder Gemeinde präsentiert, das eine grobe Vorstellung von deren Größe, Zusammensetzung, Geschichte usw. ermöglicht. Diese Kurzportraits können helfen, auch die Erläuterungen in Kapitel 4 besser einzuordnen, sind aber als eine stark abstrahierte Zusammenfassung und Interpretation der untersuchten Gemeinden anzusehen und dürfen daher nicht als umfassende und detaillierte Beschreibungen verstanden werden.

---

[58] Auch diese Dokumente finden sich im Anhang B „Anschreiben an die Interviewpartner (deutsch)“ und C „Anschreiben an die Interviewpartner (englisch)“.

3.2.1.1 Kurzportrait Gemeinde 1

Gemeinde 1 blickt auf eine über 100-jährige Geschichte zurück und bestand im Jahr 1997 größtenteils aus älteren Leuten, die für die Gemeinde keine wirkliche Zukunftsperspektive mehr sahen. Durch die Anstellung eines neuen Pastors, der die Vision einer interkulturellen Gemeinde deutlich vor Augen hatte, wurde die Gemeinde neu ausgerichtet. Als ein erster Migrant die Gemeinde besuchte, wurde dieser zu einem Lernfeld für die Gemeinde in Sachen Annahme, Offenheit und Umgang mit Fremden. Kurz darauf tauchte eine Südamerikanerin auf, die sich stark in der Jugendarbeit der Gemeinde engagierte und einige Dinge ins Rollen brachte. Es folgte im Laufe der Jahre eine Zeit des Wachstums von ca. 60 auf 120 Personen mit einem vielfältigen interkulturellen Mitarbeiter- und Leitungsteam. Es wurden auch einige Migranten in der Gemeinde angestellt, wobei sich diese ihre Gehälter über einen Spenderkreis und mit Unterstützung der Gemeinde aufbauten. Die Gemeinde zog in ein neues Gebäude um, das deutlich zentraler in der Stadt lag und der Gemeinde zusätzlich missionarischen Auftrieb gab. Dann wurde ein Leitungswechsel vollzogen und der Pastor trat hinter ein neu gewähltes Leitungsteam zurück. Im weiteren Verlauf kam es zu Konflikten, weil die angestellten Migranten mit ihrer Bezahlung zunehmend unzufrieden wurden und erwarteten, sie müssten mehr Geld seitens der Gemeinde erhalten. Problematisch war dabei vor allem, dass nicht schriftlich fixiert wurde, wie sich die Anstellung in Zukunft entwickeln würde. Es kam zu weiteren Konflikten, die zu einer Spaltung in der Gemeinde führten, sodass nur etwa 50-60 Personen übrigblieben. Es folgte eine schwierige Zeit mit wenigen Mitarbeitern und einer stetigen „Ent-Internationalisierung“ des Leitungsteams. Durch die Flüchtlingssituation gewann die Gemeinde zuletzt wieder einige neue Migranten hinzu und der Schwerpunkt der Gemeinde verlagerte sich auf die Arbeit mit Flüchtlingen. In letzter Zeit erlebt die Gemeinde, dass Gott wieder neue Mitarbeiter mit Auslandserfahrung schenkt, die für sich eine Perspektive in der Gemeinde sehen und sich in der Arbeit mit den Migranten engagieren. Es entsteht neu die Hoffnung, dass sich die Gemeinde wieder stärker interkulturell entwickelt.

Zum Charakter der Gemeinde: Gemeinde 1 erscheint als eine herzliche und weltoffene Gemeinde, in der die gemeinsam gefeierten Gottesdienste die einzige zentrale Veranstaltung ist. An den Sonntagen besuchen etwa 80 Personen die Gottesdienste, wovon etwa 40 Personen einen Migrationshintergrund haben und etwa 25 verschiedene Nationalitäten vertreten sind. Ein besonderes Kennzeichen der Gemeinde ist, dass es nach jedem Gottesdienst ein gemeinsames Essen gibt. Im Blick auf ihre frühere Geschichte ist die Gemeinde durch eine schmerzhafte Spaltung gegangen, in der die Interkulturalität auf den Prüfstand gestellt wurde. Dennoch hielt man an dem Auftrag fest, eine Gemeinde zu sein, die für alle Menschen offen und interkulturell ausgerichtet ist.

3.2.1.2 Kurzportrait Gemeinde 2

Gemeinde 2 bestand aufgrund ihrer multikulturellen Umgebung schon immer fast zur Hälfte aus Menschen mit Migrationshintergrund. Im Jahr 1996 hatte der Pastor einen prophetischen Impuls, die

Internationalen[59] nicht länger als Gäste, sondern als Teil von Gottes Auftrag für die Gemeinde zu verstehen. Die Sichtweise, die er daraufhin den Migranten weitergab, lautete: „Du bist nicht per Zufall hier. Du kommst aus einer anderen Nation in diese Gemeinde, weil es Gottes Plan war“ (D2:4).[60] Seit 2005 laufen viele Prozesse, die Arbeitsbereiche und die Ältestenschaft mehr und mehr mit internationalen Mitarbeitern und Leitern zu besetzen. Die Übersetzungsarbeit wurde deutlich ausgebaut und die Gemeinde erlebte ein kontinuierliches Wachstum. Auch diese Gemeinde erlebte unterschiedliche Konflikte, darunter mit einem Leiter, der sich mit einem Teil seiner ethnischen Gruppe von der Gemeinde abspaltete. Interessanterweise kamen nach kurzer Zeit so gut wie alle Leute dieser Gruppe zurück in die Gemeinde, weil sie sich nicht mehr mit dem „alten“ Stil des ehemaligen Leiters identifizieren konnten. Im Jahr 2012 folgte die Einstellung eines ausländischen Pastors zur Förderung der Internationalen in der Gemeinde. Dieser entwickelte in besonderer Weise Mentoring- und Jüngerschaftsprogramme für die Migranten der Gemeinde und führt diese durch. Im Jahr 2017 sind die Anteile der Migranten im Bereich der Mitglieder bei 43%, im Bereich der Mitarbeiter bei 38%, bei den Leitern bei 25%, im Visionsteam und bei den Bereichsdiakonen bei 11% und bei den Ältesten bei 20%.

Zum Charakter der Gemeinde: Die Gemeinde ist eine moderne und professionelle Gemeinde, deren Gemeindeleben von unterschiedlichen (auch kulturspezifischen) Gottesdiensten und einer lebendigen Kleingruppenstruktur bestimmt ist. Die Gemeinde veranstaltet Sonntagmorgens zwei Gottesdienste, die zusammen von etwa 500 Personen besucht werden. Der Anteil der Migranten an den Gottesdienstbesuchern liegt bei etwa 50% und es kommen bis zu 70 Nationalitäten zusammen. Die Gemeinde legt ein großes Augenmerk auf die geistliche Entwicklung des Einzelnen und fiel im Umgang mit Konflikten durch einen gewinnenden, aber auch konsequenten Umgang auf.

3.2.1.3 Kurzportrait Gemeinde 3

Gemeinde 3 bezeichnet sich selbst als eine traditionelle deutsche Gemeinde und ist zwischen 50 und 100 Jahren alt. Die Gemeinde zog um die Jahrtausendwende in ein Stadtviertel mit vielen Migranten um. Ein Kurde, der neu in Deutschland war, suchte Kontakt zu anderen Christen und kam zur Gemeinde. Er fühlte sich so wohl, dass er gleich neue Leute mit in die Gemeinde hineinbrachte, woraus die erste internationale Gruppe in der Gemeinde entstand. Zu Beginn wurde die interkulturelle Entwicklung von der Gesamtgemeinde gar nicht groß wahrgenommen, weil die internationale Gruppe im Verhältnis zu den damaligen Mitgliedern noch recht klein war. Im Laufe der Zeit entstanden weitere Gruppen, die sich mehr oder weniger eigenständig organisierten und ihre eigenen Gottesdienste im Gemeindehaus der Gemeinde feierten. Die internationalen Gruppen wurden von der deutschen Gemeinde unterstützt und durch Leiter und Ansprechpersonen vernetzt. Die Gemeinde erlebte auch, dass sich Leiter der

---

[59] Gemeinde 2 und 3 verwendeten vom Wortlaut her eher den Begriff „international“ anstelle von „interkulturell“. Die beiden Begriffe werden in dieser Arbeit als Synonym verwendet.

[60] Die Quellenangaben beziehen sich auf die Transkripte mit den jeweiligen Interviewpartnern (D1, D2, D3, M1, M2, M3) und den Absatz im Transkript, wo ein Zitat bzw. eine Aussage dazu gefunden werden kann. Es sei allerdings noch einmal darauf hingewiesen, dass die Transkripte aus Gründen der Anonymität nicht mit veröffentlicht werden, sondern nur den Professoren der UNISA zur Kontrolle vorgelegt wurden.

internationalen Gruppen nicht in die Gesamtgemeinde einfügen wollten, was dazu führte, dass man sie wieder absetzen musste. Das Risiko, damit eine Arbeit unter einem bestimmten Kulturkreis zu verlieren, nahm man dabei in Kauf. Man sei nicht abhängig von interkulturellem Gemeindebau und wisse, dass es auch ohne ginge. Mit der Zeit wurde dann deutlich, dass die internationalen Zweige der Gemeinde immer stärker wuchsen, und zwar deutlich stärker als die deutsche Gemeinde. Man feierte viele gemeinsame Taufgottesdienste, in denen vor allem Migranten getauft wurden. Die Flüchtlingssituation sorgte für einen weiteren Zulauf von Migranten. Die Gemeinde erlebte auch in finanzieller Hinsicht Segen. Obwohl sie von den Mitgliederzahlen her nicht nennenswert gewachsen ist, kann sie sich nun mehrere Pastoren leisten und hat gleichzeitig den größten Teil des Hauses abbezahlt. Das Verhältnis von Migranten, die die Woche über im Gemeindehaus ein- und ausgehen, liegt bei etwa 50%.

Zum Charakter der Gemeinde: Die Gemeinde kann als eine selbstbewusste und traditionelle Gemeinde beschrieben werden, die sich klar an der deutschen Kultur als ihrer Leitkultur orientiert. Die verschiedenen kulturellen Gruppierungen vereinen gemeinsam etwa 200 Personen, die jeweils eigene Veranstaltungen und Gottesdienste feiern, sich aber als Teil der deutschen Gemeinde verstehen. Auch wenn die meisten Migranten vorrangig ihre eigenen Gottesdienste besuchen, sind mittlerweile ca. 12% der etwa 350 Gottesdienstbesucher Migranten aus bis zu 12 verschiedenen Nationen.

3.2.2 Leitfadenentwicklung

Als Methode zur Erhebung der Daten eignete sich nach Konsultierung der „Checkliste zur Auswahl einer qualitativen Forschungsmethode“ von Flick (2014:514f) am besten das Leitfadeninterview, das es dem Forscher ermöglicht, gezielt einzelne Themen in den Fokus zu rücken, als auch dem Interviewten die Möglichkeit gibt, aus seiner eigenen Erfahrung heraus zu berichten (Hopf 2015:356).

Die Informationen, die den Interviewpartnern im Vorfeld zugeschickt wurden, enthielten einen standardisierten Fragebogen mit allgemeinen Angaben zur Gemeinde und zu der Person des Interviewten[61], um seine Aussagen und seinen Erfahrungshorizont im Blick auf die Gemeinde und ihre Entwicklung richtig einschätzen zu können. Die eigentliche Befragung fand mittels eines Leitfadeninterviews statt. Grundsätzlich wurden die Fragen dabei erzählgenerierend gestellt und der Interviewpartner entschied, welche Inhalte er an welcher Stelle platzierte. Dadurch konnten die individuell wahrgenommenen und verantworteten Zusammenhänge vom Interviewpartner frei dargestellt werden (Marotzki 2015:176). Nur wenn auf bestimmte Aspekte, die im Interview ermittelt werden sollten, nicht vom Interviewpartner selbst eingegangen wurde, wurde explizit nachgefragt. Der Interviewleitfaden diente dabei als „flexible Orientierungshilfe“ (Kaufmann 2015:49).

Das theoretische Vorwissen aus Kapitel 2 half bei der „Bestimmung der […] bedeutsamen Kriterien“ (Kelle 1997:378) und bildete die Grundstruktur für den Interviewleitfaden, um die relevanten Fragestellungen anzusprechen. Somit ergaben sich die drei Themenfelder (1) notwendige Voraussetzungen für den Wandel, (2) der Veränderungsprozess und Faktoren, die darauf Einfluss

[61] Die Formulare zu den persönlichen und gemeindebezogenen Daten finden sich in den Anhängen B und C.

nahmen und (3) Kennzeichen einer interkulturellen Gemeinde, die dem Interview ihre Grundstruktur gegeben haben. Die einzelnen Fragen für den Leitfaden wurden mit Hilfe des SPSS-Prinzips (Helfferich 2005:161-167) konzipiert. Dabei werden alle möglichen Fragen zu dem jeweiligen Themenfeld gesammelt, dann geprüft, sortiert und subsumiert. Ergänzt wurden die drei Themenfelder durch den Punkt Sonstiges, in den alle weiteren relevanten Fragen einsortiert wurden, die in keine der drei Themenfelder passten. Beim Sammeln der Fragen war das theoretische Vorwissen äußerst hilfreich. So entstanden die Interviewleitfäden (Anhänge E, F und G), die jeweils aus vier Teilen bestanden. Wie bereits gesagt standen in diesen Leitfäden die erzählgenerierenden Einstiegsfragen im Vordergrund, es wurden aber auch weiterführende und vertiefende Fragen aufgenommen, sofern der Interviewpartner bestimmte Themen von sich aus nicht selbst angesprochen hat. Um den Überblick zu behalten, wurde dafür eine Checkliste angefertigt, an der sich der Forscher während des Interviews orientierten konnte.

Es mussten unterschiedliche Leitfäden gestaltet werden, da der verantwortliche Leiter der ehemals monokulturellen deutschen Gemeinde (Anhang E) aus einer anderen Perspektive berichtete als der Migrant (Anhang F). Dies soll exemplarisch deutlich gemacht werden. Die deutschen Leiter wurden stärker nach der Historie der Gemeinde gefragt, z.B. danach, welche konkreten Schritte unternommen wurden, als sich die Gemeinde dazu entschlossen hatte, eine interkulturelle Gemeinde zu werden. Die interviewten Migranten waren zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht Teil der Gemeinde und hätten dazu nur sehr eingeschränkt Stellung beziehen können. Die Migranten wurden daher danach gefragt, wie es dazu kam, dass sie sich dieser Gemeinde angeschlossen haben und ob sie z.B. Möglichkeiten hatten, sich als Neue in die Gemeinde einzubringen. Für die jeweiligen Personengruppen unpassende Fragen wurden also so verändert, dass sie aus ihrer Sicht etwas zum Untersuchungsgegenstand beitragen konnten. Ein dritter Leitfaden musste erstellt werden, da eines der Interviews mit einem Migranten auf Englisch durchgeführt wurde. Dieser englische Leitfaden (Anhang G) stimmt ansonsten inhaltlich mit dem deutschen Leitfaden für die Migranten (Anhang F) überein.

3.2.3 Interviewdurchführung

Für die Interviews wurde im Vorfeld jeweils ein Termin ausgemacht. Die Wahl des Ortes wurde dem Interviewpartner dabei freigestellt. Zu Beginn der Interviews wurde zunächst ein wenig Smalltalk gehalten, um eine angenehme Gesprächsatmosphäre zu erzeugen. Dann wurde der Ablauf des Interviews erklärt, nochmals auf den Datenschutz hingewiesen, mögliche Unsicherheiten abgefragt und der Interviewvertrag unterzeichnet. Außerdem wurde jeweils ein kurzer Test des Diktiergerätes durchgeführt.[62] Danach verlief das Interview wie im Leitfaden beschrieben. Nach den Interviews wurde von mir als Interviewer jeweils ein Interviewprotokoll mit Anmerkungen zum Verlauf, zur Atmosphäre

[62] Der gesamte Interviewablauf findet sich in den Leitfäden in den Anhängen E, F und G.

und zu Störungen innerhalb des Interviews angefertigt.[63] Folgende Anmerkungen wurden zu den jeweiligen Interviews festgehalten:[64]

- Interview D1 (Dauer: 140 Minuten, Transkriptlänge: 31 Seiten): Das Interview fand nach dem Gottesdienst in einem Büro in den Gemeinderäumen statt. Die Person wirkte motiviert und erzählte flüssig und selbstständig vom eigenen Erleben. Zum Ende des Interviews nahm das Konzentrationsvermögen des Interviewers etwas ab. Nach etwa 120 Minuten gab es außerdem eine kurze Unterbrechung durch einen Anruf beim Interviewten. Die dadurch entstehende Pause wirkte sich positiv auf die Konzentrationsfähigkeit für den Rest des Interviews aus.[65]
- Interview M1 (Dauer: 93 Minuten, Transkriptlänge: 18 Seiten): Das Interview fand nach dem Gottesdienst im Haus des Interviewpartners statt. Die Person wirkte aufgeschlossen und freundlich. Fünf Mal kam es während des Interviews zu einer Unterbrechung durch Fragen von Kindern, die mit im Haus waren. Manche Fragen des Interviews mussten dadurch wiederholt oder Gedankengänge rekonstruiert werden. Manche Antworten sind aufgrund der Unterbrechungen möglicherweise verkürzt oder abgeschnitten worden. Andererseits konnte der Gesprächsfaden in allen Fällen wieder aufgenommen und der Gesprächsfluss wiederhergestellt werden.
- Interview D2 (Dauer: 92 Minuten, Transkriptlänge: 18 Seiten): Das Interview fand nach dem Gottesdienst in einem Büro in den Gemeinderäumen statt. Die Person erzählte größtenteils eigenständig und begeistert von den eigenen Erfahrungen. In diesem Interview kam es zu keinen nennenswerten Störungen.
- Interview M2 (Dauer: 101 Minuten, Transkriptlänge: 17 Seiten): Das Interview fand unter der Woche in einem Besprechungszimmer der Gemeinde statt. Das Interview wurde auf Englisch durchgeführt. Der Interviewpartner wirkte fokussiert und motiviert. Bedingt durch die englische Sprache und den Akzent des Interviewpartners wurden einzelne Äußerungen nicht unmittelbar während des Interviews, sondern erst im Nachhinein beim Anhören der Aufnahme verstanden. Manche Fragen seitens des Interviewers mussten wiederholt oder mit anderen Worten erklärt werden, weil sie nicht auf Anhieb verstanden wurden. Trotzdem verlief das Interview flüssig und die Inhalte schienen nachvollziehbar und verständlich.
- Interview D3 (Dauer: 140 Minuten, Transkriptlänge: 26 Seiten): Das Interview fand an einem Sonntagabend im Haus des Interviewpartners statt. Das Interview wurde nach etwa 90 Minuten durch ein gemeinsames Abendessen unterbrochen, bei dem nicht weiter über Inhalte aus dem

[63] Die Vorlage für dieses Interviewprotokoll findet sich im Anhang I.
[64] Die Interviews wurden folgendermaßen benannt: D1, D2, D3, M1, M2, M3. Der Buchstabe D steht dabei für ein Interview mit einem deutschen Leiter, der Buchstabe M für ein Interview mit einem Migranten. Die Zahlen 1-3 kennzeichnen die jeweilige Gemeinde, der das Interview zuzuordnen ist. D1 und M1 äußern sich also beide zu Gemeinde 1 usw.
[65] Anhang M enthält eine grafische Darstellung der codierten und uncodierten Passagen im Verlauf des Interviews. Dort kann man erkennen, dass die Dichte der codierten Textstellen zunächst deutlich abnimmt, sich danach aber wieder intensiviert und somit die zeitweise Empfindung des Konzentrationsverlustes bestätigt.

Interview gesprochen wurde. Die Atmosphäre war gesprächig und sehr konzentriert, wobei zum Ende hin beiderseitig körperliche Müdigkeitserscheinungen erkennbar wurden.[66]

- Interview M3 (Dauer: 86 Minuten, Transkriptlänge: 17 Seiten): Das Interview fand unter der Woche in einem Büro in den Gemeinderäumen statt. Der Interviewte äußerte zu Beginn, dass er die E-Mail mit den Informationen und dem Interviewvertrag bisher nicht erhalten habe. Der Interviewvertrag wurde also vor Ort besprochen und unterzeichnet. Die Person wirkte konzentriert und reflektiert und es traten ansonsten keine weiteren Störungen auf.

Ergänzt wurden die Interviews jeweils durch die einmalige Beobachtung eines Gottesdienstes in jeder der drei untersuchten Gemeinden. Dafür wurde während des Gottesdienstes ein Beobachtungsprotokoll[67] anhand von vorher klar definierten Kriterien ausgefüllt. Im Wesentlichen wurde darin erfasst, wann der Gottesdienst begann, wie viele Personen schätzungsweise anwesend waren und wie hoch der Anteil der Migranten daran war. Es wurde festgehalten, von wem der Gottesdienst gestaltet wurde, wie er von der Liturgie her ablief, welche Sprachen vorkamen, ob es eine Übersetzung gab und ob in der Predigt kultursensitive Äußerungen herauszuhören waren. Diese Beobachtungen wurden durch den Forscher selbst vorgenommen und hatten keinen Einfluss auf das Interview selbst. Die Ergebnisse dieser Beobachtungsprotokolle werden unter 5.1 dargestellt. Aufgrund der sehr punktuellen, einmaligen Betrachtung können davon allein zwar keine weitreichenden Rückschlüsse gezogen werden, wohl aber können dadurch Aussagen aus den Interviews im späteren Verlauf bestätigt, negiert oder ergänzt werden.

3.2.4 Explorative Vorstudie und deren Auswirkungen auf die Hauptuntersuchung

Schnell, Hill und Esser (1999:324-325) weisen darauf hin, dass es bei qualitativen Forschungen üblich ist, einen Pretest durchzuführen, um (1) das Verständnis und die Schwierigkeit der Fragen, (2) das Interesse und die Aufmerksamkeit gegenüber den Fragen, (3) die Kontinuität des Interviewablaufs, (4) die Dauer der Befragung und (5) weitere Aspekte, wie z.B. die Repräsentativität einer Beobachtung zu ermitteln. Auch Kaufmann (2015) rät zur Durchführung eines Pretests, denn gerade der Leitfaden sollte „ein- oder zweimal ausprobiert und dann kritisiert werden […], bevor er seine endgültige Form erhält“ (:43). In der hier vorliegenden Arbeit wurden die beiden Interviews in Gemeinde 1, also die Interviews D1 und M1, als Pretest durchgeführt. Dazu schloss sich an diese beiden Interviews noch ein kurzer fünfter Interviewteil mit einer eigenen Auswertung an.[68] Die Auswertungen dauerten jeweils 3 Minuten und Folgendes wurde darin geäußert:

- Interview D1: Die Person sagte, dass sie sich beim Interview wohl gefühlt habe und die Fragen erzählgenerierend gewirkt hätten. Die Steuerungsfragen wurden positiv empfunden. Die Transparenz im Vorfeld sei gut gewesen und die vorher zugesandten Informationen wurden als

[66] Betrachtet man auch hier die Dichte der Codings in dem Dokumentenportrait in Anhang M, lässt sich erkennen, dass die Müdigkeitserscheinungen in diesem Fall keinen unmittelbaren Einfluss auf die Konzentrationsfähigkeit genommen zu haben scheinen.
[67] Die Vorlage für das Beobachtungprotokoll befindet sich im Anhang J „Beobachtungsprotokoll: Gottesdienst“.
[68] Die Fragen zur Auswertung des Interviews befinden sich in den Anhängen E und F.

gedankliche Hilfe für die Vorbereitung begrüßt. Gewundert hatte sich die Person über die Zusendung des Formulars und meinte dazu: „Oh, jetzt muss ich das auch noch mal machen. [Aber] alles kein Problem“ (D1:122).

- Interview M1: Die Person äußerte, dass sie das Interview als locker empfunden habe und es eine Freude war. Es sei gut gewesen, in dieser Weise über die eigene Geschichte nachzudenken und die Entwicklungen zu bewerten. Die Person fühle sich daran erinnert, wie Gott bereits in der Vergangenheit geholfen habe. Herausfordernd fand die Person, die richtigen Worte zu finden, „um die Wahrheit zu übermitteln“ und für sich neutral zu bleiben (M1:99). Durch die Informationen im Vorfeld waren der Person das Thema und der Ablauf des Interviews klar.

Ergänzend zu diesen Rückmeldungen wurde überprüft, in wie weit die oben genannten Punkte im Blick auf die Verständlichkeit der Fragestellungen zugetroffen haben. Da es dazu keine Beanstandungen gab und auch keine Missverständnisse oder Nachfragen auftauchten, wurde der Leitfaden ohne Überarbeitung übernommen. Lediglich der Leitfaden für den Migranten enthielt beim Pretest noch einen Teil mit biografischen Fragen wie „Seit wann lebst du in Deutschland?“ oder „In welchen Gemeinden warst du bisher in Deutschland?“. Um Zeit zu sparen, wurden diese Fragen aus dem Interview entfernt und in das Formular integriert, das den Interviewpartnern im Vorfeld zugeschickt wurde.

Eine weiterführende Auswertung fand im Rahmen des Pretests nicht statt. Die Aussagen und Ergebnisse der beiden Interviews aus dem Pretest wurden ohne Einschränkungen übernommen und wie die der anderen vier Interviews analysiert, d.h. in der Darstellung der Ergebnisse werden die beiden Interviews aus dem Pretest mitberücksichtigt.

3.2.5 Dokumentation

Die Dokumentation ist ein wichtiges Gütekriterium in der qualitativen Forschung und dient dazu, den Ablauf des Forschungsprozesses Schritt für Schritt zu verdeutlichen und für ein größeres Publikum nachvollziehbar zu machen (Steinke 2015:324). Im Wesentlichen dokumentieren Kapitel 3 und 4 diesen Forschungsprozess. Darüber hinaus finden sich einige weitere Dokumente im Anhang dieser Arbeit, darunter eine Tabelle, in der der Fortschritt der Interviews mit folgenden Meilensteinen für jedes Interview erfasst wurde (siehe Anhang D „Laufzettel: Bearbeitungsstand der Interviews“): Erste Kontaktaufnahme, Informationen zugeschickt, Termin und Ort festgelegt, Formular mit persönlichen Angaben erhalten, Interviewvertrag unterzeichnet, Interview durchgeführt, Protokollbogen ausgefüllt, Transkript fertig, anonymisiert, Transkript versendet, Transkript Widerruf, Transkript zur Verwendung freigegeben, Auswertung erfolgt, Audiodatei gelöscht, sonstige persönliche Bezüge entfernt, Anmerkungen.

3.3 Datenanalyse

3.3.1 Transkription

Bevor die eigentliche Datenanalyse beginnen konnte, war es notwendig, die mittels eines Diktiergerätes während den Interviews angefertigten Aufnahmen zu transkribieren. Zunächst einmal wurde vor der

Transkription jedes Interview einmal vollständig angehört, um sich in die Sprache und Gedankengänge des Interviewpartners hineinzudenken und einzufühlen. In einem zweiten Durchgang wurden dann mit Hilfe der Software MaxQDA Volltranskripte der Interviews erstellt. Die Transkription wurde bewusst vollständig vom Forscher selbst durchgeführt, um eine möglichst hohe Vertrautheit mit dem Interviewmaterial und den Gedankengängen der Interviewpartner herzustellen. Bei der Transkription habe ich mich weitestgehend an die üblichen Regeln gehalten, wie sie z.B. von Flick (2014:382) vorgeschlagen werden. Eine Übersicht über die genauen Transkriptionsregeln findet sich in Anhang N.

Nach der Transkription wurde eine Anonymisierung durchgeführt, sodass Namen und Ortsangaben, die einen Rückschluss auf den Interviewpartner oder eine im Interview erwähnte Personen zugelassen hätte, bewusst verändert wurden. Aus dem Interviewvertrag (in Anhang B) geht außerdem hervor, dass die Transkripte nur für die Überprüfung und Bewertung der vorliegenden Arbeit durch die Professoren und Gutachter zugänglich gemacht werden, sodass sich diese nicht im Anhang der veröffentlichten Masterarbeit befinden.

3.3.2 MAXQDA als softwareseitige Unterstützung

Das Computerprogramm MaxQDA (zunächst in der Version 12, später in der 2018er-Version) diente in dieser Arbeit als Unterstützung für die Erstellung der Transkripte und für die Datenanalyse. Mit dieser Software ist es möglich, je nach Bedarf einzelne Worte oder ganze Textpassagen zu codieren und zu verschlagworten, um sie in einem späteren Schritt in Kategorien zu bündeln. Dieser Prozess wird im nächsten Punkt (3.3.3) näher erläutert. Außerdem ermöglicht die Software Randnotizen, sogenannte Memos, zu erstellen, um wichtige Fragen, vorläufige Ergebnisse usw. festzuhalten. Der Vorteil eines solchen Systems besteht auch darin, dass sich alle Dokumente an einem Ort befinden und man den gesamten Analysevorgang in diesem Programm vornehmen kann. Das Programm unterstütze und erleichterte dadurch die qualitative Datenanalyse im Rahmen dieser Arbeit erheblich.

3.3.3 Anwendung des Ablaufmodells der strukturierenden Inhaltsanalyse

Bevor das Ablaufmodell der strukturierenden Inhaltsanalyse erläutert wird, seien zunächst die in der Datenanalyse und der Erstellung des Kategoriensystems verwendeten Begrifflichkeiten und Hierarchien definiert (siehe Abbildung 7). Das Kategoriensystem beschreibt dabei die oberste Ebene und damit das Gesamtgebilde. Darauf folgt die Strukturierungsdimension, die in dieser Arbeit aus vier Themenfeldern besteht, die sich aus den theoretischen Modellen aus Kapitel 2.5 ergeben haben. Darunter erscheinen die ebenfalls in Kapitel 2.5 erarbeiteten Hauptkategorien (vgl. Abbildung 6 auf Seite 61). Die Themenfelder und Hauptkategorien wurden also zunächst aus dem theoretischen Teil übernommen und stellten damit den deduktiven zugrunde gelegten Teil des Kategoriensystems dar. Innerhalb einer Hauptkategorien, wie z.B. dem Bereich Konflikte, wurden im Verlauf der Datenanalyse dann induktiv aus dem Material heraus Unterkategorien, z.B. für „Gründe für Konflikte“ gebildet. Diese wiederum bestehen aus Codes, womit Theorien beschrieben werden, z.B. „Konflikte aufgrund unterschiedlicher kultureller Eigenarten“. Diese Codes bilden Sammelbecken für wahrnehmbare Sinneinheiten, die von den Codings

gebildet werden. Als Coding wird eine einzelne markierte bzw. codierte Aussage aus dem Transkript verstanden. Abbildung 7 verdeutlicht, dass der eigentliche Datenanalyseprozess hauptsächlich „bottom-up“ (also von unten nach oben, d.h. von den Codings zu den Codes zu den Unterkategorien usw.) ablief. Der Hinweis auf die Schritte 4, 5 und 6 beziehen sich auf das im Folgenden vorgestellte Ablaufmodell von Mayring.

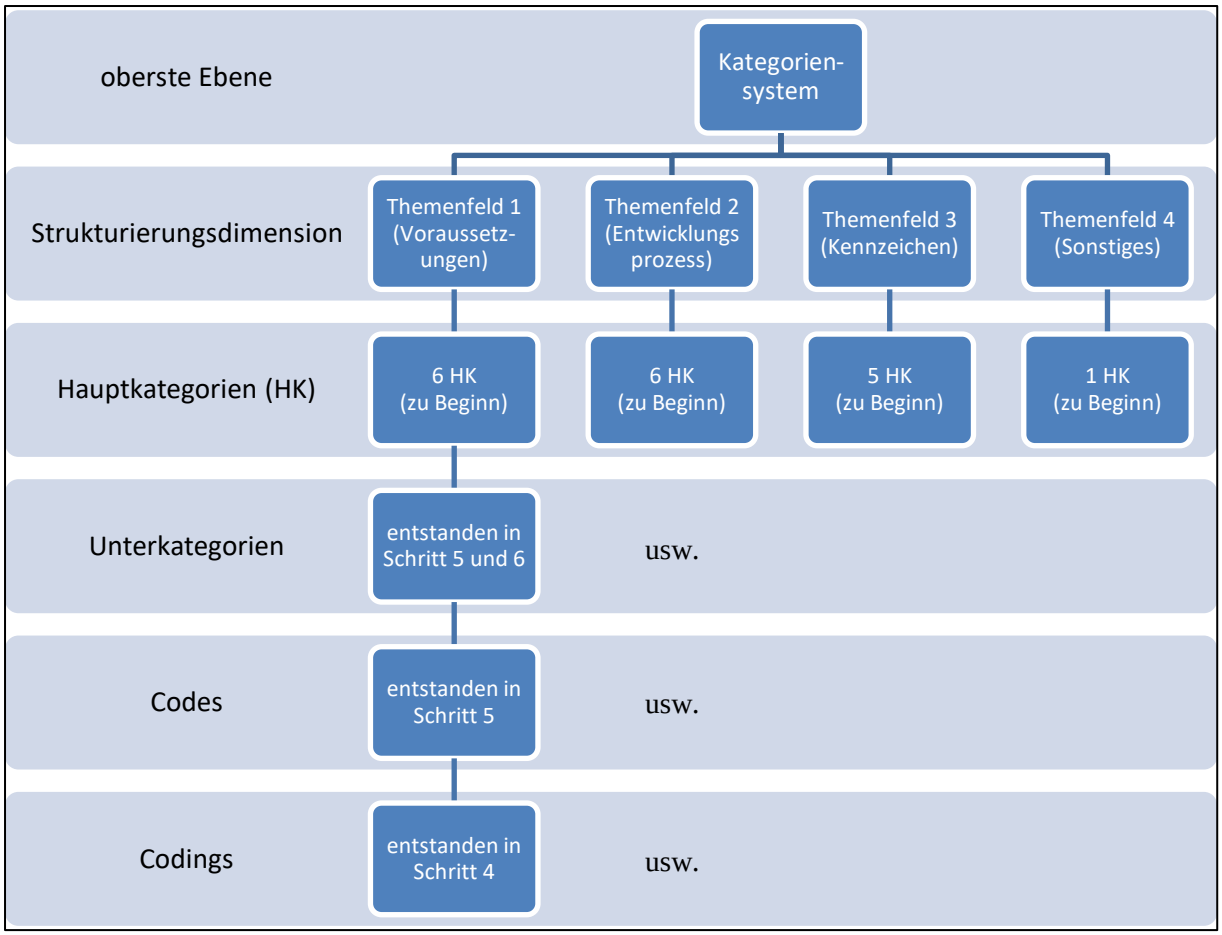


Abbildung 7: Hierarchieebenen im Kategoriensystem

Das Ziel der Datenanalyse ist es, die von den Interviews erstellten Transkripte systematisch auszuwerten. In Kapitel 3.1.3 wurde die Wahl der Methode für diese qualitative Inhaltsanalyse begründet. Mayring (1991:212)[69] hat dazu ein Ablaufmodell für eine strukturierende Inhaltsanalyse vorgestellt, das aus sieben Schritten besteht und den Verlauf der Datenanalyse vorgibt (Abbildung 8).

Schritt 1 startet mit der theoriegeleiteten Festlegung der Strukturierungsdimension, die in dieser Arbeit durch die dreigliedrige Forschungsfrage vorgegeben wird. Bereits der Interviewleitfaden strukturierte sich in die drei maßgeblichen Themenfelder (1) notwendige Voraussetzungen für den Wandel, (2) der Entwicklungsprozess und Faktoren, die darauf Einfluss genommen haben und (3) Kennzeichen einer interkulturellen Gemeinde, ergänzt durch das Themenfeld (4) Sonstiges.

[69] In dieser Arbeit wurde aus sprachlichen Gründen auf das ältere Modell der strukturierenden Inhaltsanalyse von Mayring (1991) zurückgegriffen. In den neueren Veröffentlichungen von Mayring (seit 1996) finden sich in inhaltlicher Hinsicht zwar annähernd dieselben Abläufe (vgl. Mayring 2015:62-64), allerdings sind die verwendeten Begriffe und Erläuterungen in der 1991 vorgestellten Version meines Erachtens für einen Nicht-Soziologen nachvollziehbarer und besser verständlich als in den neueren Auflagen.

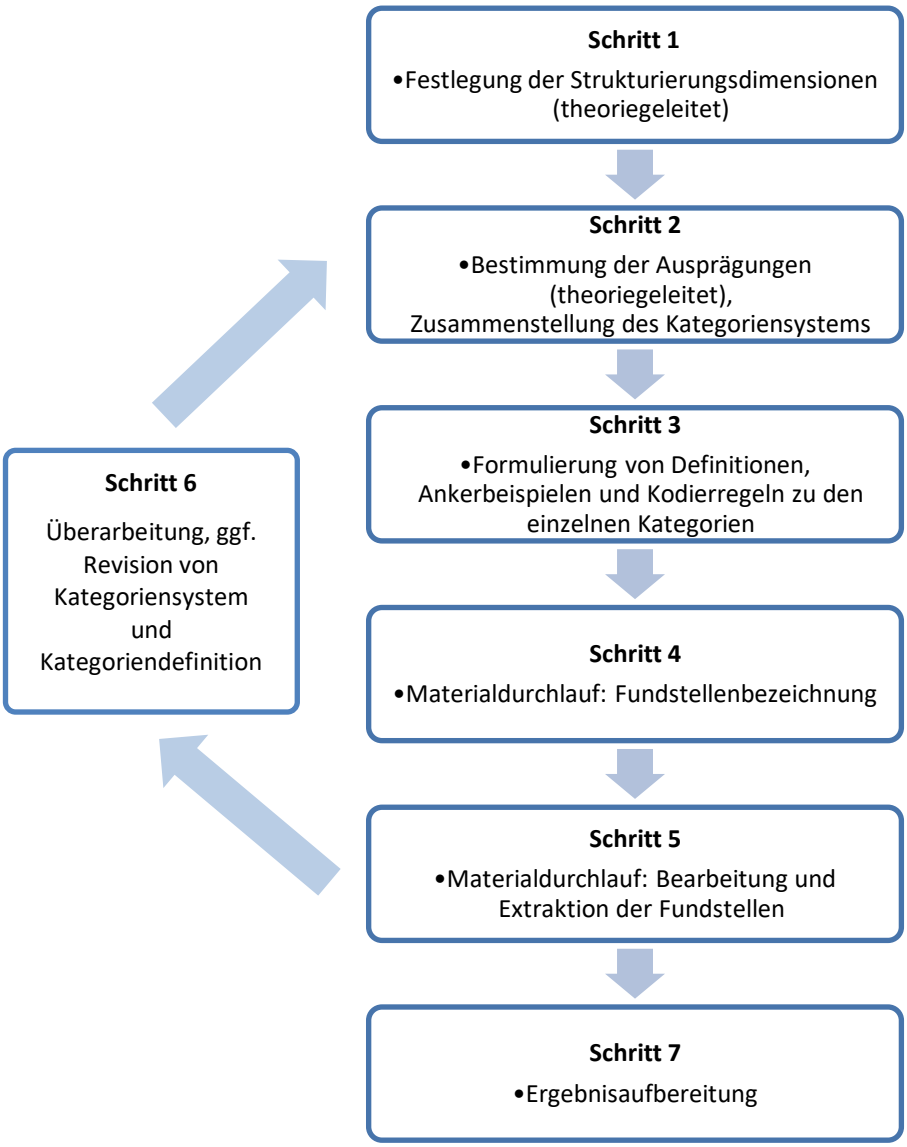


Abbildung 8: Ablaufmodell strukturierender Inhaltsanalyse (Mayring 1991)

Schritt 2 verfeinert die Ausprägungen und führt zu einer theoriegeleiteten Zusammenstellung des Kategoriensystems. Hier kamen die Hauptkategorien der drei integrierten Modelle aus Kapitel 2.5 als Grundstruktur zur Hilfe. Dort ergaben sich vier Themenfelder mit zunächst einmal 18 Hauptkategorien (Abbildung 6), die nun das Grundgerüst für die Inhaltsanalyse bildeten.

Schritt 3 verlangt nach Definitionen und Ankerbeispielen, um festzulegen, welche Aussagen welchen Kategorien zugeordnet werden können. Die Kodierregeln basierten zunächst auf den Definitionen aus dem Theorieteil in Kapitel 2.5 und wurden im Verlauf mit entsprechenden Ankerbeispielen aus den Interviews gefüttert und präzisiert. In der Praxis wurde dazu eine übersichtliche, stichpunktartige Liste verwendet, die als Kodierleitfaden gedient hat (siehe Anhang A „Kodierleitfaden: Stichpunktlisten zu den drei integrierten Modellen“).

Mit **Schritt 4** begann die Arbeit am Interviewmaterial bzw. den Transkripten. Dabei wurde immer nur jeweils ein Transkript durchgearbeitet und dann zu den folgenden Schritten 5 und 6 übergegangen.

Das Ablaufmodell wurde also für jedes der sechs Interviews neu iterativ[70] durchlaufen (siehe die nach oben gerichteten Pfeile bei Schritt 6 in Abbildung 8). Beim Materialdurchlauf wurden die Transkripte gelesen und dabei entsprechende Fundstellen markiert bzw. codiert. Die Frage, die bei der Codierung permanent gestellt wurde, war: Liefert die vorliegende Aussage einen Beitrag zu einem der drei Themenfelder oder enthält sie Inhalte, die zwar keinem der drei Bereiche zugeordnet werden können, im Blick auf das vorliegende Thema aber wichtig zu sein scheinen (Bereich Sonstiges)? Traf dies auf eine Aussage zu, wurde sie codiert, entweder durch eine In-Vivo-Codierung[71] oder durch eine passende kurze Paraphrase[72], die deutlich macht, worum es in der Aussage zusammengefasst geht. Die codierte Aussage, hier Coding genannt, wurde außerdem direkt einer oder mehreren der 18 Hauptkategorien (Abbildung 6) zugeordnet. Als Hilfestellung dafür diente der Kodierleitfaden (Anhang A). Wenn keine der 18 Hauptkategorien geeignet erschien, die Aussage aber in eines der vier Themenfelder passte, wurde das Coding zunächst dem Themenfeld selbst zugeordnet, ohne eine weitere Einordnung vorzunehmen. Außerdem wurde bereits in diesem Schritt die Möglichkeit genutzt, Memos zu schreiben, um Sachverhalte, offene Fragen oder mögliche Zusammenhänge für später zu sichern.

In **Schritt 5** wurde eine Bearbeitung und Extraktion der Fundstellen durchgeführt. Damit ist gemeint, dass die ermittelten Codings durchgearbeitet und, wo möglich, strukturiert wurden. Dazu wurden einzelne zusammengehörende Codings in Codes zusammengefasst. So entstanden bereits nach der Überarbeitung des ersten Interviews entsprechende Cluster, d.h. Häufungen von Codings, die zu eigenständigen Codes zusammengefasst werden konnten (Schreier 2014:45). Im späteren Verlauf konnten einige der Codes durch Codings aus den anderen Interviews ergänzt werden, häufig mussten auch neue Codes hinzugefügt werden oder es ergaben sich Zuspitzungen und Verfeinerungen, sodass alte Codes überarbeitet und neu definiert wurden.

Ganz ähnlich und im Übergang meist fließend ging es mit **Schritt 6** weiter, der Überarbeitung des Kategoriensystems und der Kategoriendefinitionen. Zu Beginn wurden an den Hauptkategorien keine Änderungen vorgenommen. Vielmehr wurden in diesem Schritt zunächst zahlreiche Unterkategorien gebildet,[73] die sich allesamt induktiv aus den Codes und Codings, d.h. aus dem Material selbst, ergaben. Parallel dazu entstand ein ausdifferenzierter Kodierleitfaden für die jeweiligen Unterkategorien und Codes. Die Unterkategorien und Codes wurden nach jedem Durchgang (insgesamt gab es sechs Durchgänge für sechs Interviews) wieder neu überprüft und angepasst. Entsprechend häufig wurden die Unterkategorien und Codes sowie deren Kriterien für den Kodierleitfaden an die Veränderungen angepasst. Dies war in der ersten Hälfte der Datenanalyse deutlich häufiger der Fall und nahm im

---

[70] Braun (2010:7) weist darauf hin, dass nach jeder Iteration bereits ein Ergebnis vorliegt, „mit dem das Projekt als abgeschlossen betrachtet werden kann“, durch die weiteren Teilschritte das Ergebnis aber „runder und vollständiger“ wird. Diese Beobachtung konnte ich im Verlauf der Datenanalyse ebenfalls beobachten.

[71] Mittels einer In-Vivo-Codierung kann ein kurzer, aussagekräftiger Begriff „direkt aus der Sprache des Untersuchungsfeldes“ (Böhm 2015:478) definiert und übernommen werden.

[72] Die Paraphrasierung ist eine Übersetzung der inhaltstragenden Textstellen durch den Forscher und ermöglicht so eine Angleichung an eine einheitliche Sprachebene (Mayring 1991:211).

[73] Zur Anzahl der verschiedenen gebildeten Kategorien siehe Kapitel 3.3.4 „Hinweise zur Anzahl der Kategorien und Codings im Verlauf der Datenanalyse“.

weiteren Verlauf immer stärker ab, was darauf hindeutet, dass immer weniger grundlegend neue Informationen hinzugewonnen werden konnten. In der qualitativen Forschung spricht man dabei auch von dem Prinzip der theoretischen Sättigung (Merkens 2015:294)

Die Pfeile in Abbildung 8 deuten an, dass der Prozess nach Erledigung von Schritt 6 bei Schritt 2 fortgeführt wurde. Meines Erachtens könnte der Pfeil auch direkt auf Schritt 4 mit der Analyse des nächsten Interviews verweisen, da meinem Verständnis nach die Zusammenstellung und Überarbeitung des Kategoriensystems (Schritt 2) und der Definitionen bzw. des Kodierleitfadens (Schritt 3) bereits in Schritt 6 erfolgte, wie eben ausgeführt.

Nachdem so die Schritte 4, 5 und 6 entsprechend für jedes Interview neu durchlaufen wurden, kam der finale **Schritt 7**, die Ergebnisaufbereitung. Diese umfasste folgende Arbeitsschritte:

(1) Zunächst wurde noch einmal das gesamte Kategoriensystem auf seine innere Konsistenz, Überschneidungen und Dopplungen überprüft und vielerorts überarbeitet. Dafür wurde geprüft, ob die Inhalte (Codes und Codings) tatsächlich Aussagen zu der jeweiligen Haupt- bzw. Unterkategorie lieferten oder ob sie nicht doch neu verortet werden mussten. Ebenso wurde sichtbar, dass ähnliche Themen an verschiedenen Stellen im Kategoriensystem auftauchten. Auch wenn sich dies nicht immer vermeiden ließ, wurden zumindest Dopplungen größtenteils eliminiert und in einem Memo festgehalten, wo das Thema weiterführend behandelt wird. Auch einzelne Codings, die noch keiner Kategorie zugeordnet werden konnten, wurden in diesem Schritt entweder in eine im Verlauf der Datenanalyse neu entstandene Kategorie eingeordnet oder es wurde eine neue Unterkategorie dafür geschaffen.[74]

(2) Im Laufe der Iteration der Schritte 4-6 wurden in der Datenanalyse eine Reihe von Memos verfasst, die Hinweise, Fragen oder mögliche Zusammenhänge beinhalteten, die zu berücksichtigen oder zu überprüfen waren. Diese Überprüfung wurde nun vorgenommen und Beobachtungen, die weiterverfolgt werden sollten, wurden in den Memos ausformuliert.

(3) Danach wurde jedes Interview noch einmal für sich betrachtet und in einem Memo festgehalten, was die Kernaussagen des jeweiligen Interviewpartners gewesen sind. Die Ergebnisse dieser sehr abstrahierten Zusammenfassungen sind in die Einzelanalysen der Gemeinden in Kapitel 3.2.1 eingeflossen.

(4) Im letzten und aufwendigsten Schritt wurden alle zu einem Code zugehörigen Codings erneut gesichtet, um eine ausformulierte Zusammenfassung jedes Codes zu erstellen. So entstand zunächst für jeden Code, dann für jede Unterkategorie und schlussendlich für jede Hauptkategorie eine entsprechende Darstellung des Inhalts. Das Ausformulieren wurde ebenfalls in Memos in MaxQDA durchführt, da dort die Möglichkeit bestand, weiterhin mit

[74] So linear die Schilderung dieser Vorgehensweise klingen mag, so ähnelte das Vorgehen in der Praxis eher einem „noch einmal einen Schritt zurück und dann zwei Schritte vorwärts“-Prinzip. Es kann also nicht von einer Überarbeitung gesprochen werden, sondern vielmehr von einem intensiven, mehrmaligen Überarbeiten, das die Qualität und Konsistenz des Kategoriensystems mit jedem Mal verbesserte.

den Codings und somit direkt am Interviewmaterial zu arbeiten. Somit konnte fortlaufend überprüft werden, ob die Formulierungen zu den Aussagen der Interviewpartner passten. Gleichzeitig konnten so Zitate und Verweise zuverlässig eingearbeitet werden. Zuletzt wurden die nun in Memos entstandenen Texte in die hier vorliegende Arbeit übertragen, indem zunächst das fertige Kategoriensystem durch entsprechende Überschriften gebildet und die Inhalte dann dort eingefügt wurden. Die Kapitel 4.1, 4.2, 4.3 und 4.4 bilden dabei die vier Themenfelder (1) Voraussetzungen, (2) Entwicklungsprozess, (3) Kennzeichen und (4) Sonstiges inkl. der zugehörigen Unterkategorien ab.

Das Ablaufmodell der strukturierenden Inhaltsanalyse nach Mayring erwies sich bei der Datenanalyse als praktikabel. Die Codings aus den Interviews konnten anhand des Modells verarbeitet und in ein Kategoriensystem eingeordnet werden, das es ermöglicht, den Inhalt strukturiert aufzubereiten. Diese Ergebnisse finden sich in Kapitel 4. Das Kategoriensystem aus dem Theorieteil erwies sich dabei ebenfalls als sehr hilfreich und wurde durch die Ergebnisse der Datenanalyse erweitert und an manchen Stellen optimiert (siehe dazu die Ausführungen in Kapitel 5.3).

3.3.4 Hinweise zur Anzahl der Kategorien und Codings im Verlauf der Datenanalyse

In diesem Abschnitt seien noch einige statistische Angaben nachgereicht, um den Umfang und Prozess der Datenanalyse zu veranschaulichen. Die sechs durchgeführten Interviews hatten eine Gesamtdauer von 652 Minuten. Daraus ergaben sich 127 Seiten Transkripte. Fünf der Interviews und damit auch der Transkripte waren auf Deutsch, eines auf Englisch.

Die Entwicklung der Kategorien und Codings sah folgendermaßen aus:

- Zu Beginn bestand das Kategoriensystem aus vier Themenfeldern und 18 Hauptkategorien, basierend auf den theoretischen Modellen aus Kapitel 2.5 (siehe Abbildung 6).
- Zwischenstand nach der Bearbeitung der Schritte 4-6 in der Inhaltsanalyse (Kapitel 3.3.3): Insgesamt wurden 3.880 Codings in vier Themenfeldern, 28 Hauptkategorien und 112 Unterkategorien erstellt.[75]
- Endresultat: Nach Bearbeitung des finalen Schrittes 7 (Ergebnisaufbereitung) ergaben sich 3.796 Codings in vier Themenfeldern, 24 Hauptkategorien und 100 Unterkategorien.[76]

Diese Zahlen machen deutlich, dass durch die finale Bearbeitung in Schritt 7 der qualitativen Inhaltsanalyse neben einer Umsortierung und Neuanordnung zahlreicher Codes außerdem 84 Codings und 12 Unterkategorien eingespart werden konnten.

Der Code-Matrix-Browser in Abbildung 9 macht sichtbar, wie sich die Codings auf die Hauptkategorien und die Interviews verteilen. Die Summe unten rechts zeigt an, dass insgesamt 3.796 Codings verarbeitet wurden.

[75] Das Codesystem nach Bearbeitung der Schritte 4-6 befindet sich im Anhang K.
[76] Das finale Codesystem nach Bearbeitung von Schritt 7 befindet sich im Anhang L.

Codesystem	D1	M1	D2	M2	D3	M3	SUMME
(1) Voraussetzungen							0
Auslöser	6	1	5	2	7	1	22
Merkmale des Leiters	26	17	21	44	19	29	156
Strategisches Vorgehen	41	18	29	23	57	20	188
Kommunikation der Vision	41	5	35	7	32	7	127
geistliche Dimension	12	8	8	16	10	2	56
Unterstützung	30	1	2	5	27	9	74
(2) Entwicklungsprozess							0
Ängste und Abwehrmechanismen bei Ei	7	6	14		17	1	45
Konflikte	83	79	61	74	65	10	372
Maßnahmen	51	56	69	60	107	71	414
Einigung auf gemeinsame Leitkultur	9	2	13	12	32	22	90
Erfolge	26	8	17	46	34	15	146
Wohlfühlfaktoren für Migranten	12	33	18	58	57	63	241
Öffentliche Wahrnehmung	6	2	14	26	9	8	65
(3) Kennzeichen							0
Gemeindekultur	49	45	69	120	101	87	471
Gefahren	5	5	14	11	16		51
Herausforderungen		5	5	25	26	17	78
Veranstaltungen	49	31	59	88	58	91	376
Kommunikation	4	6	24	21	28	7	90
Missionarisches Potenzial	6		11	12	17	17	63
gemeinsames Lernen	12	29	28	64	85	73	291
Umgang mit unterschiedlichen kulturelle	20	29	27	52	53	46	227
(4) Sonstiges							0
Generationen	2	4	9	4	23	17	59
Was es braucht, eine IKG zu sein	5	3	6	4	11	13	42
persönlich von IKG überzeugt?	2	7	7	17	11	8	52
SUMME	504	400	565	791	902	634	3.796

Abbildung 9: Code-Matrix-Browser zu den Hauptkategorien

In den Zeilen des Code-Matrix-Browsers wird deutlich, dass z.B. zu der Hauptkategorie „Gemeindekultur“ unter „(3) Kennzeichen“ die meisten, nämlich 471 Aussagen, gemacht wurden. In den Spalten wird sichtbar, dass in Interview M1 die wenigsten (400) und in Interview D3 die meisten (902) Codings erstellt wurden.[77] Was die Grafik in dieser Darstellung nicht sichtbar werden lässt, sind die Anzahl der Codings in den jeweiligen Themenfeldern. Diese sind für (1) Voraussetzungen insgesamt 623 Codings, für (2) Entwicklungsprozess 1373 Codings, für (3) Kennzeichen 1647 Codings und für (4) Sonstiges 153 Codings. Für eine detailliertere Betrachtung der einzelnen Codes mit der Anzahl an jeweiligen Codings siehe Anhang L.

Diese Ausführungen geben einen Einblick in den Umfang der Forschung, zeigen die Verteilung der entsprechenden Codings und verdeutlichen die Entwicklung im Lauf der Inhaltsanalyse. Das Kapitel zur Forschungsmethodik hat das Vorgehen bei der empirischen Untersuchung erläutert. Als Resultat finden sich im folgenden Kapitel 4 nun die Ergebnisse der Erforschung der interkulturellen Gemeinden.

[77] Die Zahlen allein sagen dabei allerdings nichts über die Qualität des Interviews oder die Bedeutung der entsprechenden Hauptkategorie aus. Sie machen lediglich sichtbar, aus wie vielen Einzelaussagen sich die jeweiligen Felder zusammensetzen und welcher Interviewpartner sich zu welchem Thema wie häufig geäußert hat.

4 Ergebnisse der empirischen Forschung

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Datenanalyse aus der empirischen Untersuchung präsentiert. In Kapitel 3.2.1 wurden die einzelnen untersuchten Gemeinden und deren besondere Charakteristika bereits kurz vorgestellt. Hier werden nun die Inhalte der Interviews zu den drei Themenfeldern und dem Bereich Sonstiges (siehe Kapitel 2.5) systematisch dargestellt. Zunächst wird gezeigt, welche Voraussetzungen nötig waren, damit sich die Gemeinden in interkulturelle Gemeinden entwickeln konnten (4.1). Danach wird beschrieben, wie der Entwicklungsprozess in den Gemeinden ablief und welche Faktoren Einfluss darauf nahmen (4.2). Dann wird deutlich gemacht, welche Kennzeichen die untersuchten interkulturellen Gemeinden ausmachen (4.3) und unter der Überschrift „Sonstiges“ werden alle Aussagen erfasst, die in keine der drei vorigen Themenfelder passten (4.4). In Kapitel 5 wird dann eine weiterführende Interpretation und ein Vergleich der hier dargestellten Ergebnisse mit den theoretischen Modellen aus Kapitel 2.5 erfolgen.

4.1 Notwendige Voraussetzungen für den Wandel

Im ersten Interviewteil ging es um die Frage, welche Voraussetzungen nötig waren, damit sich die Gemeinde zu einer interkulturellen Gemeinde entwickeln konnte. Wie in Kapitel 3.3.3 und 3.3.4 beschrieben, wurden zu diesem Themenfeld 623 Einzelaussagen (Codings) gemacht und mittels der strukturierenden Inhaltsanalyse verarbeitet. Jede dieser Aussagen wurde dahingehend überprüft, ob sie einer der Hauptkategorien aus dem Theorieteil zugeordnet werden konnte (Abbildung 6) oder eine neue Kategorie dafür geschaffen werden musste. Mehrere Einzelaussagen innerhalb dieser Kategorien wurden dann sortiert und fügten sich so zu Themenclustern zusammen, aus denen sich Theorien (Codes) bildeten. Zu diesen Codes wurden dann Beschreibungen angefertigt, die sich auf den folgenden Seiten finden. Durch die inhaltlichen Schwerpunkte in den Interviews wurde an manchen Stellen auch eine Überarbeitung des Kategoriensystems notwendig (siehe dazu Kapitel 5.3), sodass die finale Struktur folgende Hauptkategorien aufwies: (1) Auslöser, (2) Merkmale des Leiters, (3) strategisches Vorgehen, (4) Kommunikation der Vision, (5) geistliche Dimension und (6) Unterstützung. Zu diesen Bereichen haben sich die Interviewpartner also geäußert. Es sei noch darauf hingewiesen, dass in den folgenden Abschnitten das wiedergegeben wird, was aus der subjektiven Sicht der Interviewpartner im Blick auf ihre Gemeinde von Bedeutung war. Dabei wird versucht, die Situationen bzw. Kontexte, zu denen die Aussagen gemacht wurden, anhand von Beispielen und Zitaten so gut wie möglich zu beschrieben.

4.1.1 Auslöser

Wichtigster Auslöser für die Entwicklung zu einer interkulturellen Gemeinde war in allen untersuchten Gemeinden das Auftauchen von Migranten im Gottesdienst. Dabei wurde in zwei Gemeinden der Pastor zuvor telefonisch kontaktiert, weil Migranten Hilfe gebraucht hatten. Als Reaktion auf die entgegengebrachte Hilfe kamen die Migranten in den Gottesdienst (D1:50; D3:4). Alle Gemeinden haben gemeinsam, dass Gott ihnen internationale Mitarbeiter geschenkt hat, die dann auch in der Lage waren, Leute aus ihren jeweiligen Kulturen aufzufangen. Um sich letztendlich auf den interkulturellen

Gemeindebau einzulassen, kamen folgende förderliche Aspekte hinzu: der Umzug in ein neues Gemeindehaus (D3:4), ein neuer Pastor (D1:4), prophetische Impulse (D2:4) und weil die Gemeinde aus demographischen Gründen kurz vor der Schließung stand (D1:4).

4.1.2 Merkmale des Leiters

Im Blick auf die Merkmale des Leiters einer interkulturellen Gemeinde beschreiben alle interviewten Personen durch ihre Aussagen eine **dienende Haltung der Gemeinde gegenüber**. Diese zeigt sich vor allem in ihrem zeitlichen Einsatz und dem Fleiß, der bei allen Leitern als klar erkennbarer Wert gelebt wurde (M2:44). In zwei Gemeinden waren die Leiter von sich aus dazu bereit, zunächst auf eine weitergehende finanzielle Unterstützung zu verzichten, obwohl sie bereits viel mehr arbeiteten als vereinbart (D1:6; D3:6).

In allen Gemeinden finden sich bei den Leitern **theologische Begründungen für einen interkulturellen Gemeindebau**: „In the book of revelations [it] says: And all the nations shall come and worship him. All nations“ (M2:126). In Gemeinde 1 und 2 wird zudem deutlich eine Vision für interkulturellen Gemeindebau beim Leiter beschrieben. In Gemeinde 3 wird dies eher als göttlicher Auftrag und in Bezug auf den Gehorsam gegenüber dem Missionsbefehl verstanden (D3:62).

Neben der theologisch reflektierten Vision ist es **das Herz des Leiters für die Arbeit mit den Migranten**, das deutlich erkennbar wird. So werden die deutschen Leiter dafür gewürdigt, dass sie es schafften, den Migranten glaubhaft zu vermittelten, dass es ihnen wichtig sei, was sie bewege (M1:54). Dadurch wussten sie, dass man sich wirklich für sie interessierte (M3:94). In besonderer Weise scheint die Gastfreundschaft der deutschen Leiter Spuren hinterlassen zu haben (M1:54; M2:22). Einige Aussagen belegen zudem, wie die deutschen Leiter insbesondere durch Zeugnisse und Taufen von Migranten positiv emotional berührt wurden: „Ich hab geheult“ (D2:14).

Ein weiterer Wert, der von fünf Interviewpartnern geäußert wurde, ist der **Gehorsam des Leiters gegenüber dem Reden Gottes**. Im Blick auf den Auftrag zu einer interkulturellen Gemeinde äußert ein deutscher Leiter: „Wenn Gott eine Tür auftut, dann habe ich da auch zu wirken“ (D3:64). So findet sich bei allen Leitern ein bewusstes Fragen danach, was Gottes Wille für ihre Situation ist: „Was machen wir? Wo führt Gott uns hin“ (D1:4)? In besonderer Weise wird dies auch bei den Schilderungen der Migranten deutlich, die ihren persönlichen Lebensweg im Gebet vor Gott hinhielten und ihn um Führung baten (M2:74; M3:10).

Der **Leitungsstil** der einzelnen Leiter scheint sehr individuell und unterschiedlich zu sein. Während auf der einen Seite Leiter mit deutlichen visionären Zügen erkennbar sind (D2:34), bezeichnet sich ein anderer Leiter explizit als nicht visionär (D3:31). Was die Leiter vielmehr zu verbinden scheint ist ihre strategische Kompetenz als die Fähigkeit, die aktuelle Situation mit einem gewissen Weitblick zu deuten, sich frühzeitig auf Veränderungen einzustellen und daraus Handlungsimpulse abzuleiten (D1:121). In zwei Gemeinden wird der einfühlsame Umgang des Leiters mit den unterschiedlichen Sichtweisen innerhalb der Gemeinde genannt (D1:121). Ein weiterer geäußerter Aspekt ist der

wertschätzende und bevollmächtigende Umgang mit den Mitarbeitern (D2:30). So werden z.B. Potentiale in Menschen gesehen, die dann gezielt eingesetzt werden (M2:10).

Ein weiteres wichtiges Kriterium scheint die **Lern- und Korrekturbereitschaft des Leiters** zu sein, wodurch sich insbesondere die Migranten auszuzeichnen scheinen. Sie verstehen sich sowohl im Blick auf die Sprache als auch in kultureller Hinsicht als Lernende (M1:18; M2:44; M3:118) und äußern sich dankbar für Unterstützung und Wegbegleitung. Zwei Migranten haben explizit einen Mentor, der ihnen hilft und sie begleitet (M2:122; M3:120).

Als hilfreich wird außerdem beschrieben, wenn der Leiter bereits **Vorerfahrungen mit anderen Kulturen** hat. Dies gelte sowohl für die deutschen als auch für die ausländischen Leiter. Längere Auslandserfahrungen seien ein Indiz für interkulturelle Kompetenz und hilfreich für ein besseres Verständnis von Kulturen und im Umgang mit den Menschen (D1:4). Hilfreich war für die Migranten, wenn sie selbst bereits Erfahrungen mit anderen Gemeinden in Deutschland gesammelt haben. Dadurch sei ihnen klarer, worauf man in Deutschland achten müsse (M3:4). Die kulturellen Vorerfahrungen der interviewten deutschen Leiter stellt sich allerdings sehr unterschiedlich dar. Während einer der Leiter selbst einen Migrationshintergrund hat und eine längere Zeit im Ausland verbrachte, hat ein anderer eine Frau von einem anderen Kontinent geheiratet und der Dritte lediglich kürzere Studienreisen ins internationale Ausland gemacht. Wichtiger scheint es zu sein, welche Leute man um sich schart, um solche Defizite in der Erfahrung auszugleichen (mehr dazu unter 4.1.3 „Strategisches Vorgehen - Zusammenstellen eines sachkompetenten Teams“).

Drei der interviewten Leiter zeichnen sich durch eine **evangelistische Begabung** aus, während bei den anderen Interviewpartnern keine expliziten Hinweise darauf zu finden sind.

Nimmt man das **Selbstbewusstsein der Leiter** in den Blick, wird deutlich, dass nahezu alle interviewten Leiter ein klares Selbstverständnis von sich als Leiter und eine klare Berufung und Zielsetzung für ihren Dienst teilen. Einer der ausländischen Leiter scheint vom Typ her eher zurückhaltend zu sein.

Dass **Leiter als Vorbilder** erlebt werden, die selbst mit einem guten Beispiel vorangehen, wird von den Interviewpartnern in allen Gemeinden beschrieben, vor allem von den Migranten. Ein vorbildliches Verhalten führe ihrer Meinung nach dazu, dass andere wie von selbst mitzögen (D1:7). Gerade Migrantenleiter könnten so zu echten Treibern für eine Integration bei anderen werden (M3:116).

Grundsätzlich wird zudem erkennbar, dass die Leiter bereit waren, sich den **Herausforderungen** zu stellen, die im Zusammenhang mit interkultureller Gemeinde auftauchten. Dies beinhaltet Herausforderungen im persönlichen Bereich z.B. den eigenen Predigtstil zu ändern (M2:82) oder Pastor zu werden (M3:10), wie auch im geistlichen Bereich, indem man z.B. bewusst den missionarischen Auftrag, Menschen in ihrer jeweiligen Lebensrealität abzuholen, neu formulierte und anging (D1:4).

Als letztes Merkmal äußern die Vertreter zweier Gemeinden einen **weiten Horizont** des Leiters. Dies schließe auch Erfahrungen mit anderen Gemeinden und Bünden ein und äußere sich in einem respektvollen Umgang mit anderen Gemeinden und Überzeugungen (D2:50). Dass ein weiter Horizont notwendig ist, sei auch deshalb nachvollziehbar, weil man in einer interkulturellen Gemeinde

zwangläufig mit vielen unterschiedlichen Sichtweisen konfrontiert werde und damit umgehen können muss (ebd.).

4.1.3 Strategisches Vorgehen

In der Hauptkategorie „Strategisches Vorgehen“ bildeten sich folgende Unterkategorien, die sich damit beschäftigen, ob und welche Vorbereitungsmaßnahmen getroffen wurden (a), in wie weit die Gemeinden Kontext-, Ressourcen- und Situationsanalysen vornahmen (b), ob eine Vision oder ein Leitbild entwickelt wurde (c), wie Planung und Umsetzung aussahen (d) und ob die Zusammenstellung eines sachkompetenten Teams angestrebt wurde (e).

(a) Vorbereitungsmaßnahmen: Die Vertreter aller Gemeinden schildern, dass es keine wirkliche Entscheidung in einer Mitgliederversammlung oder bei der Leitung gab, eine interkulturelle Gemeinde zu werden (D1:26; D2:4; D3:4). Es sei nicht ihre Idee gewesen und sie hätten es sich auch nicht ausgesucht (D2:4). Eine Person äußert, dass es bei ihnen um einen grundsätzlichen Neustart der Gemeinde ging, bei dem man sich bewusst neu für den Missionsauftrag entschieden habe (D1:33). Im Blick auf die Internationalisierung seien es vielmehr viele kleine Schritte und Entscheidungen auf einem langen Weg gewesen, der zunächst eher unscheinbar begann (D2:4). Man müsse sich darüber im Klaren sein, dass man sich auf so etwas Komplexes wie interkulturellen Gemeindebau nicht wirklich vorbereiten könne.

Folgende Punkte sollten aber unbedingt beherzigt werden: Zunächst einmal müsse man sich die Frage stellen, ob man wirklich dazu bereit sei, eine interkulturelle Gemeinde zu werden (D1:4). Dann sei es notwendig, sich gut über die anstehenden Herausforderungen zu informieren (M1:94) und zu überprüfen, ob das Fundament der Gemeinde stabil genug ist, um eine solche Veränderung zu verkraften (D3:72). Diese Punkte werden unter 4.4.2 „Erste Schritte zu einer interkulturellen Gemeinde“ näher ausgeführt.

(b) Gemeindeanalyse: Die Frage nach interkulturellem Gemeindebau wurde in allen Gemeinden durch den Umstand aufgeworfen, dass mehr und mehr ausländische Gottesdienstbesucher auftauchten. Damit stellte sich die Frage, wie man darauf reagieren wollte und welche Ressourcen in der Gemeinde vorhanden waren (D1:16). Alle interviewten Migranten äußerten, dass es für die Gemeinde an dieser Stelle wichtig gewesen sei, sich sowohl allgemein über die Kulturen zu informieren als auch etwas über die individuellen Bedürfnisse der Migranten herauszufinden (M2:128). In einer Gemeinde wird jährlich eine Statistik zur kulturellen Diversifizierung der Gemeinde mit Blick auf Besucher, Mitglieder, Mitarbeiter und Leiter erstellt (D2:114).

Im Blick auf die **Kosten** ist eine Trennung zwischen materiellen und immateriellen Kosten hilfreich: In immaterieller Hinsicht ist bei der Entwicklung hin zu einer interkulturellen Gemeinde mit Einbußen in der Agilität der Gemeinde zu rechnen, da Entscheidungsprozesse erfahrungsgemäß länger dauern (M1:94). Entsprechend braucht man mehr Geduld (D2:136). Es sei notwendig, Änderungen am eigenen

Stil zuzulassen und man müsse die Bereitschaft mitbringen, neue Antworten auf alte und neue Fragen zu finden (M1:54). Ein Interviewpartner beschreibt, dass zahlreiche Formulierungen in ihrer Gemeindeordnung angepasst werden mussten (D3:44). Außerdem benötige man Mitarbeiter für den Technik- und Übersetzungsdienst (D2:66). In materieller, d.h. finanzieller Hinsicht beschreiben alle Gemeinden, dass sie zunächst mit Mehrausgaben konfrontiert waren und bei diesen in Vorleistung gehen mussten (D3:16). Die Kosten entstanden z.B. bei der Anschaffung einer Übersetzungsanlage (D3:60), bei der Fahrtkostenunterstützung, der Anschaffung eines PKW für einen Leiter der Migrantengruppen (D3:4) oder bei der Anstellung eines Migranten auf geringfügiger Basis bis hin zu einer Vollzeitstelle (D1:16; D3:6). Diese finanziellen Investitionen wurden auch zu Prüfsteinen für die Internationalisierung: „Du [...] kannst viele Worte machen. Aber dann wirklich 15.000 Euro oder mehr hinzublättern (...), das war eine gewaltige Tat“ (D2:66). Sehr wichtig sei dabei ein transparenter und nachvollziehbarer Umgang mit den Ausgaben für die interkulturellen Bereiche der Gemeinde, um die Mitglieder dafür zu gewinnen (D3:10). In einer Gemeinde setzte man bei der Anstellung von Migranten auf eine Akquirierung der Finanzen über Spenderkreise und persönliche Kontakte (D1:27). In zwei Gemeinden war das Geld für die nötigen Investitionen eigentlich nicht da, aber man erlebte im letzten Moment immer Gottes Versorgen, sodass der Gemeinde in finanzieller Hinsicht kein Nachteil entstanden ist (D1:102; D3:31). Heute sei es sogar so, dass die Gemeinde finanziell besser dastehe als jemals zuvor: „Wir haben einfach das Gefühl: Gott lässt uns nicht hängen, wir gehen nicht arm aus (...), bei all dieser Investition“ (D3:31).

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die **Kontextanalyse**. Alle deutschen Leiter nahmen bewusst wahr, dass sie sich in einer internationalen Wohngegend befinden (D1:10; D2:4; D3:4). In zwei Gemeinden wurde aktiv der Frage nachgegangen: Zu wem schenkt Gott uns Zugang? Wo liegt demnach unser Auftrag (D3:64)? Zwei Personen erzählen davon, wie andere monokulturelle Migrationsgemeinden in der Stadt Einfluss auf die eigene kulturelle Zusammensetzung nehmen. So kommen nur wenige Migranten aus den Kultur- und Sprachgruppen, für die es in der Stadt bereits eine eigene homogen-nationale Gemeinde gibt (D2:6). Eine neue Herausforderung ergab sich für alle Gemeinden durch die Flüchtlingssituation, die sich massiv auf die Gemeinden ausgewirkt hat (M3:58), z.B. in der Form, dass die Zahl der überwiegend arabisch sprechenden Gottesdienstbesucher stark zugenommen hat. Dadurch ergaben sich neue Schwerpunkt in der Gemeindearbeit (M1:60). Die Vertreter einer Gemeinde beschreiben, dass seit 2017 die Zahl der Flüchtlinge in der Gemeinde tendenziell wieder abnimmt (M3:62).

(c) Erstellung bzw. Vorhandensein einer Vision oder eines Leitbildes: In allen untersuchten Gemeinden fand eine gedankliche Neuausrichtung statt. So ging die interkulturelle Öffnung in allen Fällen vom Missionsbefehl aus, der neu ins Bewusstsein gerückt war (D1:4; D2:6; D3:64). Explizit kam dabei in zwei Gemeinden die Erkenntnis hinzu: Gott wirkt international (D2:6). Diese missionarische Neuausrichtung führte in allen Gemeinden dazu, dass Migranten willkommen geheißen, angenommen und unterstützt wurden (D3:50). Dies wird ausdrücklich von allen interviewten Migranten bestätigt: Es

war „eine offene, herzliche Gemeinde“ (M1:8), in der Migranten dazugehören. Die schriftliche Verankerung der Internationalität in einer Vision oder einem Leitbild wurde nur in einer Gemeinde vorgenommen (D2:4), aber auch in den beiden anderen Gemeinden hat man sich die Frage gestellt: Wo wollen wir als Gemeinde hin? Zu wem schenkt Gott uns Zugang (D1:21; M3:34)? Ein Interviewpartner ist der Ansicht, dass es nicht zu einer Internationalisierung der Gemeinde gekommen wäre, wenn man im Vorfeld eine entsprechende Vision oder ein Programm entwickelt hätte. Es geschah dann einfach und so war es gut (D3:4). Auch wenn nach wie vor nicht in allen Gemeinden eine schriftliche Vision vorliegt, so teilt man doch überall die gemeinsame Überzeugung für einen interkulturellen Gemeindebau (M3:80) und die gegenseitige Bereicherung innerhalb einer Gemeinde (D3:16). Damit sei die Ausrichtung der Gemeinde klar und es könnten sich sowohl die Mitglieder als auch die Gemeindeinteressierten überlegen, ob sie diesen Weg mitgehen wollen oder nicht (M2:88). Die gemeinsame Überzeugung sei eine Orientierung, an der man auch bei Widerständen und Irritationen festhielte (D1:7).

Wichtig sei allerdings, dass sich die Vision nie allein auf die Interkulturalität beschränken dürfe: „Man kann ja auch einseitig werden, dass man sagt: Nur noch Internationalität. Aber wir sind ja mehr“ (D2:16). Daher habe man die Zielgruppe weit definiert: Es gehe um alle Nationen und alle Generationen (D2:84). Es müsse darauf geachtet werden, dass die interkulturelle Arbeit „wirklich [nur] ein Bereich der Gemeinde ist“ (D3:12). Um an dieser Stelle nicht ein falsches Signal zu setzen, verzichtet man in einer Gemeinde bewusst auf das Prädikat, eine „internationale“ Gemeinde zu sein (D3:50).

(d) Plan und Umsetzung: In keiner Gemeinde habe es strategische Planungen gegeben mit der Frage: „Wie werden wir eine interkulturelle Gemeinde“ (D1:10; D2:16; M3:18)? Stattdessen habe man Schritt für Schritt das getan, was anfiel, ohne wirklich zu wissen, was als Nächstes komme. Es sei eher „ein Hineintasten in viele Fragen“ (D3:12) gewesen.[78] Die mangelnde Planung hätte dazu geführt, dass an manchen Stellen viel persönlicher Einsatz erforderlich war, durch den die Probleme aber meist dennoch gelöst werden konnten (D1:148). Eine Person beschreibt, wie sie versucht haben, die verschiedenen Bereiche der Gemeinde Schritt für Schritt zu internationalisieren und dass dies ein Prozess ist, der immer noch nicht abgeschlossen ist (D2:16). Ein anderer Interviewpartner beschreibt, dass zwischendurch immer wieder reflektiert werde, was funktioniert und was nicht und die Maßnahmen entsprechend angepasst würden (D1:137). Diese Aussagen weisen allerdings auf klare Muster eines strategischen Vorgehens hin.

[78] Anmerkung des Autors: Aus der Perspektive der gesamten Interviews treffen diese Aussagen nur zum Teil zu, denn es werden in allen Gemeinden durchaus Ansätze strategischen Vorgehens sichtbar (wie bis hierher bereits gezeigt wurde und im Weiteren noch gezeigt wird). Man darf sich sicherlich nicht der Illusion einer "Machbarkeit" von interkulturellem Gemeindebau hingeben, bei der man nur die richtigen Dinge zur richtigen Zeit abarbeiten muss. Dennoch hat diese Arbeit zum Ziel, die sichtbaren Aspekte der erlebten Veränderungsprozesse herauszuarbeiten und zu reflektieren, um so aus den Erfahrungen der untersuchten Gemeinden zu lernen.

An dieser Stelle sei kurz dargelegt, wie sich die untersuchten Gemeinden im Laufe der Zeit entwickelten. Dabei wird deutlich, dass es in der Tat keinen vordefinierten Weg oder ein Modell zu geben scheint, auf das es am Ende immer hinausläuft.

- In Gemeinde 1 wird so gut wie alles gemeinsam veranstaltet. Jedes Angebot soll für jede Person offen sein und der Gesamtgemeinde dienen. Es gibt kaum kulturspezifische Angebote wie eigene Gottesdienste oder Kleingruppen für die jeweiligen Sprachgruppen.
- In Gemeinde 2 wird vieles gemeinsam, manches aber auch bewusst in kulturspezifischen Gruppen gemacht. Die Hauptgottesdienste am Sonntag sind international ausgerichtet, es gibt aber auch Gottesdienste und Kleingruppen für vereinzelte Sprachgruppen.
- In Gemeinde 3 wird vieles in kulturspezifischen Treffen wie eigenen Gottesdiensten untergebracht. Die Hauptgottesdienste werden überwiegend von Deutschen gestaltet, es gibt aber eine Übersetzung und durch die starke innere Vernetzung der Leitung wächst das Gemeinsame und auch der Besuch der Migranten in den "deutschen" Gottesdiensten langsam und stetig heran.

(e) Zusammenstellung eines sachkompetenten Teams: In allen Gemeinden beschrieben die interviewten Vertreter, dass aktiv nach potenziellen internationalen Mitarbeitern Ausschau gehalten wurde. Dabei spielten vor allem bereits vorhandene Kontakte (D3:37), eine Vernetzung mit anderen Gemeinden und Missionswerken (D1:12) sowie das Einladen und direkte Ansprechen eine wichtige Rolle (M2:12). Einer interviewten Person wurde z.B. über einen Bekannten mitgeteilt, dass eine bestimmte Gemeinde „eine Notwendigkeit für einen Leiter“ habe (M3:16). Man stellte den Kontakt her und heute leitet er eine größere Migrantengruppe.

Ein internationales Leitungsteam sei deshalb so wichtig, da die unterschiedlichen Sichtweisen und Kompetenzen eine wirkliche Bereicherung und Ergänzung seien (M2:12). Außerdem fungierten die internationalen Leiter als Brückenleute bzw. Schlüsselpersonen zu ihren jeweiligen Kulturkreisen und die Kommunikation in die einzelnen Gruppen finde maßgeblich durch diese Leute statt (D3:10). In einer Gemeinde wurde dem internationalen Leiter ganz bewusst ein Ansprechpartner zur Verfügung gestellt, der ihn begleitet und für alle Fragen zur Verfügung steht (D3:18). Dies führte zu einer großen Entlastung der Gemeindeleitungssitzungen, weil nicht alle Themen dort besprochen werden mussten (D3:31).

4.1.4 Kommunikation der Vision

Zunächst wird von Vertretern in zwei Gemeinden geäußert, dass die Offenheit für die Internationalisierung automatisch folgte, nachdem sich die Gemeinde neu missionarisch ausgerichtet bzw. neu zur Teilnahme an Gottes Mission entschlossen hatte (D1:33). **Wie die weiteren Schritte kommuniziert wurden**, stellt sich sehr unterschiedlich dar: In einer Gemeinde wurde die Gemeinde aktiv mit in die Entwicklung und Entscheidung hineingenommen, ob sie die Interkulturalität wollen. Die Leitung hat dort vorgedacht und abgestimmt wurde gemeinsam. Das Verständnis dahinter war: „Die ganze Gemeinde ist gefordert [...] missionarisch hier unterwegs zu sein“ (D1:33). Das Vorgehen hat dazu geführt, dass die Interkulturalität von der Gemeinde gewünscht wurde (D1:22). In einer anderen

Gemeinde wurde die Interkulturalität stark vom Pastor und von der Bühne her „gepusht“ (D2:16), aber „wer sich für die Internationalität öffnet und wer sich nicht dafür öffnet“ (ebd.) sei eine persönliche Entscheidung des Einzelnen. Auch hier war das Ergebnis, dass die Gemeinde im Ganzen betrachtet den Weg mitgegangen ist und sich über die Entwicklung gefreut hat (M2:76). In der dritten Gemeinde wurden die Mitglieder zunächst kaum in die interkulturelle Entwicklung involviert und es wurde nur wenig darüber informiert. Die Beobachtung war hier, dass die interkulturelle Arbeit schwerpunktmäßig von Einzelnen vorangetrieben wurde, die Gemeinde aber immer bereit war, sich auf die weitere Entwicklung einzulassen (D3:4). Zunehmend nahm die Leitung dann die Aufgabe wahr, die Mitglieder innerlich mitzunehmen (D3:10).

Eines der wichtigsten Instrumente in der Kommunikation war dabei in allen Gemeinden die **Predigt**. Zunächst sei in diesem Zusammenhang erwähnt, dass in jeder Gemeinde der interkulturelle Gemeindebau theologisch reflektiert und begründet wurde (D1:127; D2:12; D3:62). Dabei wurde sich unter anderem bezogen auf Abraham bzw. Israel als Segen für alle Völker (D2:12), den Missionsbefehl, die Ereignisse an Pfingsten, das Verhältnis der Gemeinde in Jerusalem und Antiochia (D2:12), das Apostelkonzil in Apostelgeschichte 15, den Streit um das gemeinsame Mahl mit Heidenchristen in Römer 14 (D2:18) und die heidenchristlichen Mitarbeiter bei Paulus (D2:132). Diese theologischen Erkenntnisse flossen dann in Predigten zur Nachfolge, dem Missionsbefehl, Glaube im Alltag, Gottes Heilsplan und Internationalität in der Bibel (D1:95; D2:12; D3:62) ein. Vor allem wurden Zeugnisse und aktuelle Beispiele von Migranten aus den eigenen Reihen in die Predigten eingearbeitet, um einen persönlichen Bezug herzustellen (D1:4; D3:62). Mehrere Interviewpartner äußerten auch, wie wichtig es ist, dass Predigten von Migranten gehalten werden, die die Gemeinde dann kontinuierlich und aus erster Hand darüber informieren können, wie sich die interkulturelle Arbeit entwickelt und was die Migranten beschäftigt (D3:58).

Es sei allerdings noch erwähnt, dass das Ausmaß, wie häufig und intensiv die Interkulturalität in Predigten zum Thema gemacht wurde, sich in den untersuchten Gemeinden erheblich unterscheidet. In einer Gemeinde wurde so viel über interkulturelle Gemeinde gepredigt, „das lief denen schon aus den Ohren raus“ (D2:12), in einer anderen Gemeinde dagegen nur selten. Dafür fließe es dort in Nebensätzen und Beispielen immer wieder ein, ohne dass es das eigentliches Hauptthema darstelle (D3:61). Aber in allen untersuchten Gemeinden wurde die Predigt gezielt genutzt, um eine Offenheit für die Internationalisierung zu fördern (D3:62). In zwei Gemeinden wurde auch die Vision einer interkulturellen Gemeinde in den Predigten immer wieder kommuniziert (D2:58; M3:36). So hatte die theologische Reflektion und Predigt jeweils bei der Mehrheit der Gemeindemitglieder zwei Dinge zur Folge: Die Gemeinde bekam einen Blick für Gottes globales Wirken und verinnerlichte Gottes Vision für interkulturellen Gemeindebau (D1:4) und Gottes Plan für die eigene Gemeinde als interkulturelle Gemeinde wurde entdeckt und akzeptiert (D2:6): Die „Predigt, dass alle Völker, alle Nationen, alle Zungen vorm Thron Gottes stehen, das ist unsere Perspektive und ist uns so wichtig“ (D1:172).

Das Vertrauen und die Zuversicht in den eingeschlagenen Weg wurde in den Gemeinden durch folgende **weitere Aspekte** gewonnen: Es wurde davon berichtet, was Gott unter den Migranten tut

(D3:31), durch das gegenseitige Kennenlernen und Dienen wurden die Stärken anderer Kulturen als Chance für die eigene Gemeinde begriffen (D1:4), die Migranten berichteten in Veranstaltungen und durch Beiträge im Gemeindebrief regelmäßig über die aktuelle Entwicklung in der interkulturellen Arbeit und die Gemeinde wurde aktiv zum Gebet für die interkulturellen Arbeit aufgefordert (D3:10). Dies alles könne Gemeinde Hoffnung machen, dass Gott etwas Neues schenken kann (D1:4) und dazu führen, dass man sich gemeinsam auf Jesus ausrichten und sich auf das einlassen wolle, was er bereithielte (M2:30). Eine Person beschreibt auf eindrückliche Art und Weise, dass die Präsenz und das vorbildliche Verhalten des verantwortlichen Leiters in der interkulturellen Arbeit für Vertrauen in die interkulturelle Arbeit insgesamt gesorgt hat (M3:116). Dieser Aspekt zeigt, wie nachhaltig sich positive emotionale Begegnungen und die Authentizität einer Person auf das Vertrauen in eine Gesamtentwicklung auswirken können.

Gerade zu Beginn der Entwicklung, aber auch im weiteren Verlauf, sei eine wichtige Aufgabe der Leitung, darauf hinzuweisen, was in der Gemeinde passiere, z.B. wenn der erste Migrant die Gemeinde besuche oder eine neue Arbeit gestartet werde. Bestimmte Beobachtungen und Erfolge „muss man [als Leiter] immer wieder highlighten und der Gemeinde erklären: Versteht ihr, was hier passiert? Das ist wirklich ein ganz großes Wunder“ (D2:14).

Wichtig sei aber auch, die Gemeinde zu **ermutigen, sich den neuen Herausforderungen zu stellen** und sich auf die Veränderungen einzulassen, die Gott seiner Gemeinde zumutet (D1:26). Diese Herausforderung beginne zunächst für jeden Einzelnen mit der Frage nach der persönlichen Nachfolge und der Bereitschaft, den missionarischen Auftrag der Gemeinde leben zu wollen (D1:4). Dann sei es wichtig, praktische Übungsfelder zu definieren, in denen man erste eigene Erfahrungen machen könne: mal auf einen Migranten zuzugehen und ihn anzusprechen (M2:42), einem Migranten bei einer konkreten Not zu helfen und sich um ihn zu kümmern (M1:74) oder ihn mal nach Hause einzuladen (D1:127). Eine Person beschreibt, wie vor allem das Verhalten des deutschen Leiters als Vorbild für die Gemeinde gedient hat und man sich so an jemandem orientieren konnte (M1:14).

Aber auch die Migranten seien herauszufordern. Dabei sei ein wichtiger Aspekt, sie einzuladen, sich auch mit ihren Gaben in das Gemeindeleben einzubringen (D2:30). Es seien immer beide Seiten herausgefordert, aufeinander zuzugehen. Es sei daher wichtig, Menschen zu ermutigen, aber nicht zu überfordern (D1:26). In allen Gemeinden hat man daher auch gelernt, dem Einzelnen seine Freiräume zu lassen. Das kann z.B. folgende Situationen umfassen:

- einem Deutschen den Freiraum zu lassen, wenn er z.B. noch nicht bereit ist, auf einen Migranten zuzugehen oder eine interkulturelle Kleingruppe zu besuchen. Das ist zu respektieren. Gleiches gilt für einen Migranten, der das nicht möchte. Vor allem in der ersten Generation dürfe man von einem Migranten im Blick auf die Integration nicht zu viel erwarten (D3:18).
- einem Migranten die Freiheit zu lassen, auch mal einen anderen Gottesdienst, z.B. in der eigenen Landessprache, zu besuchen (D2:96).
- Migranten die Möglichkeit zu geben, mal unter sich zu sein (siehe 4.3.4 „kulturspezifische Angebote“).

In einer Gemeinde ging es sogar soweit, dass sie einer Kultur zugestanden haben, sich von der Gemeinde abzuspalten. Im Nachhinein hat sich herausgestellt, dass sich nur der Leiter der Gruppe nicht integrieren wollte und der Rest der Gruppe kam zurück (D2:58).

4.1.5 Geistliche Dimension

Zur geistlichen Dimension wurden vor allem in zwei Bereichen Aussagen getätigt: 1. Wie die Gemeinden Gottes Führen erlebt haben? und 2. Welche Rolle das Gebet gespielt hat?

Die Interviewpartner beschreiben, dass sie in den Gemeinden **äußere Umstände und Veränderungen als Führung Gottes erlebt** haben. In erster Linie gehörte dazu, dass Gott der Gemeinde Kontakt zu Migranten geschenkt hat (D1:10; M2:18; D3:4). In zwei Gemeinden erinnern sich die Interviewten noch bewusst an den ersten Migranten, mit dem alles begann. Dann seien es mehr und mehr geworden, die ihre Gottesdienste besuchten (M2:18). Als besondere Führung Gottes wurde außerdem erlebt, dass nicht nur Gäste, sondern auch fähige Mitarbeiter mit Migrationshintergrund auftauchten, die sich dann um die Leute kümmerten (D1:50; D2:8; D3:4).

Für einen Interviewpartner spielte außerdem ein **prophetischer Impuls** eine wichtige Rolle, in dem Gott ihm deutlich gemacht habe, dass diese Gemeinde den internationalen Missionsauftrag leben soll (D2:4). Diese Person berichtet von einem weiteren prophetischen Impuls, der darauf abzielte, dass die „Etage der Macht“ (D2:8) ebenfalls interkulturell besetzt werden soll. Zwei Migranten schildern, dass sie in ihrer Funktion als Verantwortliche konkret Leitung durch den Heiligen Geist erlebt haben (M2:130; M3:10).

Die Vertreter aller Gemeinden beschreiben, dass es für sie eine Frage des **Gehorsams** gegenüber dem Auftrag Gottes war, diesen anzunehmen und sich für dessen Verwirklichung einzusetzen.

Auch im Blick auf das **Gebet** äußert sich in jeder Gemeinde jemand dazu, dass das Bewusstsein von der Abhängigkeit von Gott eine wichtige Rolle gespielt hat. So habe man erlebt, wie Gebete um internationale Mitarbeiter erhört wurden (D1:212). Die neuen, zum Teil ausländischen Gemeindebesucher wiederum brachten ihre Gebetsanliegen mit, sodass verstärkt für die weltweite Mission gebetet wurde und sich dadurch der Horizont der Gemeinde zunehmend weitete (D1:4). Dadurch wurde der Gemeinde neu bewusst, dass Gott global wirkt und Großes in dieser Welt tut (D1:26). Die Interviewpartner berichten, wie sie dadurch auch für sich neu ermutigt wurden, Gott zu vertrauen (M2:130). Das Bewusstsein wurde geschärft, dass „alles was geschieht oder passiert [...] nur durchs Gebet möglich“ (M1:78) ist. Diese Abhängigkeit von Gottes Wirken wird auf viele Weisen zum Ausdruck gebracht. Schlussendlich ginge es um die Erkenntnis: Gott baut seine Gemeinde (M1:76) und es ist nur mit seiner Hilfe möglich (M2:130).

Ein Migrant bemängelt die fehlende Praxis des Bestens und Fastens um die Führung Gottes (M2:72), erlebt aber, wie sich die Gemeinde zunehmend ermutigt fühlt, das Beten und Fasten wieder stärker zu praktizieren (M2:128). Hier zeigt sich, wie die interkulturelle Begegnung geistliche Themen auf ermutigende Art und Weise neu in das Bewusstsein von deutschen Gemeinden hineinbringen kann.

4.1.6 Unterstützung

In allen Gemeinden wurden unterschiedliche Formen von Unterstützung erlebt und auch gezielt danach Ausschau gehalten. Die wesentlichste Unterstützung, die alle Gemeinden erlebt haben, waren ausländische Mitarbeiter, die zur Gemeinde gefunden haben. Einer dieser Mitarbeiter sagt von sich: Meine Frau und ich „kamen hier hauptsächlich, um die internationale Gruppe zu unterstützen, zu betreuen und dienen. Das war unser Ziel“ (M3:24). Der Kontakt zu diesen Mitarbeitern entstand zum Teil aus heiterem Himmel (D1:4), dann aber auch über Missionswerke (D1:50) und eine aktive Vernetzung mit Migranten, die untereinander ausgesprochen gute Kontakte haben und sich gegenseitig darauf aufmerksam machten, dass es hier eine interkulturelle Gemeinde gebe (M2:22).

In allen Gemeinden wurden auch Gastprediger aus anderen Kulturen eingeladen, was vor allem für die Migranten zu einer positiven Identifikation mit der Gemeinde geführt, aber auch die Deutschen inspiriert und erfrischt hat (M2:94). Eine Gemeinde schildert allerdings auch, dass sie dazu übergegangen sind, im Vorfeld genauer zu prüfen, wer da eingeladen werden soll, weil sie erlebt haben, dass es problematisch sein kann, wenn der Gastprediger eine andere Theologie mitbringt (D1:88).

Zwei Gemeinden haben positive Erlebnisse mit ausländischen Chören oder Musikgruppen gemacht, deren Auftritte sowohl für die Migranten als auch für die Deutschen ansprechend waren (D3:54).

Ebenfalls haben zwei Gemeinden Experten zur Unterstützung in der interkulturellen Arbeit zu Rate gezogen. In beiden Gemeinden war dies aber äußerst selten der Fall (D3:12). Ein Leiter schildert, dass sie aktiv nach brauchbarem Material Ausschau gehalten habe: „Wir sind ja auch ständig […] am Gucken: Wo gibt es gutes Material? Wo müssen wir selbst was entwickeln?“ (D3:72). In zwei Gemeinden hat man von anderen Gemeinden mit einer vergleichbaren Arbeit gelernt, indem man sie besucht und dort Gespräche mit den Leitern geführt hat (D3:72). Heute habe sich die Situation eher umgedreht und es seien nun ihre Gemeinden, die von Interessierten besucht und befragt werden (D3:72).

Nur eine Gemeinde veranstaltete und besuchte Seminare zu Themen wie interkultureller Kompetenz, Scham- und Schuldkultur oder Hintergründe des Islam (D3:58). In dieser Gemeinde besuchten auch die Migranten einige Seminare, mit großem Nutzen für die interkulturelle Arbeit: „Wenn Gäste vom Ausland kommen und bei uns Seminare oder Schulungen und so halten, hat [das eine] große Rolle bei uns gespielt und es spielt immer noch [eine] große Rolle“ (M3:78).

Eine Person bemängelt, dass vor allem zu Beginn der Gemeindeverband kaum Unterstützung gegeben oder Interesse an der interkulturellen Entwicklung der Gemeinde gezeigt hat. „Sie dachten wohl: Die sind so ein bisschen anders, das sind die Exoten, aber lassen wir die mal machen“ (D1:108). Mit der Zeit wuchs das Vertrauen zwar, man fühlte sich zu Beginn aber im Stich gelassen (D1:110). Diese Gemeinde erlebte im Gegenzug eine besondere Unterstützung durch befreundete Missionswerke, z.B. bei der Mitarbeitersuche, bei Missionseinsätzen oder durch persönliche Ermutigungen (D1:111).

Ein anderer Interviewpartner beschreibt, dass seit etwa 5-6 Jahren seitens des Gemeindeverbandes ein Arbeitskreis für interkulturellen Gemeindebau ins Leben gerufen wurde, weil Gemeinden zunehmend mit entsprechenden Fragestellungen konfrontiert waren und eine Nachfrage bzw. ein Interesse am Erfahrungsaustausch bestand. Dort bringe man sich nun ein (D3:37).

4.2 Der Entwicklungsprozess und Faktoren, die darauf Einfluss nehmen

Auf der Grundlage von 1405 Codings stellt dieses Themenfeld die Ergebnisse der Datenanalyse aus dem zweiten Teil des Interviews zu dem Entwicklungsprozess der interkulturellen Gemeinden dar und weist auf Faktoren hin, die sowohl im Positiven wie auch im Negativen Einfluss darauf genommen haben. Hier ergaben sich die folgenden sieben Hauptkategorien:[79] (1) Ängste und Abwehrmechanismen bei Einheimischen, (2) Konflikte, (3) Maßnahmen, (4) Einigung auf eine gemeinsame Leitkultur, (5) Erfolge, (6) Wohlfühlfaktoren für Migranten und (7) öffentliche Wahrnehmung. Die Ergebnisse im Blick auf diese Themen werden nun vorgestellt.

4.2.1 Ängste und Abwehrmechanismen bei Einheimischen

Zunächst fällt auf, dass sich vor allem die Deutschen (mit 38 von 45 Aussagen) zu den Ängsten und Abwehrmechanismen geäußert haben, die im Zusammenhang mit der interkulturellen Entwicklung der Gemeinde auftauchten. Die Aussagen in dieser Kategorie wurden in Auslöser bzw. Gründe für die Ängste (a), in daraus entstehende Folgen (b) und mögliche Lösungsansätze (c) unterteilt.

(a) Im Blick auf die **Auslöser** gab es nur wenige direkte Überschneidungen bei den Interviewpartnern. Nur zwei Aspekte wurden von jeweils zwei Interviewpartnern geäußert, alle anderen tauchten nur in einer Gemeinde auf. Trotz allem entsteht ein nachvollziehbares Gesamtbild aus folgenden Auslösern und Gründen, die zu Ängsten und Abwehrmechanismen geführt haben:

- Angst vor einer Überfremdung, dass der Anteil der Migranten höher wird als der der Deutschen (D2:54; D3:37),
- Überforderung mit der Menge an Migranten (D2:54; D3:12),
- Angst vor der Änderung am bisherigen Gemeindeleben (M1:54),
- unbewusste Abwehr, weil Änderungen im eigenen Lebensstil bis ins Private hinein befürchtet werden (M1:94),
- Sorge über die grundsätzliche Entwicklung zu einer interkulturellen Gemeinde (D3:10),
- unausgesprochener Neid, weil mehr Migranten als Deutsche zum Glauben kommen (ebd.),
- Angst vorm Ansprechen von Fremden (D1:10),
- Nervosität, als der erste Migrant im Gottesdienst war (D1:14),
- Vorurteile, z.B. dass Migranten nicht glaubhaft seien (D1:47),
- Skepsis gegenüber den Motiven bei Taufbegehren (D3:12),
- Überforderung mit anderen Sichtweisen (D2:22) und
- Angst vor Alterung und Wertminderung des Gemeindehauses aufgrund höherer Frequentierung durch die Migrantengruppen (D3:50).

[79] Zur Entstehung der Kategorien siehe das vorige Kapitels 4.1 und die Forschungsmethodik (Kapitel 3.3.3).

(b) Des Weiteren äußerten sich die Interviewpartner zu möglichen **Folgen** von Angst und Abwehr und wie damit umgegangen wurde. Am häufigsten wurde dabei genannt, dass es manchen Menschen schwerfällt, sich auf andere Kulturen und Verhaltensweisen einzulassen und sie somit entsprechende Schwierigkeiten haben, den Weg der interkulturellen Arbeit in der Gemeinde zu unterstützen. Diese Menschen würden nicht an der Internationalisierung der Gemeinde partizipieren, dies sei aber zu respektieren (D3:16). Es gebe schließlich auch noch andere Bereiche in der Gemeinde, wo man sich einbringen könne. Diese innere Blockade dürfe nicht einfach übergangen werden, sonst komme es zu einem Gegeneinander unter Einzelnen, das das Miteinander gefährde und zu einer Spaltung der Gemeinde führen könne (D3:37).[80] Man müsse damit rechnen, dass manche Menschen auf ihren Sichtweisen beharrten und bei ihnen kein interkulturelles Lernen stattfinde (D2:20).

(c) Als mögliche **Lösungen** für den Umgang mit Ängsten wurde erwähnt, dass es zunächst wichtig gewesen sei, rücksichtsvoll mit den Leuten umzugehen (D2:84), indem man ihnen Zeit gebe (M3:26) und Raum für Gespräche anbiete (D1:102). Auf dieser Grundlage sei es am ehesten möglich gewesen, den Einzelnen dazu zu ermutigen, sich auf die neuen Entwicklungen einzulassen (D1:10). Gerade der Bezug zu Jesus als gemeinsamer Mitte, der alle miteinander verbindet, wurde dabei immer wieder thematisiert (ebd.). Letztendlich müsse aber auch klargemacht werden, was der Auftrag der Gemeinde sei und dass die Veränderungen diesem Ziel dienten (M1:94). Das wiederum dürfe nicht dazu führen, dass die interkulturelle Arbeit in der Gemeinde zu dominant werde[81]. In einer Gemeinde wurden z.B. im Verlauf der Entwicklung bewusst einige Taufen von Migranten aus den regulären Taufgottesdiensten herausgenommen, weil im Vergleich zu den Deutschen viele Migranten hätten getauft werden sollen und „wir als Leitung nicht wollten, dass die Gemeinde eben in eine Abwehrhaltung geht“ (D3:10).

4.2.2 Konflikte

Als eines der Themen, zu denen die meisten Aussagen (372 Codings) gesammelt wurden, gilt die Hauptkategorie „Konflikte“, die folgendermaßen in Unterkategorien aufgeteilt wurde: Zunächst soll es um die Gründe für Konflikte (4.2.2.1) gehen. Danach soll geschildert werden, wie die Leitung mit den Konflikten umgegangen ist (4.2.2.2) und welche Konsequenzen sich daraus ergaben (4.2.2.3). Zuletzt seien einige Relativierungen (4.2.2.4) zusammengetragen, die als wichtige Ergänzung zu den Aussagen vorher angesehen werden müssen. Zu bemerken ist an dieser Stelle auch, dass nicht jeder hier angesprochene Konflikt schwerwiegend war oder zu tiefgreifenden Zerwürfnissen geführt hat. Es werden auch eine Vielzahl von Themen genannt, in denen es lediglich zu Meinungsverschiedenheiten und Diskussionen kam.

---

[80] Der Aspekt, individuelle Freiräume zu lassen, wird auch unter 4.1.4 „Kommunikation der Vision“ und 4.3.8f „persönliche und kulturelle Grenzen akzeptieren“ erläutert.
[81] vgl. mit den Aussagen unter 4.1.3e „Erstellung bzw. Vorhandensein einer Vision oder eines Leitbildes“

4.2.2.1 Gründe für Konflikte

Die Konfliktfelder lassen sich zunächst in den theologischen (a), kulturellen (b) und persönlichen (c) Bereich unterteilen. Außerdem ergaben sich einige Konflikte im Blick auf unterschiedliche Erwartungen (d) und die Anstellung von Migranten (e). Unter Sonstiges (f) werden die restlichen Gründe aufgeführt.

a) In allen Gemeinden entstanden Konflikte aufgrund **unterschiedlicher theologischer Sichtweisen**, die sich in die folgenden Bereiche unterteilen lassen:

- **Heiliger Geist / Geistesgaben / Heilung / Sprachengebet / charismatische Elemente:** Hier kam es zu Konflikten, weil es manchen zu wenig Predigten über die Geistesgaben (D1:18) gab, der Zusammenhang von Glaube und Heilung unterschiedlich bewertet wurde (D2:50) und unterschiedliche Sichtweisen zum Sprachengebet vorlagen (M1:28).
- **verschiedene theologische Hintergründe:** Auch die Prägung durch den jeweiligen Gemeindehintergrund (ob konservativ, charismatisch, orthodox, usw.) führte in den Gemeinden zu Spannungen und Konflikten (M2:35).
- **Umgang mit dem Zehnten:** Eine Frage, über die man in Streit geriet, war z.B., ob genügend über den Zehnten gepredigt und gefordert wird, dass dieser an die Gemeinde gegeben wird (M1:36).
- **Taufe:** Auch unterschiedliche Taufverständnisse (D3:20) und unklare Motive zur Taufe bei den Migranten (D3:12) mussten diskutiert werden.
- **Sexualität:** In Bezug auf das Zusammenleben und den Geschlechtsverkehr vor der Ehe gab es unterschiedliche Ansichten, aber auch zu der Frage, wann man in Deutschland als verheiratet gilt und welche Bedeutung die kirchliche Trauung hat (D1:175). Ebenso war man sich uneins im Umgang mit Homosexualität, einem Thema, bei dem die Migranten sehr viel klarere Positionen einnahmen als die Deutschen (D2:100).
- **alternative Heilmethoden:** „Eine Koreanerin [...] ist dann rumgegangen und hat den Deutschen versucht zu verkaufen: Komm zu mir ins Akupunktur-Studio“ (D2:22). „Und dann kamen natürlich die Beschwerdeanrufe: Die Gemeinde verweltlicht. Die Gemeinde geht den Bach runter“ (D2:24).
- **Kriterienkataloge für Mitarbeiter:** Es gab unterschiedliche Auffassungen zu der Frage, ab wann jemand in der Gemeinde mitarbeiten darf und welche Dienste er übernehmen kann (D1:38).
- In einer Gemeinde gab es von einer Gruppe die Forderung zur Distanzierung von der **Berliner Erklärung**[82] (D1:65).

[82] Eine im Jahr 1909 von führenden Vertretern der Evangelischen Allianz verfasste Erklärung, in der sie sich von der Pfingstbewegung distanzierten und diese als „von unten“, also von Satan kommend, verurteilten (Jung 2001:255).

b) **Probleme aufgrund kultureller Eigenarten**

- **Unterschiedlichkeit der Kulturen untereinander (allgemein):** Die interviewten Migranten der Gemeinden äußern alle, dass die verschiedenen Kulturen untereinander sehr unterschiedlich sind und ein Umgang mit vielen Kulturen die Kompliziertheit erhöht (M1:24; M2:50; M3:46).
- **Ordnung:** Dazu gehört die Mülltrennung, die Vorstellung von Sauberkeit, ein grober Umgang der Migranten mit Inneneinrichtung und Mobiliar, das Schließen von Türen und Fenstern und der Umgang mit der Küche (D3:16). Gerade im Bereich der Technik war der Ärger groß, wenn die Regler am Mischpult verstellt oder Batterien falsch herum ins Ladegerät eingelegt waren (D3:25).
- **Absprachen / Pünktlichkeit:** Ein Interviewpartner beschreibt, dass es häufig zu Problemen kam, weil die Raumbelegung nicht abgesprochen wurde (D3:25). In einer anderen Gemeinde kamen die Migranten regelmäßig zu spät, weshalb man nun eine Viertelstunde später mit dem Programm beginne. Diese Änderung führte allerdings nicht dazu, dass sich das Problem mit der Pünktlichkeit besserte (M1:54).
- **unterschiedliche Wahrnehmung von Lautstärke** (D2:48)
- **Umgang mit Kindern:** „In diesen Kulturen lässt man Kinder tun, was sie wollen. Und wenn Kinder in einem Gemeindehaus tun, was sie wollen, finden sie viele Dinge, die wir nicht wollen (lacht)“ (D3:25). Besonders in der Kinderbetreuung wurde von den Frauen zurückgemeldet: „Die Kinder lassen sich nichts (betont) von uns sagen. Sie akzeptieren nur einen Mann“ (D3:25).
- **Umgang mit Konflikten:** Eine Person beschreibt, dass es für sie nicht möglich war, einen Konflikt zu klären, weil die andere Seite aus kulturellen Gründen geschwiegen hat (M2:34).
- **Verständnis von Mitgliedschaft:** Eine Mitgliedschaft wurde nicht nach deutschen Kriterien verbindlich gelebt. Dadurch merkte man, dass man in anderen Kulturen etwas anderes unter einer Mitgliedschaft versteht (D3:12).
- **Kleidungsstil:** Eine Gemeinde beschreibt, wie ausländische Gottesdienstbesucher von Gemeindemitgliedern kritisiert wurden, weil sie mit Kopftuch oder Verschleierung im Gottesdienst erschienen sind (D2:26).
- **Essen:** Die Migranten „laden sich den Teller voll, dass er kaum noch zu tragen ist und [nachher wird] das halbe Essen weggeschmissen. [...] Dann ärgern sich die Leute und sagen: Wie kann man das machen? Das geht doch nicht“ (D3:25).

c) P**robleme auf persönlicher Ebene**

- **ungeeignete Leiter:** In allen Gemeinden hat man erlebt, dass es zu Problem gekommen ist, wo sich der ausländische Leiter nicht als Teil der Gemeinde verstehen wollte und nicht bereit war, sich der Gesamtgemeinde unterzuordnen. So wird das Verhalten eines Leiters einer Migrantengruppe folgendermaßen beschrieben: „The way he was probably doing the services was not really like building, [...] it was destroying“ (M2:34). In einem Fall wurde auch beschrieben, wie ein deutscher Leiter von seiner Persönlichkeit her nicht für interkulturellen Gemeindebau geeignet war (D1:137).

- **eigene Überzeugungen:** Aus zwei Gemeinden wird berichtet, wie bei einzelnen Leuten eigene Überzeugungen, z.B. zur Wichtigkeit eines bestimmten Themas im Fokus standen, für die dann Verbündete gesucht wurden. Der Frust dieser Personen griff so sehr um sich, dass sich daraufhin eine Gruppe formierte, die sich gegen die Leitung aufwiegelte (M1:36; M2:50).
- **Kritik an einzelnen Personen aus der Leitung:** Die beschriebenen Konflikte beruhten auf einem als zu autoritär empfundenen Leitungsstil und dem Misstrauen auf der persönlichen Ebene (M1:36).
- **Einmischung:** Eine Person berichtete von einem ehemaligen Leiter, der sich zu sehr eingemischt hat.
- **Umzug in ein neues Gemeindehaus**, der nicht von allen befürwortet wurde (D1:97).

d) **Konflikte aufgrund von unterschiedlichen Erwartungen**

- **Erwartungen an den Gottesdienst:** Es gab unterschiedliche Erwartungen im Blick auf den Musikstil, die Liturgie, die Predigt, das Tanzen im Gottesdienst und die Dekoration. Diese Erwartungen seien häufig aus kulturellen Gründen sehr unterschiedlich, aber man könne auch nicht alle zufrieden stellen (D2:42).
- **Erwartungen an den Pastor:** Die Afrikaner wünschten sich, häufiger vom Pastor angerufen zu werden und die Deutschen fühlten sich von ihrem Pastor vernachlässigt, weil er so viel Zeit in die Arbeit mit den Migranten investierte (D2:54).
- **Erwartungen an Gastfreundschaft:** „Er fand, dass die Gemeinde nicht so nett war, nicht so offen war. Und warum nicht? Die haben uns nicht zum Mittagessen eingeladen“ (M1:54).

e) **Probleme bei der Anstellung von Migranten**

In allen Gemeinden wurden Migranten entweder auf geringfügiger oder auch vollbezahlter Basis angestellt. In zwei Gemeinden schien das Anstellungsverhältnis klar geregelt zu sein, sodass es nicht zu nennenswerten Problemen kam. In einer Gemeinde hingegen kam es zu erheblichen Konflikten, die im Folgenden kurz ausgeführt werden sollen.

Die Migranten wurden seitens der Gemeinde auf geringfügiger Basis als Missionare angestellt, sodass ihnen ans Herz gelegt wurde, sich zusätzlich einen Unterstützerkreis aufzubauen oder einen Nebenjob auszuüben. „Leider gab es aber scheinbar eine Erwartungshaltung: Ich komm hier her und werde irgendwann mal ausschließlich von der Gemeinde wie ein Pastor bezahlt“ (D1:16). Über diese Erwartung wurde im Vorfeld zwar gesprochen, allerdings wurde nirgendwo etwas schriftlich fixiert und das Gehalt im Laufe der Jahre nicht erhöht. Selbst Gehaltsanpassungen an die Inflation habe es nicht gegeben (M1:28). Nach etwa 10 Jahren kamen bei den Migranten dann Äußerungen hoch, die Gemeinde habe sie nicht ausreichend unterstützt, sie fühlten sich ungleichbehandelt und ausgenutzt. Nach einigem Hin und Her haben sie die Gemeinde dann verlassen (D1:89). Aus diesem Konflikt lässt sich lernen, wie wichtig es ist, bei der Anstellung von Migranten ihre Erwartungen schriftlich zu fixieren und darüber im Gespräch zu bleiben. Es ist darauf zu achten, dass auf lange Sicht eine gerechte Entlohnung stattfindet, da ansonsten das Gefühl einer Ungleichbehandlung entsteht.

f) **Sonstiges**

Ein Interviewpartner beschreibt, dass der Mangel an Transparenz zu Unstimmigkeiten führte: „Man wusste nicht, wer hat hier das Sagen oder wer entscheidet was? Das war immer ein [...] Problem gewesen“ (M1:24).

Die Vertreter von zwei Gemeinden berichten von Leuten aus anderen Gemeinden, die als Besucher in ihre Gottesdienste kamen und sich kritisch äußerten, dass es z.B. zu laut oder zu bunt sei (D1:7). Diese Personen suchten sich daraufhin eine andere Gemeinde.

4.2.2.2 Umgang der Leitung mit den Konflikten

Die häufigste von den Interviewpartnern geschilderte Reaktion bei Konflikten war **das Aufsuchen von Gesprächen**. Die meisten Konflikte wurden angegangen, indem Einzelgespräche mit den entsprechenden Personen geführt wurden. Die Interviewpartner beschreiben, dass es wichtig war, über die Unterschiedlichkeiten, aber auch über die Motive ins Gespräch zu kommen (D2:20). Außerdem sei es wichtig, sich Zeit dafür zu nehmen, sich die gegenseitigen Sicht- und Denkweisen zu erklären (M3:80). Die interviewten Migranten berichten zudem, dass sie eine Vermittlerposition zwischen den Deutschen und den Migranten eingenommen haben und so versuchten, gerade die interkulturellen Konflikte zu lösen (M1:40). Zwei Personen erzählen davon, dass die Migranten selbst aktiv an einer Lösung, z.B. für den Kinder- und den Übersetzungsdienst gearbeitet haben (D3:25). Neben Einzelgesprächen wurden in zwei Gemeinden auch Gruppengespräche geführt, die allerdings als langwierige und kraftzehrende Prozesse beschrieben wurden und nur bedingt zu einer Klärung beitragen konnten: „Wir sind nie wirklich zu einem gemeinsamen Nenner [...] gekommen“ (M1:34). Als eine Sonderform des Einzelgesprächs beschreibt ein Migrant, wie er nach dem Gottesdienst ein ehrliches Feedback von einem Deutschen erhalten hat, das ihm geholfen hat, die Bedürfnisse der Deutschen besser zu verstehen (M2:120).

Häufig lief es in den Gesprächen darauf hinaus, dass man **Grenzen aufzeigen** und eine Einordnung einfordern musste.[83] Die meisten Äußerungen gab es dazu, dass die Leitung deutlich gemacht hat, dass bestimmte organisatorische und theologische Vorstellungen nicht verhandelbar sind: „We had to say: This is the way“ (M2:54). Es wurde deutlich gemacht, dass Einzelinteressen nicht über das Gesamtinteresse der Gemeinde gestellt werden dürfe: „Wir können nicht wegen der Befindlichkeit von zwei Leuten [...] einfach hierbleiben, wenn wir sehen, was Gott geistlich mit uns machen will“ (D1:102). Letztlich mündeten manche der Gespräche in der Aufforderung zu einer eigenverantwortlichen Entscheidung, sich entweder zum Wohle der Gesamtgemeinde unterzuordnen oder die Gemeinde zu verlassen (M2:54).

Alle drei Gemeinden erlebten auch, dass es in Konflikten wichtig war, **mit den Beteiligten über das Ziel der Gemeinde zu sprechen**: „Es geht darum: Was dient der Gemeinde? Dient es der Gemeinde

[83] Da die praktischen Bereiche, in denen Grenzen aufgezeigt und eine Einordnung in die Leitkultur gefordert wurden unter 4.2.4 „Einigung auf gemeinsame Leitkultur“ näher beschrieben werden, sei hier nur allgemein darauf verwiesen, wie die Leitung den Konflikten in dieser Hinsicht begegnet ist.

jetzt, wenn das ein Thema wird“ (D1:55)? Ganz zentral wurde dabei genannt, auf die größere Vision von Jesus für seine Gemeinde hinzuweisen: „Wenn du Jesus-orientiert lebst in einer Gemeinde und die Leute wirklich zu Jesus führst, dann sind diese anderen Sachen, die sind nett, die sind zweitrangig, aber die sind dann nicht entscheidend“ (D2:48).

Drei Leiter beschreiben, wie sie in manchem Fällen zunächst Zeit gegeben und **Freiräume** gewährt haben, nach einer gewissen Zeit dann aber auch nachgefragt und mutige Entscheidungen getroffen haben. Dies habe an manchen Stellen dazu geführt, dass Mitarbeiter ihre Dienste niedergelegt oder die Gemeinde verlassen haben: „Wir haben aus der Summe des Ganzen gesagt: [...] Wir möchten diese Art der Zusammenarbeit im Moment beenden“ (D3:22).

Die Vertreter aus zwei Gemeinden äußerten, dass eine **Sensibilisierung für die Art und Weise des Umgangs miteinander** erfolgte. So wurde gegenseitig Respekt eingefordert und zur Vergebung ermuntert (D2:26). Es war den Leitern dabei wichtig, eine gewinnende und dem Anderen zugewandte Grundhaltung einzunehmen (M2:56). In einem Fall beschreibt ein Leiter, dass es nötig war, eine Kulturgruppe vor dem Rest der Gemeinde in Schutz zu nehmen, weil diese vorschnell für die Unordnung in der Küche beschuldigt worden war (D3:25).

Festzuhalten ist außerdem, dass es den interviewten Leitern in allen untersuchten Gemeinden oftmals **schwerfiel, die Konflikte richtig einzuschätzen**. Der Umgang mit den Konflikten lässt eine kritische Selbstreflektion der Leiter sichtbar werden: „Habe ich richtig gehandelt oder war das ein Fehler“ (M1:70)? Geäußert wurde auch, dass man mit manchen Konflikten aufgrund der der kulturellen Unterschiede „hoffnungslos überfordert“ (D3:12) war.

Es ist bemerkenswert, dass fünf der sechs Interviewpartner offen über ihre **Defizite im Umgang mit Konflikten** berichteten. Diese werden wie folgt beschrieben:

- In jeder Gemeinde gab es einen Leiter, der sich eingestand, vor allem zu Beginn der interkulturellen Arbeit eine mangelnde Erfahrung im Umgang mit den Konflikten gehabt zu haben. Es sei ein Fehler gewesen, keine Hilfe von außen in Anspruch zu nehmen und sich nicht ausreichend darüber zu informieren, wie in unterschiedlichen Kulturen gestritten wird (D2:56). Man sei zu der Erkenntnis gelangt, dass der deutsche Ansatz „Worum gings? Was war der Grund? Das müssen wir jetzt klären!“ (D2:56) in der interkulturellen Konfliktlösung nicht immer hilfreich und zielführend ist.
- Als herausfordernd wurde erlebt, die Dinge so zu kommunizieren, dass sie vom Gegenüber verstanden werden: „Das Leitungsteam [...] versteht das Thema klar. Aber manchmal das rüberzubringen ist sehr schwierig“ (M1:74).
- Problematisch war außerdem, dass man irrtümlicherweise davon ausgegangen war, man hätte den Anderen verstanden, was aber nicht der Fall war: „Wir sind einfach davon ausgegangen: Es ist so. Fertig. Aber die anderen hatten eine total andere Meinung“ (M1:30).
- Es wird beschreiben, dass Defizite darin bestanden, dass Konfliktthemen nicht zeitnah behandelt wurden. So kam es aufgrund von mangelnden Absprachen und Verschriftlichungen zu Konflikten.
- Schwierigkeiten entstanden unter anderem auch dort, wo „die Beziehung einfach nicht da war“ (M1:40), weil man den anderen gar nicht richtig kannte.

4.2.2.3 Konsequenzen, die sich daraus ergaben

Die Reaktionen auf die Leitungsentscheidungen fielen sehr unterschiedlich aus. In zwei Gemeinden erlebte man, dass Absprachen in Folge eingehalten wurden: „Dann hat sie gesagt: Ja, damit kann ich aber leben. Weil du mir das jetzt so gut erklärt hast“ (D2:20). In den gleichen beiden Gemeinden gab es aber auch Fälle, bei denen es nicht gelungen ist, sich auf bestimmte Regeln zu vereinbaren: „Die ließen sich da eben auch nichts sagen [...]. Und dann funktioniert das nicht“ (D3:20). So war an einigen Stellen keine Klärung möglich. Es entstanden Lager, sodass die Leute nicht mehr an einem Strang zogen und die persönlichen Beziehungen litten, bis es „zu spät [war], das nochmal zu heilen“ (M1:36). In allen Gemeinden kam es im Verlauf der Entwicklung zu Abkapselungen größerer Gruppen, zu Spaltungen und dazu, dass Menschen die Gemeinde verließen. Zwei Interviewpartner weisen darauf hin, dass einige Migranten in eine andere monokulturelle Migrationsgemeinde abgewandert sind (D1:17; M2:52).

Leiter aus zwei unterschiedlichen Gemeinden beschreiben, dass die Konflikte zu Reibungsverlusten führten und als sehr kraftzehrend empfunden wurden (D1:84; D2:58). Man erlebte allerdings auch, dass Leute zurückkamen, die die Gemeinde ehemals verlassen hatten, was zu einer neuen Dynamik, zu Freude und Frieden führte: „Wow! Again they are friends“ (M2:50).

4.2.2.4 Relativierungen und Ausblick

Mehrere Interviewpartner relativierten die Konflikte in der interkulturellen Gemeindearbeit dahingehend, dass Konflikte etwas Normales seien und zum Alltagsleben jeder lebendigen Gemeinde dazugehörten: „Eine gesunde Familie streitet“ (D2:56). In einer Gemeinde wird sogar beschrieben, wie eine zunächst schmerzhafte Spaltung dazu führte, dass die getrennten Wege auf beiden Seiten zu neuem Wachstum führten.

Interessant ist, dass in einer Gemeinde von beiden Interviewpartnern zunächst geäußert wurde, dass es in der Gemeinde kaum bzw. keine Konflikte gegeben habe. Im weiteren Gespräch wurde dann aber deutlich, dass es in dieser Gemeinde sogar eine Spaltung und viele kleine Konfliktfelder gab, denen man begegnete. Diese Gemeinde kann den Konflikten sogar etwas Positives abgewinnen: „Es ist nicht verkehrt, wenn eine Gemeinde multikulturelle Probleme hat. Das sorgt dafür (lacht), dass ihre monokulturellen Probleme sich nicht total ausbreiten können“ (D3:66).

4.2.3 Maßnahmen

Mit den Maßnahmen, einer der umfangreichsten Hauptkategorien bestehend aus 414 Codings, sind die konkreten Schritte und Entwicklungen gemeint, die in den Gemeinden unternommen wurden, um in Kontakt mit Migranten zu kommen (a), Beziehungen zu ihnen aufzubauen (b) und sie zu Mitgliedern zu machen. Dazu gehören auch Aussagen zur Mitarbeit (d) und Leitung (e) durch die Migranten, sowie deren Begleitung durch Mentoring und Coaching (f).

a) **Erstes Kennenlernen**: Alle interviewten Personen äußerten, dass es zunächst einmal wichtig war, auf die Neuen zuzugehen und sie anzusprechen (M1:10; M3:158). In zwei Gemeinden gibt es dafür ein „Welcome-Team“, die den Erstkontakt zu den Neuen herstellen (M3:158). Es sei aber grundsätzlich die Aufgabe aller Mitglieder, auf diese zuzugehen, mit ihnen ins Gespräch zu kommen und ein ehrliches Interesse an ihnen und ihrer Lebensgeschichte zu zeigen (M2:22). Zwei Gemeinden beschreiben den Effekt, dass auf dieser Ebene der Erstbegegnung und des Umgangs miteinander bereits wichtige Schritte im Lernen interkultureller Kompetenz geschehen (D1:4; D3:58).[84]

b) **Wachsende Beziehungen:** Ist ein Erstkontakt hergestellt, besteht die nächste Herausforderung darin, dass ein gegenseitiges Kennenlernen stattfindet (M1:22). Dies könne auf unterschiedlichen Ebenen geschehen, wichtig sei dabei allerdings, dass die Gemeinde hier ihre Verantwortung als Gastgeber ernst nehme. In zwei Gemeinden schuf man daher bewusst Räume, wo ein Zusammenkommen stattfinden kann, z.B. indem es ein gemeinsames Essen nach dem Gottesdienst gibt (D1:4). Von der Leitung her wurde in zwei Gemeinden auch immer wieder dazu ermuntert, sich z.B. gegenseitig zum Essen einzuladen.

Für den Beziehungsaufbau sei es wichtig, sich füreinander zu öffnen und Zeit miteinander zu verbringen (M1:20). „Wenn sie weinen, dann man weint mit. Wenn sie Sorgen haben, dann ihre Sorgen sind meine Sorgen. Und das hat [eine] große Rolle gespielt, um Leute zu gewinnen“ (M3:74). Dazu gehört auch, die Migranten an der eigenen Lebensgeschichte teilhaben zu lassen und genauso offen dafür zu sein, ihr oder ihm zuzuhören, damit eine Identifikation stattfinden kann (D3:66). Aber auch ganz einfache Dinge gehören hier mit dazu: zusammen ein Gesellschaftsspiel oder Fußball zu spielen oder einen Film zu gucken (M3:36).

Ein weiterer Aspekt, der sich positiv ausgewirkt hat, war die Hilfsbereitschaft, also dass man auf „persönlicher Ebene [...] gerne geholfen [hat], wenn jemand in Not war“ (D1:16). Welche weiteren Faktoren sich darauf auswirkt haben, dass sich Migranten in der Gemeinde wohl gefühlt haben, wird unter 4.2.6 „Wohlfühlfaktoren für Migranten“ beschrieben.

In allen Gemeinden entstanden interkulturelle Freundschaften (D2:112). Eine Person berichtet auch davon, wie es zu partnerschaftlichen Beziehungen und interkulturellen Hochzeiten kam in der Gemeinde kam (D3:18), wo „der größte Erfahrungsaustausch“ (D2:112) stattfinde. Wo es gelinge, dass Beziehungen untereinander entstünden, schafften diese Beziehungen eine Vertrauensbasis, auf dessen Grundlage sich eine stabile Gemeindearbeit entwickeln könne (D1:4). Dass das Persönliche stimme, das sei „extrem wichtig“ (D1:136) für die Entwicklung der Gemeinde.

Die Interviewpartner beschreiben aber auch, dass sie beobachtet haben, dass die Leute von sich aus lieber unter ihresgleichen bleiben und dass das Entwickeln von interkulturellen Beziehungen nur langsam von statten geht und damit viel Zeit und Investition benötigt (M2:99).

---

[84] Mehr dazu unter 4.3.7 „gemeinsames Lernen“. Auf die sprachlichen Herausforderungen, die gerade im Erstkontakt mit Migranten auftauchen, wird unter 4.3.3 „Herausforderungen“ und 4.3.5 „Kommunikation“ näher eingegangen.

c) **Mitgliedschaft**: Zum Thema Mitgliedschaft waren die Aussagen in den Gemeinden sehr unterschiedlich. Zunächst ist festzuhalten, dass alle interviewten Migranten selbst Mitglieder in der jeweiligen Gemeinde sind. Die Beweggründe, die sie selbst für ihre Entscheidung zu einer Mitgliedschaft geäußert haben, waren bei allen, dass sie sich wohl fühlten und deshalb Mitglied der Gemeinde werden wollten (M2:42). Die positive Identifikation der Migranten mit der Gemeinde führte also zum Wunsch nach einer Mitgliedschaft (D3:46). Ein Interviewpartner beschreibt, dass ein Leiter eines interkulturellen Arbeitszweiges nicht bereit war, Mitglied in der Gemeinde zu werden. Die mangelnde Bereitschaft, sich entsprechend in das Gesamte der Gemeinde einzufügen, hätte dazu geführt, dass er nicht länger Leiter dieses Bereiches sein konnte (D3:8).

Den Leitern der Gemeinden war wichtig, die Migranten als Geschwister in die Gemeinde aufzunehmen, dass für sie aber auch die gleichen Bedingungen und Verbindlichkeiten gelten wie für alle anderen Mitglieder (D2:104). Während die Vorstellung von Mitgliedschaft in einer der beiden Gemeinden gut vermittelt werden konnte und der Anteil der Migranten an den Gemeindemitgliedern heute bei über 40% liegt, sind in der anderen Gemeinde nur wenige Migranten zu Mitgliedern geworden. Bei denen, die in dieser Gemeinde Mitglieder geworden sind, war laut Aussage des Leiters zum Teil eine Überforderung auszumachen, weil sie „keine Ahnung“ (D3:12) davon hatten, was Mitgliedschaft in der Gemeinde eigentlich bedeute. Die Vertreter zweier Gemeinden äußern, dass es Migranten in der Regel nicht gewohnt sind, ihre Loyalität zur Gemeinde durch eine formale Mitgliedschaft auszudrücken: „Vielleicht würden sie sogar sagen, ‚Ja ich bin Mitglied in der [...] Gemeinde‘. Sind sie formal gesehen gar nicht, aber sie identifizieren sich damit“ (D3:16). Daher entwickeln sie als Gemeinde zurzeit zusammen mit den Migranten ein gemeinsames Verständnis von Mitgliedschaft und entwerfen einen für sie passenden Aufnahmeprozess (D3:46). In Bezug auf die formale Mitgliedschaft von Migranten ergibt sich also ein durchwachsenes Bild, das vor allem durch kulturelle Unterschiede und die Sprachbarriere[85] zu erklären ist. Ob damit gleichzeitig ausgesagt werden kann, dass sich die Migranten deshalb weniger als Teil der Gemeinde verstehen und sich entsprechend nur in kleinem Umfang mit ihren Gaben einbringen, sei im Folgenden näher überprüft.

d) **Mitarbeit**: Zunächst sei betrachtet, wie **Migranten als Mitarbeiter gewonnen** werden konnten. Unter 4.1.6 „Unterstützung“ wurde bereits beschrieben, dass in allen Gemeinden ausländische Mitarbeiter auftauchten, zum Teil aus heiterem Himmel, dann aber auch über befreundete Missionswerke und durch die starke Vernetzung der Migranten untereinander. Darüber hinaus wird berichtet, dass durch das Gemeindewachstum neue Mitarbeiter hinzukamen (D1:16) und auch „Früchte“ aus der eigenen Kinder- und Jugendarbeit heranwuchsen, die sich heute in der Gemeinde engagieren (M2:112). Damit es dann zu einer konkreten Mitarbeit kommen könne, sei die Grundvoraussetzung, dass überhaupt eine Offenheit für Migranten als Mitarbeiter vorhanden ist und man ihnen ein

[85] Auf die mit einer Mitgliedschaft in Verbindung stehenden sprachlichen Herausforderungen wird unter 4.3.5 „Kommunikation“ näher eingegangen.

entsprechendes Vertrauen entgegenbringt (D1:35; D2:38; M3:26). Eine Person beschreibt eindrücklich, wie ein echtes Umdenken stattfinden musste, nicht Programm und Gottesdienste für Migranten zu machen, sondern sie wirklich mit hineinzunehmen und gemeinsam mit ihnen zu dienen, sodass sie merken, dass sie gebraucht werden und wirklich ein Teil der Gemeinde sind (D2:30). Dazu sei eine integrierende und gabengemäße Arbeitsweise nötig, dass wenn jemand z.B. gerne Musik spiele, man ihm auch die Gelegenheit dazu gebe (D1:35). Es sei aber auch darauf zu achten, dass sich die Mitarbeiter an die ethischen und organisatorischen Richtlinien der Gemeinde halten (D2:100).

Bevor näher auf die einzelnen Bereiche der Mitarbeit eingegangen wird, sei darauf hingewiesen, dass die Vertreter aller Gemeinden auch von **Problemen im Blick auf die Mitarbeit** gesprochen haben. Als größtes Problem wird dabei der grundsätzliche Mangel an Mitarbeitern ausgemacht, die „sich einbringen und die Bereitschaft dazu mitbringen" (D1:189), gerade auch im Blick auf die, die Verantwortung übernehmen könnten (D3:37). Vor allem in den drei Bereichen Kinderbetreuung, Übersetzung und Technikdienst kam es in den untersuchten Gemeinden immer wieder zu Engpässen (D2:66). Die interviewten Leiter einer Gemeinde beschreiben, dass die Migranten hauptsächlich damit beschäftigt seien, ihre eigenen Programme, d.h. ihre kulturspezifischen Gottesdienste und Bibelkreise zu gestalten und somit nur wenig Zeit zur Verfügung hätten, sich darüber hinaus in der Gesamtgemeinde einzubringen (M3:92). In zwei Gemeinden wurde davon berichtet, dass Konflikte unter den Mitarbeitern zu Entmutigungen geführt haben (D3:12). Zwei Personen machten auch die Beobachtung, dass sich die einzelnen Teams für neue Mitarbeiter sperrten, weil sie lieber in der jetzigen Konstellation bleiben wollten. Diese Haltung hätte dazu geführt, dass sich potentielle Mitarbeiter ausgegrenzt und übersehen gefühlt haben (D1:19). Ergänzend wurde noch genannt, dass man in der Arbeit mit Migranten mit einer vergleichsweise hohen Fluktuation aufgrund von Umzügen zu rechnen habe (D1:63).

In den folgenden **Bereichen** engagieren sich Migranten in der Mitarbeit:[86]

- Mitarbeit und Leitung in interkulturellen Teams (drei Gemeinden)
- Gottesdienstgestaltung allgemein (drei Gemeinden)
- Predigen (drei Gemeinden)
- Musikteam (drei Gemeinden)
- Kinderbetreuung, Kinder- und Jugendarbeit (drei Gemeinden)
- Gemeindecafé, Küchendienst, Putzdienst, Aufräumen (drei Gemeinden)
- Übersetzungsdienst (drei Gemeinden)
- Mitarbeit in kulturspezifischen Angeboten (zwei Gemeinden)
- Gebet (zwei Gemeinden)
- Kasualien, Beerdigungen (eine Gemeinde)
- Leitung einer Kleingruppe (eine Gemeinde)

[86] Die Angaben in den Klammern zur Anzahl der Gemeinden bezieht sich nur auf die Informationen, die in den Interviews explizit erwähnt wurden. Es ist also gut möglich, dass hier nur ein Ausschnitt wiedergeben wird.

Zu erwähnen ist, dass sich in besonderer Weise die Beteiligung der Migranten an öffentlichen Diensten wie der Predigt und im Musikteam nachhaltig auf die Gemeinde ausgewirkt haben. So hat man in zwei Gemeinden beobachtet, dass das Predigen von Migranten weitere Migranten anzieht (M3:94) und dass dabei „mehr rüber[kommt] als nur irgendeine Predigt“ (D3:60), nämlich dass sich dadurch Migranten sowohl repräsentiert und wertgeschätzt fühlen als auch dass ein Wissens- und Kulturtransfer stattfindet, der von Seiten der deutschen Gemeinde als ein echter Gewinn empfunden wird (D3:60). Ebenfalls wurde die Musik und die damit einhergehende Belebung im Musikstil von den Vertretern aus zwei Gemeinden als Gewinn und Bereicherung empfunden (D1:35).

In allen Gemeinden haben sich außerdem interkulturelle Mitarbeiterteams gebildet, in denen Migranten zu Wort kommen und ihre Wünsche und Gedanken einbringen konnten. Es wird beschrieben, dass dort ein intensives interkulturelles Lernen stattfindet (D2:112). Die Erkenntnisse dazu werden im nächsten Abschnitt weiter vertieft.

(e) **Leitung**: Bei der **Gewinnung von Leitern** äußerten die Vertreter der Gemeinden, dass Vertrauen untereinander, Offenheit füreinander, der Wille zur Zusammenarbeit sowie eine gegenseitige Unterstützung und Wertschätzung die wichtigsten grundlegenden Einstellungen seien. Zwei deutsche Leiter sahen Leitungsbegabungen bei Migranten und sprachen sie darauf an (D2:30). Für einen Interviewpartner ist die Gewinnung von neuen Leitern eine Strategie zur Entlastung der bisherigen Pastoren und der Gemeindeleitung (D2:52). Eine Person weist darauf hin, dass es wichtig ist, dabei die biblischen Kriterien für Leiter zu beachten (D3:72).

Im Blick auf eine **Anstellung von Migranten** wurden in zwei der untersuchten Gemeinden Migranten als Vollzeitpastoren eingestellt, die für ihre Sprachgruppe verantwortlich sind (M2:22; M3:47). Dies wird ergänzt durch Leiter, die auf geringfügiger Basis bezahlt werden oder sich ehrenamtlich engagieren (M2:122). In der dritten Gemeinde setzte man, wie bereits unter 4.1.3 erwähnt, auf eine Anstellung mit einem Finanzierungsmodell basierend auf Spenderkreisen (D1:184). Überall werden diese Leiter als Schlüsselpersonen beschrieben, die Verantwortung übernehmen und den Kontakt in die jeweiligen Gruppen gewährleisten (M2:122).

Zwei besonders hervorzuhebende Gründe, **warum Migranten in der Leitung vertreten sein sollten**, wurden in allen Gemeinden genannt: Zum einen habe es einen Signalcharakter für die Migrantengruppen, weil sie dadurch wüssten, dass ihre Kultur und ihre Anliegen von jemandem in der Leitung repräsentiert werden, der sie versteht (M1:38; D2:124; D3:18). Zum anderen kämen so die Kompetenzen zusammen, die es brauche, um eine interkulturelle Gemeinde leiten zu können, vor allem im Blick auf die Kommunikation und Konfliktlösung (M1:40; D2:112; M3:124).

Wie die Gemeindeleitung bzw. der Ältestenkreis konkret zusammengesetzt ist, war in erster Linie in den organisatorischen Leitungskonzepten der Gemeinden begründet. Untersucht wurde daher, ob Migranten dort vertreten sind, wo wesentliche Entscheidungen vorbereitet und getroffen werden. In allen Gemeinden wird sichtbar, dass Migranten gemeinsam mit den Deutschen in interkulturellen

Leitungsteams auf höchster Hierarchieebene zusammenarbeiten, d.h. dass sie gemeinsam an einer Lösungsfindung arbeiten und an der Beschlussfassung beteiligt sind (D1:61; D2:30; D3:18).

Als **Herausforderungen in der interkulturellen Leitung** wurden maßgeblich die Aspekte Sprache, inhaltliche Relevanz und benötigte Zeit genannt. So kam es in zwei Gemeinden in sprachlicher Hinsicht zu Herausforderungen, weil jemand z.B. „kein Wort deutsch gesprochen" (D2:8) hat. In einer Gemeinde wurde deshalb entschieden, dass die Leitungssitzungen zunächst überwiegend in den jeweiligen Sprachgruppen separat voneinander stattfinden sollten. Die deutschen und ausländischen Leiter kommunizierten dann in selteneren gemeinsamen Leitungssitzungen nur die Themen miteinander, die für beide Seiten relevant waren (D3:44). Dieses Vorgehen bestätigt eine Beobachtung, die eine andere Gemeinde gemacht hat. Dort wurden Leitungstreffen als uneffektiv empfunden, weil es wiederholt um Themen ging, die nur einen Teil der Anwesenden betrafen oder weil sich die Migranten nicht für die vielfältigen organisatorischen Fragestellungen der Deutschen interessierten (M1:38).[87] Daher benötigten interkulturelle Teams besonders klare Regeln und eine starke Leitung (M2:14). Ebenfalls wurde als Herausforderung empfunden, zu Lösungen und Entscheidungen zu kommen, weil alles „mehr Zeit gekostet hat" (M1:34). Dass Entscheidungsprozesse in einer interkulturellen Gemeinde grundsätzlich langsamer ablaufen, wird von einer zweiten Gemeinde bestätigt: „Wenn wir was verändern wollen, was meinst du, wie lange das dauert" (D2:136)? In dieser Gemeinde möchte man dennoch die Anzahl der ausländischen Leiter weiter erhöhen, damit diese dem Verhältnis der ausländischen Mitglieder entspricht (D2:114). Weitere Herausforderungen waren eine hohe Fluktuation bei Leitern (D1:189) und mangelnde Einheit im Leitungsteam (M1:40).

f) **Mentoring und Begleitung**: In zwei Gemeinden wurden gezielt Ansprechpersonen gesucht, die in direktem Kontakt mit den verantwortlichen Migranten stehen und die Funktion eines Begleiters, Gegenübers und Coaches eingenommen haben (D3:18). Ein Migrant beschreibt, sein Mentor „hat immer das Recht oder Zugang auf mein Leben und er darf auch meine Sprache jederzeit korrigieren" (M3:120). Diese Ansprechpersonen hätten eine „wichtige Schlüsselfunktion" (D3:18) und sorgten für eine spürbare Entlastung bei den Pastoren und der Gemeindeleitung, weil dadurch „90% aller Fragen [...] gar nicht zu uns [... kommen], weil sie durch ihn gewissermaßen abgefangen sind" (ebd.).

Ebenfalls hat man in diesen beiden Gemeinden erkannt, dass die Migranten ein Bedürfnis nach geistlichem Wachstum mitbringen. Ein Migrant beschreibt seine Landsleute wie folgt: „They love to be taught, like training, discipleship training" (M2:14). Nur in einer Gemeinde finden sich Jüngerschaftskurse und Mentoringkonzepte, die über die Bildung von Sprachkompetenz und die Behandlung organisatorischer Themen hinausgeht. Die Initiative dafür ging in erster Linie von dem

[87] Ohne dass hier ein direkter kausaler Zusammenhang bestehen muss, wurde in dieser Gemeinde erlebt, dass viele Migranten mit der Zeit aus ihren leitenden Diensten ausstiegen oder sogar die Gemeinde verließen (M1:38). Der Autor nimmt folgende Beobachtungen wahr, die sich auf die „Ent-Internationalisierung" ausgewirkt haben könnten: (1) langwierige und zeitaufwendige Entscheidungsprozesse, weil zu viele Personen involviert waren (M1:38), (2) die Vermischung von geistlichen und organisatorischen Themen in den Leitungssitzungen, wobei letztere nur für Deutsche interessant waren (D3:44), (3) keine echte Einheit bzw. kein gemeinsames Ziel (M1:40).

Pastor für die Migrantenarbeit aus. Folgende weitere Themen werden dort über Mentoring und Begleitung abgedeckt:

- Persönlichkeitsentwicklung, also durch Training und Coaching Menschen dabei zu unterstützen, dass sie in ihrer Persönlichkeit reifen (M2:122),
- Leitungskompetenz, d.h. leidenschaftliche und starke Leiter zu entwickeln, die ihre Gruppen verantwortungsvoll führen (M2:32) und
- externe Weiterbildungen im musikalischen Bereich.

In allen Gemeinden führten die Beziehungen zwischen verantwortlichen Deutschen und verantwortlichen Migranten dazu, ein ehrliches und auch kritisches Feedback darüber zu erhalten, wie die einzelnen Migranten die Entwicklung der Gemeinde wahrnehmen und bewerten (M2:34). Eine Person beschreibt, dass er als Leiter vom Typ her eher zurückhaltend ist, dafür aber umso mehr auf der persönlichen Ebene Einfluss nehmen konnte (M1:24).

4.2.4 Einigung auf eine gemeinsame Leitkultur

In dieser Hauptkategorie wird beschrieben, welche Festlegungen auf eine gemeinsame Leitkultur in den Gemeinden anzutreffen war und auf welche Bereiche sich diese bezogen. Vorrangig ist mit dem Begriff der Leitkultur in diesem Zusammenhang die Orientierung am Gastgeberland gemeint, wozu sich vor allem die interviewten Migranten äußerten (11 von 13 Aussagen zu diesem Aspekt). Sie seien dankbar für die deutschen Gemeinden, die sie aufgenommen hätten und in der sie nun die deutsche Kultur kennen und leben lernen dürften (M2:46; M3:118). Ein Migrant drückt sein Verständnis folgendermaßen aus: „Wir sind Gäste hier, wir müssen uns anpassen, wir müssen uns integrieren (...), wir müssen die deutsche Sprache lernen“ (M3:126). Ein anderer Migrant beschreibt, dass die Deutschen die Gastgeber seien und zudem die größte Gruppe innerhalb der Gemeinde bildeten. Daher sei in besonderer Weise darauf zu achten, dass ihre Bedürfnisse nicht vernachlässigt würden (M2:44). Es sei wichtig darauf zu achten, den früheren Stil der Gemeinde nicht wahllos aufzugeben, sondern die Kultur, die Denomination und die Tradition der ursprünglichen Gemeinde zu respektieren und darauf aufzubauen (D1:108; D2:26; D3:20). Dies trage erheblich zur Stabilisierung und zukünftigen Entwicklung der Gemeinde bei (M2:110).

Zwei der interviewten Gemeinden werden von ihren Leitern als interkulturelle bzw. internationale Gemeinden bezeichnet. Gemeinde 3 wird vom deutschen Leiter wie folgt definiert: „Wir sind eine deutsche Gemeinde mit […] großen Migrantengruppen […], die alle unter einem Dach [leben … und] in einer starken inneren Vernetzung miteinander sind“ (D3:16). Die Orientierung an der deutschen Kultur als Leitkultur ist in dieser Gemeinde am stärksten ausgeprägt.

Neben den kulturellen Aspekten werden aber auch einige weitere Leitlinie genannt, auf die man sich mit den verantwortlichen Leitern und Mitarbeitern verständigte. Besonders wichtig sei dabei, dass alle Beteiligten die theologischen Sichtweisen der Gemeinde anerkennen. Auch das Bekenntnis zum Gemeindeleitbild, der Mission und den Werten müsse ein gemeinsames Bekenntnis sein. In gleichem Maße sei es wichtig, dass die Gemeindeleitung akzeptiert werde, dass man sich verbindlich in das Leben der Gesamtgemeinde einbringe und sich an die vereinbarten Regeln halte. Deutschen sei dabei vor allem

eine Verbindlichkeit in den Absprachen und das Halten der Hausordnung wichtig: „Klare Regeln und Linien einfach zu ziehen. So darf [es sein und] so nicht" (M3:158), das sei die Aufgabe der Leitung.

4.2.5 Erfolge

Das Erleben und Kommunizieren von Erfolgen wird von den Vertretern aller Gemeinden als ausschlaggebend angesehen. Ein explizites Hinweisen auf Gottes Wirken sei nötig, weil die Gemeinde oftmals ohne Erklärung nicht verstehe, was passiert: „Das muss man immer wieder highlighten und der Gemeinde erklären: Versteht ihr, was hier passiert? Das ist wirklich ein ganz großes Wunder“ (D2:14). Eine Person bringt das in Verbindung mit dem „Apostelgeschichte 15-Prinzip, als Paulus [... damit beginnt,] zunächst einmal davon zu erzählen, was Gott getan hat“ (D3:16). Es sei ein „pädagogisch wichtiger Schritt“, dass eine Gemeinde erlebe und ihr vermittelt würde, dass Gott handelt und am Wirken ist, denn dann gehe sie auch anders mit den aus der Arbeit mit den Migranten resultierenden Problemen um (ebd.).

Erfolge werden auf unterschiedlichen Ebenen beschrieben, die im Folgenden kurz genannt und daraufhin näher ausgeführt werden sollen: Hinsichtlich (a) des Erlebens von Gottes Wirken, (b) durch Bekehrungen, Taufen und Zeugnisse, (c) durch Gemeindewachstum, (d) auf der persönlichen Ebene und (e) durch Versöhnung. Zuletzt soll noch beschrieben werden, welche Auswirkungen das Erleben von Erfolgen hatte (f).

(a) **Das Erleben von Gottes Wirken** wurde folgendermaßen erlebt und konkretisiert:

- Gott versorgt finanziell (drei Gemeinden)
- Gott schickt Mitarbeiter für die internationale Arbeit (drei Gemeinden)
- Heilungen und Dämonenaustreibungen (zwei Gemeinden)
- Gebetserhörungen (zwei Gemeinden)
- Gottes Reden / Prophetie (eine Gemeinde)
- „viele viele kleine Sachen“ (D1:127)

(b) **Bekehrungen**: Alle deutschen Interviewpartner berichteten davon, wie Mut machend es war, dass Menschen zum Glauben an Jesus gefunden haben. Dieses Erleben versetzte in Erstaunen („Uuoah, das passiert heute noch“ (D1:127)), stiftete Sinn („dann weiß ich wieder, wofür ich lebe“ (D2:134)) und bewegte auf emotionaler Ebene („sowas berührt uns ungemein“ (D3:33)). Von zwei Gemeinden wurde berichtet, dass dort viele Migranten getauft wurden und dass das gemeinsame Feiern der Taufgottesdienste Brücken gebaut hat (D3:10) und dadurch neue Freude entstand (:50). In allen Gemeinden macht man die Beobachtung, dass persönliche Zeugnisse Einzelner ermutigend auf die Gemeinde im Gesamten gewirkt haben (M2:70). Diese Zeugnisse enthielten z.B. Berichte über Jesus-Erscheinungen (D3:10), Bekehrungen (D3:10), Heilungen (M2:74), missionarische Begegnungen (D1:127) sowie weitere persönliche Erlebnisse (D3:33).

(c) In jeder Gemeinde beschrieb ein Leiter, wie Erfolg auch am Wachstum der Gemeinde sichtbar wurde. Die Zahl der Gottesdienstbesucher hätte deutlich zugenommen, sodass die Räume oft nicht mehr ausgereicht hätten, um alle Personen in einem Gottesdienst unterzubringen (D1:6; M2:70; M3:58). So wuchsen ebenfalls in allen Gemeinden die Migrantengruppen (D1:32; M2:26; M3:64), was zu einer Zunahme der Interkulturalität der Gemeinden im Gesamten führte.

(d) Neben dem quantitativen Wachstum beschreiben die Interviewpartner auch qualitatives Wachstum auf verschiedenen Ebenen. Dies sei zunächst sichtbar geworden in einem individuellen geistlichen Wachstum und darin, wie Menschen durch die Gemeinde gesegnet wurden. Dazu gehörte auch, dass die Vielfalt in der Gemeinde zunehmend als etwas Besonderes und Positives wahrgenommen wurde. Auch wurde als Erfolg gewertet, wo sich die Leiter weiterentwickelten (M2:70), wo Schwierigkeiten gemeinsam überwunden wurden (M3:116) und wo persönliche Beziehungen zwischen Deutschen und Migranten entstanden (D1:127).

(e) Die Vertreter zweier Gemeinden beschreiben, wie sie die versöhnende Kraft des Evangeliums in ihren Gemeinden erlebt haben: Indonesier und Chinesen, Araber und Israeliten, „so verschiedene Nationalitäten, die sich ja auch eigentlich hassen müssten. [...] Und dann sagt er [der Araber]: Seit ich Jesus habe, liebe ich alle Juden, liebe ich alle Muslime“ (D2:14). Kurden und Araber, Schiiten und Sunniten, Katholiken und Orthodoxe, die sonst allesamt nichts miteinander zu tun hätten, „jetzt hier befinden sie sich zusammen. Sie sitzen zusammen, sie beten Gott zusammen an. Das ist für mich ein Wunder. [...] Das ist Heaven. Das ist wunderschön“ (M3:152). Eine Person beschreibt aber auch, dass der Weg hin zur Versöhnung oft mühsam ist: „Wow, this was a lot of work, energy-taking, but you see the fruit“ (M2:122).

(f) Erfolge, die die Gemeinden erlebt haben, scheinen nachhaltige Auswirkungen auf die Stimmung und Einstellung der Gemeinden zur interkulturellen Arbeit gehabt zu haben. Die Wahrnehmung von positiven Veränderungen wirkte ermutigend auf die Entwicklung zu einer interkulturellen Gemeinde (D1:4; M2:38; D3:33) und ließ eine neue Dynamik entstehen, weil Menschen sehen konnten, dass sich die Mühe lohnt (M2:70).

Bei genauerem Hinsehen wird allerdings deutlich, dass die Wahrnehmung von Erfolgen nicht nur ermutigend und hilfreich ist, sondern sogar notwendig zu sein scheint, damit interkulturelle Gemeinde überhaupt funktionieren kann. So beschreibt eine Interviewpartner nach einem harten Rückschlag mit vielen Verlusten, dass Gott ihnen neue Mitarbeiter schickte: Dies seien „Zeichen der Hoffnung“, die dazu führten, dass man nicht aufgebe (D1:50). Eine andere Person äußert es so: „Solang in dieser Arbeit Gottes Wirken sichtbar ist, akzeptiert eine Gemeinde auch die Probleme. Wenn sie das nicht mehr sieht, würde ich sagen, dann hält sie es auch nicht mehr aus“ (D3:31). Und in wieder einer anderen Gemeinde hieß es im Blick auf eine verfahrene Konfliktsituation: „[We need to] remember the past victories. And really believe God for more victories" (M2:72). Es scheint also dieses Erinnern an positive Erlebnisse

und Veränderungen zu sein, die die Hoffnung in den Menschen weckt, dass das, „was er [Gott] einmal hier gemacht hat und was ein Wunder war, wieder schenkt, wieder als Wunder macht“ (D1:50). Es brauche dieses Bewusstsein, dass „Gott bei uns“ (M3:76) ist, damit diese Arbeit überhaupt möglich wird.

4.2.6 Wohlfühlfaktoren für Migranten

In dieser Hauptkategorie wird beschrieben, was die Migranten dazu veranlasst hat, sich in der jeweiligen Gemeinde wohl zu fühlen. Dazu wurden insgesamt 213 Aussagen zu den folgenden Bereichen gemacht:

- **Liebe und Annahme:** Die Migranten fühlten sich wohl, wenn sie spürten, dass sie unabhängig von ihrer kulturellen Herkunft angenommen wurden (M1:80), wenn man ihnen in Liebe begegnete (M3:6) und freundlich mit ihnen umgegangen ist (M2:100). Es liege dabei in der Verantwortung der Deutschen als Gastgeber, den Migranten zu begrüßen und ihm damit das Signal zu geben: „Ihr seid herzlich Willkommen bei uns in der Gemeinde“ (M3:158).
- **am Anderen interessiert sein:** Ein Interviewpartner beschreibt, dass Migranten ein ausgeprägtes Gespür dafür haben, ob man wirklich an ihnen interessiert ist: „They will sense it, just from their heart: ‚These people really care.‘“ (M2:42). Es sei wichtig, auf die Migranten zuzugehen, sie anzusprechen, ihnen zuzuhören, Anteil an ihrem Leben zu nehmen (D3:33) und Beziehung zu ihnen aufzubauen (M1:80). Die christliche Gemeinde sei dabei einer der wenigen Orte, an dem ein Migrant diese Erfahrung machen könne (D3:4).
- **dazugehören dürfen:** Zunächst einmal muss verstanden werden, dass Migranten, die nach Deutschland kommen, entfremdet sind, sich oft einsam fühlen und an vielen Stellen allein dastehen (M3:158). Umso wichtiger ist es für sie, dass sie einen Ort finden, wo sie dazugehören dürfen und Gemeinschaft mit anderen Mitmenschen erleben (M1:16). Es sei dabei wichtig, dass sich die Migranten „als Teil der Gemeinde verstehen“ und man sie an die Gemeinde heranführe (D3:18).
- **Gemeinschaftsgefühl vermitteln:** In der Zeit nach dem Gottesdienst, wo gemeinsam gegessen und geredet wird (D1:22), indem man Kaffee oder Tee zusammen trinkt (M3:158), sich allgemein Zeit für Leute nimmt (M3:74) und jemanden auch mal nach Hause oder zum Essen einlädt (M2:22).
- **praktische Hilfe:** Migranten beschreiben, dass es wichtig für sie war, dass ihnen praktisch geholfen wurde (M1:80) und dass sie in dieser Begegnung immer auch ein Stück weit die deutsche Sprache und Kultur besser kennengelernt und verstanden haben (M3:154). Diese Hilfe konnte allgemeiner Natur sein bzw. sich generell auf die Unterstützung bei Problemen beziehen (M3:158). Außerdem wurden folgende Bereiche erwähnt: Hilfe bei Behördengängen und Bürokratie (D2:30), gesundheitlichen Problemen (M1:94), Wohnungssuche und deren Einrichtung (M2:128) sowie Übersetzungsdienste (ebd.).
- **wodurch Wertschätzung empfunden wurde:** Die meisten Aussagen seitens der Migranten zu einem wertschätzenden Umgang beziehen sich darauf, dass eine Begegnung auf Augenhöhe stattfindet und dass man gehört und ernst genommen wird (M1:80). Die Deutschen meinen dabei erkannt zu haben, dass es für die Migranten insbesondere wichtig gewesen sei, mitarbeiten zu

dürfen, wodurch ihnen vermittelt wurde: „Wir brauchen euch“ (D2:120). Interessant ist, dass dies in der Tat auch von allen interviewten Migranten rezipiert und als wichtiger Faktor geäußert wird. Des Weiteren begrüßen Migranten, wenn Deutsche ein kultursensibles Verhalten zeigen, z.B. indem sie bewusst eine einfache Sprache in den Predigten verwenden (M3:94). In zwei Gemeinden achtete man auf eine ordentliche Qualität bei technischem Equipment, was dazu geführt hätte, dass sich die Migranten wertgeschätzt fühlten (D3:60).

- **Schutz und Heimat finden:** In Folge der Erkenntnis von oben, dass sich Migranten in Deutschland entfremdet fühlen, beschreiben alle Migranten, wie erleichtert und erfreut sie waren, mit Deutschen in Kontakt zu kommen (M2:26). Es war für sie sehr wichtig, die Gemeinde als einen „Zufluchtsort“ (M1:50), als „Schutzraum“ (M2:26), als Heimat (M3:54) und ein Zuhause (M2:40) zu erleben: „Wenn irgendwas bei mir schiefgeht und ich kann es nicht lösen, [...] dann sage ich: ‚Okay, es gibt eine deutsche Gemeinde, also ich wende mich [… an] sie. Schauen wir mal, wie sie mir helfen können‘“ (M3:154). Aber auch innerhalb der Gemeinde bedürfen Migranten Schutz, weil sie dort mit Vorverurteilungen und Missverständnissen konfrontiert werden können. So beschreibt ein Pastor, wie eine arabische Frau von seinen deutschen Mitgliedern kritisiert wurde, weil sie mit Kopftuch in den Gottesdienst kam, woraufhin er die Leute zurechtwies: „Woher nimmst du dir das Recht? Sie möchte Gott ehren in ihrer Sprache, steht sogar in der Bibel, durch ihren Hijab [arabisch für Kopftuch]. Lass ihr doch den Hijab“ (D2:26).
- **Eingehen auf geistliche Bedürfnisse der Migranten:** Dort, wo Migranten erleben, dass sie mit ihren geistlichen Bedürfnissen wahrgenommen werden und man gemeinsam mit ihnen überlegt, wie man diesen begegnen kann, fühlen sie, wie auch ihre Suche nach einer geistlichen Gemeinschaft gestillt wird (M3:6). Wie dies geschieht, ist in den untersuchten Gemeinden unterschiedlich. Während sich das geistliche Angebot in einer Gemeinde maßgeblich auf den Gottesdienst und das gemeinsame Gebet beschränkt, gibt es in den beiden anderen Gemeinden Kleingruppen und separate Gottesdienste oder Veranstaltungen für die jeweiligen Kulturgruppen, in einer Gemeinde auch gezielt Glaubens- und Jüngerschaftskurse sowie Mentoringangebote für Migranten.
- **Vorhandensein anderer Migranten:** Von allen Migranten wird berichtet, dass es als angenehm empfunden wird, wenn man als Neuer in der Gemeinde ankommt und sieht, dass bereits andere Migranten da sind (M1:8), besonders dann, wenn sie die eigene Sprache kennen und man dadurch schneller einen Anknüpfungspunkt findet (M2:42).
- **Gebet:** Zwei Migranten äußern, dass das Gebet in ihren Heimatländern einen deutlich höheren Stellenwert eingenommen hat und man sich dafür mehr Zeit nahm. Dies wäre ein potentieller Wohlfühlfaktor, den sie in ihren Gemeinden allerdings momentan vermissten (M2:108).

4.2.7 Öffentliche Wahrnehmung

Es wurde explizit danach gefragt, wie Außenstehende und die Öffentlichkeit auf die Entwicklung zu einer interkulturellen Gemeinde reagierten. Zunächst einmal wurde in allen Gemeinden von **Gästen** berichtet, die die Gottesdienste besuchten und die Gemeinde aufgrund ihrer Vielfalt als „besonders“

wahrnahmen: „Neue, die dann kommen, sagen: Boah, das ist ja hier wie im Himmel“ (D2:14). Auch von den persönlichen Zeugnissen der Migranten waren Gäste wie Gemeindemitglieder gleichermaßen berührt (M2:90). Die Interkulturalität der Gemeinde wird von Außenstehenden als ein Alleinstellungsmerkmal (M2:76) und als anziehender Faktor angesehen (M3:158). So nähmen viele Migranten, die Christen sind, einen weiten Weg von bis zu 100km in Kauf, um sonntags im Gottesdienst dabei sein zu können (D3:37). Aber auch Muslime kämen regelmäßig in die Gottesdienste, weil sie sich in der Gemeinde wohl zu fühlen schienen (M1:80).

Im Blick auf **Nachbargemeinden** und die Arbeit in der Allianz vor Ort wird in allen untersuchten Gemeinden beschrieben, dass die Veränderung der Gemeinde als bereichernd und belebend wahrgenommen wurde (D3:37), vor allem bei Allianz-Gebetswochen, an denen die Migranten zahlenmäßig stark vertreten waren: „da waren mehr Migranten wie Deutsche da. Und das beeindruckt natürlich oder bewegt auch die Leute“ (ebd.). Darüber hinaus beschreiben die Interviewpartner, dass sie mit ihrer interkulturellen Erfahrung zu Impulsgebern für ihren jeweiligen Gemeindeverband und andere Gemeinden geworden sind, die mit ihren Fragen nun gezielt auf sie als Gemeinde zukämen (D2:60).

Aus **gesellschaftlicher Perspektive** beschreiben die Leiter aus zwei Gemeinden, dass die Arbeit unter Migranten für ein hohes Ansehen und ein positives Image gesorgt habe: „Ich hab das von vielen Leuten gehört. Also eure Gemeinde, es ist schon einzigartig. Ihr tut wunderbare Arbeit unter Ausländern“ (M3:112). Das gilt in besonderer Weise, wo die klassische Gemeindearbeit mit sozialdiakonischen Tätigkeiten wie Lebensmittelausgaben, ehrenamtlicher Begleitung von Migranten, gemeindeeigenen Kindergärten usw. verknüpft ist (M2:66). Eine Gemeinde erhielt auch seitens der örtlichen Politik Anerkennung für ihre Arbeit (ebd.). In derselben Gemeinde erlebte man aber auch, wie Anwohner mit Unverständnis auf die Veränderungen in der Gemeinde reagierten und sich fragten, warum nach dem Gottesdienst „immer noch zwei Stunden Gespräch auf dem Hof [nötig seien]. Was ist ihr Problem?“ (D2:60). Dies führte sogar dazu, dass man die Gemeinde wegen Lärmbelästigung bei der Stadt anklagte (ebd.). Ein interviewter Migrant beschreibt, dass sich zu dem in ihrer unmittelbaren Nachbarschaft liegenden Moscheeverband bisher kein Kontakt entwickelt habe (M3:70).

4.3 Kennzeichen einer interkulturellen Gemeinde

In diesem Themenfeld wurden die Ergebnisse der Datenanalyse aus dem dritten Teil des Interviews zu den Kennzeichen einer interkulturellen Gemeinde zusammengetragen. Hier wurden aus 1647 Codings die folgenden acht Kategorien gebildet:[88] (1) Gemeindekultur, (2) Gefahren, (3) Herausforderungen, (4) Veranstaltungen, (5) Kommunikation, (6) Missionarisches Potential, (7) gemeinsames Lernen und (8) Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Eigenarten.

[88] Zur Entstehung der Kategorien sei auch hier auf die Einleitung zu Kapitels 4.1 und die Forschungsmethodik, insbesondere Kapitel 3.3.3 hingewiesen.

4.3.1 Gemeindekultur

Diese Hauptkategorie befasst sich mit der Gemeindekultur der untersuchten Gemeinden und ist mit 471 Codings die umfassendste Hauptkategorie der Forschung. Sie wurde in folgende Bereiche unterteilt: (a) Haltungen, (b) Auffälligkeiten im Umgang miteinander, (c) Leitungsverständnis, (d) Einheit, (e) Bedeutung von Mission und (f) Vergleich zwischen einer mono- und einer interkulturellen Gemeinde.

a) **Haltungen**

Zunächst einmal sticht heraus, dass in allen untersuchten Gemeinden eine pragmatische Grundeinstellung zu finden war, d.h. dass es eine Offenheit dafür gibt, dass Neues einfach mal ausprobiert wird (D1:147; M2:84; D3:66), um dann zu überprüfen, ob es der Sache dient (D3:44). Außerdem sind sich die Vertreter aller Gemeinden darin einig, dass die interkulturelle Gemeindearbeit Flexibilität und Experimentierfreudigkeit erfordert (D1:4), da man ständig mit neuen Fragestellungen konfrontiert ist und dabei immer wieder neu sortieren muss, was nun Priorität hat (D3:64).

Die zweite auffällige Beobachtung im Blick auf die Haltung ist, dass alle interviewten Personen von einem enorm hohen persönlichen Einsatz einiger Mitarbeiter, oftmals gerade der deutschen und ausländischen Pastoren, berichten. Diese Personen wirkten in allen Gemeinden als Vorbilder für den Rest der Gemeinde (M1:22). Die Leiter in zwei Gemeinden sind der Auffassung, sie könnten „eigentlich immer noch nicht wirklich sagen, [sie seien …] international“ (D2:16), was zeigt, dass diese Leiter nicht bereit sind, sich mit dem Status Quo der Interkulturalität zufrieden zu geben. Sie sind ständig auf der Suche nach guten Lösungen für die aktuellen Herausforderungen und sehen die Investition in Andere nicht als Verlust, sondern als Auftrag und Gewinn (D3:72). So wird von den Migranten vor allem gespiegelt, dass sie die Deutschen als große Unterstützung in persönlichen und gemeindlichen Fragestellungen erlebt haben (M3:68).

In interkulturellen Gemeinden kommen viele unterschiedliche Menschen zusammen. In allen Gemeinden fände ein sehr bewusstes Wahrnehmen dieser Vielfalt statt: „Bei uns ist es so divers“ (D2:74). Es wird allerdings auch darauf hingewiesen, dass sich diese Vielfalt nicht nur auf die Kultur, sondern auch auf die Generation, den sozialen Stand, die Bildung oder die ehemalige Konfession beziehe (D2:74; M3:46). Diese Unterschiedlichkeit würde aber nicht nur wahrgenommen, sondern auch respektiert, anerkannt und wertgeschätzt. So äußert ein Leiter einer Migrantengruppe: „Die Gemeinde ist auch bereit, von den anderen zu lernen und sie sieht uns als Bereicherung“ (M3:112). Im Blick auf die Konflikte (siehe 4.2.2) wurde bereits deutlich, wie herausfordernd es sein kann, diese Vielfalt zu leben. In einer Gemeinde würde die interkulturelle Arbeit von einem Großteil einfach nur „geduldet“, was aber auch bedeute, dass man den Weg mitgegangen sei und schlussendlich feststellte, „dass wir im Tiefsten eigentlich dankbar sind für das, was wir auch an Bereicherung durch sie [die Migranten] erleben“ (D3:60) und die interkulturelle Arbeit „unterm Strich [als] positiv“ (D3:10) bewertet wurde. Der Leiter einer Gemeinde beschreibt, dass die Interkulturalität „tatsächlich ein Lebensgefühl geworden [ist]“ (D2:14), jemand anders drückt es so aus: „Über die Jahre hat sich einfach etabliert, dass wir eine Gemeinde sind, die Ausländer schätzt und willkommen heißt“ (M1:80).

Eine weitere wichtige Eigenschaft, die in allen Gemeinden anzutreffen ist, ist die Offenheit für neue Leute (D1:147), die auch als Gastfreundschaft beschrieben wird (D2:84). Die Gemeinden teilen, dass sie ein „Herz für Ausländer“ (M3:112) und ihre Bedürfnisse (M2:38) haben und wollen ihnen wirklich Heimat sein (D3:6). Die Vertreter zweier Gemeinden weisen darauf hin, dass sich ihre Gastfreundschaft und Offenheit für neue Leute auch darin äußert, dass die Gemeindeveranstaltungen als relevant und modern empfunden werden (D2:84): „Unser Ansatz war immer zu fragen: Wie kann der Gottesdienst sein, dass Neue nicht das Gefühl haben, ‚Ich bin so fremd‘, weil die nichts verstehen“ (D1:77)?

In allen Gemeinden wurde sichtbar, dass sie einen weiten gemeindlichen Horizont haben. Eine Person äußert, die eigene Gemeinde sei eben nur „ein Werk unter vielen [und …] Gottes Reich so vielfältig“ (D1:151). Das äußert sich an der Zusammensetzung der Gemeindemitglieder durch Menschen mit unterschiedlichen Gemeindehintergründen (D1:4), der Kooperation mit Gemeinden und Missionswerken außerhalb des eigenen Gemeindeverbandes (D2:50) und in der Freiheit, zwar klare theologische Positionen vertreten zu können, andere Gemeinden mit ihren Meinungen aber stehen zu lassen und diese nicht negativ zu bewerten (ebd.).

Eine Eigenschaft, die ebenfalls in allen Gemeinden wesentlich zu sein scheint, ist die Geduld, die sich in der Bereitschaft zeigt, lange Wege zu gehen (D1:212; M2:74; D3:70). Eine Person fragt rhetorisch: „Wenn wir was verändern wollen, was meinst du, wie lange das dauert?“ (D2:136) und will damit zum Ausdruck bringen, dass Entscheidungs- und Veränderungsprozesse in interkulturellen Gemeinden oft deutlich länger dauern und schwieriger sind, weil so viele verschiedene Leute mitgenommen und gewonnen werden müssen (ebd.). Ein Pastor beschreibt seine Gemeinde daher als „schildkrötenmäßig“ (D2:136).

In zwei Gemeinden weisen die Interviewpartner darauf hin, dass es neben der Öffnung für die Vielfalt und all den Veränderungen wichtig ist, auch eine Stabilität in der Gemeindearbeit sicherzustellen. So dürften Werte wie Ordnung und Pünktlichkeit, die bei Deutschen wichtig sind, nicht einfach aufgegeben werden. In einer Gemeinde entschied man sich dazu, das eigene Selbstverständnis als deutsche beizubehalten, damit die Internationalisierung nicht als eine „feindliche Übernahme“ (D3:12) empfunden wird. Hier zeigt sich etwas von der Spannung, die eben auch entsteht, wenn dieser Veränderungsprozess in einer ehemals deutschen Gemeinde abläuft. Daher ist es wichtig, die Vision „mit Weisheit, mit Gesundheit, mit einer gesunden Balance“ (D2:72) zu kommunizieren und dann nüchtern Schritt für Schritt vorwärts zu gehen (D3:72), was auch bedeuten könne „eine Arbeit erst mal nur auf kleiner Flamme laufen zu lassen“ (ebd.).

b) **Umgang miteinander**

Im Blick auf den Umgang miteinander traten einige Aspekte hervor. Die Aspekte, die bereits unter 4.2.6 „Wohlfühlfaktoren für Migranten“ genannt wurden, waren: Annahme und Liebe, am Anderen interessiert zu sein, dazugehören zu dürfen, Begegnung auf Augenhöhe und kultursensibles Verhalten. Ergänzend dazu wurden folgende Eigenschaften in der Gemeindekultur entdeckt, die sich auf den Umgang miteinander beziehen:

- **Vertrauen und Freiheiten für die Mitarbeiter:** Unter 4.2.3 wurde im Blick auf die Mitarbeit bereits deutlich gemacht, dass Migranten in den Gemeinden erlebt haben, dass seitens der Deutschen eine große Offenheit da war, „mitzumachen, mitzuarbeiten und [...] auch ein starkes Vertrauen“ (M1:22). Die Mitarbeiter bekamen Gestaltungsspielraum (D1:18), durften Dinge auf ihre Weise tun (M2:114) und es war ausdrücklich erlaubt, Fehler zu machen (M2:120). Ein Migrant beschreibt, dass die Gemeinde aber auch Zeit brauchte, damit das Vertrauen wachsen konnte: „Sie kannten uns auch nicht, also meine Frau und ich und das ist normal, vor allem für die Deutschen, [sich] ein bisschen Zeit zu nehmen, um die anderen mehr kennen zu lernen“ (M3:20).
- **Gegenseitige Wertschätzung und Unterstützung und ein respektvoller Umgang miteinander**: Auch dieser Aspekt ist hier und dort schon angeklungen. Ein wertschätzender Umgang miteinander ist für Migranten von großer Bedeutung: „Also auf jeden Fall sie schätzen es sehr, dass wir da ist [sic], das ist Punkt Nummer 1“ (M3:116). „Diese Worte ‚Ich brauche dich!‘ [sind] ganz ganz wichtig“ (D2:30). Wertschätzung drückt sich in allen Gemeinden auch dadurch aus, dass Migranten in ihren Aufgaben unterstützt werden (M2:26), sei es in finanzieller Hinsicht, im Blick auf ihre Freiräume oder durch Weiterbildung und Coaching.
- **Spaß/Freude/Humor:** In allen Gemeinden beschreiben die Interviewpartner, dass die interkulturelle Arbeit immer wieder mit Freude einherging und Spaß gemacht habe. Manchmal sei „ein Rest Humor [nötig, ...] sonst verzweifelt man auch manchmal (lacht)“ (D3:29).

c) **Leitungsverständnis**

In allen Gemeinden fand sich die Einstellung, dass das Ganze wichtiger ist als der Einzelne bzw. dass Entscheidungen nicht von Einzelnen abhängig gemacht werden. Das äußerte sich z.B. so, dass man zu getroffenen Entscheidungen oder den eigenen Überzeugungen und Werten gestanden hat (D1:96; D3:60), auch wenn es zur Folge hatte, dass Mitglieder die Gemeinde verließen (D2:58). Zwei Gemeinden trennten sich z.B. von wichtigen Leitern in der internationalen Arbeit, weil diese nicht bereit waren, sich in die Gemeinde einzufügen (D3:22). Auch manche Außenstehende, die keine Bereitschaft gezeigt haben, sich zu integrieren, wurden teils scharf zurechtgewiesen: „Manche Leute kommen und jammern, und dann sage ich ihnen: Okay, warum bist du dann gekommen? Warum landest du nicht in Saudi-Arabien oder in Ägypten oder im Irak? Warum bist du hier[her] gekommen“ (M3:126)?

In zwei Gemeinden äußern die Interviewpartner, dass in besonderer Weise darauf geachtet wurde, dass Regeln eingehalten wurden. Konkret geäußert wurde das Beachten der Hausordnung (M3:46), die Bedingungen für Mitarbeit (D2:100), das Einfordern von Verbindlichkeit an der Teilnahme des Gemeindelebens (M2:14), die Möglichkeit eines Gemeindeausschlusses bei sittenwidrigem Verhalten (D2:102), die Akzeptanz der Autorität der Gemeindeleitung (D3:18) und das Einhalten bestimmter Kleiderordnungen, um keinen Anstoß zu geben (D3:50). Den Migranten sei es recht, wenn es entsprechende Regeln gebe: „Die freuen sich, selbst wenn sie ganz anderer Meinung sind, wenn du sagst: Hier stehe ich, ich kann nicht anders. Das ist für sie eher ein Ausdruck der Akzeptanz [und] der Achtung" (D3:60).

Einer der Interviewpartner legt besonderen Wert auf die „Stärkung der Eigenverantwortung“. Sein Anliegen ist es, den Menschen zu dienen, indem er in der Gemeinde Rahmenbedingungen für das individuelle Wachstum der Einzelnen schafft. Interessant ist dieser Aspekt deshalb, weil dieser internationale Leiter aufgrund seines Anliegens kulturspezifische Veranstaltungen und monokulturelle Gemeindegründungen ausdrücklich begrüßt, selbst dann, wenn dadurch Migranten die eigene Gemeinde verlassen. Er sieht diesen Prozess nicht als Verlust für die bestehende Gemeinde, sondern als eine Chance und einen Weg zur Eigenständigkeit und dem Erwachsenwerden einer kulturellen Gruppe (M2:86). Der deutsche Pastor derselben Gemeinde hat dies so nicht geäußert. Auch in einer der anderen untersuchten Gemeinden beschreibt man die Möglichkeit, dass sich die Migrantengruppen zu „eigenverantwortlichen Gemeinden“ (D3:4) entwickeln. Hier wird zum einen eine große Freiheit und Offenheit im Blick auf den Umgang mit den Migrantengruppen spürbar, zum anderen werden diese Absonderungstendenzen von den anderen Interviewten eher kritisch betrachtet, vor allem wenn man die Auswirkungen auf eine Integration der Migranten und eine gegenseitige Ergänzung und Bereicherung berücksichtigt.

In allen Gemeinden ließ sich außerdem eine Tendenz hin zu einer flachen Leitungshierarchie feststellen, bei der nicht alles auf den Pastor allein ausgerichtet ist. Man strebe dadurch eine Entlastung des Pastors und die Etablierung einer Leitungskultur an, die von mehreren Personen ausgeht (D2:54). Dazu sei es notwendig, dass sich die deutschen und internationalen Leiter als Team verstünden, die gemeinsam zu Einigungen und Absprachen kämen: „[Wir als deutsche Gemeindeleitung] beschließen nicht einfach: ‚Wir machen das.‘, sondern da setze ich [mich] zum Beispiel mit dem arabischen Pastor zusammen [und] wir klären das“ (D3:18). Auch die Begleitung der internationalen Mitarbeiter, ob durch den Pastor selbst oder durch andere Schlüsselpersonen, gehöre dazu (M3:48).

Eng verbunden mit der flachen Leitungshierarchie scheint das Empfinden zu sein, dass sich die Gesamtgemeinde stärker repräsentiert und mitgenommen fühlt. Das Leitungsteam übernimmt verstärkt koordinierende Tätigkeiten, während die Entscheidungskompetenzen der Mitarbeiter gestärkt werden (D1:150). Dies sorge dafür, dass ein Feedback von Mitgliedern aus den verschiedenen Kulturen immer von einer Bezugsperson entgegengenommen, an die entsprechende Stelle weitergeleitet und das Ergebnis kultursensibel transportiert werden könne (D2:50).

d) **Einheit**

Im Blick auf die Frage, was die Gemeinde zusammenhält, gab es im Wesentlichen drei Unterpunkte, die man mit den Begriffen Werte, Bekenntnis und Glaubenspraxis überschreiben kann.

- **Werte:** In erster Linie ist damit gemeint, Jesus bzw. das Wort Gottes als die gemeinsame Mitte zu verstehen: „Wenn du Jesus-orientiert lebst in einer Gemeinde und die Leute wirklich zu Jesus führst, dann sind diese anderen [kulturellen] Sachen […] nicht entscheidend“ (D2:48). Das gemeinsame Lernen vom Beispiel Jesu (M2:120), d.h. auch die Auslegung und der Gehorsam dem Wort Gottes gegenüber, wurde als einend und einander gewinnend wahrgenommen (ebd.). Ergänzend dazu helfe die „Erkenntnis: Es ist die Gnade Gottes. Es ist seine Gemeinde. Es ist

nicht etwas, das wir bauen. [...] Er kümmert sich um seine Gemeinde, er pflegt seine Gemeinde. [...] Das ist, was uns quasi trägt, das ist was uns dann die Kraft gibt, um weiterzumachen“ (M1:76).

- **Das Bekenntnis der Migranten zur Gemeinde:** Es sei wichtig, dass eine Identifikation mit der Gemeinde vorhanden ist. Ein internationaler Leiter äußert es so: „Ich sage nie, dass wir Gäste hier sind, sondern das ist unsere Gemeinde [...]. Wir sind eine Gemeinde“ (M3:36). Dieses Selbstverständnis sei nicht nur für die Migranten wichtig, sondern auch für den deutschen Teil der Gemeinde: „Was die Deutschen schätzen ist, dass die Ausländer kommen, sich wohl fühlen [und] dass sie [...] die Gemeinde als ihre Gemeinde sehen“ (M1:80). So entstehe die Möglichkeit, dass sich ein gemeinsames Verständnis einer gemeinsamen Berufung entwickle (M2:38).
- **Glaubenspraxis:** Als dritter Unterpunkt wurde das gemeinsame Begegnen Gottes im Gebet, in der Anbetung und in den Gottesdiensten genannt, das ermutigend gewirkt habe. Dazu gehöre auch das gemeinsame Gestalten und Dienen in der Gemeinde, wodurch konkret erlebbar und sichtbar werde, dass die unterschiedlichen Personen und Kulturen in Christus eins geworden seien (M1:76).

e) **Bedeutung von Mission**

Es wurden Aussagen zu dem Thema gesammelt, wie in den untersuchten Gemeinden Mission verstanden wird und die Gemeinden ihren Auftrag definieren. Auffällig ist, dass die Leiter aller Gemeinden die Wichtigkeit des Missionsauftrages Jesu betonen und diesen in eine direkte Verbindung zu den Menschen in ihrer unmittelbaren Umgebung setzen: Wir brauchen „diese Orientierung zu den [...] Leuten dieser Stadt, die hier wohnen. [...] Wir sind eine Gemeinde, die für diese Stadt offen ist“ (M1:58). Es werde missionarische Gemeindearbeit betrieben (D1:6), wozu das Zeugnisgeben gehöre (M2:90) und der Auftrag, die Menschen zu Jesus zu führen: „Winning them to Jesus Christ, that is the most important thing“ (M2:128). Ein Leiter formuliert das Ziel so, dass „wir hingehen zu den Menschen, [...] zu denen Gott uns Zugang gibt“ (D3:64). Die Internationalisierung ordnet sich laut Aussagen der Interviewpartner in allen untersuchten Gemeinden klar dem Missionsbefehl unter und wird als ein wichtiger Teil dieses Auftrages angesehen (D3:64). Es wird angemerkt, dass es wichtig ist, darauf zu achten, dass nicht das gesamte Gemeindeleben oder die Mission der Gemeinde allein auf die Interkulturalität abziele: „Man kann ja auch einseitig werden, dass man sagt: Nur noch Internationalität. Aber wir sind ja mehr“ (D2:16).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es im Blick auf die Mission um ein größeres Bild als nur um die Interkulturalität als solche geht. Wenn es z.B. um Vielfalt geht, geht es in den Gemeinden auch um Generationen und den sozialen Status und wenn es um eine einladende Atmosphäre geht, sind sowohl die Migranten als auch säkulare Deutsche in ihrem Fokus.

f) **Vergleich zwischen einer mono- und einer interkulturellen Gemeinde**

Hier wurde der Frage nachgegangen, wie die verantwortlichen Leiter den Unterschied zwischen einer mono- und einer interkulturellen Gemeinde aus ihrer Sicht beschreiben. Zunächst einmal komme es in einer monokulturellen Gemeinde häufiger vor, dass sich Ausländer übersehen fühlten, weil sie nur eingeladen sind, als Gäste am Gottesdienst teilzunehmen (D2:120). Sie dürften nicht mitgestalten (M1:48). Da es monokulturellen Gemeinden meist nicht gelinge, Migranten zu halten, fühlten sich diejenigen, die dort zu Gast sind unwohl, weil sie als Exoten angesehen würden (M1:110). In einer interkulturellen Gemeinde hingegen spürten Migranten, dass die Gemeinde an ihnen interessiert sei und ein Herz für sie habe (M3:112). Dort würden sie wahrgenommen, unterstützt und einbezogen (M1:48).

Außerdem wird beschrieben, dass monokulturelle Gemeinden so erlebt wurden, dass es keine große Offenheit für Neues und Andersartigkeiten gebe (D1:202). Es sei mehr vorgegeben, wie etwas zu laufen habe (M2:76) und wenn man versuche, darauf Einfluss zu nehmen, begegne man dem Argument: Das haben wir schon immer so gemacht! Im Gegensatz dazu sei das Merkmal einer interkulturellen Gemeinde ihre Lernbereitschaft (D3:12). Sie sehe in der Andersartigkeit der Kulturen eine Chance zur Ergänzung und Bereicherung, von der man lernen könne (M3:150).

Im Blick auf Konflikte wird geäußert, dass es sie überall gibt (D2:158), sowohl in mono- als auch in interkulturellen Gemeinden. Ein Unterschied wird aber dort ausgemacht, welche Bedrohung bestimmte Konflikte auf die Gemeinde hätten. So äußert ein deutscher Pastor die Gefahr einer monokulturellen Gemeinde am Beispiel des Ökosystems: „Wenn [in eine Monokultur] ein Schädling reinkommt, ist der ganze Laden bedroht“ (D3:66), daher sei es besser, man habe „ein Ökosystem, wo nicht alles auf eine Sache konzentriert ist“ (ebd.). In einer interkulturellen Gemeinde existierten „andere Korrekturmechanismen, die eben verhindern, dass [...] sich Fehlentwicklungen ergeben, die völlig dominant gleich das Ganze gefährden“ (D3:66). Dies habe auch Auswirkungen auf den Umgang mit Konflikten: „Wir haben aufgrund unserer multikulturellen Arbeit zu wenig Zeit, uns nur auf unsere Probleme zu konzentrieren. [...] Es ist zu viel anderes zu tun. Das ist aber im letzten Grunde [...] ein positiver Effekt“ (ebd.).

Das wiederum solle nicht bedeuten, dass es als einfach angesehen werden kann, eine Einheit in einer interkulturellen Gemeinde herzustellen. Einfacher sei es in einer monokulturellen Gemeinde, da man wisse, wie der Andere denkt und was ihm von der Kultur her wichtig ist (M1:84). Gleichzeitig wird aber hinterfragt, um was für eine Einheit es in einer monokulturellen Gemeinde gehe: Geht es um den gemeinsamen Auftrag oder darum, dass „wir einfach gleich sind“ (ebd.)? Um Einheit in einer interkulturellen Gemeinde müsse man regelrecht kämpfen, sie sei schlussendlich aber ehrlicher (M1:84): „Weil wir so unterschiedlich sind, müssen wir uns mehr anstrengen, die Einheit zu schaffen und Sachen, die die Einheit vielleicht bedrohen, dann [...] wegzuräumen“ (ebd.).

Im Blick auf Veränderungsprozesse seien monokulturelle Gemeinden viel schneller (D2:58). Wie an anderen Stellen bereits erwähnt wurde, wird es in interkulturellen Gemeinden als schwerer angesehen, „da mal eine Veränderung reinzubringen“ (D2:58).

Die Herausforderung einer interkulturellen Gemeinde führe auch stärker zum Bewusstsein der Abhängigkeit von der Gnade Gottes (M1:84): Wir „müssen uns einfach eingestehen: Internationale Gemeinde ist schwer" (D2:58). Neben all den Herausforderungen wird aber auch beschrieben, dass es auf den verschiedensten Ebenen ein großer Gewinn ist, in einer interkulturellen Gemeinde zu sein. Ein Pastor z.B. beschreibt: „Ob ich über schwierige Menschenschicksale in irgendeiner Talkshow höre oder ob sie neben mir in der gleichen Gemeinde sitzen“ (D3:66), das mache einen echten Unterschied. Ein anderer Pastor ist der Meinung, eine interkulturelle Gemeinde schaue einfach schöner aus (M3:150).

4.3.2 Gefahren

In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, welche spezifischen Gefahren die verantwortlichen Leiter für interkulturelle Gemeinden ausfindig machen konnten.

Einig sind sich die Interviewpartner darin, dass man die Herausforderungen einer interkulturellen Gemeinde nicht unterschätzen darf. Zunächst einmal müsse sichergestellt sein, dass wirklich eine Vision und ein Auftrag für eine interkulturelle Gemeindearbeit vorhanden ist: „Wenn man das Herz nicht hat, wenn man den Ruf nicht hat, würde ich es niemandem raten, einfach nur zu machen, weil man denkt, es ist ´ne gute Idee. Oder weil man denkt, das muss so sein. Du wirst nur enttäuscht werden“ (D2:132). Man müsse die Frage stellen: „Wollt ihr das wirklich“ (D2:136)? Denn interkultureller Gemeindebau könne, gerade für kleinere Gemeinden, auch zu einer Überforderung werden (D3:37), vor allem dann, wenn zu viele verschiedene kulturelle Gruppierungen zusammengehalten werden müssten (D3:72). So könne z.B. eine große hinzukommende homogene Kulturgruppe, die sich der Gemeinde anschließe, zu einer Gefahr für die bestehende Gemeinde werden, weil diese Gruppe möglicherweise versuche, dem Rest der Gemeinde ihre Sichtweisen aufzudrücken (M1:28). Dies könne bei der bestehenden Gemeinde zu dem Gefühl einer „fremden Übernahme“ führen (D3:37).

Eine Gefahr, die ebenfalls von in allen Gemeinden angesprochen wurde, bezieht sich darauf, mit den kulturellen Unterschieden nicht sensibel genug umzugehen. So wurden in allen drei Gemeinden Beispiele von vorschnellen Verurteilungen geschildert, weil man sich nicht die Mühe gemacht hat, mit dem Anderen ins Gespräch zu kommen oder ihn zu konfrontieren. So könnten mangelnde Kulturkenntnis, Differenzierung und Erfahrung dazu führen, dass sowohl die persönlichen Beziehungen untereinander leiden, als auch dass die Stimmung innerhalb der Gemeinde gegen eine bestimmte Gruppierung kippe (D3:25). Aber auch das Zurückfallen in „typisch deutsche Muster“ (D1:209) und das Limitieren von kultureller Vielfalt sei eine Gefahr, der man bewusst entgegensteuern müsse (D2:132).

Dass das Gemeindeleben nur noch von Programm und Aktivitäten bestimmt wird (M2:108) und nicht mehr von einer Liebe untereinander gekennzeichnet ist und vom Gebet lebt (M1:46), wird von zwei internationalen Leitern als eine weitere Gefahr geäußert. Dies könnte als eine Spezifizierung von „typisch deutsch“ verstanden werden. Gemeinden, die über ihren Aktivismus einen liebevollen Umgang miteinander und das Gebet vernachlässigten, wirkten unattraktiv auf Migranten. Gleichzeitig könnten Migranten gerade in diesem Bereich zu wichtigen Impulsgebern und Vorbildern werden, von denen man lernen könne (M2:106).

Zwei Verantwortliche beschreiben als eine Gefahr, dass die Interkulturalität zu sehr ins Zentrum des Gemeindelebens rückt und es zu einer Vereinseitigung kommt: „Alles dreht sich nur noch um das Thema Migranten, aber man macht keinen gescheiten Kindergottesdienst, man macht keine gescheite Jugend mehr. Das ist ein falscher Weg, würde ich sofort sagen. Das ist nicht gut“ (D3:72). Es sei wichtig darauf zu achten, die Stabilität der Gemeinde zu wahren, indem man seinen Werten treu bleibe, die bestehenden Mitglieder und ihre Bedürfnisse nicht vernachlässige und Veränderungsprozesse weise und mit Bedacht initiiere (ebd.).

Ein verantwortlicher Leiter beschreibt die Situation, auf der verzweifelten Suche nach einem geeigneten Leiter für eine der Migrantengruppe nicht achtsam genug gewesen zu sein. Man habe sich damals für jemanden entschieden, „der ein bisschen die Chef-Kappe aufziehen kann“ (D3:22), im weiteren Verlauf aber nicht bereit war, sich der Gesamtgemeinde unterzuordnen, woraufhin es zu einer schmerzlichen Trennung kam. Es sei daher wichtig, bei der Wahl der Leiter genau hinzuschauen und auch die biblischen Kriterien zu berücksichtigen (ebd.). In einer anderen Gemeinde wurde die Leitung der Gemeinde neu strukturiert. Die Absicht war, aus jeder Kultur mindestens einen Vertreter in der Leitung sitzen zu haben. Die Änderungen führten allerdings dazu, dass so viele Personen im Leitungsteam saßen, dass die Treffen nicht mehr effizient waren und es kaum mehr möglich war, zu einer Entscheidung zu kommen (M1:38).

Ein Leiter schildert die Gefahr, allen persönlichen und kulturellen Bedürfnissen gerecht werden zu wollen: „Wenn du versuchst, eine Gemeinde kulturorientiert zu bauen und auf jeden versuchst Rücksicht zu nehmen, dann hast du Streit ohne Ende“ (D2:48). Daher sei eine klare und starke Leitung notwendig, die auch bereit sei, durch unbequeme Entscheidung Menschen zu enttäuschen, die daraufhin möglicherweise die Gemeinde verlassen würden (D2:58).

Eine letzte Gefahr, die von den Vertretern zweier Gemeinden geäußert wurde, bezieht sich auf ein inneres Hin- und Hergeworfenwerden zwischen Kleinglaube und Hochmut: Und zwar komme manchmal der Gedanke auf, dass so etwas wie eine interkulturelle Gemeinde doch gar nicht möglich sei (M2:82). In einer anderen Situation erlebe man dann wieder, dass man im Blick auf die Internationalisierung schon so viel erreicht habe und es schleiche sich eine Zufriedenheit auf das Erreichte ein, woraufhin man nachlässig und genügsam werde (D1:21). Beides sei falsch. Man müsse sich bewusst sein: Eine interkulturelle Gemeinde zu sein ist nichts, das man erreichen kann. In dem Moment, wo man meine, eine interkulturelle Gemeinde zu sein, bestünde die immense Gefahr, dass man sich mit dem Status Quo zufriedengebe, sich für den nächsten Fremden verschließe und damit bereits wieder den Weg hin zu einer monokulturellen Gemeinde betrete (D1:177).

4.3.3 Herausforderungen

Die Interviewpartner berichteten von einer Vielzahl von Herausforderungen, denen sie begegnet sind. An dieser Stelle soll nur eine Übersicht über die genannten Herausforderungen gegeben werden, da sich viele der hier genannten Punkte auf konkret untersuchte Sachverhalte (wie z.B. Konflikte, Sprachprobleme usw.) beziehen, die an der jeweiligen Stelle in diesem Kapitel näher ausgeführt werden.

Grundsätzlich lassen sich die Herausforderungen in die drei Bereiche, (a) praktische, (b) kulturelle und soziale sowie (c) strategische Herausforderungen, unterteilen.

(a) **praktische Herausforderungen**

- unregelmäßige Gottesdienstbesuche (drei Gemeinden): 4.3.4a
- Integration in Kleingruppen (zwei Gemeinden): 4.3.4c
- Mitarbeiter finden (zwei Gemeinden): 4.2.3d
- Verständnis von Mitgliedschaft (zwei Gemeinden): 4.2.3c
- Konflikt- und Problemlösung (eine Gemeinde): 4.2.2
- Unpünktlichkeit (eine Gemeinde): 4.2.2.1
- weite Anreise (eine Gemeinde): 4.2.7

(b) **kulturelle und soziale Herausforderungen**

- kulturelle Unterschiede allgemein (drei Gemeinden): 4.2.2.1, 4.3.7 und 4.3.8
- Sprachbarriere (drei Gemeinden): 4.3.4 und 4.4.1
- unterschiedliche Erwartungen (zwei Gemeinden): 4.2.2.1
- Gefühl der Entwurzelung und Schwierigkeit der Integration bei der 1. Generation: 4.1.4 und 4.4.1
- Bildungsniveau (eine Gemeinde): 4.4.1
- verfeindete Kulturen (eine Gemeinde): 4.2.2.1 und 4.2.5
- die eigene Andersartigkeit annehmen und authentisch leben (eine Gemeinde): 4.3.8

(c) **strategische Herausforderungen**

- Vision und deren Umsetzung bzw. das Gestalten der Veränderung (drei Gemeinden): 4.1 und 4.2
- Leitung unterschiedlicher Kulturen (zwei Gemeinden): 4.1.4, 4.2.3 und 4.3.7
- interkulturelle Besetzung der Leitungsebene (zwei Gemeinden): 4.2.3
- Mehrarbeit für die bestehende Gemeinde (eine Gemeinde): 4.2.2.1 und 4.2.3
- Sicherstellen einer einheitlichen Lehre (eine Gemeinde): 4.2.4 und 4.3.4

4.3.4 Veranstaltungen

Zum Thema Veranstaltungen wurden mit 376 Codings auch recht viele Aussagen gemacht. Diese ließen sich in die Bereiche (a) Gottesdienst, (b) kulturspezifische Angebote, (c) Kleingruppen, (d) evangelistische, missionarische und diakonische Aktivitäten und (e) Jugendgruppe einordnen.

(a) **Gottesdienst**

Zunächst seien die Merkmale der beiden Gemeinden beschrieben, die ihre Gottesdienste als interkulturelle Gottesdienste verstehen. In diesen beiden Gemeinden werden die Gottesdienste von Akteuren aus unterschiedlichen Kulturen gestaltet. Die Bereiche der Mitarbeit erstrecken sich dabei über

alle anfallenden Aufgaben, wie die Gottesdienstleitung, die Musik, die Predigt, den Kinderdienst und die Übersetzung. In geistlicher Hinsicht werden die Gottesdienste als ein gemeinsamer und versöhnter Dienst an Gott und den Menschen gesehen (M2:116).

Gemischte kulturelle Teams haben dort einen Signalcharakter, sodass sich viele Menschen aus unterschiedlichen Kulturen repräsentiert fühlen und merken, dass sie mit ihrer Andersartigkeit willkommen sind (D2:124). Merkmal dieser beiden Gemeinden ist auch, dass bewusst darauf geachtet wird, dass Neue durch ein Welcome-Team (M2:42) oder vom Moderator auf der Bühne begrüßt werden (D1:14). In beiden Gemeinden legen man Wert darauf, dass die Gottesdienste gastfreundlich gestaltet werden, sodass „Neue nicht das Gefühl haben: ‚Ich bin so fremd!'" (D1:77). Außerdem wollen sie im Blick auf die Gestaltung modern (M2:70), alltagsrelevant und verständlich sein (D2:84).

In diesen Gemeinden gibt es eine große Offenheit dafür, dass unterschiedliche Stile bewusst zugelassen werden (D1:150) und auch andere Arten von Gottesdiensten ausprobiert werden (M1:14). Jeder soll sich dazu ermutigt fühlen: „Bring it in your style!" (M2:38). Diese Freiheit bezieht sich dann auch auf die Ausdrucksformen, den musikalischen Stil (M2:60), die Lautstärke (D2:84), die Möglichkeit zu tanzen (M2:70) oder mehrsprachige Lieder zu singen (M1:60). Auch der Predigtstil unterscheidet sich von Kultur zu Kultur (M2:46). Ein Pastor beschreibt, dass das Ausleben von kulturellen und individuellen Vorlieben aber auch Grenzen haben müsse. So rief er als afrikanischer Prediger der Gemeinde immer wieder zu: „Praise the Lord! Amen! Halleluja" (M2:44), woraufhin er von einem deutschen Gemeindemitglied das Feedback bekam: „Wenn du das sagst, verlierst du uns" (ebd.). Ihm sei es wichtig geworden, sensibel für die unterschiedlichen Empfindungen zu sein und Kompromisse einzugehen. Dies bedeute auf das konkrete Beispiel bezogen, dass er nicht grundsätzlich auf ein „Halleluja" verzichte, aber darauf achte, dass er es nicht zu häufig benutze (M2:46).

In den beiden Gemeinden werden hin und wieder auch Gottesdienste mit speziellen kulturellen Schwerpunkten gefeiert (M1:60), um Gelegenheit zu geben, den kulturellen Reichtum in der Gemeinde darzustellen (D1:195) und insbesondere Leute aus der entsprechenden Kultur einzuladen (M2:70). Aber auch hier müsse man abwägen und ausbalancieren, da man nicht der Gefahr erliegen dürfe, jedem gerecht werden zu wollen (D2:42).

Ein Leiter dieser Gemeinden beschreibt, dass sie Schwierigkeiten damit haben, pünktlich mit dem Gottesdienst zu beginnen, weil viele dann „einfach [noch] nicht da sind" (M1:54). Versuche, den Gottesdienst später zu beginnen führten dazu, dass die entsprechenden Personen noch später kamen (ebd.). Ihr Ergebnis: „Wir müssen uns einfach damit abfinden, dass die Leute später kommen" (:50).

Die andere untersuchte Gemeinde fährt das Konzept, dass die unterschiedlichen kulturellen Gruppierungen zeitversetzt jeweils ihre eigenen Gottesdienste feiern (mehr dazu im nächsten Abschnitt (b) „kulturspezifische Angebote"). Diese Entscheidung führe dazu, dass es schwierig ist, Migranten als Akteure für die deutschen Gottesdienste zu gewinnen (D2:84), da sie mit der Gestaltung ihrer eigenen Gottesdienste bereits ausgelastet seien. Trotzdem wird beobachtet, dass vermehrt auch Migranten in die deutschen Gottesdienste kommen (D3:6) und sich dort z.B. an Gebetsgemeinschaften beteiligen, wo sie in ihrer eigenen Sprache beten (:48). Auch das Vater-Unser wird mehrsprachig gebetet (ebd.).

Regelmäßig predige auch ein Pastor der Migrantengruppen in dem deutschen Gottesdienst. Dann wären auch mehr Migranten mit dabei (M3:40). Zudem wird jeder Gottesdienst simultan in verschiedene Sprachen übersetzt (D3:48). Zu besonderen Jubiläen, bei Taufen und an bestimmten Sonntagen finden bewusst interkulturelle Gottesdienste statt, die gemeinsam gefeiert und gestaltet werden (ebd.). Laut Einschätzung des ausländischen Pastors der Gemeinde gefällt den Deutschen die durch andere Lieder und Stile geprägte interkulturelle Atmosphäre in diesen Gottesdiensten sehr gut (M3:40).

In allen untersuchten Gemeinden wird in den **Predigten** bewusst ein ermutigender und alltagsrelevanter Charakter angestrebt (D1:127), bei dem sich die Leute mit ihren Lebensthemen wiederfinden können (M2:78). Mit der Internationalisierung der Gemeinde hätten auch die Predigten an Kultursensibilität gewonnen, was sich z.B. so äußern könne, dass in einzelnen Sätzen immer wieder Hinweise auf Migranten einflössen, die „manchmal lebendige Beispiele“ (D3:62) für das seien, was man sonst nur von der Theorie her kenne.

In zwei der drei Gemeinden wurde explizit erwähnt, dass es ein **Gebetstreffen unmittelbar vor dem Gottesdienst** gibt. Einem der Migranten sind die Gebetszeiten mit etwa 15 Minuten allerdings zu kurz (M2:108).

In jeder Gemeinde äußerte mindestens ein Vertreter, dass es ihnen wichtig ist, dass **nach Ende des Gottesdienstes** die Möglichkeit besteht, mit Leuten zu sprechen und Gemeinschaft zu pflegen. Das sei besonders für die Migranten wichtig, gelte aber auch für viele Deutsche (D2:60). Während in zwei Gemeinden davon die Rede ist, dass es zu besonderen Anlässen immer mal wieder ein gemeinsames Essen gebe (M3:36), gibt es in einer Gemeinde nach jedem Gottesdienst ein Buffet. Ihrer Erfahrung nach sei das eine ideale Möglichkeit, um miteinander ins Gespräch zu kommen (D1:181) und für die meisten nichtchristlichen Gäste der wichtigste Faktor, die Gemeinde weiterhin zu besuchen (M1:48). Die Zeit nach dem Gottesdienst wird dabei als „geistliche Arbeit“ (D1:22) verstanden, die „manchmal missionarisch noch wichtiger ist als ein Gottesdienst“ (D1:135).

In zwei Gemeinden wird einmal im Monat das **Abendmahl** im Gottesdienst gefeiert. Über unterschiedliche kulturelle Vorstellungen vom Abendmahl wurde bisher nicht gesprochen (D1:167). Man ist der Meinung, dass es kaum Unterschiede im Verständnis gebe (M3:81) und die Form aus kultureller Sicht eher irrelevant sei (D1:162). In einer dieser beiden Gemeinden fragte man sich, ob man das Abendmahl überhaupt noch im Gottesdienst haben wolle, weil man beobachtet habe, dass sich insbesondere neue Leute dadurch ausgegrenzt fühlten (D1:164). Dies ist auch der Grund, warum es in einer Gemeinde gar kein Abendmahl im Gottesdienst, sondern nur in Kleingruppen oder in Extra-Veranstaltungen gibt (D2:77). Das Problem dabei sei allerdings, dass viele nicht zu diesen Treffen kämen oder nicht Teil einer Kleingruppe seien (D2:82). Im Blick auf das Abendmahl scheint es also entweder tatsächlich keine relevanten kulturellen Unterschiede zu geben oder es wurde bisher nie ernsthaft thematisiert. Besonders im Kontrast zu den durchweg positiven Aussagen zu den gemeinsamen Mahlzeiten nach dem Gottesdienst fällt auf, dass sich diese beim Abendmahl nicht wiederfinden lassen.

Die Interviewpartner beschrieben auch **Gründe, die dazu führten, dass bestimmte Personen nicht zum Gottesdienst kommen**. Wie bereits oben in diesem Abschnitt geschildert, führt in einer Gemeinde

das Angebot eines kulturspezifischen Gottesdienstes dazu, dass es schwieriger wird, Migranten als Akteure für die deutschen Gottesdienste zu gewinnen. Im Blick auf die Besucher sei das Phänomen dasselbe, weil es für die meisten Leute zu viel ist, am Vormittag den deutschen und am Nachmittag den ‚eigenen' Gottesdienst zu besuchen (M3:30). Dazu kommt, dass manche Migranten eine weite Anreise zu einer für sie geeigneten Gemeinde haben (M3:138). Die fehlende Sprache und die Andersartigkeit der Kultur sind zwei weitere Gründe, nicht in den Gottesdienst zu kommen: „Sie wollen kommen, aber [die] Sprache ist ein großes Problem" (M2:98). Ein Migrantenpastor weist außerdem darauf hin, dass bei ihnen in der Gemeinde viele Migranten in Restaurants beschäftigt sind und somit am Sonntag arbeiten müssen (M2:96).

Im Blick auf die **Wirkung interkultureller Gottesdienste** beschreiben die Leiter der drei Gemeinden, dass der gemeinsam gefeierte Gottesdienst im Wesentlichen zweierlei bezweckt: Zunächst diene er als Plattform, dem gemeinsamen Glauben an Jesus sichtbaren Ausdruck zu verleihen (D3:48). Die Perspektive, dass „alle Völker, alle Nationen, alle Zungen vorm Thron Gottes stehen" (D1:172) setze Freude frei (M1:48) und in dieser Atmosphäre werde die Einheit der Gläubigen konkret sichtbar (M2:93). Zweitens diene der Gottesdienst als Begegnungsplattform für Migranten und Deutsche (M2:28), sodass bei Migranten, die die Gottesdienste regelmäßig besuchten, tragfähige Beziehungen zu den Deutschen entstünden (M2:100). Die Beziehungen seien dann besonders für nichtchristliche Migranten und Muslime häufig der Grund, warum sie die Gottesdienste weiterhin besuchten (M1:16).

(b) **kulturspezifische Angebote**

Die untersuchten Gemeinden gehen im Blick auf die kulturspezifischen Angebote, die primär gezielt eine Sprachgruppe ansprechen sollen, unterschiedliche Wege.

In Gemeinde 1 erklärt der interviewte deutsche Leiter, dass die Vermischung für sie „ein Segen ist [...], sodass wir bewusst eigentlich dafür gesorgt haben, dass es nicht irgendwie so dieses Angebot nur für eine Gruppe gibt" (D1:177). Die Veranstaltungen werden dort so konzipiert, „dass alle eingeladen sind und der jeweilige kulturelle Aspekt bzw. Input aus einer Gruppe der ganzen Gemeinde zugutekommt" (D1:177). Als Resultat findet man in dieser Gemeinde nur sehr wenige kulturspezifische Angebote.

Im Gegensatz dazu fördert man in Gemeinde 3 die Entwicklung der einzelnen Gruppen und ihre kulturspezifischen Aktivitäten (D3:4). Es wird dabei das Ziel verfolgt, den Migranten ein Stück Heimat zu bieten (M3:54), weil man erkannt hat, dass sie Bedürfnisse mitbringen, die sie unter ihresgleichen am besten stillen können. Gleichzeitig hat man aber festgestellt, dass die einzelnen Gruppen immer noch sehr heterogen sind, da die Menschen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturen stammen, die jeweils nur dadurch miteinander verbunden sind, dass sie die gleiche Sprache sprechen (M3:46). In dieser Gemeinde wird darauf geachtet, dass der Stil der kulturspezifischen Angebote zum Rest der Gemeinde passen, vor allem im Blick darauf, was in den Gruppen gelehrt wird (D3:20). Als Ergebnis ergibt sich, dass die Zeit, die die Migranten in die Gemeinde investieren, primär für die kulturspezifischen

Aktivitäten aufgewendet wird (M3:36), sodass nur ein Teil der Leute zusätzlich an den Aktivitäten der deutschen Gemeinde teilnimmt.

Gemeinde 2 befindet sich von ihrem Umgang mit kulturspezifischen Angeboten zwischen diesen beiden Sichtweisen. Hier finden bewusst internationale Gottesdienste statt, die alle Kulturen ansprechen sollen. Die kulturspezifischen Angebote versteht man hier als eine wichtige Ergänzung dazu, um näher auf die kulturellen Bedürfnisse der einzelnen Gruppen eingehen zu können (D2:96).

Schaut man sich die **kulturspezifischen Gottesdienste** an, findet man solche in Gemeinde 1 nicht. In Gemeinde 2 gibt es neben den internationalen Gottesdiensten am Sonntag diverse kulturspezifische Gottesdienste für einzelne kulturelle Gruppierungen (M2:24). Diese eigenständigen Gottesdienste fanden nicht von Beginn an statt (M2:96), sondern entstanden im Laufe der Zeit aus dem Bedürfnis heraus, dass es für einige Migranten wichtig war, einen Raum zu haben, wo sie in ihrer eigenen Sprache von Gott hören und ihn anbeten konnten: „It is different when you see them sing their own songs, [...] worship their own way“ (M2:24). Für die Migranten sei es wichtig und etwas Besonderes, dass sie auch mal unter sich sein können (M2:24) und ihren eigenen Stil ausleben dürfen (M2:86). Die Afrikaner zum Beispiel hätten so die Möglichkeit, sich mehr Zeit für das Gebet zu nehmen (M2:72), während die Chinesen es liebten, zusammen zu essen (M2:86). Es sei in gewisser Weise eine Entwicklung hin zu einer Eigenständigkeit dieser kulturellen Gruppen (M2:20), die aber nicht als Konkurrenz oder separierende Kraft angesehen wird: „We give them that room. We are not like afraid [...] they gonna develop something else“ (M2:86). Der Kontakt dieser Gruppen zur Gesamtgemeinde sei auch dadurch gewährleistet, dass die deutschen Pastoren regelmäßig in ihren Gottesdiensten predigten (M2:26). Interessant ist allerdings, dass der verantwortliche deutsche Leiter dieser Gemeinde die kulturspezifischen Gottesdienste als solche nicht erwähnt hat. Er stellte in dem Zusammenhang nur heraus, wie wichtig es sei, in Ergänzung zu den internationalen Gottesdiensten einsprachige Kleingruppen zu haben (D2:38).

In Gemeinde 3 besteht der Schwerpunkt der internationalen Arbeit darin, dass die größeren kulturellen Gruppierungen je nach Größe ihre eigenen Gottesdienste feiern oder sich zu Bibelstunden treffen (D3:6). Auch diese Gruppen sind im Laufe der Zeit entstanden und so weit gewachsen, dass sie sich nun separat treffen (D3:4). Wichtig ist dabei zu erwähnen, dass sich diese Gruppen als „Teil der Gemeinde“ (D3:6) verstehen und von ihrer Struktur, ihrer strategischen Ausrichtung, ihren Ressourcen und ihrer Leitung zur Gesamtgemeinde gehören. Auch in dieser Gemeinde wird von den Leitern gesehen, dass es im Blick auf den Stil, die Musik und die Predigt einen Unterschied macht, wenn Menschen in ihrer eigenen Sprache angesprochen werden und sich so ausdrücken können (D3:56). In einer dieser Gruppen wird beispielsweise schon vor dem offiziellen Beginn ihres Gottesdienstes gesungen, wodurch eine Atmosphäre erzeugt wird, die den Leuten hilft, sich auf den Gottesdienst einzustellen (M3:44). Aus Sicht des Leiters dieser Gruppe sind ihre eigenen Gottesdienste freier, lebendiger, lauter und durch die Zeugnisse persönlicher (ebd.). Der Hauptgrund für einen eigenen Gottesdienst allerdings sei die Sprache, weil einige Migranten und vor allem die Flüchtlinge noch nicht gut genug Deutsch sprächen (M3:34). Man wolle sich aber auch bewusst in die deutsche Kultur

integrieren, was sich z.B. darin äußere, dass die Gottesdienste pünktlich beginnen, die Integration in den Predigten zum Thema gemacht werde und man im Blick auf die Lehre eine gemeinsame Sicht mit der deutschen Gemeinde teile (M3:44).

Neben dem Gottesdienst als kulturspezifische Veranstaltung finden in den verschiedenen Gemeinden **weitere Veranstaltungen** wie Bibel- und Gebetstunden, Männer- und Frauentreffen sowie Schulungen und Seminare statt, die von den Teilnehmern her größtenteils auf einen Kultur- bzw. Sprachraum begrenzt bleiben. Hinzu kommen Angebote, die bewusst offener gestaltet werden und von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen angenommen werden. Dazu gehören z.B. Sprachkurse für Migranten und Flüchtlinge (M1:60; D3:54), ein internationales Café zum Sprachelernen und Gemeinschaft haben (M1:58), ein Frauenfrühstück zum Einladen internationaler Kontakte (D1:39), eine Krabbelgruppe mit muslimischen Frauen und ihren Babys (M1:58), ein Malkurs (M1:58) und eine internationale Studentenarbeit (M2:42).

(c) **Kleingruppen**

In Gemeinde 1 hat man unterschiedliche Erfahrungen mit interkulturellen Kleingruppen gemacht. So gibt es auf der einen Seite z.B. Kleingruppen mit Menschen aus vier verschiedenen Kontinenten, die gut funktionieren (M1:64), während andere Kleingruppen aufgrund von sprachlichen Barrieren eher Schwierigkeiten haben (M1:64). Daher nutzt man Kleingruppen als eine Möglichkeit, wo es sich ergibt, forciert aber nicht, dass jeder Teil einer Kleingruppe wird (D1:180). Dies sei auch deshalb schwierig, weil sich nicht genügend verantwortliche Leiter für Kleingruppen finden ließen (M1:66).

Auch in Gemeinde 3 sind die Erfahrungen mit interkulturellen Kleingruppen eher von Herausforderungen geprägt. Die gemischten Kleingruppen seien wegen sprachlicher und kultureller Barrieren schwierig: „Wir haben Versuche in der Richtung gemacht. Da haben wir oft gemerkt, das überfordert manchmal beide Seiten“ (D3:18). „Die Leute treffen sich, sie lachen, sie machen Witze, und dann sitzt der [Migrant da] einfach ohne was zu verstehen“ (M3:140). Zum einen spiele die Sprache eine große Rolle und da die Mehrheit nicht gut deutsch spreche, funktionierten die Kleingruppen nicht (M3:129). Zum anderen wurde geäußert, man sei zu beschäftigt, zu faul oder habe keine Lust (M3:130).

Anders stellt sich die Situation in Gemeinde 2 dar. Hier sieht man Kleingruppen als „ganz wichtig“ (D2:16) für die langfristige geistliche Entwicklung des Einzelnen an (D2:38). Als Ergänzung zum Gottesdienst sei die Kleingruppe der Ort, wo man ein wirkliches Zuhause finden, seine persönlichen Anliegen im Gebet teilen und relevante Themen alltagsnah besprechen könne (M2:42). In der Gemeinde unterscheidet man dabei folgende Formen von Kleingruppen (D2:16):

- rein deutsche Kleingruppen: monokulturelle Kleingruppen mit deutschen Teilnehmern,
- deutschsprachige Kleingruppen: Kleingruppen, die offen für Migranten sind, in denen aber deutsch gesprochen wird,
- integrativ-deutschsprachige Kleingruppen: Kleingruppen, in denen deutsch die Hauptsprache ist, man sich aber bewusst Zeit dafür nimmt, den Migranten die Inhalte auch in ihren Sprachen zu erklären,

- mehrsprachige Kleingruppen: Kleingruppen, die z.B. bewusst bilingual und mehrsprachig aufgestellt sind und
- international einsprachige Kleingruppen: nicht-deutschsprachige Kleingruppen in einer anderen Landessprache wie z.B. spanisch. Diese seien für den interkulturellen Gemeindebau besonders wichtig, weil hier den kulturellen Bedürfnissen am besten begegnet werden kann (D2:42). Dort sei es möglich, „den Nationen eine Heimat [zu geben], wo sie in ihrer Landessprache Gott preisen können“ (D2:16). Die Beobachtung sei, dass die international einsprachigen Kleingruppen besonders schnell wachsen, weil die Leute ihre Freunde dorthin mitbrächten (M2:20): „Wenn wir dieses zweite Standbein nicht hätten, würden wir nicht so viele Leute binden“ (D2:38).

Der interviewte deutsche Leiter von Gemeinde 2 empfindet es dabei als problematisch, dass aktuell nur etwa 50% der Mitglieder und Gäste in eine Kleingruppe gehen (D2:82). Der Migrant ergänzt, dass besonders beim Finden einer passenden Kleingruppe noch mehr Hilfestellung nötig sei (M2:42).

(d) **evangelistische, missionarische und diakonische Aktivitäten**

Auffällig ist zunächst, dass die Interviewpartner aller untersuchten Gemeinden von vielfältigen evangelistischen, missionarischen und diakonische Aktivitäten berichten. Diese reichen von klassischen evangelistischen Veranstaltungen wie Straßeneinsätzen, Evangelisationsveranstaltungen und Glaubensgrundkursen, über Missionsabende, persönliche Gespräche über den Glauben, den Besuch von Asylheimen und Obdachlosenarbeit bis hin zu Lebensmittelausgaben, eigenen Kindergärten und der Gründung christlicher Schulen. Es wird vielfach berichtet, wie durch diese Aktivitäten Menschen den Weg in die Gemeinde finden.

Bemerkenswert ist, dass die Migranten in besonderer Weise ein missionarisches Bewusstsein mitzubringen scheinen, das sich positiv auf den Rest der Gemeinde auswirkt (D2:93). So wird beschrieben, wie ein Migrant seine private Geburtstagsparty nutzte, um ein Zeugnis weiterzugeben. Eine deutsche Frau, die als Gast eingeladen war, war davon so bewegt, dass sie daraufhin zum ersten Mal einen Gottesdienst besuchte (M2:90). Eine andere Person berichtet davon, dass ein Besuch mit einem Gebet für eine Person mit muslimischem Hintergrund dazu führte, dass diese Person und weitere Migranten zum ersten Mal in die Gemeinde kamen (M3:110). Eine andere Person berichtet, wie ein Kind mit Migrationshintergrund bei einem Straßeneinsatz eine Migrantin in die Gemeinde einlud und sie dort ungeheuer bewegt war, weil sie zum ersten Mal dem Kreuz von Jesus begegnete (D3:33).

Evangelistische Veranstaltungen, die von Migranten durchgeführt oder mitgestaltet werden, hätten großes Potential, Migranten und Deutsche in einer besonderen Weise anzusprechen (D1:127). Plädiert wird von drei Interviewpartnern auch für interkulturelle Missionsteams, die Straßeneinsätze durchführen oder Asylheime besuchen. Diese hätten den Vorteil, dass z.B. Muslime aus Angst vor Verrat von den eigenen Landsleuten nichts hören wollen, aber bereit sind „von einem Deutschen was über Jesus zu hören“ (M3:108).

(e) **Jugendgruppe**

In einer Gemeinde wird der biblische Unterricht gemeinsam mit den Migranten durchgeführt, die etwa ein Viertel der Teilnehmer ausmachen. Dadurch werde auch für die Gesamtgemeinde sichtbar, dass sie präsent seien und dazugehörten (D3:48). Ein Interviewpartner einer anderen Gemeinde erzählte, wie in der Jugendarbeit Freundschaften zwischen Menschen aus verschiedenen Kulturen entstanden sind und dort gepflegt wurden (D1:135). Allgemein wird gesehen, dass es Jugendlichen schneller gelinge Anschluss zu finden, auch da sie die Sprache schneller lernten (D3:68).

Grundsätzlich sei zu beobachten, dass die Jugendgruppen auch von Kindern mit Migrationshintergrund gerne aufgesucht werden und zahlenmäßig wachsen. Auch beim Übergang zum Junge-Erwachsenen-Kreis würde diese Dynamik nicht abreißen, da sie es verinnerlicht hätten, „ganz selbstverständlich dazu[zu]gehören" (ebd.). Wo es Integrationsprobleme gebe, seien diese eher allgemeiner Natur. So führten der Bildungsgrad, die soziale Herkunft und das Alter in der Jugendarbeit zwar immer wieder zu Herausforderungen, dies seien allerdings Aspekte, die „im Deutschen genauso" (D3:68) aufträten.

4.3.5 Kommunikation

Im Blick auf die Kommunikation haben alle untersuchten Gemeinden gemeinsam, dass die **Hauptsprache** in ihren zentralen Veranstaltungen deutsch ist (M1:8). Gottesdienste, Mitgliederversammlungen und Taufkurse werden bei Bedarf in die jeweiligen Sprachen übersetzt. Der **Übersetzungsdienst** sei für eine interkulturelle Gemeinde „das Herzstück. Wenn du [...] den Übersetzungsdienst [... nicht hast,] kannst du eigentlich auch internationale Gemeinde knicken" (D2:8). Denn ohne Sprache gelinge Integration nicht (D3:68). Daher befinden sich in allen untersuchten Gemeinden Mitarbeiter mit verschiedenen Kultur- und Sprachkenntnissen, die für die jeweiligen Personen übersetzen können (D1:50; D2:70; M3:96).

Der Übersetzungsdienst begann in allen Gemeinden sehr einfach. In lokalen Übersetzergruppen wurde für eine kleine Gruppe der Inhalt im Flüsterton übersetzt. Dass es dabei hier und dort zu etwas Gemurmel kam, wurde nicht als großes Problem empfunden (D1:178; D3:4). Auch im Blick auf die Dolmetscher arbeitete man mit dem, was man hatte: „Wir haben ganz primitiv angefangen, wo die Dolmetscher sicher ihre eigene Predigt gehalten haben […]. Hauptsache, die fühlten sich willkommen" (D2:70). Das habe sich im Laufe der Zeit verändert und wurde immer professioneller. Ebenso investierte man in technisches Equipment (D2:64; D3:60) und baute in zwei der untersuchten Gemeinden Übersetzerkabinen (M2:28; D3:16), was zum Teil mit hohen Kosten verbunden war.

Für die **Prediger** änderte sich im Blick auf ihren Predigtstil einiges. So müsse man vor interkulturellem Publikum und für die Übersetzer langsamer predigen, brauche also mehr Zeit (D2:38). Die Gewohnheit eines Migranten, in seinen Predigten mindestens sieben Punkte zu entfalten, musste er auf drei bis fünf Punkte reduzieren, um die Leute nicht zu überfordern (M2:82). Für die deutschen Prediger war es besonders wichtig, kurze Punkte, klare und einfache Sätze und verständliche Aussagen anstelle von „theologisch abgesichertem Reden" zu verwenden (D3:33).

In einer Gemeinde wird deutlich, dass es zwischen den Predigern und Übersetzern gelegentlich zu Spannungen kam: So benötigen die Übersetzer das Predigtmanuskript ein paar Tage im Voraus zur Vorbereitung. Wenn man nicht gewohnt ist, ein Manuskript zu erstellen und dieses auch noch frühzeitig fertig zu haben, bedeutet das eine Umstellung (M2:82). Problematisch kann es auch dort werden, wo der Prediger sein Manuskript verlässt, weil er sich vom Heiligen Geist in eine andere Richtung geleitet fühlt (M2:82). Hier sei ein gesunder Kompromiss zwischen Plan und Flexibilität nötig (M2:84).

Wo im Gottesdienst **fremdsprachige Prediger** auftreten, werden diese durch einen Übersetzer auf der Bühne konsekutiv, d.h. Satz für Satz, auf Deutsch übersetzt (M1:18; M2:80; M3:26). Gelegentlich komme es auch vor, dass Deutsche in einer fremdsprachigen Veranstaltung, wie z.B. einer Evangelisationsveranstaltung der Migranten, sitzen. In so einem Fall sitzen dann die Deutschen mit Kopfhörern in der Veranstaltung und erhalten eine Übersetzung (D3:18).

Zu den **Übersetzern** äußern die Interviewpartner, dass es herausfordernd sein kann, entsprechende Mitarbeiter zu finden (D1:178), sie einzuarbeiten und die Qualität der Übersetzung sicherzustellen (D2:70). Dazu komme die Suche nach geeigneten Technikern und deren Einarbeitung (D3:25), wie auch Verantwortliche für die Ausgabe der Kopfhörer zu finden.

Im Blick auf die **Lieder** werden die meisten auf Deutsch oder Englisch gesungen, hier und dort fließen auch mal einzelne Strophen in anderen Sprachen ein (M2:94).

Eine Gemeinde experimentierte auch mit **zweisprachigen Gottesdiensten**, in denen alle Inhalte von der Bühne auf Deutsch und Englisch wiedergegeben wurden. Es stellte sich damals allerdings heraus, dass Englisch als Brückensprache für viele der Besucher nicht hilfreich war und die Gottesdienste als langwierig empfunden wurden. Man hörte damit also wieder auf, hält sich diese Option aber für die Zukunft offen, falls sie irgendwann einmal sinnvoll erscheint (D2:90).

In einer Gemeinde hat man darauf geachtet, dass die Beschilderungen und Anleitungen in ihrem Gemeindehaus mehrsprachig und mit Symbolen versehen sind (D3:50).

Die interviewten Leiter schildern aber auch, dass die vielen verschiedenen Sprachen immer wieder herausfordernd sind. Problematisch sei es z.B. bei Aufnahmegesprächen oder bei Mitgliederversammlungen: „Man kann nicht Mitglied einer [...] Gemeinde sein, ohne die Sprache zu [verstehen]. Ich muss wissen, was läuft denn in den Mitgliederversammlungen“ (D3:12). Auch gemeinsame Gemeindeleitungssitzungen seien problematisch, wenn man sich sprachlich nicht verständigen kann (D3:44). Auch auf Seiten der Migranten gebe es Herausforderungen. Manchmal kam z.B. keine Übersetzung zustande, weil keiner der Übersetzer da war (M1:18). Grundsätzlich müsse man sich bewusst sein, dass die Organisation eines Übersetzungsdienstes für Gottesdienste, Tauf- oder Einzelgespräche natürlich mit viel Mühe verbunden sei, aber das bringe internationale Gemeinde eben mit sich (D2:38).

Letztlich seien diese Felder immer auch eine Möglichkeit, Migranten in die Mitarbeit hineinzunehmen (D3:16). Man dürfe ruhig mutig sein und versuchen, Migranten auch bei Sprachproblemen in die Mitarbeit einzubinden: „Unser Gemeindecafé wird von zwei Brasilianern geleitet. Die können auch noch nicht so fantastisch deutsch. Irgendwie funktionierts“ (D2:32).

4.3.6 Missionarisches Potenzial

Unter Punkt 4.3.1 (Gemeindekultur) wurde bereits gezeigt, dass in den untersuchten Gemeinden eine missionarische Ausrichtung deutlich zu erkennen ist. Schaut man auf die Migranten innerhalb dieser Gemeinden, findet man diese Haltung mehr als bestätigt. So äußert zum Beispiel einer der Pastoren für die Migrantengruppen: „Wir denken, dass eine Gemeinde ohne Mission oder Evangelisation [...] eine tote Gemeinde ist“ (M3:104). Ein deutscher Pastor sagt, dass er die Migranten nicht für den Missionsauftrag habe gewinnen müssen: „Da haben sie uns rechts alle überholt. Das würde ich bis heute so sagen. Sie sind missionarischer als wir“ (D3:16). Bei ihnen sei eine innere Leidenschaft sichtbar, ihre Landsleute mit dem Evangelium zu erreichen (D3:6). Dazu gingen sie raus auf die Straße und suchten diese Menschen (D3:33). Die Migranten selbst verspürten eine große Freimütigkeit, in der Öffentlichkeit Menschen auf ihren Glauben anzusprechen (M2:90): „Wir müssen die Leute suchen und finden und mit ihnen über Jesus reden. [...] Evangelisation, das ist in unserem Herzen, also egal wo ich bin, in der Arbeit, dann rede ich von Jesus im Zug oder [in der] U-Bahn, wenn die Gelegenheit da ist, dann reden wir sofort von unserem Glauben. Wir haben überhaupt kein Problem“ (M3:104).

Zudem zeigten die Migranten eine hohe Bereitschaft zu diakonischem Engagement, sowohl im Privaten als auch in der Gemeinde (D2:60). Dieser missionarische Lebensstil hinterlasse eine Wirkung bei den Deutschen, die sich beeindruckt zeigten von der offenen Art, wie Migranten auf andere zugehen, ihnen von Jesus erzählen und was daraufhin geschieht (D1:136; D3:33). Deutsche fühlten sich durch die Migranten neu herausgefordert, selbst missionarisch aktiv zu werden. Die eigene Sehnsucht, dass „unsere Landsleute gewonnen werden“ sei durch das Vorbild der Migranten gewachsen (D3:10): „Die haben mir das beigebracht, dass ich mir das wünsche, dass wir mehr Deutsche erreichen“ (ebd.).

In allen Gemeinden wurde erkennbar, dass die Anknüpfung für neue Migranten einfacher wird, wenn schon andere Ausländer vorhanden sind (D1:135). Das liege vor allem daran, dass die Migranten untereinander stark vernetzt seien und ihre Bekannten und Freunde mitbrächten, wenn sie mit einer Gemeinde gute Erfahrungen gemacht haben (D1:14). Aufgrund dieser „Mund-zu-Mund-Propaganda“ (D2:98) bekomme man ständig neue Leute zu Gesicht, die sich die Gemeinde anschauen und mehr über den Glauben erfahren wollten (D3:37). In einer Gemeinde könne man mittlerweile darauf verzichten, in die Asylheime zu gehen und die Leute einzuladen, weil eine Eigendynamik eingetreten sei: „Da bringt einer den anderen mit“ (D3:37). So wird in Konsequenz festgestellt, dass die Gemeinde und deren kulturelle Gruppen wachsen (M2:20; D3:4). Die Flüchtlingssituation verstärkte diesen Effekt, sodass viele neue Menschen die Gottesdienste und kulturspezifischen Angebote besuchten (M3:58). Ein Pastor weist darauf hin, dass es dann aber auch weitergehen müsse: „Du ziehst Leute an, und dann ist [es] wichtig, wie kommunizierst du dann Nachfolge Jesu“ (D2:72).

Die Leiter schildern außerdem, dass die Migranten zu den eigenen Landsleuten einen besonderen missionarischen Zugang haben: „Unsere Ex-Muslime sind die besten Missionare unter Muslimen“ (D2:98). Es gebe darin aber auch Chancen für Deutsche, da manchen Muslimen das Vertrauen in einen Ex-Muslim fehle. Komme ein Deutscher auf sie zu, seien sie viel offener (M3:108).

Natürlich ergeben sich durch Migranten, die missionarisch unterwegs sind, automatisch andere Kontaktflächen. So berichtet ein Migrant davon, wie er die Möglichkeit bekam, einem Imam das Evangelium zu erklären (M3:70). Aber auch manche Deutsche ließen sich von den Migranten interessiert etwas über ihren Glauben erzählen und begannen daraufhin ein Leben mit Jesus (M2:90).

Ein Interviewpartner meint wahrzunehmen, dass im Speziellen „viele der Iraner, die in Deutschland sind, für das Evangelium in einer Weise offen sind, wo man sagen kann, das hat es in den letzten tausend Jahren nicht gegeben“ (D3:70). Diese Person sieht gerade seit der Flüchtlingssituation „viele Menschen, die sicher durch ihre Entwurzelung Antworten suchen, Glauben suchen“ (D3:6) und versteht diesen ‚kairos‘ (besonderer, von Gott geschenkter Zeitpunkt) als einen Auftrag Gottes.

4.3.7 Gemeinsames Lernen

In dieser Hauptkategorie werden die Ergebnisse dargestellt, wie in den untersuchten Gemeinden voneinander gelernt wurde. Zunächst wird gezeigt, (a) welche Voraussetzungen interkulturelles Lernen hat, danach werden die (b) Themenfelder beschrieben, in denen ein gemeinsames Lernen stattgefunden hat, dann (c) wie dieses von statten ging und (d) welchen konkreten Gewinn man daraus ziehen konnte.

(a) **Voraussetzungen für gemeinsames Lernen**

75% der Aussagen in diesem Abschnitt stammen von den Migranten (in Zahlen 46 von 61). Sie äußerten deutlich, dass die Bereitschaft der Gemeinde, sich mit kulturellen Fragen und der Mentalität der Migranten zu beschäftigen, wesentlich sei. Die Gemeinde müsse sich fragen: „Was ist wichtig für diese Kultur? Seien es Leute aus Syrien, aus Irak, aus Afrika, Lateinamerika. Was [ist] für die selbstverständlich und [was sind] Sachen, die nicht so gut sind“ (M1:54)? Dazu sei es nötig, sich genau zuzuhören (M2:56). Weil dieser Punkt aber auch viel mit unausgesprochenen Erwartungen zu tun hat, sei es genauso wichtig, sich Zeit zu nehmen und genau hinzuschauen, wie die Leute auf eine bestimmte Aussage oder ein Verhalten reagieren (M1:94). Besonders hilfreich sei an dieser Stelle, wenn man bereits über interkulturelle Vorerfahrungen, z.B. durch Zeiten im Ausland oder durch persönliche Kontakte, verfüge (M1:54). Dass sich zu diesem Aspekt nur die Migranten äußerten, mag ein Hinweis darauf sein, dass die Deutschen irrtümlicherweise davon ausgehen, man würde sich schon richtig verstehen.

Ein weiterer Aspekt, der in allen Gemeinden geäußert wurde, bezieht sich darauf, dass die gewachsenen Beziehungen untereinander die beste Grundlage für ein gegenseitiges Verstehen und voneinander Lernen bilden. Gute Beziehungen untereinander förderten eine gelingende Kommunikation erheblich (M1:46). Damit solche Beziehungen entstehen, bedarf es Zeit, die man miteinander verbringt, in der Vertrauen wachsen kann (M3:20). Auf diesem Weg erkenne man, wo man von jemandem durch sein vorbildliches und authentisches Leben lernen wolle (D3:10). Die Aufgabe einer interkulturellen Gemeinde sei es, Räume bereitzustellen und dazu zu ermutigen, Beziehungen zu suchen und in sie zu investieren. Interessant ist außerdem, dass in allen Gemeinden im Bereich der Leitung interkulturelle

Ehen zu finden waren. Es darf also davon ausgegangen werden, dass sich innerhalb der Leitungen jeweils Experten befinden, die ein großes Maß an Kultursensibilität mitbringen.

Von den Interviewpartnern aller Gemeinden wurde außerdem darauf hingewiesen, dass man dazu in der Lage sein müsse, sein eigenes Verhalten und die eigene Sichtweise kritisch zu hinterfragen und bei Bedarf zu ändern. Dies sei eine Grundbedingung für jede Form des Lernens (M1:40). Die Etablierung einer Feedbackkultur, in der Fehlverhalten angesprochen werden darf, wurde dabei gesondert genannt (M2:120).

Die nächste Voraussetzung bezieht sich auf die Haltung dem anderen gegenüber. Und zwar sei wichtig, dass eine Bereitschaft zur gegenseitigen Unterordnung spürbar werde (M3:20) und Menschen aus unterschiedlichen Kulturen gleichbehandelt würden (D3:20). Dazu gehöre auch, sich zunächst einmal für den Anderen und seine Bedürfnisse zu öffnen, wahrzunehmen, was er braucht und ihn darin zu unterstützen. Dies verlange gegenseitige Toleranz und beiderseitigen Respekt (M2:120). Man müsse eine echte Augenhöhe anstreben: „Die Grundvoraussetzung war der gedankliche Shift, dass wir gesagt haben: ‚Wir identifizieren uns nicht mehr als deutsche Gemeinde, die den armen Ausländern hilft, sondern wir sind [... eine] internationale Gemeinde. Wir brauchen einander, um den internationalen Missionsauftrag zu erfüllen'" (D2:6). Dafür brauche man Weisheit und allem voran Liebe (M2:120).

Um voneinander lernen zu können, brauchen beide Seiten zudem die Bereitschaft, neue und unbekannte Wege zu gehen. Für die Deutschen könne das bedeuten, dass sie im Blick auf ihre Pläne und Strukturen lernen, flexibler zu werden und den Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit wahrzunehmen und gerecht zu werden (M2:36). Für die Migranten sei es eher die Erkenntnis, dass die eigene Kultur hier in Deutschland so ohne weiteres nicht funktioniere (M2:44). Daraus müsse die Bereitschaft und der Wunsch entspringen, sich mit der deutschen Kultur zu beschäftigen und einen Weg der Integration einzuschlagen (M2:100; D3:6).

Ein Aspekt, der vor allem unter 4.3.1 (Gemeindekultur) schon näher erläutert wurde, bezieht sich auf die Einheit und was die Gemeinde verbindet. Für ein gemeinsames interkulturelles Lernen ist es wichtig, das gemeinsame Ziel zu kennen und zu definieren (M2:38). Damit ist die Ausrichtung auf eine höhere Kulturebene gemeint, die Jesus uns vor Augen stellt. Diese sei nötig, damit man nicht der Versuchung erliege, seine eigene Kultur zu bewahren, sondern sich nach dem ausstreckt, was Jesus sich von seiner Gemeinde und für seine Gemeinde wünscht (D2:18).

(b) **Themenfelder, in denen gemeinsames Lernen stattgefunden hat**

In allen Interviews war das Themenfeld typisch deutscher Werte, wie Ordnung, Strukturliebe, Pünktlichkeit, Ehrlichkeit und die Einhaltung von Regeln präsent. Aus der Perspektive der Migranten seien die Deutschen zwar immer noch „zu strukturiert" (M2:90), aber man sehe auch die positiven Seiten darin und lerne davon (M2:82). Die Mülltrennung sei z.B. ein für Deutsche wichtiges Thema, mit dem man sich als Zugezogener befassen müsse, wenn man sich in die deutsche Kultur integrieren wolle (D3:50). Mehrere Migranten schätzen an den Deutschen, dass sie Wert auf Pünktlichkeit und Ehrlichkeit legen. In der eigenen Kultur habe man eher Probleme damit, sich an Absprachen und festgelegte Zeiten

zu halten oder auf die Frage nach einer Einladung mit Nein zu antworten. Umso mehr seien die Deutschen ihnen in diesem Bereich ein Vorbild (M1:54). Gelernt hätten sie als Migranten auch, dass Regeln (wie z.B. die Hausordnung) in Deutschland respektiert und eingehalten werden müssen (M2:88) und dass man am besten vorher anruft, wenn man jemanden besuchen möchte (M3:118).

Als „Dauerbaustelle“ (D3:29) wird von den interviewten Vertretern der Gemeinden das Thema Kommunikation genannt: „Da müssen wir als Deutsche lernen und da müssen die [Migranten] lernen, dass wir einigermaßen gut unsere Kommunikation hinkriegen“ (ebd.). Wolle man z.B. im arabischen Raum jemanden dazu auffordern, zu einem Treffen zu kommen, müsse man das Wort ‚müssen‘ benutzen und nicht eine weiche Formulierung wie ‚wollen‘ oder ‚sollen‘. Ansonsten komme die Botschaft bei ihm nicht an (M3:126). Ein Migrant berichtet davon, dass er seinen bis dahin unbekannten deutschen Nachbarn danach gefragt hatte, wie es ihm gehe. Als der Deutsche daraufhin mit „Wir kennen uns nicht“ (M3:118) antwortete, lernte der Migrant, dass man einem Unbekannten in Deutschland keine persönlichen Fragen stellen darf. In seiner Kultur sei es normal, mit einem Fremden über die eigenen Kinder, sein Einkommen oder seine Wohnverhältnisse zu reden (ebd.).

Ein weiteres Themenfeld bildet der Umgang mit Konflikten. Als Migrant müsse man lernen damit umzugehen, dass Deutsche sehr ehrlich sind und direkt zur Sache kommen. Dafür herrsche in Konflikten, an denen Deutsche beteiligt sind, im Nachhinein des Öfteren eine gewisse Distanz, während sich Menschen aus anderen Kulturen längst schon wieder zum Essen verabredet hätten (M2:50). Die Bandbreite der Methoden im Umgang mit Konflikten stellt sich vielfältig dar: Die einen streiten gar nicht, andere „reißen sich die Köpfe ab“ (D2:56), manche weinen oder essen gemeinsam und wieder andere nehmen die Sache mit Humor (M3:154).

Ein Lernfeld bezieht sich auf Evangelisation. So fordern die Migrantenpastoren die eigenen Landsleute regelmäßig dazu heraus, zu evangelisieren (M2:90). Sie stellen auch fest, dass die Deutschen beim Thema Evangelisation eher zurückhaltend sind (M3:106). Wie bereits unter 4.3.6 „Missionarisches Potenzial“ gezeigt wurde, haben diese evangelistischen Aktivitäten der Migranten auf einige Deutsche abgestrahlt, sodass sie selbst neu herausgefordert wurden, mit ihren Landsleuten und Freunden über den Glauben zu sprechen.

Ähnlich verhält es sich beim Thema Gebet. Ein Migrant ist der Meinung, in Deutschland mache man sich die Macht des Gebetes nicht bewusst genug (M2:108). Da brächten Migranten, denen in ihrer Heimat oft nichts weiter blieb als der Glaube, einen ganz anderen Erfahrungshorizont mit: „You have got no plan B, you have only plan A. Plan A is trust god“ (M2:36). Von manchen Deutschen höre man eher den Satz: Wir müssen nicht beten, wir müssen arbeiten (ebd.)!

Ein weiteres Thema, bei dem die Migranten den Deutschen offensichtlich voraus sind, ist die Gastfreundschaft. Für den Deutschen sei das sowohl eine Herausforderung, als auch eine Bereicherung, denn die Gemeindeküche würde zu allen möglichen Anlässen genutzt und man sei immer eingeladen, eine neue kulinarische Spezialität kennen zu lernen (D3:16). Insgesamt sei es schon so, dass die Migranten „viel gastfreundlicher“ (D3:50) seien als die Deutschen. Auch die Wahrnehmung eines Migranten ist, dass es in Deutschland eher unüblich zu sein scheint, Leute zu sich nach Hause einzuladen

(M1:54). Wenn es dann einmal dazu käme, kochten Deutsche ein Gericht bzw. zählten die Anzahl der Pizzastücke im Vorfeld ab, während in anderen Kulturen drei oder mehr Gerichte aufgetischt würden und es grundsätzlich viel zu viel zu Essen gebe. Mit diesem Überfluss wollen die Migranten zum Ausdruck bringen: „Schön, dass du da bist“ (M3:118).

Auch in liturgischen und seelsorgerlichen Fragen ergaben sich Felder, in denen man voneinander lernen konnte. So wurden verschiedene Taufverständnisse ausgetauscht (D3:6) oder eine andere Anzahl und ein anderer Stil an Liedern in den Gottesdiensten ausprobiert (M3:44). In seelsorgerlichen Einzelgesprächen fiel einem deutschen Leiter auf, dass „okkulte Belastungen [bei den Migranten] in viel größeren Dimensionen [auftraten], als wir das je vorher erlebt haben“ (D3:16). Diese Erlebnisse hatten dann auch Rückwirkungen darauf, wie über solche Dinge gelehrt wird und ob einem die Existenz des Teufels überhaupt noch präsent ist (D3:33).

Ein Pastor beschreibt, wie im Blick auf die Kasualien ein gegenseitiges Lernen stattfindet. Die Migranten erlebten in der Gemeinde, wie man in Deutschland eine Hochzeit feiere und was den Deutschen dabei wichtig ist (D3:58). Im Gegenzug war er berührt davon, wie eine Gruppe von Migranten bei einer Beerdigung mit vielen Tränen um eine verstorbene Person trauerte: „Das ist für mich erstmal alles fremd. Da bin ich der Lernende“ (ebd.).

(c) **Wie läuft interkulturelles Lernen ab?**

Zunächst sei gesagt, dass in keiner der untersuchten Gemeinden ein systematisches Konzept für interkulturelles Lernen vorhanden ist. Stattdessen tauchte im Blick auf die Frage, wie interkulturelles Lernen in der Gemeinde von statten geht, in allen Gemeinden der Slogan „learning by doing“ (D1:213; D2:112; D3:58; M2:118) auf. Es seien die Begegnungen mit dem Einzelnen und die Beziehungen untereinander (D1:4; D2:112; D3:58), die zu vielen „Aha-Momenten“ (D1:127) geführt hätten. Interkulturelle Erfahrungen aus erster Hand seien das Wichtigste (D3:58). Diese Begegnungen kennzeichneten sich durch einen gegenseitigen Willen zum Verstehen-Wollen des jeweils anderen. Dabei sei es wichtig, „den anderen nicht umzustimmen, sondern verstehen zu lernen: Ihr beide seid mit Gott unterwegs“ (D1:203). Das erfordere eine beiderseitige Bereitschaft, sich auf den anderen und seine Denkweise einzulassen (D1:212). Dass es manchmal schwierig und herausfordernd sein kann, den anderen zu verstehen (D2:56), wurde in allen Gemeinden erlebt. Zum Beispiel könnten die Deutschen manchmal nicht nachvollziehen, warum für die Migranten etwas ein Problem ist. Umgekehrt passiere das aber genauso (M1:28). Deshalb sei es immer wieder wichtig, sich auf den Weg zu machen und zu versuchen, sich in die Denkweise des anderen hineinzuversetzen und seine Beweggründe verstehen zu lernen (D1:181). Dies sei ein Prozess (D3:55), der über Jahre gehen könne: „Das war für uns nach 10 Jahren erst klar, wie die Deutschen [...] ticken“ (M1:30).

Neben der individuellen persönlichen Begegnung wird das gemeinsame Erleben und Feiern von Veranstaltungen als zweites Lernfeld für interkulturelles Lernen identifiziert (D3:50). Durch Beobachten und Abgleichen mit Bekanntem findet eine Auseinandersetzung mit der eigenen und der

anderen Kultur statt. Migranten hören die deutsche Sprache und erhalten beiläufig eine Art Sprachkurs (D3:50) und Deutsche kriegen z.B. „mal ganz andere und sehr bereichernde […] Liedstile mit“ (D3:54).

Das dritte Lernfeld ist das gemeinsame Arbeiten (D3:58). Durch eine kulturelle Vermischung der Teams wird angestrebt, dass man in der Mitarbeit nicht unter seinesgleichen bleibt, sondern in aller Unterschiedlichkeit voneinander lernt (M2:118; M3:104). Besonders stark wird das interkulturelle Lernen in den interkulturellen Leitungsteams (D2:112), darunter besonders im Ältestenkreis erlebt, z.B., „wenn unser afrikanischer Pastor uns erklärt, wie er Konflikte klärt oder verarbeitet“ (D2:112).

Das vierte Lernfeld sind Vorträge, Predigten und Seminare, vor allem wenn sie von Menschen aus einer anderen Kultur durchgeführt werden (D3:60). Dieser zunächst theoretische Wissenstransfer durch Experten sei ungemein wichtig für ein gegenseitiges Verstehen (M1:94). Während es in allen Gemeinden gelebte Praxis ist, dass Migranten Predigten halten, wurde die Möglichkeit, Seminare z.B. zu einem Thema wie Scham- und Schuldkultur durchzuführen, nur von einer Gemeinde genutzt (D3:58). In den anderen beiden Gemeinden habe es so etwas wie Seminare bisher nicht gegeben (D1:213), es sei aber eine gute Idee, über die man in Zukunft nachdenke (D2:109).

Diese vier Lernfelder werden noch durch zwei Aspekte ergänzt. Zum einen sei ein offener und ehrlicher Umgang miteinander förderlich für interkulturelles Lernen (D2:18). So helfe z.B. ein konstruktives Feedback und das Einholen einer ehrlichen Meinung, um einschätzen zu können, wie etwas beim Anderen angekommen ist (M3:40). Das führe meist zu der Frage: Wie bin ich und wie ist der Andere (M2:118)? In dieser Selbst- und Fremdreflektion lerne man interkulturelle Kompetenz.

(d) **Gewinn**

In der Summe wird von den interviewten Personen die Interkulturalität als eine Bereicherung gesehen. So schildert eine Person: „Wenn dieser Abschnitt in meinem Leben fehlen würde, würde mir ein großer Reichtum fehlen“ (D3:70).

Neben diesem persönlichen Gewinn sind es verschiedene weitere Ebenen, die als Bereicherung ausgemacht wurden. Zunächst sei der Wissenstransfer genannt, der auf einem Meinungsaustausch basiert. So erzählte ein deutscher Interviewpartner, dass sie als Gemeinde durch einen Migranten das Konzept kennenlernten, dass auch die Gemeinde von ihren Spenden den Zehnten weitergeben sollte und beherzigt dies seitdem (D2:10). In einer anderen Gemeinde gab es eine Bibelarbeit zur Wiederkunft Jesu, „wo jeder mit seinen Endzeitplänen kommt und jeder es besser weiß“ (D1:202), in der man dann aber voneinander lernte und merkte, dass „vieles mehr Interpretation als Bibeltext war“ (ebd.). Auch bei der Frage, ob ein unverheirateter Mitarbeiter mit seiner Freundin zusammenleben könne, prallten verschiedene theologische Meinungen aufeinander. Im Gespräch miteinander fand ein gegenseitiges Lernen statt. Die Migranten entwickelten ein Verständnis für einen sensibleren Umgang in sexualethischen Fragen und die Deutschen ließen sich zu einer Konfrontation mit der entsprechenden Person ermutigen (M1:70). Dass durch interkulturelle Begegnung ein wichtiges Korrektiv Anwendung findet, dass eine Gemeinde neu beleben kann, äußert auch eine andere Person (D3:66). Wie bereits

beschrieben rüttelte auch der missionarische Lebensstil mancher Migranten die Deutschen auf und weckte in ihnen eine neue Sehnsucht, dass auch „unsere Landsleute gewonnen werden“ (D3:10).

Migranten brachten das Gebet für die Nationen mit in das Gemeindeleben ein, wodurch man lernte, eine größere Perspektive einzunehmen und nicht nur auf die eigene Gemeinde fixiert zu sein (D1:212). In einem weiteren Beispiel wurde genannt, dass eine Migrantin ungemein berührt war von der Bedeutung des Kreuzestodes Jesu, was wiederum neu Gefühle bei manchen langjährigen Christen weckte (D3:33). Gerade, weil es bei den Migranten „viel um Gefühle“ (M3:154) gehe, sei das eine wichtige Ergänzung zu den eher kognitiv veranlagten Deutschen. Auch seien manche Kulturen mit mehr Flexibilität und Humor ausgestattet, was den Deutschen hin und wieder guttue (M3:154). Auch neue Lieder sorgten für Freude bei den Deutschen (M3:40). Diese geistliche Erfrischung wirke sich auch auf die Gemeindeleitungssitzungen aus. So gebe es dort wieder ein stärkeres Suchen nach den Wegen, die Gott für die Gemeinde vorbereitet hat. „Das war früher sachlicher [...], man hat mehr Punkte erarbeitet, wie in einer Vorstandssitzung“ (D3:31). Ein Pastor beschreibt auch, dass die interkulturelle Begegnung zur Bildung neuer Standards führte. So führte man seelsorgerliche Einzelgespräche verbindlich für alle Anwärter auf eine Taufe ein, nachdem man solche Gespräche zunächst nur mit den Migranten geführt und damit sehr gute Erfahrungen gemacht hatte (D3:16). Auch hätte sich die Sprache in seinen Predigten zunehmend gewandelt: „Ich bemühe mich eher wieder [um ...] eine deutliche Sprache, wie ich sie im Neuen Testament finde“ (D3:33).

Die interviewten Leiter beschreiben auch, wie durch die interkulturelle Begegnung eine geistliche Horizonterweiterung stattgefunden hat. Eine Gemeinde erlebte eine Dämonenaustreibung „wie in der Bibel“ (D3:16) und kann seitdem mit den biblischen Bezügen zu dem Thema ganz anders umgehen. Überhaupt seien die Berichte darüber hochinteressant, was Gott an und durch Menschen in anderen Kulturen wirkt und was er ihnen an Weisheit und Erkenntnis gegeben hat. Davon könne man viel lernen (D3:56). Manchmal seien es Kinder, die selbst noch in den Koranunterricht gegangen sind und die z.B. im biblischen Unterricht Fragen nach der Entstehung der Bibel mitbrächten, die daraufhin ganz neu beantwortet werden müssten (D3:18). Durch die interkulturelle Begegnung entstehe außerdem Kontakt zu anderen Predigern und Missionsgesellschaften. Dieses heterogene Netzwerk erfrische und präge die Gemeinde positiv (D3:12).

Auf Seite des Migranten liege für den Einzelnen der Gewinn der interkulturellen Begegnung vor allem im Erlernen der einheimischen Kultur, z.B. dass man in Deutschland direkt zur Sache kommt und nicht erst nach der Familie fragt (M3:118). Aber auch sonst solle man jede Gelegenheit nutzen, um sich gegenseitig beim Verstehen zu helfen, z.B. indem man frage: Wie macht ihr das (M3:154)? In besonderer Weise könne man voneinander lernen, wie man Konflikte innerhalb unterschiedlicher Kulturen löse (M2:56): „Deswegen bin ich so froh, dass wir Leute aus diesen Kulturen haben, die ein besseres Verständnis haben“ (M3:20).

4.3.8 Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Eigenarten

In dieser Hauptkategorie werden die Ergebnisse präsentiert, wie man in den untersuchten Gemeinden mit den unterschiedlichen kulturellen Eigenarten umgegangen ist. Eine Möglichkeit ist dabei das gemeinsame Lernen, das zuletzt behandelt wurde und dessen Inhalte hier nicht wiederholt werden. Dieser und der vorangehende Abschnitt sind also in Ergänzung zueinander zu lesen.

Die einzelnen Aussagen in diesem Bereich wurden folgendermaßen strukturiert: Zunächst muss überhaupt ein Bewusstsein für die kulturellen Unterschiede vorhanden sein (a). Danach kann der Prozess beginnen, sich für eine andere Denkweise zu öffnen (b). Dies erfordert in erster Linie die Fähigkeit und Bereitschaft zum Dialog (c) und die Demut, andere Meinungen und Sichtweisen stehen lassen zu können (d). Letztendlich kann es dann gelingen, die kulturellen Grenzen zu überwinden (e). Zum Schluss soll noch eine Relativierung vorgenommen und darauf eingegangen werden, dass persönliche und kulturelle Grenzen ernst zu nehmen und zu akzeptieren sind (f).

(a) **Bewusstsein für Unterschiede entwickeln**

Die Interviewpartner aus allen Gemeinden beschreiben, wie wichtig es ist, die Unterschiede zwischen den Kulturen erst einmal sensibel wahrzunehmen. Man müsse genau hinschauen und danach fragen: Was genau ist anders? Kultur, Sprache, Mentalität (M3:56) und Verhalten (M2:34) äußern sich in den unterschiedlichsten Bereichen und Fragestellungen des Lebens: in der Vorstellung von Pünktlichkeit, Sauberkeit (M1:50), angemessener Kleidung (D3:50), guter Planung (M2:36), Leitung (D3:29), Theologie (M1:48), Gemeinschaft (D3:58), Programmplanung, Kindererziehung usw. (D3:25). Selbst Kleinigkeiten können dabei einen großen Unterschied machen (M1:54), weil eine Kultur etwas sehr Bestimmtes mit ihrer Auffassung verbindet. In einer Gemeinde wurde festgestellt, dass sich Migranten durch den Begriff ‚Migrant' gebrandmarkt fühlten (M2:40), woraufhin man sie als Internationale bezeichnete. Das Bewusstsein dafür, dass sich andere Menschen anders verhalten und dass sie anders denken und fühlen, ist nicht automatisch gegeben, sondern wächst erst im Laufe der Zeit, die man miteinander unterwegs ist (D3:8). Dass es aufgrund der Unterschiede immer wieder zu Missverständnissen und Unruhen komme, sei ganz normal (M3:46). Man müsse viel Geduld mitbringen, denn für Migranten sei in Deutschland zu Beginn alles sehr fremd und schwierig zu verstehen (M3:46).

Es sei auch wichtig wahrzunehmen, dass sich die verschiedenen Kulturen voneinander unterscheiden. Jede Kultur müsse für sich betrachtet werden (M2:36) und manche Kulturen seien nur sehr schwer miteinander kompatibel (D3:72). Aber selbst innerhalb einer Kultur könne es große Unterschiede geben (M1:28; M3:46). Dies führe bis zu Hass zwischen ganzen Gruppen von Menschen, die für uns aus dem gleichen Land kommen und dieselbe Sprache sprechen (M3:46). Diese Kulturfehden seien auch in interkulturellen Gemeinden existent und müssen sensibel wahrgenommen werden.

In dem Bewusstsein der Komplexität der Kulturen solle man sich vor Generalisierungen hüten, z.B. dass jemand meint, etwas über „die Afrikaner" sagen zu können (M2:40). Gleichzeitig wurde in den Interviews an vielen Stellen deutlich, dass sowohl Migranten als auch Deutsche über ihre eigene Kultur sprechen und dabei häufig Pauschalisierungen verwenden.

Gerade für die Deutschen sei es wichtig, sich einzugestehen, dass das eigene Verständnis von den Kulturen immer begrenzt bleibt (D3:12). Es sei ein gutes Lernfeld, damit umgehen zu können, wenn man als Deutscher mal keine Lösung für ein Problem habe (D3:72).

(b) **Offenheit für andere Denkweise entwickeln**

Um zu lernen mit kulturellen Eigenarten umzugehen, ist der zweite Schritt, wirklich offen für die Andersartigkeiten zu sein und Interesse dafür zu zeigen. Denn „Internationalisierung heißt: Es wird [...] anders gemacht“ (D1:4). Dies sei neben der Kultur auch im Blick auf Generationen und Milieus zu beachten (D2:84). Dies gelte übrigens genauso für die Migranten, die offen sein müssten, sich auf die deutsche Kultur einzulassen und von ihr zu lernen (M3:156).

Dafür sei es notwendig, die Perspektive des Anderen einzunehmen. Es könne hilfreich sein „zu wissen, wie es ist, irgendwo neu zu sein“ (D1:45). Wie fühlt sich die Person? Was ist ihm wichtig? Was sind die Werte in der anderen Kultur (M1:54)? Um das herauszufinden, müsse man auf die Leute zugehen, sie fragen und dann genau zuhören (M2:82). So könne man versuchen, sich in den Anderen hineinzuversetzen (M3:74) und seine Bedürfnisse sehen zu lernen. Dann bestünde die Möglichkeit, dass man verstehe, warum etwas gemacht wird (M3:118). Manche Deutsche seien z.B. mit zu vielen Veränderungen einfach überfordert und äußerten sich dann kritisch (M2:82). Viele Migranten wiederum fühlten sich in Gemeinden in Deutschland übersehen (M1:10), weil ihre Themen nicht aufgegriffen und behandelt würden (M1:28). Viele von ihnen wollten sich zwar integrieren (D2:42), erlebten dabei aber immer wieder Rückschläge. Gerade die Männer fühlen sich oft abgehängt, weil sie die Sprache langsamer lernen und mehr Schwierigkeiten mit der Integration haben (D3:68). Wichtig sei, die Leute nicht vorschnell zu verurteilen, sondern sich mit ihnen zu beschäftigen und sich gegenseitig zu ermutigen. Auch hier brauche es Zeit und Investition, dass man sich kennen lernen und Vertrauen zueinander aufbauen kann (M3:20).

(c) **Bereitschaft zum Dialog**

Neben der Offenheit und dem Interesse an der Andersartigkeit ist dann der Dialog wichtig. In den untersuchten Gemeinden hat man erlebt, dass gerade dort, wo man aufeinander zugeht und z.B. über Gründe für auffälliges Verhalten spricht, man die Leute plötzlich versteht (M2:96). In einem Beispiel fand man heraus, dass einige Leute nicht in den Gottesdienst kommen konnten, weil sie Sonntagsmorgens in ihren Restaurants arbeiten mussten. Bis dahin hatte man ihnen unterbewusst unterstellt, ihnen wäre die Gemeinde nicht wichtig. In einer anderen Gemeinde versäumte man bei der Anstellung eines Migranten über die steuerrechtlichen Fragestellungen in Deutschland zu sprechen, sodass er über Jahre zu viele Steuern zahlte und sich später ärgerte. Man hatte einfach vorausgesetzt, dass alles klar wäre (M1:30). In einer weiteren Begebenheit war man einfach davon ausgegangen, eine Leitungsentscheidung würde Früchte tragen, weil es ja alle genauso sehen würden, „aber die anderen hatten eine total andere Meinung“ (M1:30).

Diese und einige andere Erlebnisse haben die Gemeinden gelehrt, dass es gerade in einer interkulturellen Gemeinde so etwas wie Selbstverständlichkeiten, über die man nicht sprechen muss, nicht gibt (ebd.). Vielmehr sei es so, dass selbst die Dinge, die einem wichtig sind, oft nicht einfach so ausgesprochen würden (M1:84). Daher müsse man aktiv danach fragen, was ihnen wichtig ist und was sie nicht mögen (M2:44). Darüber hinaus sei es wichtig, die Motive für bestimmte Äußerungen und Verhaltensweisen zu klären: Warum suchen die Leute Kontakt zu unserer Gemeinde? Warum wollen sie Christen werden? Warum wollen sie sich taufen lassen (D3:12)? Auch die Erwartungen müssen dann offen kommuniziert werden (M1:54), z.B. welche Rechte und Pflichten es in Verbindung mit einer Mitgliedschaft gibt (D3:12). Erst dann, wenn man offen miteinander im Gespräch sei, merke man z.B.: „Oh, da habe ich was Falsches entweder gesagt oder erwartet“ (M1:84) und kann in den so wichtigen Dialog darüber kommen. Dass dieser Dialog irgendwann auch ein Ende finden muss und man nicht versuchen darf, jeder Meinung gerecht zu werden, soll an dieser Stelle noch einmal erwähnt werden (D1:195).

(d) **andere Meinungen und Sichtweisen stehen lassen können**

Eine wichtige Eigenschaft für interkulturellen Gemeindebau ist die Freiheit, jemand anderen mit seiner Meinung stehen lassen zu können. Dafür sei Flexibilität auf beiden Seiten gefragt (M1:54). Römer 14 weise schon darauf hin, dass diejenigen, die ohne Gewissensbisse Götzenopfer essen, die nicht verachten dürfen, die das nicht tun wollen (D2:18). So wurde in einer Gemeinde immer wieder betont: „Jeder sei seiner Meinung gewiss. Ihr seid vor Gott verantwortlich“ (D1:202). Menschen dächten eben unterschiedlich, hätten andere Werte (M1:54) und machten Dinge anders (D1:203). Aber es sei Aufgabe der Gemeinde, eine „Kultur der Liebe“ (D2:18) zu fördern, „wo wir [...] nicht unbedingt so leben wie der Andere, aber wo wir den Anderen respektieren und lieben“ (ebd.). So müssten die Deutschen die Freiheit behalten, die Dinge so zu machen, wie sie es gerne machen (M2:36) und man müsse sich gegenseitig dazu ermutigen, man selbst zu bleiben und sich nicht zu verbiegen (M2:36). Ein Migrant beschreibt z.B., dass es für die Deutschen wichtig ist, dass es gute Angebote für die eigenen Kinder gebe (M2:112), dass systematische Lehre vermittelt wird, eine gute Mischung aus alten und neuen Liedern existiere und (etwas karikiert) Disziplin und Ruhe herrschen. Dies sei doch grundsätzlich nichts Verwerfliches. Ein deutscher Leiter erzählte von einer Konfliktsituation unter Migranten, bei der er zunächst vorhatte zu intervenieren, es dann aber sein ließ und meinte: „Wenn ihr euch so streiten wollt, gerne (lacht). Ich versteh es nicht, ich muss es auch nicht verstehen, aber es ist auch okay“ (D2:56). Überhaupt sei eine Portion Gelassenheit und Humor ein gutes Rezept, um an manchen Stellen nicht zu verzweifeln (D3:29). Dieses sich-stehen-lassen-Können kann als erste Ebene identifiziert werden.

Eine zweite Ebene, die darauf aufsetzt, lautet: Nicht bewerten. Man müsse sich in einer interkulturellen Umgebung eingestehen, dass man vieles „nur sehr eingeschränkt beurteilen kann“ (D3:12) und daher besser darauf verzichtet, Rückschlüsse darauf zu ziehen, wie geistlich jemand ist, der sich auf eine bestimmte Weise verhält (M1:54). Es sei vielmehr angeraten, sich gegenseitig gute Absichten zu unterstellen (M1:46).

Die dritte Ebene kann folgendermaßen beschrieben werden: sich freiwillig zurücknehmen. Liebe eröffne dem Anderen Freiheit, aber Liebe befähige auch zum „freiwilligen Zurücknehmen der Freiheit“ (D2:22). So beschreibt ein Pastor im Blick auf seinen Predigtstil, an dem die Deutschen Anstoß nahmen: „I like it, but they don´t like it. [...] So that means? (laughs) [...] I want to be on their side“ (M2:44). Also nahm er sich zurück. Hilfreich sei insbesondere zu differenzieren, was wirklich wichtig ist und was nebensächlich (D2:56). Dann sei man in der Lage, von Situation zu Situation zu entscheiden, wo man Dinge einfach laufen lasse, wo man Kompromisse eingehe oder auch eine Grenze markiere (M2:46).

(e) **Überwindung kultureller Grenzen**

Alle Interviewpartner beschreiben, wie in ihren Gemeinden Unterschiede als bereichernde Ergänzung angesehen werden. Begriffe, die ausdrücklich als positive Assoziationen verwendet wurden sind z.B. Vielfalt (D1:135), kultureller Reichtum (D1:195), belebende Ausdrucksformen (D1:197), Mehrwert (M1:84), Inspiration (M2:46) und gegenseitige Bereicherung (D3:18; M3:46). Zu den kulturellen Unterschieden gehörten auch diverse Stärken, die eine Kultur mitbringe. Man gewönne neue Sichtweisen (D1:4) und Vorbilder (D3:33) und erlebe z.B. eine ganz andere Form der Fröhlichkeit (D3:58). Wo man sich auf die Suche nach diesen „schönen und wunderbaren Sachen“ (M3:126) in einer Kultur begebe und man diese Dinge wertschätze, überwiege ganz klar die Dankbarkeit (D3:60). Vielfalt werde so zu einem Segen für die Gemeinde (M1:94) und mache sie eindeutig reicher (D3:31).

Darüber hinaus wurde von den Interviewpartnern im Laufe der Zeit beobachtet, dass die kulturellen Eigenarten nicht mehr als etwas Fremdes und Bedrohliches wahrgenommen wurden. Die Gemeinde sei im Blick auf die interkulturelle Vielfalt naturgemäß gewachsen (D1:174) und so sei die Vielfalt in gewisser Weise normal geworden (D2:14). Auf Seite der Deutschen lösten die Andersartigkeiten nur noch wenig Befremden aus (D3:50) und die Migranten spürten, dass sie sich mehr und mehr eingelebt haben (M1:60). Es wird davon gesprochen, wie die Interkulturalität zur DNA der Gemeinde geworden ist (D2:18). Was dieses Lebensgefühl angehe, wolle keiner mehr zurück (D1:33).

Als besonders stark wurde in zwei Gemeinden erlebt, wie eigentlich verfeindete Kulturgruppen in der Gemeinde nun versöhnt beisammen sind und miteinander Gott anbeten (M3:152). Förderlich für ein solches versöhntes Miteinander seien Beziehungen untereinander (M3:48), ein gemeinsames Ziel, bzw. die Vision, gemeinsam dem Herrn dienen zu wollen (M3:36) und eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe (M3:20). Dazu komme, einen klaren Fokus auf Jesus zu haben und seinem Willen zu folgen: „Everyone has a different opinion, but then we are focused not to please everybody but please the Lord“ (M2:70).

Ein Interviewpartner skizziert den Weg nach, wie das Interesse aneinander zu einer Beschäftigung miteinander führte, woraus sich die Motivation für ein Füreinander entwickelte (D1:35).

(f) **persönliche und kulturelle Grenzen akzeptieren**

Bei allen Integrationserfolgen gilt es auch zu sehen, dass es Grenzen gibt, die zu akzeptieren sind. Diese Grenzen können zum einen im Persönlichen begründet sein. Manche Menschen tun sich einfach sehr schwer damit, auf Menschen mit anderen kulturellen Hintergründen zuzugehen (D2:16). Es sei

auch nicht so, dass jeder die Entwicklung zu einer interkulturellen Gemeinde „mit Feuer und Flamme und Begeisterung“ (D3:10) vorantreibe, sondern manche Menschen auch Sorgen und Ängste in diesem Zusammenhang haben. Auch den Migranten fällt es, insbesondere in der ersten Generation, häufig schwer, in der hiesigen Kultur Fuß zu fassen und sich auf die andere Lebensweise einzulassen (D3:68). Dazu kommen meist Verständigungsschwierigkeiten aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse (M1:50). In kultureller Hinsicht ist es für die Migranten wichtig, dass sie authentisch sein können und nicht das Gefühl haben, sich verbiegen zu müssen (M2:38).

Daher sei es wichtig, sich gegenseitig Freiräume zu lassen (M2:24). Wenn jemand in eine rein deutsche Kleingruppe gehen möchte, dann sei ihm das zuzustehen (D2:16). Wenn eine kulturelle Gruppierung das Bedürfnis habe, auch mal unter ihresgleichen zu sein, weil sie es vermissen, die eigene Muttersprache zu sprechen, die eigenen Lieder zu singen, Gott auf ihre Weise anzubeten oder das eigene Essen zu essen (M2:24), dann solle man ihnen den Raum dafür geben. Wenn eine Kultur einen Konflikt auf ihre Weise lösen möchte, dann solle man sie machen lassen (D2:56) und nicht meinen, sie müssten es auf die deutsche Art und Weise tun. Eine Gemeinde ist der Ansicht, dass es zu Beklemmungen und dem Gefühl von Unfreiheit bei den Migranten führt, wenn man diese Dinge aus Angst vor Unabhängigkeitsbestrebungen einzelner Gruppen unterdrücke. Man dürfe die Leute nicht kontrollieren oder halten wollen, sondern müsse ihnen ihre Freiheit zugestehen (M2:24). Ein Interviewpartner sieht das anders und erlebt nicht, dass das Fehlen kulturspezifischer Angebote dazu führe, dass sich die Leute nicht wohl fühlten. Der natürlichen Tendenz hin zur Homogenisierung einzelner Gruppen sei vielmehr aktiv entgegenzuwirken (D1:177). Indirekt wird diese Sicht von der dritten Gemeinde bestätigt, die beobachten, dass nicht viele der Migranten bei den Deutschen Gottesdiensten zu Besuch sind oder umgekehrt (D3:18).[89]

Eine Person beschreibt noch, dass sich die interkulturelle Begegnung verkompliziere, je mehr Kulturen involviert sind und ist deshalb der Ansicht, man solle sich je nach Größe der Gemeinde nur auf eine oder ein paar Kulturen konzentrieren (D3:72).

4.4 Sonstiges

In diesem Themenfeld wurden alle relevanten Aussagen aus den Interviews verarbeitet, die nicht zu den drei vorigen Feldern passten. Hierzu wurden noch einmal 153 Codings in die drei Hauptkategorien (1) „Generationen“, (2) „erste Schritte zu einer interkulturellen Gemeinde“ und (3) „persönliche Überzeugung der interviewten Leiter zu interkulturellem Gemeindebau“ einsortiert.[90]

---

[89] Ich als Autor bin hier der Ansicht, dass man die Bedürfnisse zunächst kontext- und situationsspezifisch analysieren muss und sich diese Aussagen dann dahingehend harmonisieren lassen, dass es nicht um ein Entweder-Oder geht, sondern dass sowohl gemeinsame als auch kulturspezifische Veranstaltungen in Ergänzung zueinander stehen können.

[90] Auch hier gelten für die Entstehung der Kategorien dieselben Grundsätze, die bereits in der Einleitung zu Kapitels 4.1 und in der Forschungsmethodik, insbesondere Kapitel 3.3.3, erläutert wurden. Eine Besonderheit besteht hier allerdings darin, dass die beiden letzten Hauptkategorien Antworten beinhalten, die durch zwei explizite Abschlussfragen am Ende der Interviews gestellt wurden.

4.4.1 Generationen

Wie oben bereits angemerkt wurde, tut sich die **erste Generation** oftmals schwer, sich in die deutsche Kultur zu integrieren. Dabei ist weniger der grundsätzliche Wille zur Integration zur bemängeln, sondern der Umgang mit den vielen Rückschlägen, die Migranten erleben, wenn sie versuchen, hier Fuß zu fassen (D2:42). Gerade eine direkte Konfrontation mit den Deutschen und damit auch der deutschen Kultur, Mentalität und Sprache ist für manche Migranten eine Überforderung, der sie lieber aus dem Weg gehen (D3:18). Der wohl stärkste Schlüssel zur Integration hingegen ist die Sprache. Gerade hier sei auffällig, dass manche Eltern im Gegensatz zu ihren Kindern kaum Deutsch sprächen (D3:68).

Zunächst einmal weisen die Interviewpartner zweier Gemeinden darauf hin, dass sie noch nicht wirklich etwas dazu sagen können, wodurch und in wie weit es gelungen ist, die **zweite Generation** für den Glauben und für die Gemeinde zu gewinnen, weil sie in der Entwicklung noch nicht so weit sind (M1:86) bzw. das zahlenmäßig noch nicht erfasst haben (D2:124).

Zu unterscheiden sei grundsätzlich, dass diese Generation eben in Deutschland aufwachse, hier in den Kindergarten und in die Schule gehe, sich Kontakte und Freundschaften zu Deutschen entwickelten und die Kinder daher meist besser Deutsch sprächen als die Sprache ihrer Eltern (M3:146). Aber obwohl sie hier aufwachsen und die deutsche Kultur kennen, merken sie, dass sie irgendwie ‚anders' sind (M2:116). Sie erleben einen Identitätskonflikt und fragen sich: „Wo gehöre ich eigentlich hin" (D3:68)?

Im Vergleich zu ihren Eltern gelingt es den Kindern viel schneller, Anschluss z.B. an einen Jugendkreis zu finden, in dem auch deutsche Jugendliche dabei sind. Berichtet wird, dass der biblische Unterricht und die Teenager- und Jugendgruppen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund verstärkt aufgesucht werden (D3:18). Die Kinder fühlten sich bis zum Alter von 14-15 Jahren häufig noch wohler unter Menschen mit der Kultur ihrer Eltern, danach wende sich das Blatt aber meist (M3:146). Die Kinder seien in dem Alter einfach noch sehr abhängig von den Eltern: Wenn die Eltern die Gemeinde verließen, gingen auch die Kinder mit (D3:68).

Auf die Frage, welche Faktoren ausschlaggebend dafür seien, ob die zweite Generation die Angebote wahrnimmt oder nicht, äußerten die Interviewpartner, dass die Kultur bei diesem Thema kaum eine Rolle spiele. Man könne hier keinen Unterschied zu deutschen Jugendlichen erkennen (D2:124). Es sei der „normale Kampf, Jugendliche für die Gemeinde zu begeistern" (D1:207). Dabei sei das Umfeld der Jugendlichen entscheidend (ebd.), d.h. in wie weit die Eltern dahinter stünden und die Kinder daran erinnerten, ob es Leute gäbe, mit denen man sich dort verstehe und ob man vom Bildungsstand her zusammenpasse (D3:68). Letztlich sei die Frage, ob die Jugendarbeit der Gemeinde für die Jugendlichen ansprechend ist und als relevant empfunden wird: „Geben wir [...] Antworten auf die Fragen, die wirklich gestellt werden" (D2:128)? Besonders herausfordernd, aber ebenfalls nicht kulturell relevant sei es, die jungen Leute beim Übergang vom Kinderdienst in die Teeniearbeit und dann von der Jugend zu den Angeboten für junge Erwachsene mitzunehmen (ebd.).

Mit den kulturspezifischen Angeboten könnten die Kinder der Migranten zum Teil gar nichts mehr anfangen, weil sie auf sie fremd wirkten und auch, weil manche die Sprache nicht gut genug beherrschten (M3:142). Die zweite Generation habe daher viel weniger Schwierigkeiten, sich in die

Gemeinde zu integrieren und würde sich dort auch wohler fühlen (ebd.). Für die Eltern ist das eine gute Nachricht, denn sie wünschen sich für ihre Kinder einen Ort, wo sie im Glauben wachsen können (M3:146). Dort gehörten sie oft ganz selbstverständlich dazu und fänden hinein (D3:68). So berichtet auch eine andere Person, wie junge Deutsche mit Migrationshintergrund, die bisher noch gar keinen Bezug zur Gemeinde hatten, Interesse zeigten und viele Fragen stellten (D2:116). Daraus entstand dann ein Arbeitszweig für interkulturelle Studenten (M2:42).

Als besonders interessant und spannend wird von zwei Interviewpartnern die Frage verfolgt, in wie weit die jungen Menschen mit Migrationshintergrund interkulturelle Freundschaften aufbauen (M3:146) und ob sie auch im Blick auf ihre Partnerschaften innerhalb der Kultur ihrer Eltern bleiben oder sich dort vermischen (D3:68).

4.4.2 Erste Schritte zu einer interkulturellen Gemeinde

Zum Ende des Gespräches wurde explizit danach gefragt, welchen Rat die Interviewpartner einer Gemeinde geben würden, die sich auf den Weg machen will, eine interkulturelle Gemeinde zu werden. Auf diese Frage wurden folgende Antworten gegeben. Berücksichtigt wurden hier nur die Aussagen, die explizit in diesem letzten Teil des Interviews gemacht wurden, um herauszufinden, welche Aspekte in besonderer Weise herausgestellt werden.

Zunächst einmal äußerte eine Person, dass sich jede interkulturelle Gemeinde sehr individuell entwickeln und eine eigene Färbung bzw. einen eigenen, einzigartigen Charakter herausbilden wird (D3:72). Die Beobachtungen dieser Forschung bestätigen diese Aussage, da die Ausprägungen an einigen Stellen in der Tat sehr individueller Natur zu sein scheinen.

Ausnahmslos alle interviewten Migranten äußerten auf diese Frage hin, dass die Deutschen bereit sein müssten, sich über die kulturellen Unterschiede zu informieren, um die Migranten besser verstehen zu können (M1:94; M2:128; M3:156). Ich als Autor bin der Meinung, dass diese Aussagen den Rückschluss zulassen, dass hier seitens der Migranten ein Bedürfnis geäußert wird, das ihrer Erfahrung nach zu wenig beachtet wird: Gemeinden tun gut daran sich vorzubereiten, indem sie sich interkulturelle Kompetenzen aneignen (M2:128).

Die zweite Aussage, die ebenfalls von drei Personen geäußert wurde, bezieht sich darauf, die Bedürfnisse der Menschen zu sehen und zu bedienen. Eine Gemeinde müsse die Not der Menschen ernst nehmen und sich um sie kümmern (M2:128), ansonsten fühlten sich Migranten nicht wahr- und angenommen. Dazu gehöre, den Menschen in Liebe zu begegnen: „die Liebe Christi, ganz schlicht weitertragen an diese Menschen“ (D3:72).

Der dritte Aspekt, der ebenfalls von drei Personen geäußert wurde, ist das Gebet. Interkulturelle Gemeinde sei nichts, was Menschen machen könnten, sondern etwas, das Gott ermöglicht (M2:96). Um dieses Geschenk dürfe und müsse man beten (M1:96).

Zwei Personen äußerten, dass man die Bereitschaft brauche, voneinander zu lernen. Dies gelte für beide Seiten (M3:156) und müsse auf Augenhöhe geschehen (D1:212).

Ebenfalls von zwei Personen genannt wurde die Bereitschaft, Veränderungen zuzulassen. Die Dinge würden nicht so bleiben, wie sie sind (D1:211) und wenn man nicht bereit sei, sich an dieser Stelle zu hinterfragen, könne interkulturelle Gemeinde nicht funktionieren (M1:94).

Ein weiterer Aspekt, der von zwei Personen genannt wurde, ist Geduld. Man müsse wissen, dass in einer interkulturellen Gemeinde viele Dinge viel Zeit bräuchten (D2:136).

Außerdem solle man ruhig auf andere Gemeinden zugehen und sich frühzeitig informieren, welche Erfahrungen sie gemacht haben (D1:211; D3:72).

Alle weiteren Punkte wurden nur von jeweils einer Person genannt. Sie seien hier nur in Kürze genannt: Eine interkulturelle Gemeinde brauche Besonnenheit, Gehorsam Gott gegenüber, Frustrationstoleranz, Einsatzwillen, eine klare Berufung, eine stabile deutsche Gemeinde als Fundament und klare Regeln, auf die man sich vereinbart. Der gemeinsame Dienst sei unerlässlich und es müsse Ansprechpartner für die jeweiligen kulturellen Gruppen geben, die Muttersprachler sind.

4.4.3 Persönliche Überzeugung der interviewten Leiter zu interkulturellem Gemeindebau

Die abschließende Frage in den Interviews war: Lohnt sich deiner Meinung nach das Arbeiten mit und an einer interkulturellen Gemeinde und würdest du es weiterempfehlen? Wo auf diese Frage schon im früheren Verlauf des Gesprächs eine Antwort gegeben wurde, sind diese Aussagen hier mit einbezogen.

Alle interviewten Personen schildern, dass sie es selbst erlebt haben und deshalb überzeugt von dem Segen und Reichtum sind, der von einer interkulturellen Gemeinde ausgeht. Ebenfalls bezeugen alle Interviewpartner, dass interkultureller Gemeindebau mit viel Mühe und Arbeit verbunden sei, die sich aber lohne: „Our efforts are not in vain“ (M2:122).

Im Blick auf die Frage, ob sie interkulturellen Gemeindebau weiterempfehlen würden, äußern sich alle interviewten Migranten und ein Deutscher uneingeschränkt dazu: „absolut“ (M2:125), dazu „kann ich nur Mut machen“ (M1:96). Insbesondere seien die Leiter und Pastoren der deutschen Gemeinden herauszufordern, darüber nachzudenken (M2:126). Die zwei anderen deutschen Leiter geben zwar auch eine Empfehlung ab, machen aber eine klare Einschränkung: „Wenn man das Herz nicht hat, wenn man den Ruf nicht hat, ich würde es niemandem raten, [interkulturellen Gemeindebau] einfach nur zu machen, weil man denkt, es ist ´ne gute Idee“ (D2:132), denn „wenn es nur eine Idee war, dann reicht es nicht. Wenn es von Gott ist, dann wird es dich durchtragen“ (D2:138). Die andere Person beschreibt es als eine Tür, durch die man nur dann gehen könne, wenn Gott sie öffnet. Aber dann sei sie auch ein Auftrag, von dem man wisse, warum man die ganze Mühe in Kauf nehme (D3:70). Schlussendlich müsse man sehen, dass Gott variantenreicher sei (D2:136), als dass man seinen Willen auf interkulturelle Gemeinde begrenzen könne. „Internationale Gemeinde ist mein Ding“ (D2:136), sagt einer der Deutschen, es gebe aber auch andere Konzepte.

Vier Personen äußerten noch einmal explizit, dass sie interkulturelle Gemeinde bauen, weil sie davon theologisch überzeugt sind: Die interkulturelle Gemeinde nehme die weltweite Veränderung durch die Migration und Verstreuung der Völker wahr und gebe darauf eine theologisch reflektierte Antwort (M2:126). In diesem Sinne sei es eine „Gottesstunde“ (D3:70), in der ganz neue Möglichkeiten

entstehen, dass Gottes Liebe zu den Menschen und Nationen getragen werden könne (M2:126). Dies werde auch sichtbar an der besonderen Offenheit bestimmter Volksgruppen für das Evangelium (D3:70). Baue man eine interkulturelle Gemeinde, beteilige man sich an der Umsetzung von Gottes eigentlichem Ziel, dass alle Menschen gerettet werden.

Aus gesellschaftlicher Perspektive nimmt die interkulturelle Gemeinde die Rolle wahr, eine unvergleichliche Möglichkeit zur Integration zu bieten (D3:50). Gerade dort, wo Menschen mit viel Ablehnung seitens der Gesellschaft konfrontiert seien, könne die Gemeinde einen Gegenpol setzen (M2:126). Menschen, insbesondere die Migranten, suchten nach einem Ort, wo sie willkommen sind und wo sie Unterstützung erhielten. Ein Migrant möchte die deutschen Gemeinden daher ermutigen und ihnen sagen: „Sie [die Migranten] brauchen euch“ (M3:158). Einer der Leiter teilt seine Vision, dass dort, wo Menschen diese Annahme und Versöhnung am eigenen Leib erleben, es Einfluss auf ihre Familien, die Gemeinde und das ganze Land haben wird (M2:74).

Wenn man sich darauf einlasse, sei es etwas so Besonderes, die Veränderung zu sehen, die Gott im Leben von Einzelnen macht (M2:122). Dieses Erleben der vielfältigen Gnade Gottes sei nicht nur ein persönlicher Gewinn (M1:90), es mache auch die Gemeinde „wunderschön“ (M3:150). Zu sehen, wie die unterschiedlichsten Menschen gemeinsam vor Gott jubeln und singen, „das ist für mich […] Heaven“ (M3:150).

Hiermit endet die Darstellung der Ergebnisse der empirischen Forschung. Im Blick auf die vier Themenfelder konnten durch die sechs Interviews in den drei untersuchten Gemeinden detaillierte Aussagen zu den verschiedenen Hauptkategorien ermittelt werden. Im nächsten Schritt (Kapitel 5) werden die Daten weitergehend interpretiert und es findet ein Austausch mit den Ergebnissen des Theorieteils statt, bevor Kapitel 6 dann mit einem Fazit und Hinweisen für die Praxis endet.

5 Interpretation der Daten und Vergleich mit dem Theorieteil

Die Ergebnisse, die die empirische Forschung hervorgebracht hat, wurden nun dargestellt (Kapitel 4). In diesem Kapitel werden die Ergebnisse weitergehend interpretiert und mit den Erkenntnissen und Modellen aus dem Theorieteil verglichen.[91] Bei diesem Vergleich geht es nicht um eine erneute Wiedergabe aller in Kapitel 2 und 4 erwähnten Aspekte, sondern vielmehr um die Frage danach, in wie weit die Ergebnisse aus der Praxis die Theorie bestätigen, ergänzen oder in Frage stellen und auch, wo die Praxis von der Theorie her hinterfragt werden muss. Damit wird den wesentlichen Fragen nachgegangen, die eine praktisch-theologische Untersuchung (Kapitel 0) ausmachen.

Neben den Interviews wurden ergänzend Beobachtungsprotokolle eines Gottesdienstes in jeder Gemeinde angefertigt. Die Ergebnisse und deren Ertrag werden unter 5.1 präsentiert. Es werden die Unterschiede in den Aussagen der Deutschen und Migranten vorgestellt (5.2) sowie ein struktureller (5.3) und inhaltlicher Vergleich der Hauptkategorien aus dem Theorie- und Praxisteil (5.4) vorgenommen. Danach werden drei relevante Einzelaspekte aus dem Theorieteil näher beleuchtet und anhand der Ergebnisse aus der Praxis bewertet bzw. überprüft: Die Formel für Veränderungsprozesse (5.5), die Entwicklungsphasen der Gemeinde (5.6) und die Definition von interkulturellem Gemeindebau (5.7). Das Kapitel schließt mit einer kurzen Schlussfolgerung (5.8).

5.1 Analyse der Beobachtungsprotokolle

In jeder der drei untersuchten Gemeinden wurde ein Gottesdienst mittels eines Beobachtungsprotokolls (Anhang J) nähergehend betrachtet. Die festgehaltenen Beobachtungen werden in der folgenden Abbildung 10 (erstreckt sich über eineinhalb Seiten) übersichtlich dargestellt. Zu erwähnen ist, dass die hier genannten Sitzplatz- und Besucherzahlen der Gottesdienste lediglich Schätzungen sind. Außerdem wurde nur jeweils ein Gottesdienst beobachtet. Die Schlüsse, die sich aus einer solchen einmaligen Beobachtung ziehen lassen, müssen daher mit großer Vorsicht genossen werden. Dennoch soll der Frage nachgegangen werden, ob dadurch in den Interviews erwähnte Aspekte untermauert oder auch in Frage gestellt werden können. Auch hier wird in der Analyse nur auf die wesentlichsten Erkenntnisse eingegangen.

[91] Teil dieser weitergehenden Interpretation ist auch eine Analyse der Worthäufigkeiten, des Code-Matrix-Browsers und des Code-Relation-Browsers. Diese Werkzeuge stellen üblicherweise quantitative Analyseverfahren dar, können in begründeten Fällen aber auch bei einer qualitativen Datenanalyse zu Rate gezogen werden (Mayring 2015a:471), z.B. um ein „Netzwerk von inhaltlichen Beziehungen“ (Faix 2006:117) näher zu identifizieren. Die ausführliche Beschreibung zu diesen drei Bereichen finden sich in den Anhängen O, P und Q. In diesem Kapitel fließen nur an einzelnen Stellen Ergebnisse aus diesen Analysen ein, worauf dann hingewiesen wird.

Beobachtungsaspekt	Gemeinde 1	Gemeinde 2	Gemeinde 3
Dauer des Gottesdienstes	1 Std 22 Min	1 Std 30 Min	1 bzw. 2 Std (s.u.)
pünktlicher Beginn?	15 Min verspätet	pünktlich	3 Min verspätet
Gebet vor dem Gottesdienst?	ja	ja	ja
Anmerkungen zur Raumgestaltung	ca. 120 Stühle, im Foyer Uhren verschiedener Zeitzonen und Weltkarte	ca. 350 Sitzplätze, Banner / Flaggen aus 60 Ländern, Übersetzerkabinen, Kopfhörerausgabe	ca. 450 Sitzplätze, Übersetzerkabinen, Kopfhörerausgabe, keine weiteren Hinweise auf Internationalität
Sitzordnung	gemischt, kleine kulturelle Gruppen (je 2-4 Personen)	stark gemischt	wenig gemischt, Migranten sitzen hauptsächlich zusammen
Anzahl der Anwesenden (ca.) **- davon Deutsche** **- davon Migranten** **- inkl. oder exkl. Kinder?** **- davon zu spät Kommende?**[92]	80 35 45 inkl. 5 D, 25 M	250 110 140 exkl. 30 D, 60 M	400 350 50 inkl. 40 D, 10 M
Anzahl der Nationalitäten	10-15	30-40	ca. 10
Nationalität der sichtbaren Akteure **- Moderation** **- Musik** **- Predigt** **- Kindergottesdienst**	 D 3 D, 2 M D M	 D 5 D, 2 M D ?	 D D, D D D
Liedauswahl (Sprache / Stil)	überwiegend deutsch gesungen, Stil gemischt, Lieder aus 1980-2000	überwiegend deutsche Lieder, modern, eher ruhig	deutsch, Mischung aus Vortrags- und Lobpreisliedern
Sitzen oder Stehen bei Liedern	fast alle stehen	fast alle stehen	sitzen
Übersetzung?	lokale Übersetzergruppen	per Kopfhörer	per Kopfhörer
Predigt **- Alter des Predigers** **- Geschlecht** **- Nationalität** **- Sprache der Predigt** **- Dauer** **- Thema**	 35 – 40 m D D 41 Min „Die Berufung von Mose“	 ca. 30 w D D 46 Min „Vorurteile“	 ca. 60 m D D 27 Min „Abraham vertraut Gott“
Predigt kultursensitiv?[93]	Bezug zu Gen 15,13-16 (alle Nationen im Blick Gottes, das Volk Israel als Fremdling in Ägypten); missionarischer Auftrag, zu allen Menschen zu gehen	Schubladendenken im Blick auf Menschen aus verschiedenen Kulturen und Generationen; Unterschiede als Ergänzung statt Konfliktpotential begreifen; Zeit miteinander verbringen; Liebe	Heil für die Nationen durch Abraham, Segen für alle Völker (Gen 11), Heimat verlassen, Flüchtlinge und Migranten fern von der Heimat, Christsein als Unterwegssein zum eigentlichen Ziel

(Fortsetzung der Abbildung auf der nächsten Seite)

[92] Angegeben wird die Anzahl der Personen, die erst nach dem offiziellen Beginn des Gottesdienstes dazugestoßen sind. Die Abkürzung D steht für Deutsche, M für Migranten.
[93] Hier werden Aussagen aus der Predigt genannt, die auf ein kultursensibles Bewusstsein schließen lassen.

Beobachtungsaspekt (Fortsetzung)	Gemeinde 1	Gemeinde 2	Gemeinde 3
Anmerkungen zur Liturgie	Raum für persönliche Zeugnisse	Begrüßung neuer Gäste durch die Moderation und Weitergabe eines Flyer-Pakets durch Welcome-Team	Gottesdienst in zwei Teile geteilt: Teil 1: Lieder, Berichte, Predigt; Teil 2: Abendmahl
Besonderheiten vor / nach dem Gottesdienst	3 Minuten nach offiziellem Beginn sind erst ca. 20 Personen anwesend; nach dem Gottesdienst Buffet	Café öffnet nach dem Gottesdienst	Nach Teil 1 verlassen ca. 200 Leute (180 D und 20 M) den Raum; Das Foyer soll parallel zu Teil 2 wegen der Lautstärke nicht genutzt werden; 1 x / Monat Kaffee und Kuchen nach dem Gottesdienst
Sonstige Bemerkungen	Kinder gratulieren zum Geburtstag; leicht verstimmte Gitarren	Die Gemeinde veranstaltet jeden Sonntag zwei Gottesdienste, hier wurde der 2. beschrieben.	Gebetsgemeinschaft in verschiedenen Sprachen

Abbildung 10: Darstellung der Ergebnisse der Beobachtungsprotokolle

Zunächst einmal seien die Anzahl der Gottesdienstbesucher und der Anteil der Migranten näher betrachtet. In Gemeinde 1 sind 56 % der Gottesdienstbesucher Nichtdeutsche aus etwa 10 bis 15 verschiedenen Nationalitäten. In Gemeinde 2 sind es ebenfalls 56 % Migranten bei einer Anzahl von 30 bis 40 verschiedenen Nationalitäten.[94] Gemeinde 3 wird von 13 % Migranten besucht, die aus etwa 10 verschiedenen Ländern kommen.[95] Hier zeigt sich auch, dass Gemeinde 3 ein anderes Konzept von interkulturellem Gemeindebau zu verfolgen scheint als die beiden anderen Gemeinden.[96]

Ein wesentlich verspäteter Beginn der Gottesdienste kann nur in Gemeinde 1 festgellt werden. In einem Interview wurde geäußert, dass es sich dabei um ein grundsätzliches Problem in der Gemeinde handelt (M1:54). Interessant ist aber, dass sich bei der Betrachtung der Anwesenden Personen und denen, die verspätet zum Gottesdienst kommen auch in einer weiteren Gemeinde die Beobachtung machen lässt, dass große Teile nicht pünktlich zum Gottesdienst erscheinen. In Gemeinde 1 sind es 38% Zuspätkommer (mit einem Migrantenanteil von 83%), in Gemeinde 2 kommen 36% verspätet (davon 67% Migranten) und in Gemeinde 3 sind 12,5% unpünktlich (20% davon Migranten). In Gemeinde 1

[94] Hierbei sei allerdings erwähnt, dass es sich dabei um den zweiten Gottesdienst an diesem Sonntag gehandelt hat, der von den Migranten laut Aussage von D2 grundsätzlich höher frequentiert wird (:84). Genauere Zahlen zum ersten Gottesdienst liegen leider nicht vor.

[95] In dieser Gemeinde gibt es für verschiedene kulturelle Gruppierungen eigene Gottesdienste. Dass es beim Besuch der eigenen, kulturspezifischen Veranstaltungen und der gemeinsamen Gottesdienste zu zeitlichen Problemen kommt, wurde unter 4.3.3 und 4.3.4 näher erläutert.

[96] Das zeigt sich auch bei der Analyse der Worthäufigkeiten (Anhang O). In Gemeinde 3 ist der Begriff „deutsch“ in beiden Interviews der zweithäufigste Begriff. Das untermauert, dass das Selbstverständnis dieser Gemeinde als eine traditionelle, deutsche Gemeinde mit internationalen Zweigen fest verankert ist. Im Kontrast dazu steht Interview D2, in dem der Begriff „Internationale“ an zweiter Stelle vor dem Begriff „Deutsche“ auftaucht. Gemeinde 2 charakterisierte sich unmissverständlich als eine internationale Gemeinde. Dies zeigt, wie sehr das Selbstverständnis einer Gemeinde auch im Sprachgebrauch wiederzufinden ist.

und 2 ist sowohl der Anteil der Zuspätkommer, als auch der Anteil der Migranten daran deutlich erhöht. Gemeinde 3 passt im Blick auf die hier vorliegende Beobachtung nicht ins Schema.

Es fällt auf, dass die Gottesdienste in Gemeinde 3 auch im Blick auf die Raumgestaltung, die Sitzordnung und die sichtbaren Akteure im Gottesdienst nicht besonders interkulturell erscheint. Die Räume weisen bis auf die Übersetzungsanlage nicht auf eine Interkulturalität hin. Migranten sitzen eher für sich und die Akteure auf der Bühne sind alle deutsch. Es wurde bereits beschrieben, dass die Mitarbeiter aus der interkulturellen Arbeit dieser Gemeinde schwerpunktmäßig mit der Gestaltung ihrer Gottesdienste beschäftigt sind und daher nur gelegentlich Zeit finden, sich auch in die deutschen Gottesdienste einzubringen (M3:92).

In zwei Gemeinden wurden professionelle Übersetzungsanlagen verbaut, die es den Migranten ermöglichen, den Gottesdienst in ihrer Sprache zu verfolgen und gleichzeitig vom Sitzplatz her flexibel zu sein. In Gemeinde 2 scheint dies zu funktionieren und die Leute sitzen überall im Raum verteilt. In Gemeinde 3 hingegen sitzen die Migranten eher beisammen und „mischen“ sich nicht mit den Deutschen. Gemeinde 1 übersetzt in kleineren lokalen Gruppen, dennoch ist die Durchmischung im Blick auf die Sitzordnung dort stärker als in Gemeinde 3.

Alle Gemeinden scheinen gemeinsam zu haben, dass Moderation und Predigt grundsätzlich auf Deutsch sind und auch die Lieder überwiegend auf Deutsch gesungen werden.[97] Nur gelegentlich wurden Lieder auf einer anderen Sprache, wie z.B. in Englisch, gesungen.

Besonders bemerkenswert sind die Beobachtungen zur Kultursensitivität in den Predigten. In allen drei Gemeinden wurden in den gehörten Predigten klare Bezüge zur Interkulturalität hergestellt. Dies zeigt, dass die Prediger bewusst wahrnehmen und reflektieren, dass sich die Gemeinde aus Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zusammensetzt und sie in ihren Predigten darauf achten, diesem Sachverhalt auch von den biblischen Texten und Anwendungen her gerecht zu werden. Daher liegt die Vermutung nah, dass sich die interkulturelle Zusammensetzung der Gemeinden deutlich auf die Theologie und Predigt in den untersuchten Gemeinden ausgewirkt hat.

Eine weitere Gemeinsamkeit haben alle Gemeinden darin, dass sie zumindest gelegentlich die Möglichkeit anbieten, nach dem Gottesdienst gemeinsam zu Essen. In Gemeinde 1 ist das mit einem Buffet an jedem Sonntag am stärksten ausgeprägt. In Gemeinde 2 ist man ebenfalls jeden Sonntag dazu eingeladen, bei Kaffee und Kuchen Zeit miteinander zu verbringen. Hin und wieder wird auch hier ein gemeinsames Mittagessen veranstaltet. In Gemeinde 3 wird einmal im Monat zu Kaffee und Kuchen eingeladen, darüber hinaus wird dazu ermuntert, sich ebenfalls einmal im Monat im Rahmen eines Programmes, das sich „meet & eat“ nennt, gegenseitig zum Essen bei sich zu Hause einzuladen.

Nicht repräsentativ sind die gemachten Beobachtungen im Blick auf die Nationalität der Prediger. Auf den Internetseiten der Gemeinden[98] wird ersichtlich, dass regelmäßig Migranten die Predigten

---

[97] Siehe auch die Anmerkungen zur ‚lingua franca‘ (dominierenden „Verkehrssprache“) bei Hofstede und Hofstede (2011:427), Schönberg (2011:101) und Beck (2017:93), die ebenfalls dafür plädieren, als Hauptsprache die Sprache des Gastgeberlandes zu übernehmen.

[98] Die Quellen werden aus Gründen der Anonymität hier nicht angegeben.

halten. In Gemeinde 1 und 2 ist dies im Durchschnitt etwa einmal im Monat der Fall, in Gemeinde 3 predigt etwa alle 2 Monate ein Migrant.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Ergebnisse der Beobachtungsprotokolle einen wichtigen Beitrag leisten, indem sie die Aussagen aus den Interviews sinnvoll ergänzen und bestätigen (z.B. bei den Problemen mit der Pünktlichkeit in Gemeinde 1 oder der Bedeutung der Predigt in allen Gemeinden).

5.2 Unterschiede in den Aussagen von Deutschen und Migranten

Bei der Auswahl der Interviewpartner (3.2.1) wurde bewusst darauf geachtet, jeweils mit einem Deutschen und mit einem Migranten in jeder Gemeinde ein Interview zu führen. Es sollte untersucht werden, in wie weit sich die Aussagen von Deutschen und Migranten im Blick auf den interkulturellen Gemeindebau unterscheiden und ob dort andere Schwerpunkte ausgemacht werden können. Die wichtigsten Unterschiede, die sich anhand der Interviews erkennen ließen, werden hier vorgestellt.[99]

- **Bewertung davon, in wie weit die Aneignung interkultureller Kompetenzen im Vorfeld wichtig sind:** Die Praxis der untersuchten Gemeinden zeigt, dass sich die Deutschen im Vorfeld kaum systematisch mit der Mentalität und den kulturellen Fragen der Migranten beschäftigt haben. Nur in einer der Gemeinden wurden entsprechende Seminare durchgeführt. Vielmehr dominierte das Motto „learning by doing“ den interkulturellen Lernprozess (4.3.7c). Dass sich vorrangig die Migranten dazu äußerten, wie wichtig es ist, sich mit diesen kulturellen Fragen schon im Vorfeld zu beschäftigen, lässt darauf hindeuten, dass sie diesen Punkt als ausbaufähig erlebt haben. Es muss allerdings auch gesagt werden, dass an unterschiedlichen Stellen deutlich wird, dass den Deutschen die kulturellen Unterschiede durchaus bewusst waren und sie diese als herausfordernd erlebten. Dies führte aber nicht wirklich dazu, sich systematisch mit diesen Fragen zu beschäftigen. Hier läge also ein möglicher Handlungswunsch seitens der Migranten vor: Räume zu schaffen, wo man sich zuhört und verstärkt darüber ins Gespräch kommen kann, was die eigene Kultur ausmacht und welche Erwartungen dahinterstehen. Dazu können auch Seminare mit kompetenten Referenten beitragen, womit z.B. Gemeinde 3 gute Erfahrungen gemacht hat (D3:58).
- **Betonung von Gebet, öffentlicher Evangelisation und Gastfreundschaft:** Die Ausführungen in Kapitel 4 haben deutlich gemacht, dass die interviewten Migranten einen besonderen Bezug zu den Themen Gebet, öffentliche Evangelisation und Gastfreundschaft haben. Hier legen sie besondere Schwerpunkte, die sie in Deutschland zum Teil als „anders“ (M3:106) und schwierig erleben. Tendenziell würden die Deutschen weniger beten und dafür mehr planen und arbeiten (M2:36). Evangelisation werde überwiegend im privaten, freundschaftlichen Bereich praktiziert. Für die Migranten hingegen sei es normal, Menschen im Bus oder auf der Straße auf den Glauben anzusprechen (M3:106). Die Gastfreundschaft spielt in kollektivistischen Kulturen

[99] Für diese Fragestellung war die Analyse des Code-Matrix-Browsers hilfreich, der sichtbar macht, welche Themengebiete von welchen Interviewpartnern wie häufig angesprochen wurden (Abbildung 20 in Anhang P).

eine besondere Rolle, in Deutschland ist sie vergleichsweise selten. In diesen Feldern besteht gerade für die Deutschen eine gute Möglichkeit, von den Migranten zu lernen.

- **Die Bedeutung kulturspezifischer Veranstaltungen:** Zwei der drei interviewten Migranten äußern, dass es für sie und die anderen manche Migranten wichtig ist, dass sie zumindest gelegentlich die Möglichkeit haben, eigene Gottesdienste oder Kleingruppen in ihrer Sprache zu erleben (M2:86). Diese Gruppen scheinen auch aus missionarischer Perspektive ein großes Wachstumspotential zu haben (D3:6).[100] Ein Migrant sagt, er brauche solche Veranstaltungen nicht, sodass hier kein einheitliches Bild entsteht. Es muss also eher situations- und personenbezogen erfragt werden, ob ein entsprechendes Bedürfnis bei den Migranten vorliegt oder nicht.
- **Die Entwicklung der kulturellen Gruppen zu einer stärkeren Eigenverantwortlichkeit:** Es scheint, als wären die Antworten zu diesem Thema am wenigsten zu vereinheitlichen. In Gemeinde 1 wurde aus Sorge vor einem Rückzug in die Homogenität die Existenz kultureller Gruppen nicht gefördert. Das wurde sowohl durch das Interview mit dem deutschen Leiter, als auch mit dem Migranten, klar. In Gemeinde 2 stellt sich das Bild gespalten dar. Während der Migrant in dieser Gemeinde eine stärkere Eigenverantwortung aktiv fördert, äußert sich der Deutsche dazu nur sehr zurückhaltend. Hier kann nur spekuliert werden, ob er die kulturspezifischen Treffen deshalb nicht nennt, weil er sie für kein erstrebenswertes Merkmal einer interkulturellen Gemeinde hält. In Gemeinde 3 wird das Thema von beiden Leitern sehr entspannt gesehen und man hat keine Angst davor, wenn sich eine Gruppe soweit entwickelt, dass sie auf eigenen Beinen stehen möchte. Dies zeigt, dass bei diesem Thema sehr unterschiedliche Ansichten vorherrschen, sowohl im Vergleich der Gemeinden als auch zwischen den einzelnen Interviewpartnern.
- **Humor, Freude:** Die deutschen Interviewpartner beschreiben, dass sie den Humor und die Freude der Migranten genießen. Dies lasse über so manches Problem hinwegsehen und erfrische das Gemeindeleben.
- **Ordnung, Pünktlichkeit, Ehrlichkeit und Direktheit:** Diese Aspekte schätzen Migranten sehr an den Deutschen und lernen dort von ihnen. Manchmal seien die Deutschen zwar auch „zu strukturiert“ (M2:90), aber die Migranten sehen diese Eigenschaften als klare Stärken.
- **Auslöser für die Entwicklung in eine interkulturelle Gemeinde:** Hier sind es nicht Unterschiede in den Aussagen, sondern die Beobachtung, dass sich die Migranten zu diesem

[100] Diese Aussage scheint das von McGavran (1970) entwickelte Prinzip der homogenen Einheit zu bekräftigen, das er in seinem Buch „Understanding Church Growth“ vorstellt. Seine Beobachtung lautet: „Men like to become Christians without crossing racial, linguistic, or class barriers“ (:198). Auch wenn dies zutreffen mag, wurde McGavrans Folgerung, damit einen monokulturellen Gemeindebau zu begründen, zu Recht vielfältig kritisiert (Schönberg 2011:65-68). Auch ich vertrete die Ansicht, dass man bei dieser Beobachtung allein nicht stehen bleiben darf. Vielmehr gilt es darum, das missionarische Potential homogener Gruppen zu nutzen, als Ziel aber immer die Integration in eine interkulturelle Gemeinde anzustreben.

Aspekt kaum äußerten. Das liegt daran, weil sie zu dieser Zeit in der Regel noch nicht Teil der Gemeinde waren.

- **Ängste und Abwehrmechanismen bei den Einheimischen:** Auch zu diesem Aspekt äußerten sich nachvollziehbarerweise hauptsächlich die Deutschen. Es fällt auf, dass M1 hier relativ viele Aussagen trifft, was mit seiner langjährigen Erfahrung in Deutschland und seiner Rolle als „Vermittler“ (M1:40) zwischen den deutschen und ausländischen Gruppen in der Gemeinde zu tun haben könnte. Interviewpartner M2, mit dem das Interview auf Englisch durchgeführt wurde und der von allen interviewten Migranten am kürzesten in Deutschland ist, hat sich hierzu gar nicht geäußert. Denkbar wäre es, dass hier ein Zusammenhang besteht zwischen der Aufenthaltsdauer des Migranten in Deutschland und der Fähigkeit, ein Gespür für die Ängste der Einheimischen zu entwickeln.
- **Wohlfühlfaktoren für Migranten:** Im Gegensatz zu den beiden vorherigen Punkten äußerten sich zu diesem Thema vorrangig die Migranten, die natürlich eine stärkere Perspektive für die Bedürfnisse von Migranten mitbringen. Es fällt auf, dass der Interviewpartners D3 hier viele Aussagen beisteuerte und sich in die Lage der Migranten und ihrer Bedürfnisse zu versetzen scheint. Interessant ist, dass gerade dieser Interviewpartner im Vergleich zu den anderen deutschen Leitern am wenigsten Auslandserfahrung mitbringt. Dies scheint also nicht das einzige Kriterium zu sein.[101]

Die vergleichende Analyse der Aussagen von Deutschen und Migranten zeigt, dass es bei manchen Themen durchaus unterschiedliche Schwerpunkte und Empfindungen gibt. Besonders spitzt sich das bei der Frage nach den kulturspezifischen Veranstaltungen und der Eigenständigkeit der Gruppen zu. In diesem Abschnitt wurde keine Analyse dazu gemacht, wo Migranten und Deutsche in ihren Aussagen übereingestimmt haben, was bei fast allen anderen in dieser Arbeit behandelten Themen der Fall war. Das könnte darin begründet sein, dass die interviewten Leiter in ihren jeweiligen Gemeinden gut harmonieren und gemeinsame Überzeugungen und Leitlinien entwickelt haben, die von beiden Seiten verinnerlicht und umgesetzt werden.[102]

5.3 Struktureller Vergleich der Hauptkategorien

Die drei theoretischen Modelle aus Kapitel 2.5 lieferten die Grundstruktur für die Hauptkategorien der empirischen Forschung und gaben bereits einige inhaltliche Anhaltspunkte im Zusammenhang mit den (1) Voraussetzungen für den Wandel, (2) dem Entwicklungsprozess samt Faktoren, die darauf Einfluss genommen haben und (3) den Kennzeichen einer interkulturellen Gemeinde. Diese drei Themenfelder wurden noch durch den Bereich (4) Sonstiges ergänzt. In wie weit die zugehörigen Hauptkategorien

[101] Meine Vermutung an dieser Stelle ist, dass der Interviewpartner D3 durch eine enge Zusammenarbeit mit M3 viel interkulturelles Verständnis entwickelt hat, was ein starkes Argument für interkulturelle Teams bzw. Beziehungen/Freundschaften wäre.

[102] Dieser Sachverhalt hat zu einem gewissen Teil sicher auch damit zu tun, dass der Zugang zu den interviewten ausländischen Leitern jeweils über den deutschen Leiter hergestellt wurde. Diese haben möglicherweise eher die Leiter vorgeschlagen bzw. ausgewählt, wo die Überzeugungen hauptsächlich übereinstimmen.

übernommen, ersetzt oder ergänzt werden mussten, zeigt der nun folgende strukturelle Vergleich der Hauptkategorien.

Zunächst seien die Hauptkategorien von Themenfeld 1, den notwendigen Voraussetzungen für den Wandel, dargestellt. Abbildung 11 zeigt auf der linken Seite die Hauptkategorien, die im Theorieteil entworfen wurden und auf der rechten Seite die Hauptkategorien, die im Forschungsteil schlussendlich Verwendung gefunden bzw. sich (neu) ergeben haben.

Hauptkategorien aus dem Theorieteil	**Hauptkategorien aus dem Forschungsteil**
1. Auslöser	1. Auslöser
2. Vision für die Notwendigkeit von interkulturellem Gemeindebau bei der Leitung / einem Leiter	*(auf die Hauptkategorien „Merkmale des Leiters", „Strategisches Vorgehen" und „Kommunikation der Vision" verteilt)*
3. Merkmale des Leiters	2. Merkmale des Leiters
4. Strategisches Vorgehen	3. Strategisches Vorgehen
5. Unterstützung	*(verschoben)*
6. Kommunikation der Vision	4. Kommunikation der Vision
	5. geistliche Dimension *(neu)*
	6. Unterstützung

Abbildung 11: Vergleich der Hauptkategorien von Themenfeld 1 (Voraussetzungen)

Dabei fällt zunächst auf, dass fünf Hauptkategorien (in Abbildung 11 grün und gelb markiert) aus dem Theorieteil übernommen wurden. Die gelbe Markierung zeigt an, dass lediglich die Position bzw. Reihenfolge der Hauptkategorie „Unterstützung" verändert wurde. Dies erschien in diesem Fall sinnvoll, damit die beiden Hauptkategorien „Strategisches Vorgehen" und „Kommunikation der Vision" aufeinander folgen, da sich diese inhaltlich näherstehen. Die Hauptkategorie „Vision für die Notwendigkeit von interkulturellem Gemeindebau bei der Leitung / einem Leiter" (rot) wurde im Praxisteil nicht übernommen, weil es zu viele Überschneidungen mit den Hauptkategorien „Merkmale des Leiters", „strategisches Vorgehen" und „Kommunikation der Vision" gab. Die entsprechenden Aussagen wurden stattdessen auf die drei genannten Hauptkategorien (rote Pfeile) verteilt. Neu hinzugekommen ist durch die Ergebnisse der Forschung die Kategorie „geistliche Dimension" (blau). Diese Kategorie wurde nötig, weil die Interviewpartner vielfach davon berichteten, wie wichtig bei ihnen die Führung Gottes, das Gebet, Prophetie, Gott als Handelnden zu erleben und das Bewusstsein der Abhängigkeit von Gott waren.

Im Themenfeld 2, das sich mit der Schilderung des Entwicklungsprozesses und den Faktoren, die darauf Einfluss genommen haben, beschäftigt (siehe Abbildung 12), wurden alle Hauptkategorien aus dem Theorieteil übernommen (alle grün oder gelb). Die Position der ursprünglichen Hauptkategorien 2 und 3 (gelb) wurden verändert, wodurch im Blick auf die Forschungsergebnisse ein besserer Gedankenfluss entstand. Eine Hauptkategorie ist auch in diesem Themenfeld hinzugekommen, die sich

mit den „Wohlfühlfaktoren für Migranten“ (blau) beschäftigt. Diese Kategorie macht deutlich, wie wichtig es ist, auf die sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Migranten einzugehen.[103]

Hauptkategorien aus dem Theorieteil	Hauptkategorien aus dem Forschungsteil
	1. Ängste und Abwehrmechanismen bei Einheimischen
1. Konflikte	2. Konflikte
2. Ängste und Abwehrmechanismen bei Einheimischen	*(verschoben)*
3. Einigung auf gemeinsame Leitkultur	*(verschoben)*
4. Maßnahmen	3. Maßnahmen
	4. Einigung auf gemeinsame Leitkultur
5. Erfolge	5. Erfolge
	6. Wohlfühlfaktoren für Migranten *(neu)*
6. Öffentliche Wahrnehmung	7. Öffentliche Wahrnehmung

Abbildung 12: Vergleich der Hauptkategorien von Themenfeld 2 (Entwicklungsprozess)

Themenfeld 3, das sich mit den Kennzeichen einer interkulturellen Gemeinde befasst, besteht vom Theorieteil her aus fünf Hauptkategorien (linke Seite in Abbildung 13), die allesamt übernommen werden konnten (grün).

Hauptkategorien aus dem Theorieteil	Hauptkategorien aus dem Forschungsteil
	1. Gemeindekultur *(neu)*
	2. Gefahren *(neu)*
	3. Herausforderungen *(neu)*
1. Veranstaltungen	4. Veranstaltungen
2. Kommunikation	5. Kommunikation
3. Missionarisches Potential	6. Missionarisches Potential
4. gemeinsames Lernen	7. gemeinsames Lernen
5. Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Eigenarten	8. Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Eigenarten

Abbildung 13: Vergleich der Hauptkategorien von Themenfeld 3 (Kennzeichen)

Durch eine induktive Kategorienbildung bei der Analyse der empirischen Daten wurden diesem Themenfeld drei weitere Hauptkategorien (blau) hinzugefügt.

- Die Hauptkategorie „Gemeindekultur“ beschreibt qualitative Kriterien zu Haltungen, dem Umgang miteinander, dem Leitungsverständnis und weiteren Aspekten rund um die Kultur, die in den untersuchten interkulturellen Gemeinden zu erkennen waren.

[103] Dass die sozialen Bedürfnisse im Theorieteil nur im Ansatz ermittelt wurden, hängt möglicherweise auch damit zusammen, dass dort keine Annäherung aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive vorgenommen wurde.

- Die Hauptkategorie „Gefahren“ enthält Aussagen dazu, worauf man explizit achten sollte, wenn man eine interkulturelle Gemeinde bauen möchte.
- Die Hauptkategorie „Herausforderungen“ benennt Dinge, die die Interviewpartner in interkulturellen Gemeinden als besonders herausfordernd wahrgenommen haben.

Das Themenfeld „Sonstiges“ beinhaltet alle Aussagen, die keinem der anderen Themenfelder zugeordnet werden konnten. Dazu war es nötig, neben der bereits bestehenden Hauptkategorie „Generationen“ (grün) zwei weitere Hauptkategorien (blau) hinzuzufügen, wie auch aus Abbildung 14 hervorgeht. Die beiden neu entstandenen Hauptkategorien in diesem Themenfeld sind in der Konstruktion des Interviewleitfadens und in den gezielt dazu gestellten Fragen begründet.

- Die Hauptkategorie „Erste Schritte zu einer interkulturellen Gemeinde“ wurde entworfen, da die Interviewpartner gezielt danach gefragt wurden, welchen Rat sie einer Gemeinde geben würden, die sich auf den Weg machen will, eine interkulturelle Gemeinde zu werden. Die Aussagen dazu wurden in diese Kategorie einsortiert.
- Die Hauptkategorie „persönliche Überzeugung der interviewten Leiter zu interkulturellem Gemeindebau“ enthält die direkten und indirekten Äußerungen der Interviewpartner zu der Frage, wie sie interkulturellen Gemeindebau bewerten und ob sie ihn weiterempfehlen würden.

Hauptkategorien aus dem Theorieteil		**Hauptkategorien aus dem Forschungsteil**
1. Generationen	→	1. Generationen
		2. Erste Schritte zu einer interkulturellen Gemeinde *(neu)*
		3. persönliche Überzeugung der interviewten Leiter zu interkulturellem Gemeindebau *(neu)*

Abbildung 14: Vergleich der Hauptkategorien von Themenfeld 4 (Sonstiges)

Der strukturelle Vergleich zeigt, dass sich die Grundstruktur aus dem Theorieteil im Verlauf der Datenanalyse als äußerst hilfreich herausgestellt hat. An manchen Stellen mussten Ergänzungen und Änderungen vorgenommen werden. Dies zeigt, dass das Verfahren der strukturierenden Inhaltsanalyse von Mayring ermöglicht hat, dass sich induktiv aus dem Material heraus neue Kategorien, wie z.B. die der „geistlichen Dimension“ in Themenfeld 1 bilden konnten und Aussagen, für die vorher keine Kategorie existierte, trotzdem verarbeitet und so integriert werden konnten.

5.4 Vergleich inhaltlicher Aussagen

Im Folgenden werden die Aussagen des Theorieteils (Kapitel 2.5) und der empirischen Forschung (Kapitel 4) auf inhaltlicher Ebene untersucht und verglichen. Praktisch wurde dies anhand einer ausführlichen tabellarischen Gegenüberstellung umgesetzt, die sich im Anhang H „Gegenüberstellung des theoretischen Teils und der Ergebnisse der Forschung“ ausformuliert befindet. Hier werden nur die

wesentlichsten Erkenntnisse dieses Vergleiches dargestellt, nämlich wo in besonderer Weise Übereinstimmungen, Ergänzungen und Defizite zwischen dem Theorie- und Praxisteil aufgetaucht sind.

Besondere Übereinstimmungen waren im Blick auf folgende Punkte zu erkennen:

- Inhaltlich stimmen Theorie und Praxis darin überein, dass konkrete Auslöser für die Entwicklung zu einer interkulturellen Gemeinde in den drei untersuchten Gemeinden vorhanden waren, wobei diese sehr unterschiedlich und damit individueller Natur waren.
- Im Blick auf die Merkmale des Leiters einer interkulturellen Gemeinde finden sich alle im Theorieteil erwähnten Aspekte in der Praxis wieder: dienende Haltung, ein besonderer persönlicher Einsatz, theologische Überzeugungen, Gehorsam gegenüber Gott und das Herz des Leiters für die Migranten (Liebe).
- Wie von der Theorie vermutet, war in allen Gemeinden eine biblisch begründete und motivierte Vision für interkulturellen Gemeindebau vorhanden, auch wenn ein Interviewpartner den Begriff „Vision" nur ungerne gebrauchen möchte und stattdessen lieber von einer offenen Tür und einem Gehorsam gegenüber dem Missionsauftrag spricht (D3:4). Eine Verschriftlichung dieser Vision lag allerdings nur in einer Gemeinde vor.
- In der Praxis wurde deutlich herausgestellt, dass es eine Ausgewogenheit bei der Vision braucht, bei der die Interkulturalität nur ein Aspekt ist. Im Teil zum Diversity Management (2.4.1) wurde ebenfalls darauf hingewiesen, dass Vielfalt mehr beinhalte als nur kulturelle Unterschiede (Gutting 2015:11).
- Bereits im Theorieteil wurde deutlich, dass es unterschiedliche Auffassungen dazu gibt, in wie weit die Betroffenen in den Veränderungsprozess mit einbezogen werden müssen. In der Praxis ergab sich hier ebenfalls kein einheitliches Bild. Ob es eine gemeinsame Entscheidung in einer Mitgliederversammlung gab oder ob das Thema von der Leitung initiiert und angetrieben wurde, war hauptsächlich abhängig von der jeweiligen Leitungskultur der Gemeinde.
- Der Aspekt, dass Menschen anhand von konkreten Übungen aus ihrer Wohlfühlzone gelockt werden können, bestätigen die Gemeinden. So wurden gezielt praktische Übungsfelder definiert, in denen man erste Erfahrungen im direkten Kontakt mit Migranten machen konnte oder auch die Migranten zur Mitarbeit herausgefordert wurden.
- Dass interkultureller Gemeindebau immer wieder Geduld und einen einfühlsamen Umgang, gerade auch im Blick auf die Bedenkenträger erfordert, wird von den Interviewpartnern bestätigt. Blockaden müssen angesprochen und dürfen nicht einfach übergangen werden (D3:37). Greenwood und Jordan (2007) formulierten, man brauche Geduld, denn sonst könne es zu einer Spaltung der Gemeinde im Namen der Einheit kommen (:180).[104]
- Die im Theorieteil angesprochenen Konfliktfelder (theologische, persönliche und kulturelle Gründe) kamen in der Praxis genau so vor. Dort nahmen neben den kulturellen vor allem die

[104] Hier macht sich aber auch das Fehlen einer Konsultation der Soziologie zu Identitätskonzepten und gruppendynamischen Auswirkungen im Theorieteil bemerkbar, die diese Thematik sicher hätten verfeinern können.

theologischen Konflikte (zum Thema Heiliger Geist, Umgang mit dem Zehnten, Taufe, Sexualität usw.) den größten Stellenwert ein.

- Mit „Maßnahmen“ wurde vom Theorieteil her das Entwickeln von interkulturellen Beziehungen, das gemeinsame Arbeiten in interkulturellen Teams und das Einsetzen von Migranten als Mitglieder und Leiter beschrieben. Alle diese Aspekte finden sich in den untersuchten Gemeinden wieder. In besonderer Weise sticht dabei heraus, dass die Beziehungen untereinander als die Grundlage für eine stabile Gemeindearbeit angesehen werden, in denen auch ein maßgeblicher Teil an interkulturellen Kompetenzen erworben wird. Ebenso haben alle Gemeinden Migranten als Hauptamtliche, d.h. bezahlte Leiter eingesetzt und diese als Schlüsselpersonen für die Arbeit mit den Migranten erlebt.[105]
- Ein Aspekt, der sowohl in der Praxis als auch in der Theorie (Gutting 2015:22) behandelt wurde, ist die Einsetzung von Mentoren als Ansprechpartner für die Migranten, was sich in der Praxis sehr positiv ausgewirkt hat.
- Theorie und Praxis stimmen darin überein, dass es eine Einigung auf eine gemeinsame Leitkultur hinsichtlich einiger grundlegender Regeln benötigt, wie z.B. der deutschen Sprache als ‚lingua franca‘, einer Akzeptanz der Gemeindeleitung und der zentralen theologischen Sichtweisen.
- Die Kommunikation von Erfolgen und das Hinweisen auf Fortschritte ist notwendig für die Motivation zu und für das weitere Fortbestehen einer interkulturellen Gemeinde mit ihren Herausforderungen. Es ist die Aufgabe der Leitung, diese ins Bewusstsein zu holen und für die Gemeinde sichtbar zu machen[106], z.B. auch dadurch, dass Migranten Zeugnisse davon geben, was sie mit Gott erlebt haben.
- Bei der Frage nach der Einheit der Gemeinden wurden die drei Codes Werte, Bekenntnis und Glaubenspraxis erarbeitet, die an die drei Begriffe Helden, Rituale und Symbole erinnern, in denen sich eine Kultur ausdrückt (Hofstede & Hofstede 2011:9). Der Code „Werte“ aus den Interviews beinhaltet vor allem die Person Jesus als gemeinsamen „Helden“. Die Rituale entsprechen der Glaubenspraxis. Inwieweit der Code „Bekenntnis“ mit den Symbolen übereingebracht werden können, muss zunächst offenbleiben. Gewisse Parallelen scheinen hier allerdings vorzuliegen und die Theorie somit zu bestätigen.
- Wie in der Theorie beschrieben, wird auch in der Praxis erlebt, dass der interkulturelle Gottesdienst die Einheit der Gläubigen, d.h. ihren gemeinsamen Glauben an Jesus Christus, konkret sichtbar macht (M2:93).
- Die Gemeinwesenarbeit sowie diakonische und missionarische Tätigkeiten (Reimer 2011:85) wirken sich positiv und bereichernd auf die Entwicklung der Gemeinden aus, vor allem da, wo

[105] Bei Hofstede und Hofstede (2011) wurden diese Personen als bikulturelle Vermittler mit Verbindungsfunktion (:445) beschrieben.
[106] Osmer (2011:18) beschreibt genau dieses Interpretieren als die Hauptaufgabe von Leitung und sieht Gemeindeleiter daher als „interpretierende (Reise-)Leiter“ (wörtlich „interpretive guides“).

sich in diesen Arbeiten Deutsche und Migranten begegnen. Auch interkulturelle Missionsteams bergen dabei ein großes missionarisches Potential.

- Die im Theorieteil geäußerte Hypothese, Migranten brächten ein besonderes missionarisches Potential mit, vor allem wenn es um die Gewinnung der eigenen Landsleute geht, kann von der Praxis so bestätigt werden. Durch sie erweitert sich das Beziehungsnetz der Gemeinde und zusätzlich werden die Deutschen neu herausgefordert, auch ihrerseits wieder stärker missionarisch aktiv zu werden.
- Theorie und Praxis stimmen darin überein, dass das Erlernen der Sprache der wichtigste Faktor für eine gelingende Integration ist.
- In der Praxis wird bestätigt, dass Integration ein „zweigleisiger Prozess" mit Verantwortung auf beiden Seiten ist, was auch durch die Verwendung des Begriffes „Begegnung und Mitarbeit auf Augenhöhe" deutlich wird, bei der immer beide Seiten angesprochen und herausgefordert sind.
- Die Übersetzungsarbeit bildet einen der wichtigsten Arbeitsbereiche in interkulturellen Gemeinden.
- Im Blick auf das Erlernen interkultureller Kompetenzen wurde im Theorieteil ein 4-Phasen-Modell von Rogers (2009) vorgestellt (Kapitel 2.3.1). Durch die Aussagen der Interviews ergab sich induktiv ein eigenes Modell dazu, das dem aus dem Theorieteil stark ähnelt und fünf Schritte beinhaltet: 1. Ein Bewusstsein für kulturelle Unterschiede entwickeln; 2. Durch Fragen und Zuhören die andere Denkweise verstehen lernen; 3. Lebhafter Diskurs[107]; 4. Demut, d.h. andere Sichtweisen stehen lassen zu können und 5. Ein versöhntes Miteinander gestalten. Dazu kam die Erkenntnis, dass persönliche Grenzen akzeptiert und gegebenenfalls auch Rückzugsräume für diejenigen geschaffen werden müssen, die sich überfordert fühlen.[108]
- Wie in der Theorie beschrieben, ergaben sich in der Praxis tatsächlich Synergien und Lernfelder, in denen eine Bereicherung und ein Wissenstransfer (z.B. in theologischen Fragestellungen, bei der Problemlösungskompetenz oder dem Erlernen der einheimischen Kultur) stattgefunden hat. Man gewann neue Sichtweisen (D1:4) und lernte neue Vorbilder kennen (D3:58), was als „großer Reichtum" beschrieben wird (D3:70).
- Dass Integration mit vielen Herausforderungen einhergeht, wurde im Theorieteil erörtert. Die Praxis zeigt deutlich die vielfältigen Herausforderungen, z.B. bei der Integration der ersten Generation von Migranten, den unterschiedlichen Sichtweisen oder der Sprachbarriere.

[107] Dieser Schritt taucht im Modell von Rogers nicht explizit auf und kann als eine sinnvolle Ergänzung angesehen werden, da er deutlich macht, dass ein Dialog in dieser Phase auch durchaus konfrontativen Charakter haben darf.
[108] Luckner & Nadler (1997) weisen in ihrem Lernzonenmodell darauf hin, dass automatisch ein Rückzug angestrebt wird, wenn Menschen zu sehr mit Überforderung konfrontiert sind und daraufhin in der Panikzone landen (Kapitel 2.3.1.3).

Folgende Aspekte wurden im **Theorieteil** nicht geäußert und sollen hier **ergänzt** werden:

- In den Interviews wurde deutlich, dass ein Leiter, der als Vorbild wahrgenommen wird, eine motivierende Wirkung auf die Gemeinde haben kann. Dies hätte von einem biblischen Standpunkt her auch erarbeitet werden können (vgl. 2. Thess 3,7f und 1. Petr. 5,3). Laut Praxis gilt dies in besonderer Weise, wenn der Leiter den Wert der Gastfreundschaft lebt, was sich vor allem auf die Loyalität der Migranten ihm gegenüber positiv auswirkt.
- Das strategische Vorgehen glich in der Praxis eher einem Hineintasten. Dass im Vorfeld Pläne entworfen und diese dann umgesetzt wurden, lässt sich so eher nicht wiederfinden. Es wurde aber deutlich, dass in allen Gemeinden kompetente Leiter agierten, die auch strategisch vorgegangen sind, z.B. indem sie regelmäßig über die Entwicklungen informierten, in Predigten das Thema Interkulturalität aufgriffen oder Migranten gezielt in die Mitarbeit einluden.
- Vertrauen in die Entwicklung zu einer interkulturellen Gemeinde entsteht in allererster Linie durch die persönliche Begegnung mit dem Fremden, nicht nur auf der kognitiven Informationsebene (wie in der Theorie schwerpunktmäßig erwähnt), sondern auch und ganz wesentlich auf der emotionalen Beziehungsebene.
- In der Praxis kam deutlich heraus, dass die Gemeinden in ihrer Entwicklung Gott als den Handelnden erlebten und beschrieben, dass ihnen in der interkulturellen Arbeit in besonderer Weise die Abhängigkeit von Gott bewusst wurde. Dies ist eine wichtige Ergänzung, um nicht der Idee einer rein betriebswirtschaftlichen „Machbarkeit“ von interkulturellem Gemeindebau zu erliegen (siehe dazu auch Fußnote 78 auf Seite 90).
- Im Verlauf der Geschichte aller Gemeinden kam es zu einer Spaltung. Auf diese Gefahr wurde gerade im Blick auf die Gemeindebauliteratur nur unzureichend hingewiesen. Am ehesten fanden sich solche Beobachtungen noch im Neuen Testament wieder.
- Auch im Blick auf die Herausforderungen einer interkulturellen Gemeinde war in der Literatur verhältnismäßig wenig zu finden. In der Praxis wurden einige Aspekte genannt (4.3.3), die in der Theorie vorher nicht gesichtet wurden, darunter z.B. die Unregelmäßigkeit bei den Gottesdienstbesuchen, die Schwierigkeiten bei der Integration in Kleingruppen, das Verständnis von Mitgliedschaft, das Gefühl der Entwurzelung bei manchen Migranten, Konflikte und deren Lösung oder die Mehrarbeit für die bestehende Gemeinde. Das wirft die Frage auf, in wie weit die Literatur ein realistisches und ausgewogenes Bild von interkulturellem Gemeindebau zeichnet und auch Hilfestellungen für die vielfältigen herausfordernden Aspekte beinhaltet.
- In der Theorie fehlte die Kategorie der „Wohlfühlfaktoren für Migranten“. Diese wurden zum Teil in der kulturwissenschaftlichen Annäherung erwähnt, sind aber nicht ausreichend in das Modell eingeflossen. Die Praxis nennt eine Reihe von Gemeinschaftsaspekten (z.B. ein freundlicher Umgang miteinander und echtes Interesse am Anderen), die Möglichkeit zur Mitarbeit und die praktische Unterstützung als wichtigste Kriterien.

Zuletzt seien Punkte genannt, wo die **Praxis der Gemeinden kritisiert** werden kann:

- Die Praxis des Abendmahls bleibt in allen untersuchten Gemeinden weit hinter den (zumindest von der Theorie her vermuteten) Möglichkeiten und positiven Wirkungen zurück. So wurde das Abendmahl zum Teil aus den Gottesdiensten entfernt, weil es auslandend auf Gäste wirke.[109] Auch viele Mitglieder nehmen nicht am Abendmahl Teil.[110] Zudem gab es keine Gespräche über die kulturellen Bedürfnisse in Bezug darauf. Im Kontrast dazu werden die „normalen" gemeinsamen Mahlzeiten im Anschluss an den Gottesdienst als besonders gemeinschaftsstiftend, wertvoll und missionarisch relevant erlebt. Dies scheint weniger ein interkulturelles, sondern vielmehr ein grundsätzliches Problem mit dem Abendmahl zu offenbaren. Das ist besonders zu erwähnen, da das Abendmahl bei Paulus (vgl. die theologische Annäherung in Kapitel 2) eine so wichtige Rolle einnimmt.[111] Hier ist ein weitergehender Austausch zwischen Gemeinde und Theologie nötig, um danach zu fragen, wie die eigentliche Bedeutung des Abendmahls wieder neu erlebt werden kann und wie eine relevante Form für die Gemeinden von heute aussieht.
- In der Theorie wurde gesagt, dass es wichtig sei, dass Migranten Mitglieder würden. In der Praxis wurde beobachtet, dass außer in Gemeinde 2 bisher nur ein sehr kleiner Teil der Migranten Mitglied ist. Dies wurde damit begründet, dass die formale Mitgliedschaft nicht die Art und Weise ist, wie die Migranten ihre Loyalität zur Gemeinde ausdrücken. Dennoch ist langfristig von großer Bedeutung, dass Migranten in gleicher Form informiert und an den Entscheidungsprozessen beteiligt werden. Hier gibt es Nachholbedarf und gegebenenfalls müssen hier (beiderseitig) alte Vorstellungen davon, was unter Mitgliedschaft verstanden wird und wie Entscheidungsprozesse konkret ablaufen, neu überdacht und angepasst werden.[112]
- Bei der letzten Frage, ob die Interviewpartner den interkulturellen Gemeindebau weiterempfehlen würden, ergab sich ein gemischtes Bild. Zunächst waren alle interviewten Personen davon überzeugt, dass interkultureller Gemeindebau ein Segen und Reichtum ist, der zwar mit viel Mühe und Arbeit verbunden sei, sich aber lohne. Eine uneingeschränkte Weiterempfehlung kam hingegen nur von den drei interviewten Migranten und einem der deutschen Leiter. Zwei Deutsche machten die klare Einschränkung, dass man wirklich einen Auftrag, einen Ruf und das Herz dafür brauche. Wenn es nur eine Idee sei, dann werde man

[109] In Gemeinde 2 taucht das Abendmahl überhaupt nicht mehr im Gottesdienst auf, in Gemeinde 1 machte man sich dazu ganz ähnliche Gedanken, hatte es aber noch nicht abgeschafft.
[110] Durch das Beobachtungsprotokoll wird deutlich, dass in Gemeinde 3 etwa die Hälfte der Gottesdienstbesucher den Raum verlassen haben, weil sie nicht am Abendmahl teilnehmen wollten.
[111] Auch Kritzinger (2009:6) sprach dem Abendmahl aufgrund seiner Symbolhaftigkeit und weil es dadurch letztlich auch ohne Sprache verstanden werden kann, eine besondere Relevanz für den interkulturellen Gemeindebau zu.
[112] Gemeinde 3 unternimmt hier bereits einen richtigen Schritt, indem sie bewusst gemeinsam mit den Migranten einen einfachen Aufnahmebogen für eine Art „Mitgliedsausweis" entwickeln sich dabei darüber austauschen und gemeinsam überlegen, welche Rechte und Pflichten mit einer Mitgliedschaft verbunden sein sollten (D3:46).

damit nicht erfolgreich sein.[113] Diese beiden Interviewpartner sehen interkulturellen Gemeindebau auch nicht als alternativlos an, schließlich gebe es viele andere Konzepte, wie man Gemeinde auch bauen könne. Es muss danach gefragt werden: Ist das wirklich so? In gewisser Weise steht diese Aussage im Widerspruch zu dem, was im Theorieteil gesagt wurde, nämlich dass die Gemeinde im Neuen Testament von Beginn an interkulturell gewesen ist, Paulus sich vehement für die Einheit der Gemeinde einsetzte und auch in eschatologischer Hinsicht von einem gemeinsamen Lobpreis aller Völker gesprochen wird. Dazu kommen Aussagen, wie die von Beck (2017), die die gesellschaftliche Veränderung in den Blick nehmen und der Meinung sind, „die Zeit der monokulturellen Gemeinde ist vorbei" (:92). Die Bewertung, ob interkultureller Gemeindebau tatsächlich alternativlos ist, kann in dieser Arbeit nicht vorgenommen werden. Dazu benötigt es eine vertiefte theologische und auch gesellschaftliche Untersuchung.

- Die Unterstützung durch Experten, Seminare und interkulturelle Trainings wurde nur sehr wenig in Anspruch genommen und wird gerade von den Deutschen unterschätzt. Die interviewten Migranten äußerten, dass sie sich eine stärkere Beschäftigung mit den kulturellen Hintergründen wünschen. Da heute eine Vielzahl entsprechender Angebote[114] existieren, könnte dies eine Möglichkeit sein, die interkulturelle Kompetenz innerhalb der Gemeinden weiter auszubauen.
- In den beschriebenen Konflikten wurde die eigene Unerfahrenheit im Umgang mit Konflikten geäußert (4.2.2.2). Auch hier kann eine Beratung oder Fortbildung mit dem Thema des interkulturellen Konfliktmanagements helfen, für den weiteren gemeinsamen Weg zu lernen.

Die Darstellungen zeigen, dass eine Reihe von Übereinstimmungen und Gemeinsamkeiten zwischen Theorie- und Praxisteil existieren. Die Abläufe und Erfahrungen der Praxis können also an einigen Stellen von der Theorie beschrieben und stellenweise auch erklärt werden. Genauso bestätigt die Praxis die Richtigkeit und Anwendbarkeit der theoretischen Modelle in großen Teilen. Es gab allerdings auch Unschärfen bis hin zu größeren Unterschieden. Hier muss sich die Theorie an den entsprechenden Stellen hinterfragen lassen, genauso aber auch die Praxis. Dass im Theorieteil eine soziologische Betrachtung gefehlt hat, wurde durch den Vergleich ebenfalls deutlich.

5.5 Überprüfung der Formel für Veränderungsprozesse

In den nächsten Unterkapiteln werden noch drei Einzelaspekte näher untersucht, die im Theorieteil angesprochen wurden und dort eine zentrale Rolle spielten. So wurde unter 2.4.2 eine Formel präsentiert, die beschreibt, wann Systeme zu einer Veränderung bereit sind. Hier soll nun überprüft werden, in wie

[113] Es muss allerdings kritisch bemerkt werden, dass sich dies in den betroffenen Gemeinden auch erst mit der Zeit herausstellte. Dies von vornherein zu einer Bedingung zu machen, führt meines Erachtens dazu, dass niemand damit beginnen wird, sich näher mit interkulturellem Gemeindebau zu beschäftigen. Was richtig ist und diese Äußerungen (so interpretiere ich sie) deutlich machen wollen ist, dass man nicht unüberlegt und leichtgläubig an interkulturellen Gemeindebau herantreten sollte.
[114] Siehe Fußnote 3 auf Seite 3.

weit diese Formel in den Gemeinden als Voraussetzung für den Veränderungsprozess zutrifft. Die Formel lautete (Reisinger u.a. 2013:188):

„Unzufriedenheit“ x „Vision von der Zukunft“ x „Erste Schritte“ > „Widerstand“

Gemeinde 1 stand aus Gründen ihrer demographischen Entwicklung kurz vor der Schließung (D1:4), was als ein großer Faktor im Bereich der Unzufriedenheit gewertet werden kann. Ein neuer Pastor entwickelte und kommunizierte dann die Vision einer interkulturellen Gemeinde. Außerdem gab es in der Gemeinde konkrete Lernfelder (erste Schritte), auf die hingewiesen und die in Angriff genommen wurden. Von besonders großen Widerständen war in den Interviews nicht die Rede, sodass der Veränderungsprozess in Gang kam. In diesem Fall wird deutlich, dass die Formel zutrifft und die wesentlichen Faktoren dadurch präzise beschrieben werden können.

Gemeinde 2 war im Vorfeld eine gesunde Gemeinde. Der Faktor der Unzufriedenheit entstand erst an der Stelle, wo dem Pastor durch einen prophetischen Impuls deutlich wurde, dass die Internationalen bisher nur als Gäste und nicht als Teilhaber begriffen wurden. Die Vision von der Zukunft bestand darin, die Nationen neu in den Blick zu nehmen und auch die Mitarbeit und Leitung neu international zu konzipieren. Dieses Anliegen wurde häufig kommuniziert und es wurden konkrete Schritte unternommen. Auch hier scheint der Widerstand nicht besonders groß gewesen zu sein, was daran liegen mag, dass sowohl die Umgebung, in der sich die Gemeinde befindet als auch die Gemeinde selbst schon immer fast zur Hälfte aus Migranten bestand. Die nötige Veränderung wurde als vergleichsweise gering eingestuft. Auch in diesem Fall kann die Formel also bestätigt werden, wobei der Faktor der Unzufriedenheit hier weniger deutlich in Erscheinung tritt.

Gemeinde 3 verstand und versteht sich selbst als eine deutsche Gemeinde. Dies muss im Blick auf eine Interkulturalität zwangsläufig zu größeren Widerständen führen, die einen Veränderungsprozess blockieren wollen. Von großen Unzufriedenheiten ist auch in dieser Gemeinde nicht berichtet worden. Es wird aber deutlich, dass der Pastor der Gemeinde eine missionarische Grundeinstellung mitbringt, der alles untergeordnet werden muss. Der Gehorsam gegenüber dem Missionsauftrag bzw. der offenen Tür kann hier als die Vision angesehen werden, die Gemeinde für Migranten zu öffnen und ihnen einen Schutzraum zu gewähren. Erste Schritte bzw. Maßnahmen bestanden hier z.B. darin, dass den Leitern der interkulturellen Gruppen kompetente deutsche Mentoren zur Seite gestellt wurden. Auf der breiten Basis der Gesamtgemeinde hingegen wurde nur von wenigen konkreten Schritten gesprochen. So ist es nicht verwunderlich, dass diese Gemeinde von ihrer Ausprägung her als die am wenigsten entwickelte interkulturelle Gemeinde erscheint. Die Formel scheint auch hier zu stimmen. Die Widerstände sind vergleichsweise groß und die einzelnen Faktoren „Unzufriedenheit“, „Vision“ und „erste Schritte“ vergleichsweise gering, sodass sich der Veränderungsprozess bisher nur auf Teile der Gemeinde und weniger auf das Gesamte, wie z.B. den „deutschen“ Gottesdienst ausgewirkt hat.

Die Formel konnte also auf die Kontexte aller untersuchten Gemeinden angewendet und dort bestätigt werden.

5.6 Überprüfung der Entwicklungsphasen

Der nächste zu untersuchende Einzelaspekt bezieht sich auf die zweite Forschungsunterfrage, bei der es darum ging, welche Entwicklungsphasen die Gemeinden durchliefen. Dafür wurde im theoretischen Teil die Betriebswirtschaft nach Modellen für einen Change-Management-Prozess befragt (2.4.2). Die Betrachtung der Entwicklungsphasen ermöglicht eine interessante Perspektive auf das erhobene Material. Zunächst wurden dazu die Phasen bzw. Beobachtungen aufgelistet, die sich in den untersuchten Gemeinden abgezeichnet haben. Diese wurden dann mit dem Modell des dreistufigen Wandelprozesses (Reisinger u.a. 2013:187-189) mit den drei Phasen „Mobilisieren, Bewegen und Integrieren“ verglichen. Die zunächst aus der Praxis abgeleiteten Beobachtungen sind in Abbildung 15 in der linken Spalte dargestellt. In der rechten Spalte wurden danach die Phasen aus dem Theorieteil eingetragen. Es zeigt sich, dass die Definitionen der jeweiligen Entwicklungsphasen aus Kapitel 2.4.2 mit den Beobachtungen aus der Praxis einigermaßen übereinstimmen. Bei aller Abstraktion, die solche Modelle mit sich bringen, soll dieser Zusammenhang verdeutlichen, dass in der Tat von gewissen Entwicklungsphasen gesprochen werden kann, auch wenn die einzelnen genannten Aspekte in der individuellen Betrachtung nicht immer genau so und in derselben Reihenfolge ablaufen müssen.

➢ Initiieren und klären der Ziele bzw. der Vision ➢ Erste Begegnungen zwischen Deutschen und Migranten ➢ Widerstände	Mobilisieren
➢ Konflikte bis hin zu Spaltungen ➢ Ermutigung durch die Kommunikation von Erfolgen und Fortschritten ➢ Kennenlernen auf der Beziehungs- und Arbeitsebene ➢ Klären des Umgangs miteinander ➢ Schrittweise Internationalisierung der Arbeitsbereiche ➢ Einsetzen interkultureller Leiter ➢ Entwickeln eines Bewusstseins für geistliche Bedürfnisse der Migranten ➢ Erarbeiten von Standards und Einigung auf gemeinsame Leitlinien	Bewegen
➢ Neue Denk- und Verhaltensweisen verinnerlicht ➢ Etablieren einer neuen gemeinsamen Kultur ➢ Synergie ➢ Bewahren der Offenheit für Neues	Integrieren

Abbildung 15: Entwicklungsphasen der Praxis im Vergleich zum dreistufigen Wandelprozess

In Ergänzung dazu wurden ein paar weitere konkrete Schritte ermittelt, die das Vorgehen der Gemeinden näher beschreiben, auch wenn die Interviewpartner meinten, es wäre eher ein „Hineintasten“ (D3:12) gewesen, bei dem man Schritt für Schritt das getan hätte, was anfiel, ohne wirklich zu wissen, was als Nächstes kommt. Diese Schritte sahen folgendermaßen aus:

- Migranten wurden willkommen geheißen, aufgenommen und unterstützt (D3:50).
- Man begann, Migranten Räume für die Mitarbeit zu öffnen und so die verschiedenen Bereiche der Gemeinde Schritt für Schritt zu internationalisieren (D2:16).
- Man probierte Dinge aus, reflektierte sie und passte sie entsprechend an (D1:137).
- Man hielt nach potentiellen internationalen Mitarbeitern Ausschau (D3:37).
- Man bemühte sich um ein internationales Leitungsteam (M2:12).

- Man stellte den internationalen Leitern kompetente Ansprechpartner zur Seite (D3:18).

Es lässt sich also festhalten: Es gibt konkrete Schritte, die unternommen werden können, um interkulturellen Gemeindebau zu fördern. In gewisser Weise können diese Schritte systematisiert dargestellt und als ein Change-Management-Prozess beschrieben werden. Dies kann Gemeinden helfen, die eigene Entwicklung nachzuvollziehen und mögliche nächste Schritte vorzubereiten und einzuleiten.

5.7 Überprüfung der Definition für eine interkulturelle Gemeinde

Als letzter wichtiger Punkt wird die in Kapitel 0 vorgestellte Definition von interkulturellem Gemeindebau überprüft und auf die Gemeinden bezogen. Die Definition lautete:

Eine interkulturelle Gemeinde in Deutschland besteht aus Menschen unterschiedlicher soziokultureller Ethnien, von der keine mehr als 80% der Gesamtmenge ausmacht, die sich in Christus als eine Gemeinde unter einem Dach versammeln, in gemeinsamen Gottesdiensten und Aktivitäten Gottes Liebe repräsentieren und gleichberechtigt an Gottes Mission in Gemeinde und Welt teilnehmen.

Anhand von Abbildung 16 werden die untersuchten Gemeinden zunächst im Blick auf die in der Definition genannten Kriterien (linke Spalte) überprüft.

Kriterium (Definition)	**Gemeinde 1**	**Gemeinde 2**	**Gemeinde 3**
Menschen unterschiedlicher soziokultureller Ethnien	20 - 25 Nationen[115]	40 - 70 Nationen	10 - 12 Nationen
keine Gruppe macht mehr als 80% der Gesamtmenge aus (hier: Anteil der Migranten in %)	Mitglieder: 50%[116] Besucher: 50%	Mitglieder: 42% Besucher: 50%	Mitglieder: 5% Besucher: 12% bzw. 57%[117]
eine Gemeinde unter einem Dach	ja	ja	ja
gemeinsame Gottesdienste und Aktivitäten	wöchentlich	wöchentlich	gelegentlich
gleichberechtigte Teilnahme	Mitarbeit: ja Leitung: ja Anstellung: teils[118]	Mitarbeit: ja Leitung: ja Anstellung: ja	Mitarbeit: teils[119] Leitung: ja Anstellung: ja

Abbildung 16: Überprüfung der Gemeinden anhand der Definition aus Kapitel 1.3

Es wird deutlich, dass im Fall von Gemeinde 1 und 2 ohne Weiteres davon gesprochen werden kann, dass sie der Definition einer interkulturellen Gemeinde entsprechen. In Gemeinde 3 liegt der Anteil der Migranten an den Mitgliedern (5%) und Besuchern der deutschen Gottesdienste (12%) unterhalb der erforderlichen Definition. Bezieht man hingegen die eigenen Gottesdienste der jeweiligen Sprachgruppen mit in die Rechnung ein, erhöht sich der Wert auf 57%. Man könnte argumentieren, dass

[115] Der Spielraum von 20 bis 25 ergibt sich aus der Unterscheidung zwischen der Betrachtung der Mitglieder (aus 20 Nationen) und der Gottesdienstbesucher (aus bis zu 25 Nationen); so auch in den anderen Gemeinden.
[116] Die Interviewpartner wurden im Vorfeld anhand eines Formulars (siehe Anhang B) nach entsprechenden Zahlen gefragt. Die Beobachtungsprotokolle (5.1) stimmten mit diesen Angaben überein.
[117] Der Unterschied zwischen 12% bzw. 57% ergibt sich dadurch, ob man nur die deutschen Gottesdienste (Anteil der Migranten: 12%) berücksichtigt, oder ob man die kulturspezifischen Gottesdienste der jeweiligen Sprachgruppen hinzuaddiert (Anteil der Migranten insgesamt bei 57%).
[118] Aufgrund unterschiedlicher Bezahlung im Vergleich zum deutschen Pastor kam es hier zum Gefühl von Ungleichbehandlung und Ausnutzung (4.2.2.1).
[119] Nur wenig Beteiligung an den deutschen Gottesdiensten aufgrund eigener kulturspezifischer Veranstaltungen, die Zeit und Kraft in Anspruch nehmen.

es sich bei Gemeinde 3 eher um eine „multikongregationale Gemeinde“ (Reimer 2011:57) handelt, die sich stärker auf „die Arbeit mit den einzelnen Ethnien“ und entsprechende kulturspezifische Veranstaltungen konzentriert. Auch diese Gemeinden könnten sich als eine Gesamtgemeinde verstehen (ebd.). Was in multikongregationalen Gemeinden hingegen eher unüblich ist, sind eine gemeinsame Leitung und die gemeinsam stattfindenden Gottesdienste, die es in Gemeinde 3 zumindest gelegentlich gibt. Der Übergang scheint hier fließend. Die obige Definition lässt es dennoch zu, die Gemeinde als eine interkulturelle Gemeinde zu klassifizieren, da der Anteil der Migranten am Gesamtleben der Gemeinde hoch genug ist und im Blick auf die gemeinsamen Gottesdienste kein numerisches Kriterium oder eine bestimmte Regelmäßigkeit erwähnt wird. Sehr gewichtig ist meines Erachtens das Argument der interkulturell besetzten Leitung, der Zeitspanne, die die Gemeinde mit den unterschiedlichen Kulturen bereits unterwegs ist (mehr als 15 Jahre) und der Vernetzung zwischen den Migrantengruppen und der deutschen Gemeinde, die sich z.B. im Übersetzungsdienst, den Predigten durch Migranten und etwa dem gemeinsamen Erarbeiten eines „Mitgliedsausweises“ zeigen. In der Gesamtdarstellung komme ich daher zu der Ansicht, dass es sich bei Gemeinde 3 um eine Form einer interkulturellen Gemeinde handelt.

Die Überprüfung der Gemeinden anhand der Definition aus der Theorie kann allerdings nicht das alleinige Ziel dieses Kapitels sein. Auch die Definition muss anhand der Praxis überprüft und in Frage gestellt werden. Die obigen Ausführungen haben gezeigt, dass die Definition wichtige Kriterien nennt und auch eine Überprüfung konkreter Gemeinden möglich macht. Die geäußerten Kriterien scheinen hilfreich zur Einordnung und Diskussion, auch wenn die Grenzen nur schwer exakt zu definieren sind (wie am Beispiel von Gemeinde 3 deutlich wurde). Im Blick auf die Ergebnisse dieser Arbeit scheint mir zumindest ein Aspekt ergänzungsbedürftig zu sein, nämlich der einer gemeinsamen Leitung. Wie unter 4.2.3 beschrieben, kann eine Gemeinde sich nicht nachhaltig interkulturell entwickeln, wenn die Migranten keinen Repräsentanten und die Leitung keinen entsprechenden kulturkompetenten Ansprechpartner haben. Daher schlage ich vor, die Definition folgendermaßen zu erweitern:

Eine interkulturelle Gemeinde in Deutschland besteht aus Menschen unterschiedlicher soziokultureller Ethnien, von der keine mehr als 80% der Gesamtmenge ausmacht, die sich in Christus als eine Gemeinde unter einem Dach und einer gemeinsamen Leitung versammeln, in gemeinsamen Gottesdiensten und Aktivitäten Gottes Liebe repräsentieren und gleichberechtigt an Gottes Mission in Gemeinde und Welt teilnehmen.

5.8 Schlussfolgerungen aus der Interpretation und dem Vergleich

Der in diesem Kapitel unternommene Vergleich zwischen dem Theorie- und Praxisteil hat gezeigt, dass sich ein Großteil der aus der Praxis ermittelten Ergebnisse mit denen aus dem Theorieteil decken. Die Praxis lieferte darüber hinaus wichtige Erweiterungen und Konkretisierungen und verfeinert somit die Aussagen der Theorie. So wurden z.B. Herausforderungen und Konflikte in der Literatur vergleichsweise wenig thematisiert und kommen hier deutlich zum Vorschein. Auch die praktischen Lösungsversuche und deren Erfolg und Misserfolg konnten vorgestellt werden.

Der Vergleich der Aussagen von Migranten und Deutschen brachte einige interessante Beobachtungen hervor, sodass sich die Auswahl der Interviewpartner auch im Ergebnis als lohnend erwies. Die erarbeiteten Modelle aus dem Theorieteil bildeten eine hilfreiche Grundstruktur für die Beschäftigung mit dem Interviewmaterial, wurden an verschiedenen Stellen aber auch erweitert und präzisiert. Auf inhaltlicher Ebene offenbarten sich neben vielen Übereinstimmungen auch eine Reihe von Unstimmigkeiten bzw. Kontroversen, wie z.B. bei der Praxis des Abendmahls, der Bedeutung von Mitgliedschaft für die Migranten oder bei der Frage nach einer grundsätzlichen strategischen Vorgehensweise. Bei diesen Themen bedarf es sowohl in der Praxis als auch in der Theorie weiterer Untersuchungen. In den letzten drei Unterkapiteln konnte die Formel für Veränderungsprozesse erfolgreich auf die untersuchten Gemeinden angewandt, ein grober Ablauf der Entwicklungsphasen von einer mono- zu einer interkulturellen Gemeinde beschrieben sowie die Definition überprüft und angepasst werden.

Im nun folgenden letzten Kapitel werden im Fazit die wichtigsten Aspekte noch einmal aufgegriffen. Außerdem wird dort der wissenschaftliche Beitrag der Arbeit geklärt und ein Ausblick mit praktischen Hinweisen für einen interkulturellen Gemeindebau vorgestellt.

6 Fazit und Ausblick

In diesem letzten Kapitel wird der Ertrag aus den gewonnenen Ergebnissen zusammengefasst und präsentiert. Das Ziel dieser Arbeit bestand darin, hilfreiche Impulse für die Theorie und die Praxis interkulturellen Gemeindebaus zu erarbeiten. Die Ergebnisse der qualitativen Forschung können dabei als Orientierungshilfen angesehen werden, ohne den Anspruch auf eine allgemeine Gültigkeit und unmittelbare Anwendbarkeit haben zu können. Dennoch ist davon auszugehen, dass einige der in dieser Arbeit angesprochenen Punkte in einem Großteil von Gemeinden auf dem Weg zur Interkulturalität von großer Bedeutung sein wird. Im nächsten Abschnitt (6.1) werden die Ergebnisse im Blick auf die in Kapitel 1.4 vorgestellte Forschungsfrage und deren Unterfragen zusammengefasst, womit die vorliegende Studie abgeschlossen wird. Danach erfolgt noch ein kurzer Ausblick. Dazu werden in Kapitel 6.2 zunächst hilfreiche Hinweise und Empfehlungen für unterschiedliche Personenkreise formuliert, die in der Praxis interkulturellen Gemeindebaus eine Rolle spielen. In Kapitel 6.3 wird geklärt, welchen wissenschaftlichen Beitrag diese Arbeit im Forschungsfeld des interkulturellen Gemeindebaus in Deutschland leisten kann, wo die Limitationen dieser Arbeit liegen und welche offenen Fragen und Forschungsperspektiven sich weiterhin ergeben. Die Arbeit endet mit einer Darstellung der Chancen und Grenzen eines interkulturellen Gemeindebaus (6.4).

6.1 Zusammenfassung mit Blick auf die Forschungs- und Unterfragen

In dieser Zusammenfassung werden die zentralen Erfahrungen, die Gemeinden in Deutschland auf dem Weg von einer monokulturellen zu einer interkulturellen Gemeinde gemacht haben, vorgestellt. Es ging in dieser Arbeit um die Frage (vgl. Kapitel 1.4): **Wie haben sich die untersuchten Gemeinden von monokulturellen in interkulturelle Gemeinden entwickelt und durch welche besonderen Merkmale sind diese Gemeinden gekennzeichnet?** Dazu wurde zunächst von der Theorie her (Kapitel 2) untersucht, welchen Beitrag der bisherige Forschungsstand (2.1), die Theologie (2.2), die Kulturwissenschaft (2.3) und die Betriebswirtschaft (2.4) zu dieser Frage leisten können und welche Erkenntnisse diesen Bereichen im Blick auf einen interkulturellen Gemeindebau zu entnehmen waren. Die oben genannte zentrale Forschungsfrage gliederte sich in drei Unterfragen:

1. Welche Voraussetzungen waren nötig, damit sich die Gemeinden von mono- in interkulturelle Gemeinden entwickeln konnten?
2. Welche Entwicklungsphasen durchliefen die Gemeinden? Wodurch waren die Phasen gekennzeichnet? Was waren unterstützende und was hemmende Faktoren für den Wandel?
3. Welche Merkmale kennzeichnen die untersuchten interkulturellen Gemeinden? Welche Bedeutung hat bei ihnen eine interkulturelle Gemeindeleitung?

Diese drei Unterfragen führten zu drei integrierten Modellen (2.5), die von der Theorie her entworfen wurden und die Grundlage für den empirischen Forschungsteil in Kapitel 4 darstellten:

1. Notwendige Voraussetzungen für den Wandel (2.5.1)
2. Der Entwicklungsprozess und Faktoren, die darauf Einfluss nehmen (2.5.2)
3. Kennzeichen einer interkulturellen Gemeinde (2.5.3).

Diese drei Themenfelder wurden noch durch den Bereich „Sonstiges“ (2.5.4) ergänzt, in dem alle Aussagen verarbeitet wurden, die relevant waren, aber in keine der vorigen Kategorien passten.

In Kapitel 3 wurde die Forschungsmethodik dieser qualitativen Fallstudie erläutert, die verwendeten Instrumente qualitativer Forschung vorgestellt, die Forschungsplanung und die Interviewdurchführung beschrieben und das Ablaufmodell der strukturierenden Inhaltsanalyse nach Mayring (Abbildung 8) erläutert, mit dessen Hilfe das Material analysiert wurde. Auch wurden die untersuchten Gemeinden hier schon kurz vorgestellt (3.2.1). Kapitel 4 präsentierte dann die Ergebnisse aus den sechs geführten Experteninterviews in den drei untersuchten interkulturellen Gemeinden in Deutschland und stellte die relevanten erhobenen Daten strukturiert dar (4.1 - 4.4). In Kapitel 5 wurden die Ergebnisse weitergehend interpretiert und analysiert, indem die Beobachtungsprotokolle (5.1) mit in die Analyse einbezogen und die Aussagen der Deutschen und Migranten miteinander verglichen wurden (5.2). Es gab einen Austausch zwischen den theoretischen Modellen aus Kapitel 2 und den Ergebnissen der empirischen Untersuchung in Kapitel 4, in dem signifikante Übereinstimmungen, Ergänzungen und Unterschiede zwischen Theorie und Praxis (5.3 und 5.4) vorgestellt wurden. Außerdem wurden dort eine Formel für Veränderungsprozesse (5.6), die Entwicklungsphasen der Gemeinden (5.7) und die Definition aus dem Theorieteil (5.8) überprüft.

In den folgenden Unterpunkten sollen nun die drei oben genannten Forschungsunterfragen kurz und prägnant beantwortet werden. In dieser finalen Darstellung wird nicht auf jeden Aspekt eingegangen, sondern nur die groben Linien skizziert. Für eine genauere Analyse seien die vorigen Kapitel konsultiert.

6.1.1 Voraussetzungen

Die erste der drei Forschungsunterfragen lautete: **Welche Voraussetzungen waren nötig, damit sich die Gemeinden von mono- in interkulturelle Gemeinden entwickeln konnten?** Dazu können eine Reihe von zentralen Punkten genannt werden.

Zunächst einmal wurde deutlich, dass sich alle Gemeinden durch unterschiedliche Auslöser neu mit ihrer missionarischen Grundausrichtung beschäftigt haben. Bei diesem Prozess rückte auch das unmittelbare Umfeld der Gemeinde und damit die Diversifizierung der Gesellschaft neu in ihr Blickfeld.

Ein zweiter Aspekt besteht darin, dass man in allen Gemeinden Gottes Führung erlebt hat. So beschreiben die Interviewpartner, dass Gott Migranten schenkte, die als Besucher kamen und weitere, die bereit waren, mitzuarbeiten. Gott schenkte auch einen veränderten Blick auf die bereits vorhandenen Migranten in der Gemeinde und forderte die Gemeinde dazu auf, sie nicht länger als Gäste, sondern als Teilhaber an der Gemeinde bzw. dem Reich Gottes zu verstehen. Gott schenkte offene Türen, wodurch die Gemeinde herausgefordert wurde, sich den neu auftauchenden Menschen anzunehmen. Somit wurde Gott als der Handelnde erlebt, der zudem auch als der einzige beschrieben wird, durch dessen Hilfe interkultureller Gemeindebau überhaupt erst möglich wird. Daher spielte auch das Gebet um Gottes Führung und die Bitte um sein Wirken eine große Rolle.

Im Blick auf die Leiter der Gemeinden wird deutlich, dass alle durch eine hohe persönliche Einsatzbereitschaft gekennzeichnet sind. Bei allen wurde erkennbar, dass sie ein großes Herz für die

Migranten entwickelt haben und von ihnen gingen maßgeblich die Impulse aus, um der Gemeinde durch Predigten, in Gesprächen und Mitgliederversammlungen eine biblisch motivierte Vision von interkulturellem Gemeindebau vorzustellen. Gleichzeitig äußern diese Leiter deutlich, dass die Vision immer größer verstanden wurde und nicht auf die Interkulturalität begrenzt war. Diese größere Vision bestehe in einer Gemeinde, in der alle Menschen, unabhängig von Nationalität, sozialem Stand, Geschlecht oder Generation ein Zuhause finden können (vgl. Gal 3,28). Interkultureller Gemeindebau muss sich dort einordnen und darf nicht die Einen mit offenen Armen empfangen und den Anderen die Türen verschließen.

Ein letzter wesentlicher Aspekt zu den Leitern bezieht sich auf deren strategische Kompetenz. In keiner der Gemeinden wurden Pläne angefertigt, wie man sich zu einer interkulturellen Gemeinde entwickeln will. Es wurde aber überall deutlich, dass die Leiter intuitiv strategisch handelten, z.B. indem sie der Gemeinde praktische Übungsfelder vorstellten und vorlebten. Das wichtigste dieser Übungsfelder war ein offener und freundlicher Umgang mit den Migranten. Das Vertrauen der einzelnen Gemeindemitglieder in die interkulturelle Arbeit entstand zu einem großen Teil in der unmittelbaren Begegnung mit dem Fremden auf der persönlichen Ebene und durch Zeugnisse, die Migranten z.B. in Gottesdiensten weitergegeben haben. Auch wird bemerkbar, wie unterschiedlich die Entscheidungsprozesse in den untersuchten Gemeinden abliefen, um die Mitglieder für den Weg zu einer interkulturellen Gemeinde zu gewinnen. Wichtig war dabei unter anderem, den „Widerständlern“ Freiräume zuzugestehen. Dies betraf sowohl Deutsche, die sich mit der Entwicklung sehr schwertaten, als auch Migranten, die Schwierigkeiten bei der Integration hatten.

6.1.2 Entwicklungsprozess

Die zweite Forschungsunterfrage lautete: **Welche Entwicklungsphasen durchliefen die Gemeinden? Wodurch waren die Phasen gekennzeichnet? Was waren unterstützende und was hemmende Faktoren für den Wandel?** Auch dazu sollen hier ein paar wesentliche Punkte genannt werden.

Der Vergleich der Entwicklungen in der Praxis mit dem in der Theorie erarbeiteten Wandelprozess (Abbildung 15 in Kapitel 5.6) hat gezeigt, dass sich die Entwicklung aller untersuchten Gemeinden anhand der drei Phasen „Mobilisieren – Bewegen – Integrieren“ (Reisinger u.a. 2013:187-189) nachvollziehen ließ. Dort wurde ebenfalls näher erläutert, dass die Phasen und deren Kennzeichen in der Praxis nicht in einer festgelegten Reihenfolge oder in identischer Intensität abliefen, sondern die Entwicklung in den Gemeinden sehr individuell vonstattenging.

Neben den Entwicklungsphasen wurde auch danach gefragt, welche Faktoren Einfluss auf den Entwicklungsprozess genommen haben. Die aus meiner Sicht bedeutendsten sind dabei folgende:

- **Beziehungen untereinander** sind deshalb so zentral, weil sie sich an unterschiedlichen Stellen auswirken. Beziehungen zwischen Deutschen und Migranten prägen das Vertrauen in den Entwicklungsprozess positiv, sie fördern die interkulturelle Kompetenzbildung an der Basis durch ein ‚learning by doing‘, sie sind ein wesentlicher Wohlfühlfaktor für die Migranten und die Art und Weise, wie Konflikte bearbeitet werden können, hängt zu einem großen Teil davon

ab, in wie weit im Vorfeld Beziehungen gewachsen sind. Daher bilden gute interkulturelle Beziehungen die Grundlage für eine stabile Gemeindearbeit und Gemeinden sollten daher Räume schaffen, in denen Begegnung stattfinden und Beziehungen gebaut werden können. Einzelne Leiter und in der Arbeit mit Migranten Engagierte können hier mit gutem Beispiel vorangehen und als Vorbild und Brückenbauer für andere fungieren. Gleichzeitig muss auch gesagt werden, dass dieser Beziehungsbau viel persönliche Zeit und Investition erfordert und man darin immer wieder mit den unterschiedlichsten Herausforderungen zu tun haben wird.

- **Wohlfühlfaktoren für Migranten**: Fühlen sich Migranten in der Gemeinde nicht wohl, werden sie sie früher oder später wieder verlassen. Daher ist es wichtig, ihre sozialen und geistlichen Bedürfnisse wahrzunehmen und darauf einzugehen. Besonders in kollektivistischen Kulturen wird deutlich, wie groß dort die Bedeutung von Gemeinschaft ist. Kann eine Gemeinde einem Migranten dort nicht das Gefühl vermitteln, ein wertgeschätzter Teil dieser Gemeinschaft zu sein, wird er sich dort nicht geschützt und beheimatet fühlen. Dazu gehört auch, dass Migranten die Möglichkeiten bekommen, das Gemeindeleben aktiv mitzugestalten. Ebenso sind Migranten, darunter insbesondere die Flüchtlinge, dankbar für die Gemeinde, wenn sie ihnen praktische Hilfe anbieten kann. Diese Dinge bewirken eine positive Identifikation mit der Gemeinde.
- Ein Faktor, der sich ebenfalls in allen Gemeinden stark auf die Entwicklung ausgewirkt hat, ist die **Mitarbeit von Migranten**. Dabei sollte, wie bei den Einheimischen auch, auf eine gabengemäße und integrierende Arbeitsweise geachtet werden. Besonders wirkungsvoll für die Entwicklung ist es, wo sich Migranten in „öffentlichen“ Ämtern, d.h. sichtbar in der Gottesdienstgestaltung oder Leitung engagieren. Andere Migranten fühlen sich dadurch angezogen und repräsentiert. Wo Migranten mitarbeiten, werden sie außerdem Teil von Mitarbeiterteams, die interkulturell zusammengesetzt sind, wo wiederum Beziehungen entstehen, interkulturelle Kompetenzen und ein gemeinsamer Dienst auf Augenhöhe eingeübt werden kann. In allen Gemeinden wurden Migranten als hauptamtliche Mitarbeiter angestellt und wurden zu einem Teil der Gemeindeleitung. Es sollte beachtet werden, dass die biblischen Vorgaben für einen Leiter auch hier ernstgenommen werden und dass die entsprechenden Personen Mitglieder der Gemeinde werden. Wichtig sind diese Leiter, da sie eine Rolle als Vermittler zwischen den Kulturen einnehmen und Migranten in die Entwicklungen der Gesamtgemeinde hineinnehmen können. Außerdem erhält eine Gemeindeleitung so Zugriff auf jemanden mit den notwendigen kulturellen Kompetenzen, um die Gesamtgemeinde leiten zu können und die Migranten wissen sich auch auf oberster Ebene vertreten. Für die leitenden Migranten kann es hilfreich sein, wenn man ihnen gezielt einen Ansprechpartner oder Mentor zur Seite stellt.
- Ein Aspekt, der ebenfalls nicht zu vernachlässigen ist, ist das explizite Hinweisen auf **Erfolge**. Die Interviewpartner schildern, dass die Gemeinde berührt war, wenn Migranten persönliche Zeugnisse weitergaben und davon erzählten, wie sie Gott erlebt hatten. Dadurch entstand eine starke Verbundenheit. Dieses Hinweisen auf Erfolge kann auch in der Form geschehen, dass man

der Gemeinde ganz konkret vor Augen führt und greifbar macht, was Gott in und durch die Gemeinde tut. Das setzt neue Motivation frei und lässt so manche Schwierigkeiten in einem anderen Licht erscheinen.

- **Konflikte und der Umgang damit** haben ebenfalls eine große Wirkung auf die Entwicklung genommen. Die meisten Konflikte entstanden aus kulturellen (Kleidungstil, Ordnung, Pünktlichkeit), persönlichen (mangelnder Integrationswille, Leitungsstil) und theologischen Gründen (Gemeindehintergrund, Umgang mit Geistesgaben, Finanzen, Sexualität usw.) sowie unterschiedlichen Erwartungen (an den Gottesdienst, den Pastor, das Gemeindeleben, an Gastfreundschaft usw.). Während manche Konflikte durch Einzel- oder Gruppengespräche geklärt werden konnten, gab es in jeder Gemeinde auch Berichte von Spaltungen, bei denen eine größere Gruppe die Gemeinde verließ. Nicht außer Acht gelassen werden darf, dass Konflikte etwas Normales sind und in jeder Gemeinde vorkommen. Interkulturelle Konflikte sind dabei allerdings noch einmal etwas Besonderes, die eine kulturspezifische Konfliktlösungskompetenz, z.B. durch die Leiter der Migrantengruppen, erfordern.
- In einer interkulturellen Gemeinde benötigt man eine **langsamere Vorgehensweise** als in einer monokulturellen Gemeinde. Die Wege, wo Menschen abgeholt werden müssen, um gewonnen zu werden, sind tendenziell weiter als in einer homogenen Gemeinde. Daher braucht es Gespräche, in denen ermutigt wird, auf die gemeinsame Mitte (Jesus) zu schauen und auf den Auftrag, den er der Gemeinde gegeben hat. Je nach Situation müssen dazu Grenzen aufgezeigt und eine Einordnung gefordert oder andersherum auch individuelle Freiräume gewährt werden, wo jemand den Weg so (noch) nicht mitgehen kann. Wichtig ist dabei, dass der Einzelne nie wichtiger ist als das Ganze, d.h. dass Entscheidungen nicht von Einzelnen abhängig gemacht werden. Zur Not muss man dabei auch in Kauf nehmen, dass sich Menschen eine andere Gemeinde suchen.
- **Freiräume** müssen aber nicht nur individuell, sondern auch den Kulturgruppen eingeräumt werden. Kulturspezifische Angebote können eine wichtige und hilfreiche Ergänzung zu den gemeinsamen Veranstaltungen, wie den interkulturellen Gottesdiensten, sein und ermöglichen den Kulturgruppen, Gott in ihrer Sprache und in ihrem Stil zu begegnen. Das kann auch missionarisch von Vorteil sein, weil neue Migranten zunächst eher in solchen Gruppen andocken. Man sollte darauf achten, dass sich diese Gruppen nicht als Konkurrenz zu den anderen Veranstaltungen der Gemeinde entwickeln und eine gute Anbindung der Leiter vorhanden ist.
- Ein letzter wichtiger Faktor, auf den hier noch hingewiesen wird, ist die **Einigung auf gemeinsame Leitlinien und Regeln**. Eine Gruppe wie eine Gemeinde funktioniert nur auf der Grundlage gemeinsamer Leitlinien und Regeln. Dazu gehörte in den untersuchten Gemeinden die Sprache, die Lehre bzw. Theologie, die Akzeptanz der Gemeindeleitung, der Vision und der Werte sowie das Halten von Absprachen. Interessanterweise waren es gerade die Migranten, die

in den Interviews darauf hingewiesen haben, wie wichtig es für sie gewesen ist, dass es klare Regeln und Leitlinien gab, sodass man wusste, was erlaubt oder gewünscht war.

Diese Auflistung zeigt, dass eine Reihe von Faktoren Einfluss auf die Entwicklung von einer mono- in eine interkulturelle Gemeinde nehmen. Diese Liste und auch die Ausführungen in den vorigen Kapiteln mögen nicht vollständig sein, da Entwicklungsprozesse hochgradig individuell ablaufen. Die hier dargestellten Faktoren sind das Ergebnis der Untersuchung von drei interkulturellen Gemeinden in Deutschland. Daraus ergaben sich im Wesentlichen die hier ausgeführten Einflussfaktoren. Mit Sicherheit werden einige dieser Faktoren in jeder interkulturellen Gemeinde von Bedeutung sein, aber möglicherweise kann nicht jeder einzelne Aspekt in jeder Gemeinde die gleiche Ausprägung haben – eben so, wie sich das auch bei den untersuchten Gemeinden an verschiedenen Stellen schon sehr unterschiedlich darstellte.

6.1.3 Kennzeichen

Die dritte und letzte Forschungsunterfrage war: **Welche Merkmale kennzeichnen die untersuchten interkulturellen Gemeinden? Welche Bedeutung hat bei ihnen eine interkulturelle Gemeindeleitung?** Die Frage zielte darauf ab, den Ist-Zustand der untersuchten Gemeinden sowie deren Stärken und andere Merkmale zu identifizieren. Hier werden allerdings nur noch ergänzend die Merkmale ausgeführt, die in den beiden vorigen Fragen nicht aufgegriffen wurden.

Zunächst einmal sind die Gemeinden 1 und 2 dadurch gekennzeichnet, dass sie jeden Sonntag gemeinsame interkulturelle Gottesdienste feiern, bei denen Migranten sowohl im Hintergrund als auch auf der Bühne mitarbeiten. In Gemeinde 3 finden nur gelegentlich interkulturelle Gottesdienste statt, in den normalen Gottesdiensten am Sonntagmorgen sind etwa 12% der Besucher Migranten (siehe Abbildung 16). In allen Gemeinden ist die Hauptsprache in den Gottesdiensten deutsch und es gibt Übersetzungsangebote in unterschiedliche Sprachen. Besonders fällt auf, dass die Predigten in den Gemeinden inhaltlich und von der Verständlichkeit her kultursensitiv sind.

In den Gemeinden 2 und 3 gibt es für unterschiedliche Migrantengruppen jeweils eigene kulturspezifische Veranstaltungen. In der Regel sind dies regelmäßig stattfindende Gottesdienste für unterschiedliche Sprachgruppen sowie Bibel-, Gebets-, Frauen- und Männerkreise.

In allen Gemeinden gibt es Kleingruppen, in denen sich Menschen unter der Woche treffen. Hier und da gelingt es, diese Kleingruppen interkulturell zusammenzusetzen, wobei dies aus sprachlichen Gründen oft als Herausforderung angesehen wird.[120]

Deutlich einfacher gelingt es, Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund in die bestehenden Angebote wie den biblischen Unterricht und die Jugendgruppen zu integrieren. Das Sprachproblem ist dort in aller Regel nicht vorhanden und die jungen Leute sind es durch Kindergarten und Schule bereits gewohnt, sich in einer interkulturell geprägten Umgebung zu bewegen.

---

[120] Hier sei noch einmal auf die unterschiedlichen Kleingruppenformate verwiesen, die man in Gemeinde 2 etabliert und womit man dort gute Erfahrungen gemacht hat (Kapitel 4.3.4c).

Ein Merkmal aller Gemeinden ist, dass sie das gemeinsame Essen als wichtige Form der persönlichen und interkulturellen Begegnung in ihr Gemeindeleben integriert haben. In Gemeinde 1 gibt es nach jedem Gottesdienst ein (auch in kulinarischer Hinsicht) internationales Buffet. In den Gemeinden 2 und 3 gibt es zu besonderen Anlässen ein gemeinsames Mittagessen und in Gemeinde 3 wird immer wieder daran erinnert und dazu aufgefordert, sich gegenseitig zum Essen einzuladen.

Ein weiteres Kennzeichen, das alle Gemeinden miteinander verbindet, ist eine gemeinsame Leitung, Struktur und strategische Ausrichtung. Man teilt die gleiche Vision und greift auf dieselben Ressourcen zu. Dadurch verstehen sich auch die Migrantengruppen nicht als eine eigene, sondern immer als Teil der Gesamtgemeinde. Die Einheit wird auch dadurch sichergestellt, dass man gemeinsame Werte (Jesus, Bibel), ein gemeinsames Bekenntnis zur Gemeinde (Migranten sehen sich als Teil der Gemeinde) und eine gemeinsame Glaubenspraxis (Gebet, Anbetung, Gottesdienste, Mitarbeit) hat.

Die missionarische Ausrichtung ist ebenfalls ein Merkmal, das alle Gemeinden kennzeichnet. Sie haben evangelistische, missionarische und diakonische Aktivitäten, um den Menschen zu dienen und sie für ein Leben mit Jesus zu gewinnen. In zwei Gemeinden hat man gute Erfahrungen mit interkulturellen Missionsteams gemacht. Insbesondere die Migrantengruppen wachsen zahlenmäßig stark, sodass es häufig zu Taufen kommt. Dies wirkte sich im Großen und Ganzen so aus, dass das Bewusstsein für eine missionarische Aktivität in der gesamten Gemeinde neu belebt wurde.

Im Umgang miteinander ist die Liebe das höchste Ziel, die sich in einem Interesse am Anderen, in der Annahme der Unterschiedlichkeiten, in Freundlichkeit und Geduld im Umgang miteinander und in dem Vertrauen zeigt, dass man sich einbringen und mitgestalten kann. Ein weiterer Wert ist das Schätzen von Vielfalt und Unterschiedlichkeit, was sich auch darauf auswirkt, dass die Gemeinden durch eine theologische und konfessionelle Weite gekennzeichnet sind. Außerdem gibt es eine Offenheit, Neues auszuprobieren und man strebt das gemeinsame Ziel an, eine Gemeinde nach dem Willen Jesu zu bauen.

Die Interviewpartner beschreiben, dass die kulturellen Eigenarten mit der Zeit immer weniger als fremd und bedrohlich empfunden wurden und sich die Interkulturalität in der Gemeinde als Lebensgefühl etabliert hat. Ein Konzept aus dem Theorieteil fasst die wesentlichen Aspekte dieser Konvivenz, des gemeinsamen Lebens, in den drei Begriffen „gegenseitiges Helfen – wechselseitiges Lernen – gemeinsames Feiern“ (Sundermeier 1996:226) zusammen.

Aber die interkulturellen Gemeinden sind auch durch Herausforderungen gekennzeichnet. Manche der genannten Punkte sind in monokulturellen Gemeinden sicher ähnlich zu erkennen (wie ein Mangel an Mitarbeitern oder unregelmäßige Gottesdienstbesuche), andere ergeben sich aus der kulturellen Diversität (sprachliche Barrieren, Umgang mit Kindern, Unpünktlichkeit, Grenzen bei der Integration, Leitung unterschiedlicher Kulturen und dass alles länger dauert). Als interkulturelle Gemeinde muss man sich „einfach eingestehen: Internationale Gemeinde ist schwer“ (D2:58).

Eine genauere Betrachtung der Kennzeichen zeigte, dass auch bei der Umsetzung einer interkulturellen Gemeinde nicht alle Gemeinden den gleichen Weg gegangen sind (siehe die Kurzportraits unter 3.2.1 oder die Beschreibungen unter 5.7.) Bei den inneren Haltungen und dem Umgang miteinander sind die geäußerten und beobachtbaren Aspekte aber nah beieinander.

Zum Abschluss der Interviews wurde die Frage gestellt, ob die Interviewpartner interkulturellen Gemeindebau weiterempfehlen würden. Während vier der Interviewpartner eine klare Empfehlung für interkulturellen Gemeindebau aussprachen, waren zwei eher zurückhaltend und sprachen davon, man müsse sich schon sicher sein, dass man auch einen entsprechenden Auftrag habe (siehe Kapitel 5.4). Bei der Beantwortung dieser Frage wurde allerdings auch das Potential deutlich, auf welche Personen und Bereiche sich interkultureller Gemeindebau nachhaltig positiv auswirken kann:

1. Auf der **persönlichen** Ebene wird er als echter Gewinn und als Bereicherung erlebt.
2. Für **Migranten** kann eine interkulturelle Gemeinde zu einem Ort werden, wo man sich willkommen fühlt, Unterstützung erhält und ein zu Hause findet.
3. Die Interkulturalität macht die **Gemeinde** selbst „wunderschön“ (M3:150) und gibt einen Vorgeschmack auf den Himmel.
4. Im Blick auf die **Gesellschaft** übernimmt interkultureller Gemeindebau Verantwortung, da er einen wichtigen Beitrag zur Integration leistet.

Interkultureller Gemeindebau lohnt sich also, trotz aller Herausforderungen, die damit verbunden sind. Er ist außerdem möglich, wie die untersuchten Gemeinden zeigen und die konkrete Form, wie er sich vor Ort darstellt, ist überall etwas anders. Die oben gemachten Schilderungen zeigen, welche Erfahrungen drei freikirchliche Gemeinden auf dem Weg von einer mono- in eine interkulturelle Gemeinde gemacht haben. In der systematischen Beschreibung dieser Erfahrungen bestand der Schwerpunkt dieser Arbeit. So konnten auch bestimmte gemeinsame Muster und Phasen im Entwicklungsprozess herausgestellt werden (5.6). An dieser Stelle endet der eigentliche Forschungsteil, sodass die Studie hiermit als abgeschlossen betrachtet werden kann.

Im Ausblick soll nun noch gezeigt werden, wie mit den Ergebnissen weiter verfahren werden kann. Zunächst wird skizziert, in welchen konkreten Hilfestellungen sich die Ergebnisse niederschlagen können (6.2). Auch soll im Ausblick noch auf den wissenschaftlichen Beitrag der Arbeit, die Limitationen und offene Forschungsperspektiven (6.3) sowie auf die Chancen und Grenzen eines interkulturellen Gemeindebaus hingewiesen werden (6.4). Damit geht diese Arbeit auch auf den letzten Schritt von Osmers (2008:10) Modell ein, der „pragmatischen Aufgabe“, die danach fragt, wie eine Gemeinde dem gewünschten Ziel der Entwicklung hin zu einer interkulturellen Gemeinde näherkommen kann.

6.2 Hinweise und Empfehlungen für die Praxis

Eines der zentralen Ziele dieser Arbeit wurde zu Beginn folgendermaßen definiert (Kapitel 1.4): Die empirische Überprüfung interkultureller Gemeindeentwicklungen und -modelle liefert hilfreiche Impulse für Gemeinden und deren Leiter, die in der Auseinandersetzung mit interkulturellem Gemeindebau stehen. Ob diesem Ziel mit dieser Arbeit tatsächlich nachgekommen werden konnte bzw. die Impulse in der Praxis dann auch als passend und hilfreich angesehen werden, können nur die entsprechenden Gemeinden und Leiter selbst beurteilen. Die Ergebnisse dieser Arbeit basieren auf einer qualitativ-empirischen Primärforschung. Von einer solchen Forschung können keine gesicherten

Erkenntnisse abgeleitet werden, die einen Anspruch auf eine unmittelbare Anwendbarkeit in anderen Kontexten haben. Das wäre die Aufgabe weiterer Forschungen (siehe Kapitel 6.3). Wenn im Folgenden eine Reihe von Impulsen vorgestellt werden, sind diese als Ideen oder Anregungen zu verstehen, die sich aus den Ergebnissen dieser Forschung ergeben haben und sie sollten unbedingt für den jeweiligen Kontext überprüft und reflektiert werden. Entsprechende Impulse können für eine Reihe verschiedener Zielgruppen formuliert werden. Primär gehören zu diesen Zielgruppen

(1) Leiter[121] von interkulturellen Gemeinden und

(2) Leiter von Gemeinden, die an interkulturellem Gemeindebau interessiert sind.

Darüber hinaus sollen aber auch drei weitere, sekundäre Zielgruppen angesprochen werden, für die ebenfalls der ein oder andere interessante Aspekte herausgearbeitet werden konnte. Das sind

(3) Engagierte in der Arbeit mit Migranten,

(4) die Migranten selbst und

(5) Mitglieder, die einer interkulturellen Entwicklung mit Skepsis und Angst gegenüberstehen.

Zunächst sollen drei Punkte genannt werden, die für **alle Zielgruppen** (primär und sekundär) gleichermaßen zu gelten scheinen und daher von allen beherzigt werden sollten. Diese Punkte werden jeweils anhand von prägnanten Zitaten aus den Interviews untermauert. Diese sind:

- Um die Führung und das Wirken Gottes beten: „Alles was geschieht oder passiert, […] ist nur durchs Gebet möglich“ (M1:78). Gebet ist sowohl der Schlüssel zur Veränderung des eigenen Herzens und Denkens, als auch zu einer vom Geist Gottes initiierten Veränderung der Gemeinde. Durch das Gebet wird uns bewusst, dass es zuallererst Gottes Aufgabe ist, das Wunder einer interkulturellen Gemeinde möglich zu machen. Das Gebet um seine Führung bewirkt Offenheit und führt zum Gehorsam seinem Willen gegenüber.
- Auf das Zentrum (Jesus) schauen anstatt auf die trennenden Unterschiede: Jesus ist das einzig tragfähige Fundament einer lebendigen Gemeinde. Keine anderen Ideen oder Dinge können die Einheit schaffen, die durch seine Liebe möglich wird. „Wenn du versuchst, eine Gemeinde kulturorientiert zu bauen und auf jeden versuchst Rücksicht zu nehmen, dann hast du Streit ohne Ende. Ich glaub, wenn du Jesus-orientiert lebst in einer Gemeinde und die Leute wirklich zu Jesus führst, dann sind diese anderen Sachen […] nicht entscheidend“ (D2:48).
- Geduldig und barmherzig sein: „One needs patience and a lot of love“ (M2:122).[122] Das gilt sowohl für die Entwicklung der Gemeinde als auch für den Umgang miteinander. „Die deutsche Gemeinde (..), das ist ihr Recht: Sie braucht Zeit, um uns besser kennen zu lernen, unsere (..) Mentalität, wie wir denken, auch unsere Theologie“ (M3:26). Die Bibel sagt es so: „Liebe ist geduldig“ (1. Kor 13,4). Das gilt es bei allem Aufbau der Gemeinde und im Umgang miteinander zu bedenken. Man muss sich gegenseitig Zeit und Freiräume geben, ansonsten besteht die Gefahr von schwerwiegenden Konflikten bis hin zu einer Spaltung.

---

[121] Damit sind z.B. die Gemeindeleitungen und Pastoren der Gemeinden gemeint.

[122] Übersetzt: „Man braucht Geduld und viel Liebe.“

Die erste primäre Zielgruppe sind die **Leiter von interkulturellen Gemeinden**. Natürlich haben Gemeinden, die bereits interkulturell sind, eine Menge an eigenen Erfahrungen gesammelt. Möglicherweise kann es aber auch für solche Gemeinden hilfreich sein, sich zu orientieren und nachzuschauen, wie andere Gemeinden mit bestimmten Situationen umgegangen sind oder was sich bei ihnen förderlich auf die Entwicklung ausgewirkt hat. Die folgenden Stichpunkte sind als eine Einladung zu verstehen, die eigene interkulturelle Gemeindearbeit zu reflektieren und weiterzuentwickeln:

- Räume schaffen, dass mehr interkulturelle Beziehungen untereinander an der Basis entstehen,
- in Programme für die geistliche Entwicklung der Migranten investieren,
- alle Leitungsebenen anteilig mit Migranten besetzen und die Leiter entwickeln,
- das missionarische Potential nutzen (z.B. in Form von interkulturellen Missionsteams),
- Trainings und Seminare zur Förderung interkultureller Kompetenz sowie zum interkulturellen Konfliktmanagement durchführen,
- sich nicht der Illusion hingeben, im Blick auf die interkulturelle Entwicklung der Gemeinde bereits am Ziel zu sein.

Die zweite primäre Zielgruppe besteht in **Leitern von Gemeinden, die an interkulturellem Gemeindebau interessiert sind**. Folgende Punkte können hilfreiche erste Schritte und Fragestellungen sein, um auf dem Weg weiter voranzuschreiten:[123]

- Sich über interkulturellen Gemeindebau und kulturelle Unterschiede informieren (z.B. durch Bücher, Gespräche mit Experten oder den Besuch interkultureller Gemeinden),
- die Gemeinde missionarisch ausrichten,
- die ersten kleinen Schritte mit großer Treue und Liebe tun (z.B. um einen Migranten kümmern),
- auch kleine Erfolge und Fortschritte kommunizieren,
- Migranten Zeugnisse erzählen lassen,
- Migranten von Anfang an zur Mitarbeit und Mitgestaltung einladen,
- sich mit Gottes Auftrag für die Gemeinde beschäftigen und dabei danach fragen, wie ein nächster Schritt aussehen kann.

Neben den primären Zielgruppen sind durch die Beschäftigung mit der Theorie und durch die Interviews auch eine Reihe von Punkten deutlich geworden, die für weitere Personenkreise von Interesse sein könnten. Zunächst ist das die Gruppe der **Engagierten in der Arbeit mit Migranten**. Für sie können die folgenden Anregungen hilfreiche Orientierungspunkte sein:

- Im Gespräch mit der Gemeindeleitung sein, die das Ganze im Blick behalten müssen (keine Alleingänge unternehmen),

[123] Hier sei auf das Buch von Stephen Beck (2017) hingewiesen, das unter 2.1.3 vorgestellt wurde. In seinem Buch geht auch er darauf ein, wie „erste Schritte zu Flüchtlingen und Migranten“ aussehen können (:103-118). Die Vorschläge, die er dort macht, enthalten mutmachende Geschichten und hilfreiche Anregungen, die die hier vorgestellten Punkte sinnvoll ergänzen und untermauern.

- die Migranten am eigenen alltäglichen Leben und Erleben teilhaben lassen (Beziehungsaufbau),
- die eigene Brücken- und Vorbildfunktion wahrnehmen, an der Andere andocken und lernen können, wie man mit Migranten umgehen kann,
- den Dienst für die Migranten zu einem gemeinsamen Dienst mit den Migranten machen,
- die persönlichen Grenzen bei sich selbst, den Deutschen und den Migranten respektieren.

Da Integration ein beiderseitiger Prozess ist, gilt es auch Aspekte zu nennen, die für **Migranten** von Bedeutung sein können. Dabei sind in der hier durchgeführten Forschung vor allem folgende Punkte deutlich geworden, die als Ermutigungen an die Migranten gerichtet werden sollen:

- die deutsche Sprache (weiter) erlernen,
- regelmäßig an den Veranstaltungen der Gemeinde teilnehmen und auf Pünktlichkeit achten,
- persönliche Zeugnisse weitergeben,
- sich mit den Gaben in die Gemeinde einbringen,
- das eigene Beziehungsnetzwerk nutzen und weitere Leute zur Gemeinde einladen,
- Empfindungen und Bedürfnisse offen äußern,
- man selbst bleiben (sich nicht verbiegen).

In den meisten Gemeinden wird es auch **Menschen** geben, **die einer Entwicklung zu einer interkulturellen Gemeinde mit Angst und Skepsis gegenüberstehen**.[124] Auch wenn diese Personen möglicherweise die Entwicklung zu behindern oder zu verlangsamen scheinen, sind sie ebenso Teil der Gemeinde wie diejenigen, die die Veränderung progressiv nach vorne treiben. Dem Wandelprozess (2.4.2) nach können gerade diese Personen im späteren Verlauf der Entwicklung zu wichtigen Stabilisatoren der Gemeinde avancieren. Sie spiegeln darüber hinaus auch einen Teil der Diversität der Gemeinde wider. Daher darf und muss sich an ihnen, genauso wie an den Migranten beweisen, dass die Gemeinde mit Liebe, Geduld und Feingefühl vorgeht. Aber der einzelne Betroffene darf auch nicht einfach auf seiner Position der Skepsis oder Angst stehenbleiben und die gesamte Entwicklung blockieren. Für ihn oder sie können folgende Aspekte eine Anregung sein, sich ein Stück weiter auf interkulturellen Gemeindebau einzulassen:

- Sich konstruktiv mitteilen und das Gespräch suchen,
- die Bibel im Blick auf Mission, Kulturen und den Umgang mit dem Fremden lesen / studieren,
- Woher kommen diese Ängste? Wie gut und zuverlässig sind deren Quellen?
- sich seinen Ängsten stellen, indem man kleine Schritte unternimmt und z.B. eine erste Begegnung mit einem Fremden sucht (dazu kann man auch um Unterstützung fragen),
- barmherzig mit sich selbst sein und sich nicht überfordern.

---

[124] Auch dieser Personengruppe widmet Beck (2017) ein eigenes Kapitel, in dem er einzelne Ängste gezielt anspricht und Hilfestellungen gibt, sich konstruktiv damit auseinanderzusetzen (:164-180). Auf seine Ausführungen seien Interessierte oder Betroffene hiermit hingewiesen.

6.3 Wissenschaftlicher Beitrag, Limitationen und weiterführende Forschungsperspektiven

Neben den Hinweisen für die Praxis soll auch der wissenschaftliche Beitrag dieser Arbeit erläutert werden. Der bisherige Forschungsstand im Blick auf interkulturellen Gemeindebau in Deutschland wurde in Kapitel 2.1 vorgestellt. Zusammen mit den Erkenntnissen aus der Theologie (2.2), der Kulturwissenschaft (2.3) und der Betriebswirtschaft (2.4) ließen sich viele wichtige und wesentliche Aspekte sammeln, auf die in dieser Arbeit aufgebaut werden konnte. Es wurde aber auch ersichtlich, dass der Entwicklungsprozess einer mono- zu einer interkulturellen Gemeinde im freikirchlichen Bereich in Deutschland bisher noch nicht erforscht wurde. Daher wurde diese Arbeit als qualitative Primärforschung konzipiert und durchgeführt, um in erster Linie diesen Entwicklungsprozess näher zu untersuchen. Dabei wurden drei Themenfelder näher betrachtet, nämlich (1) welche Voraussetzungen nötig waren, damit sich die Gemeinden in eine interkulturelle Gemeinde entwickeln konnten, (2) wie der Entwicklungsprozess ablief und welche Faktoren darauf Einfluss nahmen und (3) welche Merkmale eine interkulturelle Gemeinde kennzeichnen. Die Ergebnisse wurden in den Kapiteln 4 bis 6 vorgestellt und können als Grundlage für weitere Forschungen im Bereich ‚interkulturelle Gemeinde in Deutschland' Anwendung finden.

Die Limitationen dieser Arbeit ergeben sich maßgeblich aus der Forschungskonzeption, vor allem durch die Übernahme des Kategoriensystems aus dem Theorieteil, dessen Ergebnisse sich sowohl auf die Entwicklung des Fragebogens (3.2.2) als auch auf den Prozess der Datenanalyse (3.3.3) ausgewirkt haben. Grundsätzlich hatte sich das Kategoriensystem als äußert hilfreich bei der Analyse des Interviewmaterials gezeigt und es wurde auch sichtbar, dass im Verlauf der Inhaltsanalyse neue Kategorien gebildet und somit auch neue Inhalte eingearbeitet werden konnten, die vom Theorieteil abwichen oder dort gar nicht auftauchten (5.3 und 5.4). Gleichzeitig wurde durch die theoretischen Modelle aber eine gewisse Schablone vorgegeben, was in jedem Fall Auswirkungen auf die ermittelten Ergebnisse hatte. So wurde z.B. im Blick auf die Soziologie und die gruppendynamischen Aspekte sichtbar, dass diese im Theorieteil nicht ausreichend berücksichtigt wurden.

Zu den Limitationen soll auch gesagt werden, dass der Kontext, auf den sich diese Arbeit bezieht, Freikirchen in Deutschland sind. Auf diese sind die Ergebnisse und Hilfestellungen damit auch zunächst einmal bezogen und begrenzt. Wie sich die Entwicklung z.B. in den großen Volkskirchen oder anderen Ländern darstellt, wurde durch den Praxisteil nicht näher untersucht. Außerdem lag der Fokus ganz gezielt bei ehemals monokulturell deutschen Gemeinden, die sich im Laufe der Zeit zu einer interkulturellen Gemeinde entwickelt haben. Zu erforschen wären darüber hinaus auch weiterhin monokulturelle Migrationsgemeinden, etablierte Migrantengemeinden der 2. Generation oder neugegründete interkulturelle Gemeinden. Mit Sicherheit wird es dort an verschiedenen Stellen Überschneidungen mit den Ergebnissen dieser Arbeit geben, die Erkenntnisse könnten das Feld interkulturellen Gemeindebaus aber weiter wissenschaftlich untermauern.

Weitere Forschungen könnten auch in Gemeinden erfolgen, die mit interkulturellem Gemeindebau gestartet haben und damit gescheitert sind. Dadurch würden sich möglicherweise Vergleiche und

Kriterien ergeben, die etwas darüber aussagen, unter welchen Umständen und durch welche Maßnahmen interkultureller Gemeindebau gefördert oder gefährdet wird.

Weitere qualitative Untersuchungen könnten auch im Blick auf spezifische Kulturen oder Kulturkombinationen, wie z.B. arabisch-deutsche oder chinesisch-deutsche Gemeinden, vorgenommen werden. Es ist zu erwarten, dass sich dort jeweils eigene und spezifische Herausforderungen ergeben, die sich dann auch in sehr konkreten Hilfestellungen niederschlagen könnten.

Außerdem basieren die Ergebnisse dieser Arbeit auf der Untersuchung von drei Gemeinden. Es konnten zwar wichtige Aspekte zu den Voraussetzungen, zum Entwicklungsprozess und den Kennzeichen zusammengetragen werden, in wie weit diese Ergebnisse aber repräsentativen Charakter haben und wie sehr die einzelnen Aspekte zu gewichten sind, kann nur anhand einer größeren Fallzahl durch eine quantitative Untersuchung bestimmt werden. Die Ergebnisse und Hypothesen dieser Arbeit können bei der Erstellung eines entsprechenden Fragebogens dienlich sein.

Ein Thema, das in besonderer Weise dadurch aufgefallen ist, dass Theorie und Praxis dort weit voneinander entfernt sind, war das Abendmahl. Während das Abendmahl zur Zeit von Paulus noch ein elementarer Bestandteil der Gemeinde und auch Ausdruck von Zugehörigkeit und Gemeinschaft unterschiedlichster Menschen in Christus war, war das Bild in den untersuchten Gemeinden eher ernüchternd. An manchen Stellen verdrängte man das Abendmahl sogar aus den öffentlichen Gottesdiensten. An dessen Stelle und mit einer ähnlich positiv geäußerten Funktion treten stattdessen gemeinsame Mahlzeiten nach dem Gottesdienst, die „manchmal missionarisch noch wichtiger [sind] als ein Gottesdienst“ (D1:63). Hier soll die Rückfrage an die Theologie gestellt werden: Wozu soll das Abendmahl eigentlich dienen und welche Form muss es heute haben, damit es seine ursprüngliche Bedeutung und Wirkung wiedererlangt?

Im Blick auf die Ausbildung von Pastoren könnte noch danach gefragt werden, in wie weit in den Lehrplänen die für einen interkulturellen Gemeindebau notwendigen Kompetenzen vermittelt werden. In dieser Arbeit wurde deutlich, dass sich das Vorhandensein strategischer und kulturelle Kompetenzen bei den Leitern und Pastoren unmittelbar auf die Entwicklung der Gemeinde ausgewirkt hat.

6.4 Chancen und Grenzen interkulturellen Gemeindebaus

In der Einleitung (1.1) wurde deutlich gemacht, dass wir in einem Zeitalter der Globalisierung und Migration leben und dass sich auch unsere Gesellschaft in Deutschland weiterhin zunehmend kulturell durchmischen wird. Es stellt sich daher die Frage, in wie weit es Gemeinden gelingen wird, auf diesen gesellschaftlichen Wandel zu reagieren und ihn als Chance zu begreifen, als einen von Gott geschenkten ‚kairos‘ (besonderen Zeitpunkt).

Interkulturelle Gemeinden haben dabei ein enormes Potential zu einer gesellschaftlich transformatorischen Wirkung. Sie können zu einem Vorbild für Integration werden und konkrete Orte der Begegnung und des friedlichen Zusammenlebens sein. Dies wird sowohl den christlichen Gemeinden und deren Image, als auch der Gesellschaft im Gesamten dienen. Außerdem liegt vom biblischen Standpunkt her die Verheißung auf interkulturellem Gemeindebau, dass die Menschen an der

Einheit und dem Umgang der Christen untereinander erkennen werden, was der Glaube an Jesus bewirken kann (Joh 17,21).[125] Eine interkulturelle Gemeinde macht diese Einheit der Gläubigen, d.h. ihren gemeinsamen Glauben an Jesus Christus, konkret sichtbar (M2:93).

Aber auch innerhalb der interkulturellen Gemeinde gibt es eine Reihe von Punkten, die als Chance und Gewinn genannt werden können. Zunächst ist es der persönliche Gewinn durch die eigene Horizonterweiterung und die Entwicklung von neuen Kontakten. Dann findet auf vielen verschiedenen Ebenen ein Wissenstransfer statt, der zu Innovationen in theologischer und seelsorgerlicher Hinsicht und einer gesteigerten Kreativität durch andere Stile und Mentalitäten führt. Beim gemeinsamen Erarbeiten theologischer Sichtweisen dient eine interkulturelle Auseinandersetzung als gegenseitiges Korrektiv, sodass theologische Einseitigkeiten und Engstirnigkeiten besser entdeckt und verhindert werden können. Deutsche können von Migranten neu lernen, was es heißt zu beten, zu evangelisieren, gastfreundlich und flexibel zu sein. Genauso können aber auch Migranten von Deutschen lernen, wie man sich hier integrieren kann und was es z.B. heißt, seine eigene Meinung ehrlich äußern zu dürfen oder Ordnung zu halten. Die Problemlösungskompetenz der Gemeinden wird gesteigert, vor allem in interkulturellen Fragestellungen, die zunehmend eine Rolle in unserer Gesellschaft spielen werden. Gemeinde wird so fähig zu einem „Dienst der Versöhnung“ (2. Kor 5,18) auf der vertikalen (in Bezug auf Gott) und horizontalen (in Bezug auf die Mitmenschen) Ebene. Die untersuchten Gemeinden schreiben außerdem von einer neuen Fröhlichkeit, himmlischen Vorgeschmäckern und der wachsenden Schönheit der Gemeinde, die sich so vorbereitet auf den Tag der Wiederkunft unseres Herrn, wie es auch in Offenbarung 19,7 beschrieben wird: „Lasst uns jubeln vor Freude und ihm die Ehre geben, denn jetzt wird die Hochzeit des Lammes gefeiert! Seine Braut hat sich ´für das Fest` bereitgemacht.“

Wer eine interkulturelle Gemeinde baut, wird allerdings auch mit Herausforderungen, Widerständen und Grenzen konfrontiert werden. Das gilt auch und gerade für monokulturelle Gemeinden, die sich in Richtung einer interkulturellen Gemeinde entwickeln wollen. Bei der Veränderung bestehender Systeme tauchen unweigerlich Widerstände auf, mit denen gut umgegangen werden muss, wenn man sie überwinden will. Ängste auf Seiten der Deutschen wie auf Seiten der Migranten können dazu führen, dass interkultureller Gemeindebau scheitert. Theologische und kulturelle Unterschiede können sich so sehr verhärten, dass kein gemeinsamer Weg mehr möglich ist. Fehlen die Liebe und der Wille zur Begegnung mit dem Migranten, wird sich eine Gemeinde nicht interkulturell entwickeln. Auch unrealistische Erwartungen und Übereifer (im Blick auf das Tempo der Veränderungen oder die Anzahl an Kulturen) können Gründe für ein Scheitern von interkulturellem Gemeindebau sein.

In den untersuchten interkulturellen Gemeinden wurde auch deutlich, dass es ohne Konflikte nicht geht und dass auch Spaltungen dazugehören können. Interkultureller Gemeindebau stößt immer wieder an Grenzen. Es kann und wird nicht gelingen, auf die persönlichen und kulturellen Bedürfnisse jedes Einzelnen Rücksicht zu nehmen. Man wird die Bereitschaft mitbringen müssen, dass sich manche diesem Weg nicht anschließen werden. Je nachdem, wie sich das xenophobe Klima in der eigenen

[125] Joh 17,21: „[Ich bitte,] dass sie alle eins seien. Wie du, Vater, in mir bist und ich in dir, so sollen auch sie in uns sein, auf dass die Welt glaube, dass du mich gesandt hast.“

Umgebung darstellt und in Deutschland grundsätzlich entwickeln wird, werden manche Gemeinden auch Anfeindungen von außen erleben. All dies zeigt: „Internationale Gemeinde ist schwer" (D2:58). Es ist „ein bisschen wie ein Porzellanladen. Also da gibts viele Stellen, wo man irgendwas runterschmeißen kann und es scheppert und es gibt Schwierigkeiten. Aber in der Summe […] sind wir als deutsche Gemeinde wirklich gesegnet durch diese Arbeit“ (D3:31).

Diese Untersuchung hat anhand von drei Gemeinden gezeigt, dass interkultureller Gemeindebau möglich ist. Trotz aller Herausforderungen haben die untersuchten Gemeinden daran festgehalten, weiterhin eine interkulturelle Gemeinde zu sein, Menschen aus anderen Nationen in ihre Gemeinden zu integrieren und mit ihnen gemeinsam Gott zu ehren und zu dienen. Es wurde auch deutlich, welcher Reichtum in diesen Gemeinden vorhanden ist, dass dort letztlich die positiven Erlebnisse deutlich überwiegen und die interkulturelle Arbeit als aller Mühe wert angesehen wird (M2:122).

Möge Gott schenken, dass sich weitere Gemeinden dem Vorbild interkultureller Gemeinden anschließen und auch sie etwas von dem Segen und Reichtum erleben, den er in ein versöhntes Miteinander unterschiedlicher Kulturen hineingelegt hat.

7 Literaturverzeichnis

AWM 2017. AWM-Vision. Online im Internet: https://www.awm-korntal.eu/page/ueber_uns_vision.html [Stand: 12.11.2018].

Balcerowiak, Rainer 2015. *Faktencheck Flüchtlingskrise: Was kommt auf Deutschland noch zu?* Berlin: edition berolina.

Barmeyer, Christoph 2012. *Taschenlexikon Interkulturalität*. Stuttgart: UTB.

Barmeyer, Christoph I., Genkova, Petja & Scheffer, Jörg 2011. *Interkulturelle Kommunikation und Kulturwissenschaft: Grundbegriffe, Wissenschaftsdisziplinen, Kulturräume*. 2., erw. Aufl. Passau: Verlag Karl Stutz.

Beck, Stephen 2017. *Mission Mosaikkirche: Wie Gemeinden sich für Migranten und Flüchtlinge öffnen*. Gießen: Brunnen Verlag.

Blank, Reiner 2009. Die Logik von Transformationsprozessen, in Kessler, Volker (Hg.). *Ich will Unternehmer sein, nicht Unterlasser: Festschrift Karl Schock*. Marburg an der Lahn: Francke-Buchhandlung, 191-210.

Böhm, Andreas 2015. Theoretisches Codieren: Textanalyse in der Grounded Theory, in Flick, Uwe, von Kardoff, Ernst & Steinke, Ines (Hg.). *Qualitative Forschung: Ein Handbuch*. 11. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, 475-485.

Braun, Stefan 2010. Inkrementeller vs. iterativer Task-Breakdown. Denkenswert Wordpress Blog. Online im Internet: https://denkenswert.wordpress.com/2010/12/12/inkrementeller-vs-iterativer-task-breakdown [Stand: 12.11.2018].

Breitenbach, Günter 1994. *Gemeinde leiten: Eine praktisch-theologische Kybernetik*. Stuttgart: W. Kohlhammer.

Brodbeck, Felix C. & Frese, Michael 2008. Societal Culture and Leadership in Germany, in Chhokar, Jagdeep S; Brodbeck, Felix C & House, Robert J. *Culture and Leadership Across the World: The GLOBE book of in-depth studies of 25 Societies*. New York: Routledge, 147-214.

Bruce, Frederick F. 1976. *Zeitgeschichte des Neuen Testaments.* Wuppertal: R. Brockhaus.

Brynjolfson, Rob & Lewis, Jonathan 2004. *Becoming an intentionally intercultural church: A manual to facilitate transition*. 2nd ed. Canada: World Evangelical Alliance Missions Commission. Online im Internet: https://missionsinterlink.org.au/wp-content/uploads/Becoming-and-intentionally-intercultural-church.pdf [Stand: 12.11.2018].

Bundeszentrale für politische Bildung 2018. Bevölkerung mit Migrationshintergrund III: Nach Altersgruppen, in absoluten Zahlen und Anteil an der jeweiligen Altersgruppe in Prozent, 2016. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). Online im Internet: http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/150599/migrationshintergrund-iii [Stand: 12.11.2018].

Deckers, Daniel 2018. KATHOLIKENTAG: Eine Kirche der Einwanderer. FAZ Online. Online im Internet: http://www.faz.net/aktuell/politik/kardinal-arborelius-auf-dem-katholikentag-in-muenster-15587741.html [Stand: 12.11.2018].

DESTATIS 2015. Zahl der Zuwanderer in Deutschland so hoch wie noch nie. Pressemitteilung Nr. 277 vom 03.08.2015. Wiesbaden: Bundesamt für Statistik. Online im Internet:

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15_277_122.html [Stand: 12.11.2018].

DESTATIS 2016. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2016. Wiesbaden: Bundesamt für Statistik. Online im Internet: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220167004.pdf?__blob=publicationFile [Stand: 12.11.2018].

DESTATIS 2018. Tabelle 12521: Ausländerstatistik. Wiesbaden: Bundesamt für Statistik. Online im Internet: https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/data;jsessionid=D5D3C981C25BEF2A131B281F406AE1C4.tomcat_GO_2_3?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=1&levelid=1525448823101&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=12521-0001&auswahltext=&werteabruf=starten&nummer=4&variable=1&name=GES [Stand: 12.11.2018].

DeYmaz, Mark 2007. *Building a healthy multi-ethnic church: Mandate, commitments, and practices of a diverse congregation.* 1st ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass/John Wiley.

Dreyer, Jaco S. 1998. The researcher: engaged participant or detached observer?: A reflection on the methodological implications of the dialectics of belonging and distanciation for empirical research in practical theology. *Journal of Empirical Theology* 11(2), 5-22.

Dreyer, Jaco S. 2012. Practical Theology and Intradisciplinary Diversity: A Response to Miller-McLemore's five Misunderstandings about Practical Theology. *International Journal of Practical Theology* 16(1), 34-54.

Die Bibel: Neue Genfer Übersetzung: NGÜ; Neues Testaments 2009. 1. Aufl., Stuttgart: Dt. Bibelgesellschaft.

Doser, Susanne 2015. *Interkulturelle Kompetenz.* 5. überarb. Aufl. Offenbach: GABAL.

Emerson, Michael O. & Woo, Rodney M. 2006. *People of the dream: Multiracial congregations in the United States.* Princeton, N.J., Oxford: Princeton University Press.

Engelmann, Horst 2018. Email-Korrespondenz zu Jesus-Unites-Konferenzen, 11. Oktober.

Ershova, Maria & Hermelink, Jan 2012. Spirituality, Administration, and Normativity in Current Church Organization: An empirical study of the organizational culture in three church denominations, and conditions of social change. *International Journal of Practical Theology* 16(2), 221-242.

Faix, Tobias 2006. Wer sagen die Leute, wer ich bin? Eine qualitative Erhebung zur Gottesvorstellung bei Jugendlichen in Deutschland. Eine Studie aus der Sicht empirischer Missionswissenschaft. DTh Dissertation. University of South Africa, Pretoria.

Ferderer, Willi 2013. Mögliche Formen und Modelle des internationalen Gemeindelebens im Bund FeG. Arbeitskreis für Internationale Gemeindearbeit in Deutschland. Online im Internet: https://www.feg.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/M%C3%B6gliche_Formen_und_Modelle_des_internationalen_Gemeindelebens_im_BFeG.pdf [Stand: 12.11.2018].

Flick, Uwe 2014. *Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung.* 6. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.

Frank, Thomas E. 2006. Leadership and Administration: An Emerging Field in Practical Theology. *International Journal of Practical Theology* 10, 113-136.

Garschagen, Teresa & Lindner, Jenny 2015. Welche Migrationsbewegungen haben Deutschland geprägt?. Mediendienst Integration. Online im Internet: https://mediendienst-integration.de/artikel/fluechtlinge-asyl-migrationsbewegungen-geschichte-einwanderung-auswanderung-deutschland-aussiedler-gastarbeiter.html [Stand: 12.11.2018].

George, Justine 2012. Intercultural Theology: An Approach to Theologizing in the Context of Pluralism and Globalisation. MTh Thesis. Regis College of the University of Toronto. Online im Internet: https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/34908 [Stand: 12.11.2018].

Glaser, Barney G. & Strauss, Anselm L. 2008. *The Discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research*. 3. Aufl. Piscataway, New Jersey: Transaction Publishers.

Gräb, Wilhelm 2014. Practical Theology as a Theory of Lived Religion Conceptualizing Church Leadership. *International Journal of Practical Theology* 18(1), 102-112.

Greenleaf, Robert K. 1977. *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York: Paulist Press.

Greenwood, Kim & Jordan, John 2007. For those transforming a homogenous Church, in DeYmaz, Mark. *Building a healthy multi-ethnic church: Mandate, commitments, and practices of a diverse congregation.* 1st ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass/John Wiley, 164-181.

Grethlein, Christian 2012. *Praktische Theologie*. Berlin; Boston: De Gruyter.

Guthrie, Donald & Motyer, J. Alec. *Kommentar zur Bibel*. 7. Aufl. Witten: SCM R. Brockhaus.

Gutting, Doris 2015. *Diversity Management als Führungsaufgabe: Potenziale multikultureller Kooperation erkennen und nutzen*. Wiesbaden: Gabler.

Han, Petrus 2006. *Theorien zur internationalen Migration: Ausgewählte interdisziplinäre Migrationstheorien und deren zentralen Aussagen*. Stuttgart: Lucius & Lucius.

Härle, Wilfried 2007. *Dogmatik*. 3. Aufl. Berlin: De Gruyter.

Haslinger, Herbert, u.a. 1999. Ouvertüre: Zu Selbstverständnis und Konzept dieser Praktischen Theologie, in Haslinger, Herbert (Hg.). *Handbuch Praktische Theologie*. 2 Bde. Mainz: Grünewald-Verlag. Band 1, 19-36.

Heiser, Andreas 2018. Multikulti ist nichts Neues – Gottesdienst im antiken Christentum. Vortrag auf der 97. Pastorenkonferenz des Bundes Freier evangelischer Gemeinden KdöR. Ewersbach.

Helfferich, Cornelia 2005. *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hempel, Johannes 1962. Universalismus und Partikularismus, in Galling, Kurt (Hg.). *Die Religion in Geschichte und Gegenwart*. 6 Bde. Tübingen: J.C.B. Mohr. Band 6 (Sh-Z), 1159-1162.

Hofstede, Geert & Hofstede, Gert J. 2011. *Lokales Denken, globales Handeln: Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management*. 5. Aufl. München: Dt. Taschenbuch-Verl.; Beck.

Hopf, Christel 2015. Qualitative Interviews – ein Überblick, in Flick, Uwe, von Kardoff, Ernst & Steinke, Ines (Hg.). *Qualitative Forschung: Ein Handbuch.* 11. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, 349-360.

House, Robert J., u.a. 2004. *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.

Hüsken, Thomas 2006. *Der Stamm der Experten: Rhetorik und Praxis des Interkulturellen Managements in der deutschen staatlichen Entwicklungszusammenarbeit.* Bielefeld: transcript Verlag.

idea 2016. Flüchtlingskongress. Online im Internet: http://www.idea.de/menschenrechte/detail/fluechtlingskongress-christen-sind-in-heimen-oft-isoliert-und-bedroht-97432.html [Stand: 12.11.2018].

Jung, Friedhelm 2001. Neueste Entwicklungen in der deutschen Evangelikalen Bewegung. *Kirchliche Zeitgeschichte* 14(1), 248-260.

Kaufmann, Jean-Claude 2015. *Das verstehende Interview: Theorie und Praxis.* 2., überarbeitete Auflage. Konstanz: UVK.

Kelle, Udo 1997. *Empirisch begründete Theoriebildung: Zur Logik und Methodologie interpretativer Sozialforschung.* 2. Aufl. Weinheim: Dt. Studien-Verl.

Kessler, Volker 2017. Osmers Vierschritt für praktisch-theologische Interpretation, in Schweyer, Stefan & Bartholomä, Philipp. *Mit der Bibel - Für die Praxis: Beiträge zu einer praktisch-theologischen Hermeneutik.* Gießen: Brunnen Verlag, 33-44.

Kessler, Volker & Kretzschmar, Louise 2015. Christian Leadership as a trans-disciplinary field of study. *Verbum et Ecclesia* 36(1), Art. #1334.

Klassen, John Niebuhr 2002. Gemeindeaufbau und -Wachstum bei den russlanddeutschen evangelikalen Christen in Deutschland inmitten der Spannung von Einwanderung und Integration. DTh Dissertation. University of South Africa, Pretoria.

Klein, Stephanie 2005. *Erkenntnis und Methode in der Praktischen Theologie*. Stuttgart: Kohlhammer.

Klement, Herbert & Maier, Phillipus 2005. *Elberfelder Studienbibel: Mit Sprachschlüssel; Altes und Neues Testament.* Rev. Fassung, 1. Aufl., Textstand Nr. 21. Wuppertal: R. Brockhaus.

Kloppers, Elsabé 2017. Where All Are Welcome: Leading Worship Rich in Diversity, in Barentsen, Jack, van den Heuvel, Steven C. & Kessler, Volker. *Increasing Diversity: Loss of Control or Adaptive Indentity Construction?* Leuven: Peeters, 177-189.

Knoblauch, Jörg u.a. 2001. *Unternehmens-Fitness – Der Weg an die Spitze: Die vier Erfolgsfaktoren der TEMP-Methode® für kleine und mittelständische Unternehmen*. 2. Aufl. Offenbach: Gabal.

Kritzinger, Johannes N. J. 2002. A question of mission – a mission of questions. *Missionalia* 30(1), 144-173.

Kritzinger, Johannes N. J. 2009. Intercultural learning for christian ministry. Manuskript eines Vortrages auf der Master- und Doktorandenwoche der Gesellschaft für Bildung und Forschung in Europa (GBFE). Bergneustadt.

Kritzinger, Johannes N. J. 2014. Concrete spirituality. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies* 70(3), Art. #2782. Online im Internet: https://hts.org.za/index.php/HTS/article/view/2782 [Stand: 12.11.2018].

Kuckartz, Udo 2016. *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. 3. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Kunz, Ralph 2007. Kybernetik, in Grethlein, Christian (Hg.). *Praktische Theologie: Eine Theorie- und Problemgeschichte*. Leipzig: Evang. Verl.-Anst, 607-684.

Lämmermann, Godwin 2001. *Einleitung in die praktische Theologie: Handlungstheorien und Handlungsfelder*. Stuttgart: Kohlhammer.

Leuenberger, Martin 2011. *Gott in Bewegung: Religions- und theologiegeschichtliche Beiträge zu Gottesvorstellungen im alten Israel.* Forschungen zum Alten Testament, 76. Unveränderte Studienausgabe. Tübingen: Mohr Siebeck.

Lewis, Richard D. 2000. *Handbuch internationale Kompetenz: Mehr Erfolg durch den richtigen Umgang mit Geschäftspartnern weltweit.* Frankfurt/Main, New York: Campus-Verl.

Mahlmann, Regina 2011. *Führungsstile gezielt einsetzen: Mitarbeiterorientiert, situativ und authentisch führen*. Weinheim und Basel: Beltz.

Malte, Detje 2017. *Servant Leadership: Ansätze zur Führung und Leitung in der Kirchengemeinde im 21. Jahrhundert*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Marotzki, Winfried 2015. Qualitative Biographieforschung, in Flick, Uwe, von Kardoff, Ernst & Steinke, Ines (Hg.). *Qualitative Forschung: Ein Handbuch.* 11. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, 175-186.

Mayring, Philipp 1991. Qualitative Inhaltsanalyse, in Flick, Uwe (Hg.). *Handbuch qualitative Forschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*. München: Beltz - Psychologie Verl. Union, 209-213.

Mayring, Philipp 2015a. *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken.* 12., vollständig überarbeitete und aktualisierte Aufl. Weinheim, Bergstr: Beltz.

Mayring, Philipp 2015b. Qualitative Inhaltsanalyse, in Flick, Uwe, von Kardoff, Ernst & Steinke, Ines (Hg.). *Qualitative Forschung: Ein Handbuch.* 11. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, 468-475.

McGavran, Donald Anderson 1970. *Understanding Church Growth*. Grand Rapids, MI: Eerdmans.

Merkens, Hans 2015. Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion, in Flick, Uwe, von Kardoff, Ernst & Steinke, Ines (Hg.). *Qualitative Forschung: Ein Handbuch.* 11. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, 286-299.

Michel, Erhard 2016. Weltmission kommt zu uns. In: *allianzmission aktuell* April/Mai, 2. Online im Internet: http://www.allianz-mission.de/phocadownload/am_aktuell/2016/am-aktuell-april-mai-2016-web.pdf [Stand: 12.11.2018].

mosaix 2016. History. Online im Internet: http://www.mosaix.info/About/catalyzing-the-movement [Stand: 12.11.2018].

Mostert, Nico 2008. A practical ecclesiology for intercultural congregations. *Kruisgewys* 6, 7-8. Online im Internet: http://www.gemeentes.co.za/Pdf/kgdes2008.pdf [Stand: 12.11.2018].

Murdoch, Paul 2016. Flüchtlingskongress: Integration beginnt im Kopf. pro-Medienmagazin. Online im Internet: https://www.pro-medienmagazin.de/gesellschaft/gesellschaft/2016/07/04/fluechtlingskongress-integration-beginnt-im-kopf/ [Stand: 12.11.2018].

Neuenhausen, Ulrich 2010. Ekklesiologie. Unveröffentlichtes Skript zum Unterricht im Fach Ekklesiologie. Wiedenest: Missionshaus Bibelschule Wiedenest.

Nicol, Martin 2000. *Grundwissen Praktische Theologie: Ein Arbeitsbuch*. Stuttgart/Berlin/Köln: Kohlhammer.

Olsen, Erica 2007. *Strategische Planung für Dummies.* Weinheim: WILEY.

Ortiz, Manuel 1996. *One new people: Models for developing a multiethnic church*. Downers Grove, Ill.: InterVarsity Press.

Osmer, Richard R. 2008. *Practical theology: An introduction*. Grand Rapids, Mich.: William B. Eerdmans.

Osmer, Richard R. 2011. Practical theology: A current international perspective. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies* 67(2), Art. #1058.

Paul, Frank 2015. Aus Babel getürmt. *Salzkorn* 262, 71-75.

Plümper, Thomas 2012. *Effizient schreiben: Leitfaden zum Verfassen von Qualifizierungsarbeiten und wissenschaftlichen Texten*. 3., vollständig überarbeitete Auflage. Münschen: Oldenbourg Verlag.

Pohl, Adolf 1994. *Die Offenbarung des Johannes 1. Teil*. Bd. 20, *Wuppertaler Studienbibel*. Wuppertal: R. Brockhaus.

Poll of Polls 2018. Alle Umfragen mit Sitzprognosen für die Niederlande. Online im Internet: https://de.pollofpolls.eu/NL [Stand: 12.11.2018].

Prill, Thorsten 2008. Mission at the exit ramps of the refugee highway in an age of globalisation: Integrating refugees and asylum seekers into the christian community in the United Kingdom. DTh Dissertation. University of South Africa, Pretoria.

Ramantswana, Hulisani 2016. Decolonising biblical hermeneutics in the (South) African context. *Acta Theologica* 36, 178-203.

Ramantswana, Hulisani 2018. Social location and the geopolitics of knowledge: A reflection on Biblical hermeneutics. Vortrag auf der Master- und Doktorandenwoche der Gesellschaft für Bildung und Forschung in Europa (GBFE). Bergneustadt.

Reimer, Johannes 2011. *Multikultureller Gemeindebau: Versöhnung leben*. Marburg an der Lahn: Francke-Buchhandlung.

Reisinger, Sabine, Gattringer, Regina & Strehl, Franz 2013. *Strategisches Management: Grundlagen für Studium und Praxis*. München, Harlow [u.a.]: Pearson.

Rienecker, Fritz & Maier, Gerhard 2006. *Lexikon zur Bibel.* 6. Aufl. Wuppertal: R. Brockhaus.

Rogers, Moira 2009. Herausforderung Grenze. *Salzkorn* 238, 60-64.

Rothgangel, Martin, Aslan, Ednan & Jäggle, Martin (Hg.) 2013. *Religion und Gemeinschaft: Die Frage der Integration aus christlicher und muslimischer Perspektive*. Bd. 3, *Religion und Transformation*. Göttingen: V&R unipress.

Schiele, Siegfried (Hg.) 2003. Südliches Afrika: Bilder und Realitäten; Von der Landnahme der Weißen bis zur Apartheid; Probleme und Chancen heute. *Politik & Unterricht* 1, 13-16. Online im Internet: http://www.politikundunterricht.de/1_03/Suedafrika.pdf [Stand: 12.11.2018].

Schleiermacher, Friedrich 1811. *Kurze Darstellung des theologischen Studiums: Zum Behuf einleitender Vorlesungen entworfen*. Berlin: In der Realschulbuchhandlung.

Schnabel, Eckhardt 2002. *Urchristliche Mission*. Witten: SCM R. Brockhaus.

Schnell, Rainer, Hill, Paul B. & Esser, Elke 1999. *Methoden der empirischen Sozialforschung.* 6. völlig überarbeitete and erw. Aufl. München: R. Oldenbourg.

Schock, Karl 2004. *Organismus Gemeinde: Struktur, Leitung und Organisationsentwicklung für christliche Gemeinden und Werke*. Bonn: VKW.

Schönberg, Klaus 2012. Die Internationale Gemeinde: Gemeindeaufbau und Evangelisation in der zunehmend multikulturellen Bevölkerung deutscher Ballungsräume. MTh Dissertation. University of South Africa, Pretoria.

Schreier, Margrit 2012. *Qualitative Content Analysis in Practice*. London u.a.: Sage Publications.

Schreier, Margrit 2014. Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research 15(1)*, Art. #18. Online im Internet: http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/rt/printerFriendly/2043/3635 [Stand: 12.11.2018].

Schroll-Machl, Sylvia 2013. *Die Deutschen - wir Deutsche: Fremdwahrnehmung und Selbstsicht im Berufsleben*. 4. Aufl. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.

Siebenbrock, Heinz 2010. *Grundlagen der Oragnisationsgestaltung und –entwicklung.* 3. Aufl. Altenberge: niederle media.

Steigleder, Sandra 2008: *Die strukturierende qualitative Inhaltsanalyse im Praxistest: Eine konstruktiv kritische Studie zur Auswertungsmethodik von Philipp Mayring*. Marburg: Tectum.

Steinke, Ines 2015. Gütekriterien qualitativer Forschung, in Flick, Uwe, von Kardoff, Ernst & Steinke, Ines (Hg.). *Qualitative Forschung: Ein Handbuch.* 11. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, 319-331.

Stenschke, Christoph 2016. Mit Gott und für Gott unterwegs – Migration und Bibel. *Offene Türen* 2, 28.

Stenschke, Christoph 2017. „Us Plus Them“: Coping with Increasing Diversity in Early Christianity Acoording to Acts 1-15, in Barentsen, Jack, van den Heuvel, Steven C. & Kessler, Volker. *Increasing Diversity: Loss of Control or Adaptive Indentity Construction?* Leuven: Peeters, 133-146.

Steyn, Gert J. 2018. Konflikt in Syrien – Der Fall der Kirche in Antiochia. Vortrag auf der 97. Pastorenkonferenz des Bundes Freier evangelischer Gemeinden KdöR. Ewersbach.

Sundermeier, Theo 1996. *Den Fremden verstehen: Eine praktische Hermeneutik*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Sundermeier, Theo 2015. Gott im Gaststatus: Theologische Annäherung an das Fremde. *Salzkorn* 262, 61-63.

Tenney, Merrill C. 2005. *Die Welt des Neuen Testaments.* Marburg an der Lahn: Francke-Buchhandlung.

Thomas, Alexander 2003. *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Wahnschaffe, Mario 2013. Eine internationale Gemeinde bauen. Online im Internet: http://www.mariowahnschaffe.de/blog/gemeindeleben/eine-internationale-gemeinde-bauen [Stand: 12.11.2018].

Wick, Peter 2003. *Die urchristlichen Gottesdienste: Entstehung und Entwicklung im Rahmen der frühjüdischen Tempel-, Synagogen- und Hausfrömmigkeit.* Stuttgart: Kohlhammer.

Wolff, Hans Walter 1975. *Studien zum Jonabuch*. Neukirchen-Vluyn: Neukirchner.

Wünch, Hans-Georg 2013. Gast, Mitbewohner, Fremdling, Ausländer: Zur Begrifflichkeit des Fremden im Alten Testament“, in Meier, Alfred & Wünch, Hans-Georg (Hg.). *TSR-Jahrbuch 2013*. Wölmersen: Theologisches Seminar Rheinland, 54-80.

Yancey, George A. 2003. *One body, one spirit: Principles of successful multiracial churches*. Downers Grove, Ill.: InterVarsity Press.

Zenger, Erich 1986. *Das Buch Ruth*. Bd. 8, *Zürcher Bibelkommentare*. Zürich: Theologischer Verlag.

Zerfaß, Rolf 1974. Praktische Theologie als Handlungswissenschaft, in Klostermann, Ferdinand & Zerfaß, Rolf. *Praktische Theologie heute*. München: Kaiser, 164-177.

8 Anhang

Anhangsverzeichnis

A. Kodierleitfaden: Stichpunktlisten zu den drei integrierten Modellen 193
B. Anschreiben an die Interviewpartner (deutsch) 198
C. Anschreiben an die Interviewpartner (englisch) 201
D. Laufzettel: Bearbeitungsstand der Interviews 204
E. Interviewleitfaden für das Interview mit einem verantwortlichen deutschen Leiter 205
F. Interviewleitfaden für das Interview mit einem verantwortlichen Leiter der Migranten (auf Deutsch) 211
G. Interviewleitfaden für das Interview mit einem verantwortlichen Leiter der Migranten (auf Englisch) 217
H. Gegenüberstellung des theoretischen Teils und der Ergebnisse der Forschung 222
I. Interviewprotokoll 238
J. Beobachtungsprotokoll: Gottesdienst 239
K. Liste der Codes nach Bearbeitung der Schritte 4-6 für alle 6 Interviews 240
L. Liste der Codes nach Bearbeitung von Schritt 7 (final) 245
M. Dokumentenportraits 250
N. Transkriptionsregeln 252
O. Analyse der Worthäufigkeiten 253
P. Darstellung und Analyse des Code-Matrix-Browsers 256
Q. Darstellung und Analyse der Code-Relations 259

A. Kodierleitfaden: Stichpunktlisten zu den drei integrierten Modellen

Themenfeld 1: Notwendige Voraussetzungen für den Wandel

Hauptkategorie 1: Auslöser

Äußere Umstände (Reisinger u.a. 2013:152)

Handlungsdruck (Siebenbrock 2010:126)

Hauptkategorie 2: Vision für die Notwendigkeit von IKG bei der Leitung / einem Leiter

Theologisches Bewusstsein zu einem entsprechenden Auftrag Gottes (Bruce 1976:86)

Gesellschaftliche Veränderung wahrnehmen und darauf reagieren (Reimer 2011:211)

Bedürfnis der Migranten nach einem geistlichen zu Hause wahrnehmen (Reimer 2011:211)

Das missionarische Potential erkennen (Prill 2008:273)

Hauptkategorie 3: Merkmale des Leiters einer interkulturellen Gemeinde

Gehorsam gegenüber der Schrift (Greenwood 2007:164)

Glaube und Mut (Abhängigkeit von Gott) (DeYmaz 2007:41)

Konsequenter persönlicher Einsatz (Schnabel 2002:1482)

Offenheit, Neugier, Liebe, Wille zum Verstehen (Sundermeier 1996:221)

Flexibilität (Siebenbrock 2010:127)

Unbeirrbarkeit der Apostel, Zielstrebigkeit, Durchhaltevermögen

Hauptkategorie 4: Strategisches Vorgehen (Reisinger u.a. 2013:187)

Theologisch reflektierte Gewinnung einer Vision für IKG (Prill 2008:275)

Übereinstimmung der grundsätzlichen Ziele mit IKG sicherstellen (Gutting 2015:20)

Vielfalt im Leitbild der Gemeinde verankern (Gutting 2015:20)

Vielfalt produktiv nutzbar machen (Gutting 2015:12)

Ausmaß der Veränderung abschätzen (Reisinger u.a. 2013:178)

Reaktion auf die Veränderung prognostizieren (Reisinger u.a. 2013:180)

Notwendige strukturelle Änderungen analysieren (Reisinger u.a. 2013:180)

Vorhandensein notwendiger personeller und finanzieller Ressourcen sicherstellen (:180)

Gewinnung möglichst aller wichtiger Leiter als „Promotoren“ (Reisinger u.a. 2013:181)

Zusammenstellen eines sachkompetenten Teams (Reisinger u.a. 2013:187)

Planung konkreter Schritte (Reisinger u.a. 2013:194)

Hauptkategorie 5: Unterstützung

Wahrung der Einheit mit anderen Gemeinden (Schnabel 2002:1482)

Bildung von Netzwerken für einen Wissenstransfer (Gutting 2015:25)

Mentoren, die unterstützend und Rat gebend zur Seite stehen (Gutting 2015:25)

teamfördernde Vorbereitungsmaßnahmen (Doser 2015:74)

Aneignung interkulturelle Kompetenzen (Brynjolfson & Lewis 2004)

Hauptkategorie 6: Die Kommunikation der Vision (Reisinger u.a. 2013:187)

Gemeinde in das Veränderungsgeschehen einbeziehen (Schock 2004:196)

Ausführlich über Zweck und Ziel der Veränderung informieren (Reisinger u.a. 2013:193)

Predigten, Seminare, Kleingruppen zum Thema IKG (Prill 2008:274)

Status Quo hinterfragen (Reisinger u.a. 2013:188)

Bewusstsein für die Notwendigkeit und Dringlichkeit erzeugen (Reisinger u.a. 2013:188)

Menschen aus der „Wohlfühlzone“ locken (Reisinger u.a. 2013:188)

Menschen mobilisieren (DeYmaz 2007:119)

Mit Widerständen umgehen (Siebenbrock 2010:124)

Räume schaffen, in denen Ängste artikuliert werden können (Reisinger u.a. 2013:193)

Gelegenheiten geben, die Vergangenheit loszulassen (Reisinger u.a. 2013:192)

Das Bedürfnis nach Heimat ernst nehmen (Reisinger u.a. 2013:179)

Vertrauen schaffen durch Information (Reisinger u.a. 2013:193)

Themenfeld 2: Der Entwicklungsprozess und Faktoren, die darauf Einfluss nehmen

Hauptkategorie 7: Konflikte

Forderung zur Aufgabe der ‚fremden‘ kulturellen Identität (Klassen 2002:347).

Bedingungen, die an eine Integration gestellt werden (Apg 15)

Ungleichbehandlung (Gal 2,12)

kulturell missverständliche Verhaltensweisen (Schroll-Machl 2013:24)

kulturell unterschiedliche Wertvorstellungen (Barmeyer u.a. 2011:140)

mangelnde Kultursensibilität im Umgang miteinander (Hofstede 2011:324)

erschwerte Zusammenarbeit durch unterschiedliche Prägungen (Doser 2015:74).

Unterschiedliche in der Kultur begründete dogmatische Auffassungen (Klassen 2002:312)

Hauptkategorie 8: Ängste und Abwehrmechanismen bei Einheimischen

Angst etwas Gewohntes gegen etwas Ungewisses einzutauschen (Siebenbrock 2010:124)

Angst vor einer Verschlechterung der eigenen Situation (Siebenbrock 2010:124)

Fremdheit als Überforderung oder Bedrohung (Sundermeier 2015:59)

Panikzone (Schönberg 2012:92)

Hauptkategorie 9: Einigung auf eine gemeinsame Leitkultur

Auseinandersetzung mit Werten und Verhalten des Aufnahmelandes (Balcerowiak 2015:103)

Akzeptanz elementaren Grundwerte westlicher Gesellschaften (Balcerowiak 2015:94)

Das Lernen der Sprache des Aufnahmelandes (Hofstede 2011:427)

Vereinbarung bestimmter Verhaltensweisen (Schroll-Machl 2013:28)

Festlegung von Lehre in der Gemeinde (Apg 15)

Anpassung an eine fremde Kultur

bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung des eigenen kulturellen Erbes (Barmeyer u.a. 2011:77).

→ sorgt dafür, dass sich eine Gemeinde besser leiten lässt (Hofstede & Hofstede 2011:445)

Hauptkategorie 10: Maßnahmen

Freundschaft (Greenwood 2007:164)

Interkulturelle Beziehungen entwickeln (DeYmaz 2007:81ff)

Partnerschaft (Greenwood 2007:164)

Migranten zu Mitgliedern machen, Teilhabe (Prill 2008:276)

Zusammenarbeit auf Augenhöhe (Prill 2008:276)

gemeinsames Arbeiten in multikulturellen Teams erlernen (Doser 2015:74)

Migranten zu Leitern machen (Prill 2008:276)

Heterogene Besetzung der Leitungsebene (Apg 13,1)

Bikulturelle Leiter mit Verbindungsfunktion zwischen Migranten und der „Zentrale“ (Hofstede & Hofstede 2011:445)

Hauptkategorie 11: Erfolge

Explizites Hinweisen auf und Feiern von Erfolgen (Reisinger u.a. 2013:189)

Zeugnisgeben wirkt gewinnend und motivierend (Apg 11,18)

Sichtbarwerden des Wirkens Gottes (Apg 2,11)

Hauptkategorie 12: Öffentliche Wahrnehmung

sichtbare Heterogenität der Mitglieder (Gutting 2015:12)

Gleichbehandlung (Gutting 2015:12)

Verbesserung von Image und Bekanntheit in der Gesellschaft (Gutting 2015:12)

Vorbildfunktion für Integration

Themenfeld 3: Kennzeichen einer interkulturellen Gemeinde

Hauptkategorie 13: Veranstaltungen

Gottesdienst als Kontakt- und Begegnungsfläche (Prill 2008:276)

Gemeinsames Feiern von Gottesdiensten (Sundermeier 1996:226)

Gemeinsames Dienen in Gottesdiensten, bunte Bühne (Prill 2008:276)

Abendmahl (Schnabel 2002:1313)

Gebet (Schnabel 2002:1313)

unterschiedliche künstlerische und musikalische Stile (Hofstede 2011:482)

unterschiedliche Erwartungen an Rahmenbedingungen, wie z.B. Essen und Trinken (Doser 2015:67)

unterschiedliche Vorstellungen von räumlicher Gestaltung und Ästhetik (Barmeyer u.a. 2011:96)

Hauptkategorie 14: Kommunikation

einfache und deutliche Sprache (Prill 2008:276)

die ‚lingua franca' dominiert (Hofstede 2011:427)

Übersetzungsdienste (Schönberg 2012:102)

kulturabhängige Präsentationserwartungen (Doser 2015:69)

durchschnittliche zeitliche Konzentrationsspanne (Doser 2015:69)

die Geschwindigkeit des Redners (Doser 2015:69)

die Menge an Redundanzen (Doser 2015:65-66)

Preisgabe persönlicher Informationen (Doser 2015:67)

Hauptkategorie 15: Missionarisches Potenzial

grundsätzliche missionarische Ausrichtung (Prill 2008:259)

bessere Erreichbarkeit der eigenen Landsleute (Prill 2008:259)

Zugang zu relevantem Wissen über die Bedürfnisse anderer Migranten (Gutting 2015:6)

diakonische Dienste und Gemeinwesenarbeit (Reimer 2011:185)

Wachstum (Gutting 2015:20)

Hauptkategorie 16: gemeinsames Lernen

interkulturelle Kompetenzbildung findet innerhalb der Gemeinde statt (Schroll-Machl 2013:17)

ein beiderseitiges Verstehen und bewusstes voneinander-Lernen (Reimer 2011:68)

Integrationsprozess als ein zweigleisiger Prozess (Han 2006:11)

Synergie, aus der etwas Neues und Überraschendes entsteht (Barmeyer 2012:81)

Erhöhte Effizienz und Lernfähigkeit in der Gesamtgemeinde (Gutting 2015:6)

Steigerung von Kreativität, Innovation und Problemlösungskompetenz (Gutting 2015:18)

Wissenstransfer in geistlich-theologischen Themen (Gutting 2015:22)

Hauptkategorie 17: Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Eigenarten

einfühlsamer Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen (Rogers 2009:63)

Transparenz und Offenheit im Umgang mit kulturellen Unterschieden (Gutting 2015:8)

kulturelle Eigenarten als bereichernde Ergänzung (Brynjolfson & Lewis 2004:25)

werden nicht mehr als etwas Fremdes oder Unbekanntes wahrgenommen (Reisinger u.a. 2013:193)

neu gewonnenen Rollen werden weiter verfeinert (Reisinger u.a. 2013:193)

Erfahrungen werden reflektiert (Reisinger u.a. 2013:193)

Konvivenz als Ziel interkultureller Begegnung (Sundermeier 1996:226)

gegenseitiges Helfen (Sundermeier 1996:226)

wechselseitiges Lernen (Sundermeier 1996:226)

gemeinsames Feiern (Sundermeier 1996:226)

Themenfeld 4: Sonstiges

Hauptkategorie 18: Generationen

Schwierigkeit der Integration der ersten Generation (Hofstede & Hofstede 2011:438)

Erleben der zweiten und dritten Generation (Hofstede & Hofstede 2011:439)

B. Anschreiben an die Interviewpartner (deutsch)

Informationen zum Interview

Angaben zu meiner Person: Felix Marquardt,
Geboren 1988, verheiratet, Pastor der Freien evangelischen Gemeinde Bad Camberg, Studierender an der University of South Africa (UNISA) mit angestrebtem Abschluss: Master in Praktischer Theologie.

Zum Forschungsthema: Wir leben in einer zunehmend globalisierten Welt. Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kultur leben in Deutschland. Seit sich die Flüchtlingssituation in den letzten Jahren in Deutschland intensiviert hat, nimmt auch das Interesse von Gemeinden an einer integrativen und interkulturellen Gemeindearbeit spürbar zu. Damit verbunden sind Fragestellungen, mit denen ich mich im Rahmen meiner Masterarbeit beschäftigen möchte. Es geht mir in erster Linie um die Erfahrung, die Gemeinden in Deutschland mit interkulturellem Gemeindebau gemacht haben.
Der Titel meiner Arbeit lautet: *Die Entwicklung von einer monokulturellen zu einer interkulturellen christlichen Gemeinde: Eine empirische Untersuchung von Change-Management-Prozessen in drei evangelischen Freikirchen in Deutschland*.
Meine zentrale Forschungsfrage ist: **Wie hat sich die untersuchte Gemeinde von einer monokulturellen in eine interkulturelle Gemeinde entwickelt und durch welche besonderen Merkmale ist diese Gemeinde gekennzeichnet?**

Folgende Unterfragen werden dabei verfolgt:

- Welche Voraussetzungen waren nötig, damit sich die Gemeinde von einer mono- in eine interkulturelle Gemeinde entwickeln konnte?
- Welche Entwicklungsphasen durchlief die Gemeinde? Wodurch waren die Phasen gekennzeichnet? Was waren unterstützende und was hemmende Faktoren für den Wandel?
- Welche Merkmale kennzeichnen die untersuchte interkulturelle Gemeinde? Welche Bedeutung hat eine interkulturelle Gemeindeleitung?

Untersucht werden drei evangelische Freikirchen in Deutschland, die ehemals eine monokulturelle (deutsche) Gemeinde waren und sich zu einer interkulturellen Gemeinde entwickelt haben. Außerdem sollen die Gemeinden mehr als zehn Jahre Erfahrung in der interkulturellen Arbeit mitbringen.
Das Ziel dieser Forschungsarbeit ist es, Impulse für Gemeinden und deren Leiter zu erarbeiten, die in der Auseinandersetzung mit interkulturellem Gemeindebau stehen.

Zur Durchführung

- Je Gemeinde werden zwei Interviews geführt, davon eines mit einem der verantwortlichen deutschen Leiter, das andere mit einem der verantwortlichen Leiter für die Migranten.
- Das Interview findet, wenn nicht anders gewünscht, bei Ihnen zu Hause statt. Bitte achten Sie darauf, dass wir während des Interviews möglichst ungestört und ohne Ablenkung reden können.
- Die Interviewdauer beträgt ca. 60-90 Minuten.
- Das Interview wird auf einem Diktiergerät aufgezeichnet, dann verschriftlicht und ausgewertet.
- Das Interview unterliegt der Verschwiegenheit und ist freiwillig (siehe Interviewvertrag).
- Das Interview orientiert sich im Wesentlichen an den oben genannten Fragen, die von dem Interviewpartner frei beantwortet werden können. Eine gedankliche Vorbereitung ist erwünscht.
- Das Formular „persönliche und gemeindebezogene Angaben“ (Seite 3) sollte bis zu drei Tage vor dem Interview an folgende Adresse geschickt werden: pastor@feg-bad-camberg.de
- Zur Durchführung des Interviews muss der Interviewvertrag (Seite 2) unterschrieben werden.

Interviewvertrag

zwischen Felix Marquardt und _____

Die durchzuführende Studie untersucht die Entwicklung von einer monokulturellen zu einer interkulturellen christlichen Gemeinde. Die Studie soll Erfahrungen bestehender Gemeinden mit interkulturellem Gemeindebau in Deutschland erfassen, um hilfreiche Schlussfolgerungen für andere Gemeinden zu liefern, die in der Auseinandersetzung mit interkulturellem Gemeindebau stehen. Die Supervisoren des Projektes sind Professor Volker Kessler (Gummersbach) und Professor Jaco S. Dreyer (Südafrika) im Auftrag der University of South Africa.

Ich wurde über den Zweck und das Ziel der Studie informiert.
Meine Teilnahme am Interview ist freiwillig.

- Ich weiß, dass ich die Beantwortung Einzelner oder aller Fragen jederzeit verweigern kann.
- Ich weiß, dass das Interview der Schweigepflicht und dem Datenschutzgesetz unterliegt.
- Ich weiß, dass alle Angaben nur zu den vereinbarten Zwecken verwendet werden.
- Ich bin damit einverstanden, dass das Interview auf einem Diktiergerät aufgenommen wird.
- Ich weiß, dass ich meine Einwilligung zur Verwendung des Interviews bis zu 14 Tage nach dem Interview ganz oder teilweise zurücknehmen kann.
- Ich bin damit einverstanden, dass die Aufnahme transkribiert (verschriftlicht) wird.
- Ich bin darüber informiert worden, dass die Abschrift anonymisiert wird, d.h. dass Variablen wie Namen, Orte, Berufe usw. geändert werden, so dass kein Rückschluss auf meine Person möglich ist. Die anonymisierte Abschrift ist nur den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Projektes zugänglich, welche alle der Schweigepflicht unterliegen.
- Mir wurde zugesichert, dass ich das transkribierte Interview gegenlesen kann und bis zu sieben Tage ab Erhalt des Transkriptes einfordern kann, dass das Interview ganz oder teilweise zurückgenommen oder gelöscht wird. Nach diesen sieben Tagen kann einer Verwendung des Transkriptes nicht mehr widersprochen werden.
- Ich bin damit einverstanden, dass die Abschrift wissenschaftlich ausgewertet wird und dass einzelne Zitate aus dem Interview in der Masterarbeit und in daraus resultierenden Zeitschriftenartikeln, Referaten oder Büchern veröffentlicht werden können, ohne dass erkennbar ist, von welcher Person dieses Zitat stammt.
- Ich bin darüber informiert worden, dass alle persönlichen Angaben und die Aufnahme am Ende des Projektes gelöscht werden, so dass nur noch die anonymisierte Abschrift bestehen bleibt. Ich weiß, dass der Interviewvertrag für Rückfragen des Datenschutzbeauftragten separat und gesichert aufbewahrt wird und nicht mit meinem Interview in Verbindung gebracht werden kann.

Der Forscher sichert durch seine Unterschrift die Einhaltung der genannten Bestimmungen zu.
Mit der Unterschrift zur freiwilligen Einwilligung und Aufklärung über die Datenschutzbestimmungen erklärt sich der/die InformantIn einverstanden, die erhobenen Daten im Rahmen der genannten Bestimmungen für die vorliegende Forschung freizugeben. Dem Informanten entstehen keine Nachteile bei Nichtteilnahme oder Nichtfreigabe der erhobenen Daten.

Bad Camberg, den

_____	_____
Unterschrift des Forschers	Ort, Datum, Unterschrift des Interviewpartners

Formular: persönliche und gemeindebezogene Angaben

(diesen Zettel bitte bis zu drei Tage vor dem Interview senden an: pastor@feg-bad-camberg.de)

Name:
Alter:
Geschlecht:
Staatsangehörigkeit:
Migrationshintergrund:
Familienstand:
Berufstätigkeit:

Mitglied in der Gemeinde seit:
derzeitige Funktion in der Gemeinde:
in dieser Funktion seit:

Persönliche Historie

Auslandserfahrungen? Wenn ja, wann/wo?

_____

_____

_____

aktuelle Größe der Gemeinde (geschätzte Angaben)

Mitglieder:
davon mit Migrationshintergrund:
Anzahl unterschiedlicher Kulturen:
Gottesdienstbesucher:
davon mit Migrationshintergrund:
Anzahl unterschiedlicher Kulturen:

C. Anschreiben an die Interviewpartner (englisch)

Information About The Interview

Personal data about myself: Felix Marquardt,
born in 1988, married, pastor of the „Freie evangelische Gemeinde Bad Camberg“, student at the University of South Africa (UNISA) with the desired degree: Master in Practical Theology.

Research topic: Many churches in Germany are facing the challenge of how to integrate immigrants and asylum-seekers into their communities. The traditional understanding of mission as a form of evangelization in foreign countries is changing since more and more people from abroad are becoming our immediate neighbors. The question is, if the church will find answers to the manifold issues regarding the topic of intercultural churches. Finally, the purpose of this study is to gain a better understanding of the challenges related to the development process of intercultural churches and to acquire helpful key features for church leaders and officials.

The title of my study is: *Developing from a monocultural to an intercultural Christian community: An empirical study of change management processes in three Protestant free churches in Germany*.

The central research question is: **How did this specific church develop from a monocultural to an intercultural church and what are the most significant characteristics of it?**

The following sub-questions will be regarded:

- What are the essential conditions for the development process from a mono- to an intercultural church you experienced in your church history?
- How did the church change during time? What are the most significant experiences you made? What are the supporting and impeding factors taking influence on the development of the church?
- What are the characteristics of your church as an intercultural church? How important is an intercultural composition of the church leadership?

In my thesis, I will examine three protestant free churches that have been monocultural German churches once and developed into intercultural churches. To make a statement about the success and sustainability of the examined processes, the communities chosen do have at least 10 years of experience in intercultural community work.

Procedure

- There will be two separate interviews performed in each church. The first one with one of the responsible German leaders, the second one with one of the leaders of the migrants.
- The interview will occur at a previously agreed place. Please make sure that we will be as undisturbed as possible for the time of the interview.
- The duration of the interview will be approximately 60 to 90 minutes.
- The interview will be digitally recorded and then transcribed and anonymized.
- The interview is based on the principles of voluntariness and secrecy.
- The interview mainly deals with the above-mentioned questions that can be answered freely by the interviewee. A brief cerebral preparation is welcome.
- The form “personal and church-related information” (page 3) should be returned to the following address at least three days before the interview: pastor@feg-bad-camberg.de
- The interview contract (page 2) must be signed before the interview can be conducted.

Interview Consent Form

between Felix Marquardt und _____

The proposed study deals with the development processes from monocultural to intercultural churches and the experience that communities in Germany have made on that way. The purpose of the study is to acquire helpful key features for other church leaders and officials being involved in intercultural church building. Supervisors of the project are Professor Volker Kessler (Germany) and Professor Jaco S. Dreyer (South Africa) on behalf of the University of South Africa.

I am informed about the purpose and objective of the study.

My participation in the interview is voluntarily.

- I know that I can refuse to answer any question or even withdraw from the whole interview.
- I know that the interview is bound by the standards of secrecy and privacy for empirical research.
- I know that every information given by me will only be used for the agreed purpose.
- I agree that the interview will be digitally recorded.
- I know that both individual questions and even the full interview may be refused up to 14 days after the interview.
- I agree that the recording will then be transcribed and anonymized so that I cannot be identified.
- The anonymized transcript will be sent to me and I will then have a further 7 days to retract permission for the use of the material. Barring any further retraction within this seven-day window, the consent for participation becomes permanent and the interview will be integrated into the research for the thesis.
- The anonymized transcript will only be accessible to the academic staff, which are all bound to secrecy.
- I agree that the anonymized transcript will be analyzed and evaluated scientifically and that individual quotations can be made from the interview. These quotations can be published in the master´s thesis and resulting publications like magazines, presentations and books.
- I agree that all personal data will be deleted at the end of the project. Only the anonymized transcript will remain. The Interview Consent Form will be stored separately and secured for potential queries by the data protection officer. No personal data can be related to my interview.

With his signature the scholar ensures the fulfillment of the abovementioned provisions.
With his signature the interviewee agrees in releasing the collected data for the study.
The interviewee does not incur any disadvantages in case of non-participation or non-release of the collected data.

Bad Camberg,

_____	_____
Scholar´s Signature	Place, Date and Interviewee´s Signature

Personal and Church-related Information

(please send this form back to me at least three days before the interview: pastor@feg-bad-camberg.de)

Name:
Age:
Sex:
Nationality:
Nationality of Parents:
Marital Status: *(if married)* nationality of spouse:
Residing in Germany since:
Occupation:

Personal History

Countries you have lived in: Where and how long?

_____

_____

Christian communities you belonged to in Germany: Where and how long?

_____

_____

Member in Your Current Church Since:
Position/Working Area in Your Current Church:
In This Position Since:

Current Size of Your Church (Estimated Information)

Members:
With a Migrant Background:
Number of Different Nationalities:
Number of People Attending the Sunday´s Service(s):
With a Migrant Background:
Number of Different Nationalities:

D. Laufzettel: Bearbeitungsstand der Interviews

Interview Code	**D1**	**M1**	**D2**	**M2**	**D3**	**M3**
Erste Kontaktaufnahme	18.12.2016	18.12.2016	01.03.2017	01.03.2017	26.04.2017	26.04.2017
Informationen zugeschickt	22.12.2016	22.12.2016	12.04.2017	26.04.2017	26.04.2017	26.04.2017
Termin und Ort festgelegt	16.01.2017	23.01.2017	10.03.2017	20.04.2017	26.04.2017	03.05.2017
Formular mit persönlichen Angaben erhalten	25.01.2017	04.02.2017	23.04.2017	09.05.2017	02.05.2017	08.05.2017
Interviewvertrag unterzeichnet	29.01.2017	05.02.2017	23.04.2017	09.05.2017	07.05.2017	08.05.2017
Interview durchgeführt	29.01.2017	05.02.2017	23.04.2017	09.05.2017	07.05.2017	08.05.2017
Protokollbogen ausgefüllt	29.01.2017	28.02.2017	23.04.2017	09.05.2017	08.05.2017	08.05.2017
Transkript fertig	21.02.2017	26.02.2017	30.04.2017	12.05.2017	14.06.2017	07.06.2017
Anonymisiert	22.02.2017	26.02.2017	08.06.2017	08.06.2017	14.06.2017	08.06.2017
Transkript versendet	01.03.2017	01.03.2017	09.06.2017	09.06.2017	14.06.2017	09.06.2017
Transkript Widerruf	Überarbeitung durch D1, dann Freigabe	-	-	-	Verlängerung erbeten, dann Freigabe	-
Transkript zur Verwendung freigegeben	23.03.2017	08.03.2017	16.06.2017	16.06.2017	27.06.2017	16.06.2017
Auswertung erfolgt	30.07.2017	03.08.2017	08.08.2017	14.08.2017	04.10.2017	17.10.2017

Audiodatei gelöscht	* (nach Abgabe)	* (nach Abgabe)	* (nach Abgabe)	* (nach Abgabe)	* (nach Abgabe)	* (nach Abgabe)
Sonstige persönliche Bezüge entfernt	* (nach Abgabe)	* (nach Abgabe)	* (nach Abgabe)	* (nach Abgabe)	* (nach Abgabe)	* (nach Abgabe)

Anmerkungen	-	-	-	-	-	-

* nach Abgabe bedeutet: Bei Anerkennung der Masterarbeit und nach möglichen Rückfragen / Überprüfungen durch die Professoren der Unisa, spätestens am 01.01.2020.

E. Interviewleitfaden für das Interview mit einem verantwortlichen deutschen Leiter

LEITFADEN (DEUTSCH)

Eingangsphase

- Thema: „Die Entwicklung von einer mono- zu einer interkulturellen Gemeinde“

- Ablauf erläutern: vier Teile
  - 1. Teil: Voraussetzungen für den Wandel zu einer interkulturellen Gemeinde
  - 2. Teil: Der Veränderungsprozess und Faktoren, die darauf Einfluss genommen haben
  - 3. Teil: Kennzeichen und Besonderheiten eurer interkulturellen Gemeinde
  - 4. Teil (kurz): Einzelne Fragen zum Abschluss
    - Einzelnen Teile nicht immer klar abgrenzbar; gilt als grobe Orientierung
    - Ich stelle Fragen, nehme aber nicht aktiv an dem Gespräch teil.

- **Fragen** zum Ablauf?
- Fragen zum Datenschutz? Zur Aufnahme?

☐ **Check:** persönliche und gemeindebezogene Daten ausgefüllt?

☐ **Check**: Interviewvertrag unterzeichnet?

☐ **Check**: Test des Aufnahmegerätes

➔ **AUFZEICHNUNG STARTEN!**

erzählgenerierende Einstiegsfragen	Memos / Checkliste	ausformulierte Fragen	Aufrechterhaltungsfragen
Teil 1: Voraussetzungen für den Wandel			
Wie kam es zu der Idee, eine IKG zu werden?	interkulturelle Kontakte, Berufung? Bereitschaft zur Veränderung		**Wie ging es dann weiter?**
	Entscheidungsprozesse Überzeugt, den Willen Gottes zu tun? Predigten, Themenreihen	Wer war dafür verantwortlich, dass sich die Gemeinde auf den Weg gemacht hat, eine IKG zu werden?	
	Stimmung, Heterogenität	Wie konnte die Gemeinde für das Anliegen gewonnen werden? Wie sah die Gemeinde aus, bevor sie sich zu einer IKG entwickelt hat?	
In wie weit würdest du sagen, seid ihr bei der Veränderung hin zu einer IKG gezielt und strategisch vorgegangen?	Vision Zeitliche Dringlichkeit nötige Sachkompetenz vorhanden? Schulungen / Hilfe von außen Änderung von Strukturen finanzielle Belastung personelle Belastung	Wie konnten diese Ressourcen gewonnen werden?	

erzählgenerierende Einstiegsfragen	Memos / Checkliste	ausformulierte Fragen	Aufrechterhaltungsfragen
Teil 2: Veränderungsprozess und Faktoren, die darauf Einfluss nahmen			
Welche konkreten ersten Schritte habt ihr unternommen, nachdem ihr euch entschieden habt, eine IKG zu werden?	Migranten zu Mitarbeitern machen Besetzung der GL Übersetzung Kennenlernen der Kulturen Einbeziehen von Meinungen gemeinsame Entscheidungen? theologisch unterschiedliche Sichtweisen	Wie konnten die einzelnen Gruppen ihre Interessen und Vorstellungen einbringen?	**Wie ging es dann weiter?**
Welche Stimmungen lösten die Veränderungen innerhalb der Gemeinde aus?	Heimatgefühl Aufgabe der eigenen kult. Identität Widerstände Konflikte Rückschläge Trennungen / Abspaltungen?	Blieben Dinge bewusst unverändert? a. Einen wie großen Teil der Gemeinde betraf das? b. Was waren die Gründe dafür? c. Wie ist die Trennung verlaufen? d. Wie hat sich das auf die „Übriggebliebenen“ ausgewirkt?	Welche Veränderungen führten in besonderer Weise zu Spannungen und Konflikten?
Wie wurde die Veränderung zu einer IKG von eurer Umwelt bewertet?	Nachbarn, Stadt Gemeinden vor Ort Gemeindeverbund	Gab es dort Unterstützung oder Widerstände?	
Gab es deiner Meinung nach Ereignisse, die du als besondere Schlüsselsituationen beschreiben würdest?	Durchbrüche, Entwicklungsschritte		**Wo habt ihr Gottes Eingreifen erlebt? (Wunder)**

erzählgenerierende Einstiegsfragen	Memos / Checkliste	ausformulierte Fragen	Aufrechterhaltungsfragen
Teil 3: Kennzeichen einer IKG			
Was macht eure Gemeinde aus? ***(Kennzeichen / Merkmale)***	Abendmahl bunte Bühne unterschiedliche Sprachen einfache Sprache Freiheit in den Ausdrucksformen kulturspezifische Angebote Evangelisation weltweite Mission soziale Hilfsdienste Mitarbeit durch Migranten Verantwortungsübernahme vollwertige Mitgliedschaft Besetzung der GL Regeln und Verbindlichkeiten Einheit / gemeinsame Mitte Lernen interkultureller Kompetenz Freundschaften / Beziehungen gemeinsames Feiern		
Was ist euch als Gemeinde besonders wichtig?		Was glaubst du, ist der „anderen Seite“ (also den Migranten/ Deutschen) an eurer Gemeinde besonders wichtig? Was schätzen sie besonders?	
Worin unterscheidet sich eure Gemeinde deiner Meinung nach von einer monokulturellen Gemeinde?			

erzählgenerierende Einstiegsfragen	Memos / Checkliste	ausformulierte Fragen	Aufrechterhaltungsfragen
Teil 4: Einzelfragen			
In wie weit ist es euch gelungen, die 2. Generation zu halten bzw. zu erreichen?			
Lohnt sich deiner Meinung nach das Arbeiten mit und an einer IKG?		Würdest du IKG-Bau empfehlen?	
Welchen Rat würdest du einer deutschen Gemeinde geben, die sich auf den Weg machen will, eine IKG zu werden?			
Gibt es noch etwas, das du im Rahmen des Interviews gerne loswerden möchtest?			

Teil 5: Auswertung des Interviews (nur bei Pretest)

- Allgemein: Wie ging es dir mit dem Interview?
  - Was war angenehm?
  - Was war herausfordernd?
  - Wo gab es aus deiner Sicht „Durchhänger“? (schwierige Passagen)

- Waren die Informationen zur Durchführung des Interviews im Vorfeld für dich hilfreich?
  - Passten sie deiner Meinung nach zu dem, was wir heute besprochen haben?
  - Wäre dort ein anderer/weitere Hinweis hilfreich gewesen?

- Wie ging es dir mit der Vorbereitung auf das Interview?

➔ **AUFZEICHNUNG BEENDEN!**

F. Interviewleitfaden für das Interview mit einem verantwortlichen Leiter der Migranten (auf Deutsch)

LEITFADEN (MIGRANT)

Eingangsphase

- Thema: „Die Entwicklung von einer mono- zu einer interkulturellen Gemeinde“

- Ablauf erläutern: vier Teile
  - 1. Teil: Wie es dazu kam, dass du dich dieser Gemeinde angeschlossen hast
  - 2. Teil: Wie sich die Gemeinde im Laufe der Zeit verändert hat
  - 3. Teil: Kennzeichen und Besonderheiten eurer Gemeinde
  - 4. Teil (kurz): Einzelne Fragen zum Abschluss
    - Einzelnen Teile nicht immer klar abgrenzbar; gilt als grobe Orientierung
    - Ich stelle Fragen, nehme aber nicht aktiv an dem Gespräch teil.

- **Fragen** zum Ablauf?
- Fragen zum Datenschutz? Zur Aufnahme?

☐ **Check:** persönliche und gemeindebezogene Daten ausgefüllt?

☐ **Check**: Interviewvertrag unterzeichnet?

☐ **Check**: Test des Aufnahmegerätes

➔ **AUFZEICHNUNG STARTEN!**

erzählgenerierende Einstiegsfragen	Memos / Checkliste	ausformulierte Fragen	Aufrechterhaltungsfragen
Teil 1: Voraussetzungen für den Wandel			
Wie kam es dazu, dass du dich dieser Gemeinde angeschlossen hast?		*(wenn Vorerfahrung mit anderen Gem.)* Was war in dieser Gemeinde aus deiner Sicht anders, weshalb du dann auch hier geblieben bist?	
Hattest du das Gefühl, dass die Gemeinde strategisch vorgegangen ist, um eine interkulturellen Gemeinde zu werden?		Wo hast du davon etwas gemerkt? Gab es einen Plan oder eine Vision? Welche Gründe sind dir bekannt, die dazu geführt haben, dass sich die Gemeinde in eine interkulturelle Gemeinde entwickelt hat?	

erzählgenerierende Einstiegsfragen	Memos / Checkliste	ausformulierte Fragen	Aufrechterhaltungsfragen
Teil 2: Veränderungsprozess und Faktoren, die darauf Einfluss nahmen			
Was hat sich im Laufe der Zeit, in der du jetzt hier bist, in der Gemeinde verändert?			
Welche Möglichkeiten hattest du als Neuer und als Migrant, dich in die Gemeinde einzubringen?	Migranten zu Mitarbeitern machen	An welchen Stellen war Mitarbeit möglich?	
	Einbeziehen von Meinungen Besetzung der GL	Hattest du die Möglichkeiten, auf Entscheidungsprozesse Einfluss zu nehmen?	
Gab es manchmal unterschiedliche Meinungen und Sichtweisen in der Gemeinde? Wie ist man damit aus deiner Sicht umgegangen?	Heimatgefühl Aufgabe der eigenen kult. Widerstände theologisch unterschiedliche Sichtweisen	Welche Gefühle oder Stimmungen hast du dort bei dir und Anderen wahrgenommen?	
Welche Veränderungen führten in besonderer Weise zu Spannungen und Konflikten?		a. Einen wie großen Teil der Gemeinde betraf das? b. Was waren die Gründe dafür? c. Wie ist der Konflikt verlaufen?	
Hast du etwas davon mitbekommen, wie die Veränderung zu einer "bunten" IKG von eurer Umwelt bewertet wurde?	Nachbarn, Stadt Gemeinden vor Ort Gemeindeverbund	Gab es dort Unterstützung oder Widerstände?	
Gab es deiner Meinung nach Ereignisse, die du als besondere Schlüsselsituationen beschreiben würdest?	Durchbrüche, Entwicklungsschritte		**Wo habt ihr Gottes Eingreifen erlebt? (Wunder)**

erzählgenerierende Einstiegsfragen	Memos / Checkliste	ausformulierte Fragen	Aufrechterhaltungsfragen
Teil 3: Kennzeichen einer IKG			
Was macht eure Gemeinde aus? ***(Kennzeichen / Merkmale)***	Abendmahl bunte Bühne unterschiedliche Sprachen einfache Sprache Freiheit in den Ausdrucksformen	Wo zeigt sich in euren Gottesdiensten, dass ihr eine interkulturelle Gemeinde seid?	
		Gibt es bei euch kulturspezifische Angebote?	
	Evangelisation weltweite Mission soziale Hilfsdienste	Wie wichtig ist euch Evangelisation und Mission?	
	Mitarbeit durch Migranten Verantwortungsübernahme vollwertige Mitgliedschaft Besetzung der GL	An welchen Stellen arbeiten Migranten mit und tragen Verantwortung?	Wie wichtig ist das aus deiner Sicht?
	Regeln und Verbindlichkeiten Einheit / gemeinsame Mitte	Was würdest du sagen, bringt euch immer wieder zusammen? Worin besteht eure Einheit? Was steht bei euch im Zentrum?	
	Lernen interkultureller Kompetenz Freundschaften / Beziehungen gemeinsames Feiern		Wo habt ihr interkulturelle Kompetenz gelernt?
Was ist euch als Gemeinde besonders wichtig?		Was glaubst du, ist der „anderen Seite“ (also den Migranten/ Deutschen) an eurer Gemeinde besonders wichtig? Was schätzen sie besonders?	
Worin unterscheidet sich deiner Meinung nach eure Gemeinde von einer monokulturellen Gemeinde?			

erzählgenerierende Einstiegsfragen	Memos / Checkliste	ausformulierte Fragen	Aufrechterhaltungsfragen
Teil 4: Einzelfragen			
In wie weit ist es der Gemeinde bisher gelungen, der 2. Generation (also euren Kinder) eine geistliche Heimat zu geben?			
Lohnt sich deiner Meinung nach das Arbeiten an einer IKG?		Würdest du IKG-Bau empfehlen?	
Welchen Rat würdest du einer deutschen Gemeinde geben, die sich auf den Weg machen will, eine IKG zu werden?			
Gibt es noch etwas, das du im Rahmen des Interviews gerne loswerden möchtest?			

Teil 5: Auswertung des Interviews (nur bei Pretest)

- Allgemein: Wie ging es dir mit dem Interview?
  - Was war angenehm?
  - Was war herausfordernd?
  - Wo gab es aus deiner Sicht „Durchhänger“? (schwierige Passagen)

- Waren die Informationen zur Durchführung des Interviews im Vorfeld für dich hilfreich?
  - Passten sie deiner Meinung nach zu dem, was wir heute besprochen haben?
  - Wäre dort ein anderer/weitere Hinweis hilfreich gewesen?

- Wie ging es dir mit der Vorbereitung auf das Interview?

➔ **AUFZEICHNUNG BEENDEN!**

G. Interviewleitfaden für das Interview mit einem verantwortlichen Leiter der Migranten (auf Englisch)

GUIDED INTERVIEW (MIGRANT)

Initial Phase

- Topic: "The development from a mono- to an intercultural church"

- Explanation of the interview procedure: four parts
  - Part 1: Why did you join this specific church?
  - Part 2: How did the church change over time?
  - Part 3: Characteristics of your church as an intercultural church
  - Part 4: some single questions at the end
    - Single parts of the interview serve as an orientation; not exactly separable
    - I´m just asking questions, without actively participating in the discussion

- **Questions** about the procedure?
- About privacy? The recording?

☐ **Check:** personal and church-related information

☐ **Check**: Interview Consent Form

☐ **Check**: Test of recording-device

➔ **START RECORDING!**

Narrative Questions	Memos / Checklist	Specific Questions	Continuity Questions
Part 1: Why did you join this specific church?			
How long are you living in Germany now? *In what other countries have you been living in? Where was ist and how long did you stay there?* *What Christian communitied did you belong to in Germany? How long did you stay there?*			
Why did you join this specific church?		*(if experienced other churches in Germany)* In your opinion: What was different in this church and why did you decide to stay here?	
Did you feel that the leaders of the church had a vision or strategy for becoming an intercultural church?	preachings	Where did you see it? Was there a written plan or vision statement? What are the reasons you know that the church turned into an intercultural church?	

Narrative Questions	Memos / Checklist	Specific Questions	Continuity Questions
Part 2: Development process and influencing factors			
How did the church change since you were here?			
You came to the church as someone from abroad. Can you tell me something about the opportunities given to you to engage in the church?	participation composition of the church leadership team	Did you feel encouraged to serve in the church? Did you have possibilities to take influence on the decision-making-processes in the church?	
Did you experience that there have been different opinions regarding theological or cultural questions? How did the leadership deal	including different opinions sense of home loss of your own cultural identity resistance different theological views	What kind of feelings did you have in those conflicts? What about the others?	
What kind of change has led to the most significant conflict or tension?		a. How many people have been involved? b. What was the reason for the conflict? c. How could it be resolved?	
What about the environment of your church? How did they evaluate the transition to an intercultural church?	neighbors, city / municipality other churches in the city federation (BfP)	Did you experience support or opposition?	
What incidents would you qualify as significant key situations in the development process?	breakthrough, development steps	What was an important sitatuion you experienced?	**Did you experience that God intervened in your church? (miracles)**

Narrative Questions	Memos / Checklist	Specific Questions	Continuity Questions
Part 3: Characteristics of an intercultural church			
What are important characteristics of your church? (attributes)	holy communion multicultural stage / performers different languages simple speech freedom in forms of expression	Where does your service reflect that you are an intercultural church?	
		Are there culture-specific activities?	
	evangelization worldwide mission welfare and social activities		
	participation assumption of responsability full membership composition of the elders	Where do migrants participate in the church?	How important is that?
	rules and liabilities unity, common center intercultural competences friendships, relationships joint celebrations	What helps you stick together? What is the reason for your entity?	Where did you learn intercultural competences?
What is especially important for your church?		What do you think is important for the migrants? Why do they stay? What do you think is important for the germans? What do they like in the church?	
In your opinion: What are the main differences between your church and a monocultural church?			

Narrative Questions	Memos / Checklist	Specific Questions	Continuity Questions
Part 4: single questions			
Did the church suceed in keeping the 2nd generation (your children) in the church?			
Is participating in an intercultural church worth the effort?		Would you recommend intercultural-church-building?	
What advise would you give to a german church that wants to open itself for people from other countries?			
Is there anything else you would like to share in that interview?			

H. Gegenüberstellung des theoretischen Teils und der Ergebnisse der Forschung

In diesem Abschnitt wurden die Ergebnisse aus dem Theorieteil aus Kapitel 2.5 mit den Ergebnissen der Datenanalyse der Interviews aus Kapitel 4 vergleichend diskuttiert. Die hier dargestellen Erläuterungen sind als das Ergebnis dieses Vergleiches anzusehen. Die Reihenfolge der behandelten Themen richtet sich in erster Linie nach der Struktur, die sich aus dem Forschungsteil ergab.

Themenfeld 1: Voraussetzungen für den Wandel

Im Wesentlichen beschreibt der theoretische Teil das, was in der Praxis erlebt wurde, indem z.B. ein Umgebungs- und Personalwechsel, d.h. die Änderung äußerer Umstände, sowie der Handlungsdruck in Form einer aussterbenden Gemeinde als Auslöser beschrieben wurden. Auffallend ist, dass neben den äußeren Umständen, die passiv auf die Gemeinde eingewirkt haben (z.B. der Anruf eines Migranten, prophetische Impulse usw.) in aller Regel auch ein aktiver Part in Erscheinung tritt: Es wird konkrete Hilfe angeboten oder man ist Gehorsam und geht dem Reden Gottes nach.

Die Kategorie „Vorhandensein einer Vision für die Notwendigkeit von interkulturellem Gemeindebau bei der Leitung oder einem Leiter“ konnte bei der Analyse der Interviews nicht ausreichend gefüttert oder bestätigt werden. Einzelne Aussagen, die in diese Kategorie hätten einsortiert werden können, wurden in die Kategorien „Merkmale des Leiters“ und „Strategisches Vorgehen“ einsortiert und werden dort behandelt. Fragen, die dort behandelt werden müssen, sind:

- War ein theologisches Bewusstsein für den Auftrag vorhanden?
- Wurde der gesellschaftliche Wandel wahrgenommen?
- Wurde das Bedürfnis der Migranten nach einem geistlichen Zuhause gesehen und wurde darauf eingegangen?

Im Blick auf die Merkmale des Leiters einer interkulturellen Gemeinde finden sich alle im Theorieteil erwähnten Aspekte in der Praxis wieder. In besonderer Weise sind es die dienende Haltung gegenüber der Gemeinde, der persönliche Einsatz, die theologischen Überzeugungen (Glaube), der Gehorsam gegenüber Gott und das Herz des Leiters für die Migranten (Liebe), die zum Vorschein kommen. Die Praxis bringt außerdem den Begriff der Gastfreundschaft mit in den Diskurs, der in der theologischen Annäherung in Kapitel 2.1 noch deutlicher hätte herausgestellt werden können. Auch die Funktion des Leiters als Vorbild wurde deutlich geäußert und darf in den theologischen Diskurs aufgenommen werden (vgl. 2. Thess 3,7f und 1. Petr. 5,3). Auffällig ist auch, dass geäußert wurde, die Leiter seien strategisch kompetent und hätten Weitblick bewiesen – ein Aspekt, der weniger in der theologischen, dafür um so mehr in der betriebswirtschaftlichen Annäherung erwähnt werden darf.

Die Hauptkategorie „strategisches Vorgehen“ konnte in der empirischen Forschung deutlich strukturierter und differenzierter erarbeitet werden als durch die allgemein dargestellten Ansätze aus der Betriebswirtschaft. Gleichzeitig wurde im Blick auf ein geplantes Vorgehen eine gewisse Ambivalenz deutlich. Auf der einen Seite gab es in keiner der Gemeinden eine wirkliche Entscheidung zum interkulturellen Gemeindebau, über den man z.B. in einer Mitgliederversammlung abgestimmt hätte. Auf der anderen Seite beschreiben alle Gemeinden, dass sie sich neu mit der Frage nach ihrem Auftrag befasst haben und damit, zu welchen Menschen Gott ihnen Zugang gibt. Dieses Fragen wirkte sich auch unmittelbar auf die Wahrnehmung und den Umgang mit den Migranten aus. Ähnlich verhält es sich im Blick auf die Existenz einer Vision. Nur in einer Gemeinde hat man dies schriftlich verankert, aber auch wenn eine Verschriftlichung in den anderen Gemeinden fehlt, wird dort dennoch von einer „gemeinsamen Überzeugung“ (D1:7) gesprochen, die als Orientierung dient.

Interessant ist im Zusammenhang mit der Vision zu nennen, dass in zwei Gemeinden deutlich geäußert wurde, dass die Interkulturalität nur ein Aspekt darstelle, der zudem nicht überbetont werden dürfe. Dies zeigt, dass hier eine Unterordnung der Interkulturalität im Blick auf die allgemeinen Ziele und Werte der Gemeinden vorgenommen wurde. Auch wurde deutlich beschrieben, dass man sich im Vorfeld gut mit den kulturellen Herausforderungen, der Stabilität der bestehenden Gemeinde und den finanziellen und personellen Ressourcen beschäftigten muss.

Die Gemeinden beschreiben ihr konkretes Vorgehen als ein „Hineintasten“ (D3:12), bei man Schritt für Schritt das getan hat, was anfiel, ohne wirklich zu wissen, was als Nächstes kommt. Dennoch lassen sich konkrete Schritte erkennen, die auch von den Migranten bemerkt wurden:

- Migranten wurden willkommen geheißen, aufgenommen und unterstützt (D3:50).
- Man begann, Migranten Räume für die Mitarbeit zu öffnen und so die verschiedenen Bereiche der Gemeinde Schritt für Schritt zu internationalisieren (D2:16).
- Man probierte Dinge aus, reflektierte sie und passte sie entsprechend an (D1:137).
- Man hielt nach potentiellen internationalen Mitarbeitern Ausschau (D3:37).
- Man bemühte sich um ein internationales Leitungsteam (M2:12).
- Man stellte den internationalen Leitern kompetente Ansprechpartner und Mentoren zur Seite (D3:18).

Diese Beschreibungen zeigen, dass es in der Praxis der Gemeinde oftmals nicht so ist, dass man zunächst große Pläne entwirft, um diese dann umzusetzen, sondern dass man auf die veränderten Umstände reagiert. Gleichzeitig wird auch gesehen, dass durch mangelnde Planung an verschiedenen Stellen ein großer persönlicher Einsatz notwendig wurde (D1:148). Dennoch kann man in den Gemeinden an den oben geschilderten Punkten sehen, dass sie immer wieder strategisch gearbeitet und reflektiert haben und so günstige Bedingungen für die weitere Entwicklung der Gemeinde geschaffen haben.

Die in der Kategorie „Unterstützung“ angeregten Aspekte aus der Theorie bezogen sich auf einen Austausch mit anderen Gemeinden zum Thema interkultureller Gemeindebau, sowie auf das anschließen von Netzwerken, dem Konsultieren von Mentoren und Beratern und weiteren Maßnahmen. Alle diese Aspekte fanden sich an unterschiedlichen Stellen in den untersuchten Gemeinden wieder. Als wichtigster Punkt wurde allerdings von allen die Unterstützung durch die eigenen ausländischen Mitarbeiter genannt, die sowohl Kulturkompetenz als auch Kontakte zu anderen fähigen Migranten mitgebracht haben, von denen die Gemeinden profitieren konnten. Ein zweiter bedeutender Aspekt waren Gastprediger aus anderen Kulturen. Zwei Gemeinden suchten sich Unterstützung bei Experten in der interkulturellen Arbeit, das allerdings äußert selten (D3:12). Auch Seminare zu Kulturfragen wurden nur in einer Gemeinde angeboten, dort aber mit großem Gewinn für die interkulturelle Arbeit durchgeführt. Ein interviewter Migrant gibt selbst Seminare zu Kulturfragen, bisher aber nicht in der eigenen Gemeinde. Hier sähe er aber durchaus auch einen Bedarf.

Neben den Netzwerken, die im Theorieteil genannt wurden, haben sich im Laufe der Zeit auch Arbeitskreise innerhalb der Gemeindeverbände gebildet, denen man sich anschließen kann. Auch Missionswerke und überkonfessionelle Netzwerke existieren, eine der Gemeinden engagiert sich dort. Ansonsten beschreiben die interviewten Gemeinden, dass sie zunehmend von anderen Gemeinden zu interkulturellen Fragestellungen angesprochen und besucht werden.

Eine Gemeinde beschreibt, dass man immer auf der Suche nach gutem Material und Literatur zu allen Themen rund um den interkulturellen Gemeindebau sei.

Die geschilderten Punkte zeigen: Unterstützung wurde wahrgenommen und aufgesucht, allerdings nur sporadisch. In Sachen interkultureller Kompetenzbildung profitieren die Gemeinden am stärksten von den eigenen Leuten, deutlich ausbaufähig bleibt der Bereich von interkulturellen Trainings und Seminaren, für die grundsätzlich eine Offenheit besteht, an die man aber bisher nicht gedacht habe (D2:112).

In der Hauptkategorie „Kommunikation der Vision“ fordert die Theorie, die Gemeinde in der Veränderungsgeschehen einzubeziehen. In der Praxis zeigt sich allerdings, dass die Gemeinden zum Teil komplett verschiedene Ansätze verfolgten und damit dennoch zu dem Ziel kamen, dass die Gemeinden mitzogen. In Gemeinde 1 entsprach man dem theoretischen Modell, nahm die Gemeinde sehr früh in die Entwicklung mit hinein und stimmte viele Entscheidungen gemeinsam ab. In Gemeinde 2 wurde die internationale Ausrichtung maßgeblich vom Pastor initiiert, immer wieder in die Gemeinde kommuniziert und so vorangetrieben. In Gemeinde 3 bezog man die Gemeinde zunächst kaum ein und kommunizierte auch nicht viel dazu. Dort fanden sich Einzelne, die sich mit viel Einsatz in die interkulturelle Arbeit investierten. Im Laufe der Zeit interessierte sich die Gemeinde zunehmend für die interkulturellen Veränderungen und ließ sich auf die vorgeschlagenen Entwicklungen ein. Diese Beobachtungen zeigen, dass es wohl auch eine Frage der Gemeinde- und Leitungskultur ist, wie weit eine Gemeinde dort einzubeziehen ist.

Über Zweck und Ziel der Veränderungen informiert und mitgenommen werden muss die Gemeinde aber dennoch. Dafür war die Predigt in allen Gemeinden einer der wichtigsten Orte, um eine Offenheit für die

Internationalisierung zu fördern (D3:62). Der wichtigste Aspekt dabei war die Bereitschaft zur Teilnahme an Gottes Mission und damit auch die Frage nach der persönlichen Nachfolge. Zudem begann man, kultursensitiv zu predigen, indem man Zeugnisse und Beispiele von Migranten in die Predigten einarbeitete und dadurch das Bewusstsein dafür schärfte, dass Gott global und im Leben der Migranten wirkt. Besonders wertvoll waren Zeugnisse oder auch Predigten, die von den Migranten selbst vorgetragen wurden.

Der Aspekt, dass Menschen sowohl aus ihrer Wohlfühlzone gelockt werden müssen, als auch auf ihre Ängste Rücksicht genommen werden muss, bestätigen die Gemeinden. Die Gemeinde sei ermutigt worden, sich auf die neuen Herausforderungen einzulassen und es wurden gezielt praktische Übungsfelder definiert, in denen man erste Erfahrungen im direkten Kontakt mit Migranten machen konnte. Es wurden aber auch Freiräume gewährt, wo sich jemand überfordert fühlte. Dies müsse gleichermaßen für die Migranten gelten, die ebenfalls (z.B. zur Mitarbeit) herausgefordert werden müssten, denen aber auch Freiräume zugestanden werden muss.

Die Theorie hatte gesagt, dass durch Information Vertrauen in die Entwicklung generiert werden kann. So sehr dieser Aspekt zutrifft und in den Gemeinden Anwendung fand, muss er um diesen ganz entscheidenden Punkt ergänzt werden: Vertrauen entsteht in der Begegnung mit dem Fremden, nicht nur auf der kognitiven Informationsebene, sondern auch und ganz wesentlich auf der emotionalen Beziehungsebene.

Die geistliche Dimension wurde in der theoretischen Erarbeitung nicht explizit betrachtet und mit einer eigenen Hauptkategorie umschrieben. Die Ergebnisse der empirischen Forschung machten diesen Bereich aber notwendig, da zahlreiche Aussagen dazu getroffen wurden, wie die Gemeinden die Führung Gottes erlebt haben und welche Rolle das Gebet bei der Entwicklung gespielt hat. So kann man einige Aspekte zwar einfach beschreiben, z.B. dass mehr und mehr Migranten in der Gemeinde auftauchten, gleichzeitig wurden Sachverhalte wie diese in allen Gemeinden aber damit verknüpft, dass sie darin Gott als Handelnden erfuhren und es als sein Führen interpretierten. Auch der Aspekt der Prophetie, der in einer Gemeinde deutlich zum Vorschein kam, wurde in der theoretischen Auseinandersetzung nicht berücksichtigt.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt, den alle Gemeinden beschreiben, ist ihr Bewusstsein für die Abhängigkeit von Gott und zu verstehen: Gott baut seine Gemeinde (M1:76) und es ist nur mit seiner Hilfe möglich (M2:130). Diese Demut und Abhängigkeit könnte man als einen Aspekt der Gemeindekultur beschreiben, die Häufigkeit und Intensität der Aussagen zu diesem Thema legen allerdings die Vermutung nahe, dass es hier um mehr geht als um einen Aspekt von vielen, sondern um eine wirkliche Voraussetzung für einen interkulturellen Gemeindebau. Daher wurde für diesen Code eine eigene Hauptkategorie erstellt, die in der theoretischen Erarbeitung so nicht zum Vorschein kam.

Themenfeld 2: Der Entwicklungsprozess und Faktoren, die darauf Einfluss nehmen

Die Ängste und Abwehrmechanismen bei einheimischen Gemeindemitgliedern, die in der Theorie genannt wurden, fanden sich alle in der Praxis wieder. Dazu zählte die Angst vor Verlust von Gewohntem (in der Praxis z.B. der Änderung am bisherigen Gemeindeleben), vor Fremdheit und Überfremdung (in der Praxis besonders aufgrund der vielen Migranten häufiger geäußert) und vor einer Verschlechterung der eigenen oder allgemeinen Situation (z.B. durch die Wertminderung des Gemeindehauses, weil die Räume nun höher frequentiert werden). Zusätzlich zu den in der Theorie genannten Auslösern wurde in den Interviews noch „Neid" genannt, weil mehr Migranten als Deutsche zum Glauben kommen (D3:10).

In den Interviews konnten noch Folgen der Ängste und mögliche Lösungsansätze ermittelt werden, die in der Theorie nicht ausreichend angesprochen wurden. Besonders zu erwähnen ist dabei, dass innere Blockaden bei Einzelnen nicht einfach übergangen werden dürfen, da es sonst zu einem Gegeneinander Einzelner kommen könne, das das Miteinander der gesamten Gemeinde gefährde (D3:37). Zunächst müsse darauf geachtet werden, dass sich die gesamte Gemeindearbeit nicht alleine um das Thema Interkulturalität drehe. Es erfordert außerdem, rücksichtsvoll mit den entsprechenden Personen umzugehen, ihnen Zeit zu geben und Raum für Gespräche anzubieten. In den Gesprächen müsse vor allem dazu ermutigt werden, Jesus als gemeinsame Mitte und den Auftrag der Gemeinde neu in den Fokus zu nehmen. Diesen Aspekt nannte auch Greenwood (2007), der sagte, man brauche Geduld, denn sonst könne es zu einer Spaltung der Gemeinde im Namen der Einheit kommen. Der Mangel an Aussagen in der Theorie im Blick auf diese Aspekte mag darin begründet sein, dass keine sozialwissenschaftliche Untersuchung zu Identitätskonzepten und gruppendynamischen Auswirkungen auf Veränderungsprozesse untersucht wurden.

Die Praxis bestätigt, dass kulturell unterschiedliche und missverständliche Verhaltensweisen (z.B. im Blick auf Ordnung, Absprachen, Pünktlichkeit, Umgang mit Kindern usw.) einer der wesentlichen Konfliktgründe darstellt. Noch mehr Aussagen wurden allerdings zu theologischen Konflikten (zum Thema Heiliger Geist, Umgang mit dem Zehnten, Taufe, Sexualität usw.) gemacht. Dabei spielte vor allem die eigene gemeindliche Prägung eine besondere Rolle. Aber auch auf der persönlichen Ebene gab es zahlreiche Konflikte, wie z.B. im Blick auf ausländische Leiter, die nicht bereit waren, die Sichtweisen der Gesamtgemeinde anzuerkennen und stattdessen Unruhe in die Gemeinde brachten, indem sie ihre eigenen Überzeugungen vehement vertraten. Auch aufgrund des Leitungsstils einzelner Personen oder aufgrund unterschiedlicher Erwartungen (im Blick auf den Gottesdienst, an den Pastor, an Gastfreundschaft und den Kleidungsstil) kam es zu Konflikten.

Untersucht wurde in der Forschung auch, wie die Leitung mit den Konflikten umgegangen ist, ob Gespräche stattgefunden haben, wo Grenzen aufgezeigt oder Freiräume eingeräumt wurden. Dabei wurde auch zum Ausdruck gebracht, dass es den Beteiligten häufig schwerfiel, die Konflikte richtig einzuschätzen, was sie auf eine mangelnde Erfahrung bei sich selbst zurückführen.

Die Konsequenzen waren unterschiedlich: Manche Konflikte ließen sich lösen und die Personen konnten neu gewonnen werden. In anderen Fällen mussten Menschen auch die Gemeinde verlassen. Auffällig ist, dass alle Gemeinde berichten, dass es im Verlauf ihrer Geschichte zu Spaltungen kam.

Gleichzeitig findet aber auch eine Relativierung statt: Konflikte seien etwas ganz Normales in jeder Gemeinde und gehörten eben dazu.

Die vielen in der Forschung geäußerten Konfliktfelder und Folgen ergänzen die theoretischen Ausführungen aus Kapitel 2. Im Bereich des Konfliktmanagements und der interkulturellen Kommunikation könnten diese Aspekte weitergehend vertieft werden.

Mit „Maßnahmen“ war vom Theorieteil her das Entwickeln von interkulturellen Beziehungen, das gemeinsame Arbeiten in interkulturellen Teams und das Einsetzen von Migranten als Mitglieder und Leiter beschrieben. Alle diese Aspekte finden sich in den untersuchten Gemeinden vor. In besonderer Weise sticht dabei heraus, dass die Beziehungen untereinander als die Grundlage für eine stabile Gemeindearbeit angesehen werden, in denen ein maßgeblicher Teil an interkulturellen Kompetenzen erworben wird. Die Gemeinde müsse daher unbedingt Räume schaffen, damit Begegnungen und Beziehungen entstehen. Gleichzeitig müsse man berücksichtigen, dass das Aufbauen von interkulturellen Beziehungen viel Zeit und Investition brauche.

Im Blick auf eine Mitgliedschaft zeigt die Praxis, dass Migranten meist aus kulturellen Gründen nicht gewohnt sind, ihre Loyalität zur Gemeinde durch eine formale Mitgliedschaft zum Ausdruck zu bringen. In Gemeinde 2 gelingt es sehr gut und ca. 40% der Mitglieder sind Migranten. In Gemeinde 3 sind bisher nur sehr wenige diesen Schritt gegangen, aber man arbeite daran. Wichtigster Beweggrund für eine Mitgliedschaft sei, dass sich der Migrant in der Gemeinde wohl fühle.

Die Mitarbeit von Migranten erstreckt sich in allen untersuchten Gemeinden auf alle wesentlichen Bereiche der Gemeinde. Dafür seien Offenheit, Vertrauen und eine gabengemäße und integrierende Arbeitsweise die Grundvoraussetzungen. Gerade die öffentlichen Dienste wie Predigen und Musikmachen führten dazu, dass neue Migranten zur Gemeinde dazustoßen. Außerdem finde so auch ein Wissens- und Kulturtransfer sowie eine Belebung und Bereicherung des Gemeindelebens statt.

In allen Gemeinden wurden Migranten als hauptamtliche, d.h. bezahlte, Leiter eingesetzt. Diese Leiter übernahmen eine Schlüsselposition, indem sie die Anliegen ihrer Gruppe mit in die Gemeindeleitung hineintragen konnten und sich die Migrantengruppen damit repräsentiert und vertreten wussten. Sie brachten aber auch zwingend notwendige Kulturkompetenzen im Blick auf Kommunikation und Konfliktlösung für die verschiedenen Gruppen mit. Bei der Auswahl der Leiter wurde darauf geachtet, dass sie den biblischen Kriterien entsprachen. Herausfordernd blieb es, weil oftmals die Sprache fehlte, die Migranten wenig Zeit mitbrachten und Leitung unterschiedlich verstanden wurde. Auch dauern laut Aussagen der Gemeinden Entscheidungsfindungen in interkulturellen Gemeinden spürbar länger.

Ein Aspekt, der in der Theorie fehlt, aber in zwei Gemeinden zu finden war, sind Mentoren als Ansprechpartner für die Migranten. Diese seien eine große Entlastung für Pastoren und Gemeindeleitungen und investierten sich gewinnbringend in die Migranten.

Allen untersuchten Gemeinden ist es gelungen, im Blick auf die Maßnahmen entscheidende Erfolge zu erzielen.

Von der Theorie her wurde betont, dass die Vereinbarung auf eine gemeinsame Leitkultur in Form von Werten, Verhalten, Sprache und Lehre nötig sei und dass sich diese in erster Linie an den Gegebenheiten des Gastgeberlandes orientieren müsse. Die Praxis bestätigt diesen Aspekt. Vor allem die Migranten selbst plädierten deutlich dafür, die Kultur, Denomination und Tradition der ursprünglichen Gemeinde zu respektieren und Regeln und Leitlinien zu definieren, damit man wisse, wie es laufe (M3:158). Die Migranten äußern außerdem, dass sie dankbar sind, durch den Kontakt mit Deutschen in der Gemeinde die Kultur und Sprache lernen zu können (M2:46). Die gemeinsame Leitkultur beinhaltet dabei in der Praxis vor allem die Anerkennung der Gemeindeleitung und der theologischen Sichtweisen der Gemeinde, das Bekenntnis zum Gemeindeleitbild, zur Mission und den Werten, das sich Einbringen in die Gemeinde und das Halten von Absprachen. Die Migranten scheinen verinnerlicht zu haben, dass den Deutschen diese Punkte wichtig sind und ordnen sich dort unter bzw. ein. Was allerdings dazugesagt werden muss, ist dass die Intensität der Orientierung an der deutschen Kultur und was genau man darunter versteht in den Gemeinden deutlich variiert. Gebraucht man an dieser Stelle einmal Begriffe aus der Führungsliteratur, könnte man Gemeinde 1 in diesem Hinblick eher als laisser-faire und Gemeinde 3 eher als autoritär bezeichnen . Gemeinde 2 befindet sich irgendwo dazwischen (siehe auch unter Hauptkategorie 4.3.1 „Gemeindekultur“ und dem Code „Leitungsverständnis“).

In der Hauptkategorie „Erfolge“ wies die Theorie darauf hin, dass es nötig sei, explizit auf Erfolge hinzuweisen und diese zu feiern. Bis in den Wortlaut hinein äußerten die Gemeinde genau diesen Punkt: Man muss „der Gemeinde erklären: Versteht ihr, was hier passiert“ (D2:14)?

Die Theorie besagte, es müsse sichtbar gemacht werden, dass Gott in den unterschiedlichsten Menschen am Wirken ist. In einem Interview äußerte eine Person genau diesen Gedanken und verwies auf das „Apostelgeschichte 15-Prinzip, als Paulus [... damit beginnt,] zunächst einmal davon zu erzählen, was Gott getan hat“ (D3:16) und nennt dies einen „wichtigen pädagogischen Schritt“.

Die Vermutung aus der Theorie lautete, dass öffentliche Zeugnisse von Migranten wichtig seien. Die Praxis bestätigt auch diesen Aspekt: Die Berichte über Bekehrungen, Gottes Versorgen, Heilungen, Gebetserhörungen usw. versetzte Menschen in Staunen, stiftete neuen Sinn und berührte auf emotionaler Ebene und prägte die Stimmung innerhalb der Gemeinde nachhaltig. "Solang in dieser Arbeit Gottes Wirken sichtbar ist, akzeptiert eine Gemeinde auch die Probleme. Wenn sie das nicht mehr sieht, würde ich sagen, dann hält sie es auch nicht mehr aus" (D3:31). Diese Aussage legt nahe, dass solche Erfolgsberichte nicht nur wichtig, sondern sogar notwendig sind, damit interkultureller Gemeindebau funktioniere.

Als weitere Erfolge wurden in der Praxis noch das Erleben von Versöhnung unter den Kulturen, quantitatives (d.h. zahlenmäßiges) und qualitatives Wachstum, d.h. die persönliche geistliche Entwicklung Einzelner erwähnt.

Eine Kategorie für „Wohlfühlfaktoren für Migranten“ wurde in der Theorie nicht erarbeitet. Hier werden allerdings in der Praxis viele Dinge geäußert, die entweder in der kulturwissenschaftlichen Annäherung erwähnt wurden oder soziale Bedürfnisse darstellen. Diese scheinen nicht ausreichend in die Modelle eingeflossen zu sein. Zu den Wohlfühlfaktoren zählen in erster Linie Liebe und Annahme, d.h. ein freundlicher Umgang, ein echtes Interesse am Anderen und das Gefühl, wirklich willkommen zu sein und somit eine neue Heimat und Kontakt zu Einheimischen zu finden. Auch praktische Hilfe und die Suche nach Schutz sind wichtige Aspekte, die insbesondere, aber nicht ausschließlich, für Flüchtlinge wesentlich sind. Dort, wo Migranten erleben, dass auf ihre geistlichen Bedürfnisse eingegangen wird, fühlen sie sich auch geistlich beheimatet. Die Möglichkeit zur Mitarbeit und ein Umgang auf Augenhöhe wurden als Wertschätzung erlebt.

Die Theorie besagte im Blick auf die öffentliche Wahrnehmung, dass das Image und die Bekanntheit einer Gemeinde zunehme, wenn dort Menschen unterschiedlicher Herkunft gemeinsam und auf Augenhöhe miteinander unterwegs seien. Gemeinde könne so ein gesellschaftliches Vorbild für Integration sein. Diesem Punkt kann von der Praxis her zugestimmt werden. In einer Gemeinde äußert sich dies durch Anerkennung seitens der örtlichen Politik, in zwei Gemeinden ist angekommen, dass man in der Gesellschaft über die Gemeinde spreche, weil sie eine „wunderbare Arbeit unter Ausländern“ (M3:112) hätten. Im Blick auf die Ökumene bzw. Allianz vor Ort wurden alle Gemeinden als bereichernd und belebend für die restliche Kirchenlandschaft wahrgenommen. Auch zeige sich, dass viele Gäste, darunter auch viele Muslime, Interesse an der Gemeinde haben und häufig als Besucher dort aufkreuzen, weil sie sich dort wohlfühlen.

Aber es gibt auch negative Stimmen durch Anwohner, die eine Gemeinde wegen Lärmbelästigung verklagt haben oder Situationen, in denen keine Kontakte entstanden sind, wie z.B. zu einem unmittelbar in der Nachbarschaft liegenden Moscheeverband.

Themenfeld 3: Kennzeichen einer interkulturellen Gemeinde

Die Hauptkategorie „Gemeindekultur“ entstand durch eine induktive Kategorienbildung aus dem Material heraus und ergänzt die theoretischen Modelle um einen wichtigen Aspekt. Eine Gemeindekultur könnte man von der Theorie her sowohl theologisch, kulturwissenschaftlich als auch betriebswirtschaftlich untermauern. Schaut man sich diese Hauptkategorie näher an, stellt man fest, sie ein Sammelbecken für Aussagen bildet, von denen viele zusätzlich auch in anderen Kategorien einsortiert wurden. Dazu gehören Aussagen, die

- Gemeinde Schritt für Schritt zu internationalisieren (D2:16).
- die Haltungen der Gemeinde wiederspiegeln (Offenheit für Neues, hoher persönlicher Einsatz, Wahrnehmung der Unterschiedlichkeit als Bereicherung, Gastfreundschaft, Gesellschaftsrelevanz, eine Weite im Denken, Geduld und das Achten auf Stabilität),
- den Umgang miteinander beschreiben (Annahme und Liebe, Interesse am Anderen, Zugehörigkeit, Augenhöhe, kultursensibles Verhalten, Vertrauen und Freiheiten für die Mitarbeiter, gegenseitige Wertschätzung und Unterstützung und Humor),
- sich auf das Leitungsverständnis beziehen, das maßgeblich dadurch gekennzeichnet ist, dass das Ganze als wichtiger eingestuft wurde als der einzelne Mensch mit seinen Vorstellungen, dass das Halten von Regeln eingefordert und eine flache Leitungshierarchie angestrebt wurde.
- in Bezug auf die Einheit in den Gemeinden gemacht wurden und die in die drei Codes „Werte“ (darunter Jesus und das Wort Gottes), „Bekenntnis“ und „Glaubenspraxis“ zusammengefasst werden konnten ,
- die Bedeutung von Mission definieren, und zwar als den grundsätzlichen Auftrag, Menschen aus der unmittelbaren Umgebung der Gemeinde zu Jesus zu führen und dabei die Interkulturalisierung immer nur als einen Bereich zu verstehen, auf den sich der Missionsbefehl bezieht und
- den Unterschied zu einer monokulturellen Gemeinde verdeutlichen, in denen Veränderungsprozesse zwar schneller abliefen, sich Migranten aber eher übersehen oder als Gäste und Exoten fühlen, in denen es tendenziell keine große Offenheit für Neues gebe (Traditionalismus) und in denen man problemfixierter sei.

Auch die Hauptkategorie „Gefahren“ kam im Vergleich zur Theorie neu hinzu und bildete sich aus dem Material heraus. Eine Reihe von Gefahren beziehen sich dabei auf den interkulturellen Gemeinde bau selbst, den man nicht unterschätzen dürfe: man brauche eine Visionen / einen Auftrag / ein Herz für interkulturellen Gemeindebau, kleine Gemeinden könnten schnell überfordert sein, große hinzukommende Kulturgruppen können die bestehende Gemeinde gefährden und die Interkulturalität dürfe nicht zu sehr im Zentrum des Gemeindelebens stehen. Auch bei der Wahl der Leiter muss man genau hinsehen.

Andere Gefahren beziehen sich auf das Unterschätzen kultureller Unterschiede: auf der einen Seite steht man in der Gefahr, nicht sensibel genug mit den Kulturen umzugehen, auf der anderen Seite muss man aufpassen, nicht allen persönlichen und kulturellen Bedürfnissen gerecht werden zu wollen, da dies nicht möglich sei.

Eine spezifische Gefahr für deutsche Gemeinden besteht in den Augen der Migranten darin, dass das Gemeindeleben überwiegend aus Programm und Aktivitäten besteht und man den liebevollen Umgang miteinander und das gemeinsame Gebet vernachlässigt.

Ein letzter Aspekt beschäftigte sich mit der inneren Haltung zum interkulturellen Gemeindebau. Sowohl der Kleinglaube, dass interkultureller Gemeindebau nicht möglich sei, als auch die Selbstgenügsamkeit, es laufe soweit doch alles zufriedenstellend, führten, wenn sie sich zu sehr in den Köpfen festsetzen, zu einer stetigen Ent-Internationalisierung.

Die Hauptkategorie „Herausforderungen“ ergab sich ebenfalls induktiv aus dem Material heraus und bündelt alle Aussagen, in denen in besonderer Weise von Herausforderungen berichtet wurde. Genannt wurden dabei vor allem praktische Herausforderungen (unregelmäßige Gottesdienstbesuche, sprachliche Barrieren, Mitarbeitermangel, Konflikte und der Lösung), kulturelle und soziale Schwierigkeiten (unterschiedliche Erwartungen, Grenzen bei der Integration, Bildungsniveau) sowie strategische Hindernisse (Gestalten der Veränderung, Leitung unterschiedlicher Kulturen, Mehrarbeit für die bestehende Gemeinde).

Die erste gemeinsame Hauptkategorie zwischen dem Theorie- und Praxisteil im Themenfeld der Kennzeichen einer interkulturellen Gemeinde befasst sich mit den Veranstaltungen. Der Theorieteil beschränkte sich dabei auf den Gottesdienst, während im Praxisteil noch Aussagen zu kulturspezifischen Angeboten, Kleingruppen, missionarischen und diakonischen Aktivitäten sowie den Jugendgruppen geäußert wurden.

Dass die Gottesdienste als Kontakt- und Begegnungsfläche genutzt werden, wurde sowohl in der Theorie als auch in der Praxis erwähnt. Auch eine zweite, wichtige Funktion der Gottesdienste fand sich bereits im Theorieteil: Der interkulturelle Gottesdienst macht die Einheit der Gläubigen, d.h. ihren gemeinsamen Glauben an Jesus Christus, konkret sichtbar (M2:93).

Die Theorie besagte, dass dort gefeiert, gemeinsam gedient, Abendmahl eingenommen und gebetet wird. Die Feier gemeinsamer Gottesdienste bildet in zwei der untersuchten Gemeinden ein Kernelement ihres Gemeindelebens, wo sich Akteure aus unterschiedlichen Kulturen in jeweils ihrem eigenen Stil in die Gestaltung der Gottesdienste einbringen. In einer Gemeinde werden gelegentlich interkulturelle Gottesdienste gefeiert, ansonsten treffen sich die Migrantengruppen aber separat zu ihren eigenen Gottesdiensten, wo sie individueller auf ihre kulturellen Bedürfnisse, allen voran die Sprache, eingehen können. Auch das Abendmahl wird gemeinsam eingenommen, allerdings werden diesbezüglich auch einige Probleme erkennbar: Das Abendmahl wirke auslandend auf Gäste, weshalb man es in einer Gemeinde aus den Gottesdiensten entfernt und in Extra-Veranstaltungen integriert habe. Eine andere Gemeinde sieht das ähnlich, ist aber noch nicht so weit. In der dritten Gemeinde wird das Abendmahl monatlich gefeiert, die Praxis zeigt aber auch hier Defizite. Hier scheint weniger ein kulturelles, sondern vielmehr ein grundsätzliches Problem mit dem Abendmahl identifiziert zu sein. Das ist besonders zu erwähnen, da das Abendmahl bei Paulus (vgl. die theologische Annäherung in Kapitel 2) eine so wichtige Rolle einnimmt. Hier muss die kirchliche Praxis von der Theologie her deutlich in Frage gestellt werden. Schaut man allerdings auf eine weitere Gemeinsamkeit aller untersuchten Gemeinden, wurde betont, wie wichtig es sei, nach dem Gottesdienst bei Kaffee und Snacks oder auch einem gemeinsamen Mittagessen Zeit für Gemeinschaft und Gespräche zu haben. Besonders für nichtchristliche Migranten und Muslime ist dies oft der Grund, warum sie regelmäßig die Gottesdienste besuchen (M1:16). Hier stellt sich die Frage, wieso das Abendmahl in den Gemeinden als so problematisch und ein einfaches Mittagessen als so gesegnet erlebt

werden? Hier wiederum darf sich die Theologie fragen lassen: Wozu soll das Abendmahl eigentlich dienen und welche Form muss es heute haben, damit es seine ursprüngliche Bedeutung wiedererlangt?

Im Blick auf die räumliche Gestaltung äußerte sich in den Interviews niemand, was zu der Vermutung führt, dass es sich dabei nicht um einen zentralen Faktor handelt, der Migranten besonders wichtig wäre. In den Beobachtungsprotokollen (5.1) wurden dazu einige Anmerkungen festgehalten.

Über den Gottesdienst hinaus äußerten sich die Interviewpartner zu den weiteren kulturspezifischen Veranstaltungen, wie Gebetskreise, Bibelstunden sowie Frauen- und Männertreffen. Wichtig sei dabei zu betonen, dass sich all diese Gruppen mit ihren Veranstaltungen als „Teil der Gemeinde" (D3:6) verstehen und von ihrer Struktur, ihrer strategischen Ausrichtung, ihren Ressourcen und der Leitung her zur Gesamtgemeinde gehören.

Im Blick auf die Kleingruppen kann festgestellt werden, dass es in allen Gemeinden Kleingruppen gibt, in der einen mehr, in der anderen weniger. Interkulturell gemischte Kleingruppen funktionieren zum Teil gut, häufig bestehen dort aber auch große Herausforderungen, vor allem im Blick auf die Sprache. Einsprachige Kleingruppen hingegen würden dadurch auffallen, dass sie besonders schnell wachsen. Sie bieten für Migranten sowohl die Möglichkeit, ihren geistlichen Bedürfnissen in ihrer Sprache nachzugehen als auch ihre Freunde einzuladen und seien somit besonders attraktiv.

Auch durch evangelistische, missionarische und diakonische Aktivitäten fallen die untersuchten Gemeinden auf. Die Migranten würden dabei oftmals ein besonderes missionarisches Bewusstsein mitbringen, das sich positiv auf den Rest der Gemeinde auswirken könne. Evangelistische Veranstaltungen, die von interkulturellen Teams durchgeführt würden, haben ihrer Erfahrung nach ein enormes missionarisches Potential, andere Deutsche und Migranten gleichermaßen anzusprechen. Hier zeigt sich möglicherweise etwas von der Verheißung Jesu, dass die Leute „an eurer Liebe zueinander […] erkennen [werden], dass ihr meine Jünger seid" (Joh 13,35).

Die Jugendgruppen sind ebenfalls als interkulturelle Veranstaltungen zu sehen, in denen es zudem sehr viel einfacher gelinge, interkulturelle Freundschaften aufzubauen und den Migranten bzw. den Kindern mit Migrationshintergrund das Gefühl zu vermitteln, dass sie „ganz selbstverständlich dazugehören" (D3:68).

Die Hauptkategorie „Kommunikation" enthält die von der Theorie her relevanten Aspekte, die sich mit Sprache, Übersetzung, und Präsentationserwartungen befassen. Inhaltlich tauchten diese Punkte alle in den Interviews auf. Die Festlegung auf Deutsch als Hauptsprache hatten alle Gemeinden gemeinsam. Dadurch wird ein Übersetzungsdienst notwendig, der als „das Herzstück" (D2:8) der interkulturellen Gemeindearbeit bezeichnet wird. Auch wenn es mitunter viel Mühe mache, die ganzen dafür notwendigen Mitarbeiter wie Übersetzer und Techniker zu finden und die Übersetzungstechnik teils mit hohen Kosten verbunden sein kann, könne man darauf nicht verzichten.

In der Theorie wurde auch auf einen sensiblen Umgang mit der Geschwindigkeit und der Komplexität der Sprache des Predigers hingewiesen. Die Interviewpartner äußern, dass man vor einem interkulturellen Publikum in der Tat langsamer sprechen und kurze, klare und einfache Sätze verwenden müsse. Aber auch

Migrantenprediger erkennen an, dass sie an ihrem Stil, der Struktur ihrer Predigten und an Redundanzen arbeiten müssen, um das deutsche Publikum nicht zu verlieren (M2:82).

Als Herausforderung wurde in der Praxis noch genannt, dass die sprachliche Barriere besonders bei Aufnahmegesprächen, Mitgliederversammlungen und gemeinsamen Leitungssitzungen als problematisch empfunden wurde, weil inhaltliche Dinge entweder nicht rübergekommen seien oder die Sitzungen dadurch deutlich länger dauerten.

Durch den Theorieteil ergab sich die Hauptkategorie „missionarisches Potenzial“, die sich mit der Frage nach der missionarischen Ausrichtung und den diakonischen Diensten der Gemeinde sowie dem Wachstum und den Missionsaktivitäten der Migranten befasst. In der Praxis wurden einige dieser Punkte an anderer Stelle eingefügt. Hinweise zur missionarischen Ausrichtung wurden unter 4.3.1 „Gemeindekultur“ eingeordnet. Die diakonischen Dienste wurden unter 4.3.4 „Veranstaltungen“ ausgeführt. Und die Angaben zum Wachstum wurden unter 4.2.5 Erfolge behandelt. Diese sollen hier nicht noch einmal wiederholt, sondern nur auf die entsprechenden Stellen verwiesen werden. Es sei nur noch einmal erwähnt, dass sich alle untersuchten Gemeinden explizit dem Missionsauftrag verpflichtet fühlen und dieser im Gemeindeleben eine zentrale Rolle einnimmt. So konnten auch alle Gemeinden von vielfältigen evangelistischen, missionarischen und diakonischen Aktivitäten berichten.

Im empirischen Teil wurde in dieser Kategorie der Fokus vor allem auf das missionarische Potenzial der Migranten gelegt. Auch dazu hatte sich der Theorieteil geäußert, und zwar zur Mission der Migranten unter den eigenen Landsleuten, wodurch die Gemeinde Zugang zu relevantem Wissen über die Bedürfnisse anderer Migranten komme. Das ist allerdings nur ein Aspekt, der in der Praxis so wiedergefunden werden konnte. Neben dem relevanten Wissen, d.h. vor allem dem kultursensiblen Umgang, weitete sich durch die missionarische Aktivität der Migranten vor allem das Beziehungsnetz der Gemeinde auf Teile der Gesellschaft aus, zu denen die Gemeinde vorher keinen Zugang hatte. Gepaart mit der inneren Leidenschaft einiger Migranten, ihre eigenen Landsleute mit dem Evangelium zu erreichen (D3:6) führten diese Umstände in mindestens zwei der drei Gemeinden zu einem Wachstum der Migrantengruppen. Außerdem zeigten sich viele Deutsche beeindruckt von der Offenheit der Migranten, mit Menschen über Jesus zu reden, wodurch sie zu einem Vorbild wurden, das die Deutschen neu herausgefordert hat, auch selbst wieder stärker missionarisch aktiv zu werden (D1:136).

Das theoretische Modell und die Praxis stimmen darin überein, dass eine der wesentlichen Voraussetzungen für ein interkulturelles Lernen in der Gemeinde in der Bereitschaft besteht, voneinander zu lernen, d.h. sich mit der Kultur und Andersartigkeit des Anderen auseinanderzusetzen und sich aufeinander zuzubewegen. Die Interviewpartner ergänzen, dass Beziehungen dafür die beste Grundlage sind, allen voran interkulturelle Ehen. Aber auch interkulturelle Vorerfahrungen durch Auslandsaufenthalte können helfen. Aufgabe der Gemeinde ist es, Räume zu schaffen, damit Beziehungen untereinander entstehen können. Außerdem müssen die lernenden Personen dazu in der Lage sein, ihre eigenen Sichtweisen

kritisch zu hinterfragen (kritische Selbstreflektion), wozu auch die Etablierung einer Feedbackkultur, in der Fehlverhalten oder Missverständnisse offen angesprochen werden, positiv beitragen kann. Es bedarf zudem der Bereitschaft, neue und unbekannte Wege zu gehen, was für den Deutschen in etwa bedeuten könne, flexibler zu werden, während der Migrant lernen müsse, sich auf eine Integration einzulassen. Die wichtigste Voraussetzung allerdings sei, ein gemeinsames Ziel vor Augen zu haben, das im interkulturellen Miteinander darin bestehe, auf „eine höhere Kulturebene [zu] kommen, auf eine Jesus-DNA“ (D2:18). Man dürfe nicht der Versuchung erliegen, seine eigene Kultur zu bewahren, sondern müsse sich nach dem auszustrecken, was Jesus will.

Die Themenfelder, in denen interkulturelles Lernen stattfindet, sind weit vielfältiger als nur auf einen theologischen Wissenstransfer begrenzt. Migranten lernen viel über typisch deutsche Werte und Verhaltensweisen, wie Ordnung, Pünktlichkeit, Ehrlichkeit und die Einhaltung von Regeln. Sie seien dabei, sie immer besser zu verstehen, zu akzeptieren, selbst einzuhalten und können mittlerweile sagen, dass sie einiges daran schätzen. Interkulturelles Lernen findet aber auch gegenseitig bei den Themen Kommunikation und Konfliktbewältigung statt. Die Deutschen können von den Migranten in den Bereichen Evangelisation, Gebet und Gastfreundschaft lernen. Eine gegenseitige Bereicherung liegt auch in der Gemeindepraxis vor, wo unterschiedliche Lieder zusammenkommen oder man voneinander mitbekommt, wie in der anderen Kultur Hochzeiten gefeiert oder Beerdigungen durchgeführt werden.

Bei der Frage danach, wie sich interkulturelles Lernen gestaltet, betonte die Theorie, dass dies ein zweigeleisiger Prozess sein müsse. Das bestätigt die Praxis und kann meist mit dem Begriff „Lernen auf Augenhöhe“ umschrieben werden. Die Bereiche, in denen interkulturelles Lernen in der Praxis geschieht, sind in erster Linie die persönlichen Begegnungen mit dem Einzelnen. Durch das Feiern und Erleben gemeinsamer Veranstaltungen habe man die Gelegenheit dazu, die Verhaltensweisen und Stile der Anderen zu beobachten und mit dem Eigenen abzugleichen. Das dritte Feld ist das gemeinsame Arbeiten in interkulturellen Teams. Auch ein theoretischer Wissenstransfer durch Vorträge und Seminare wurde als hilfreich erlebt. Zudem seien ein aktives Feedbackgeben und die Selbst- und Fremdreflektion wichtige Orte interkulturellen Lernens. Bei alldem wurde allerdings festgestellt, dass nirgendwo ein systematisches Konzept für das interkulturelle Lernen vorgelegen hat. Stattdessen sprach man in allen Gemeinden von „learning by doing“ und dass es ein langer Prozess sei, der über Jahre gehe.

Als Gewinn wurden in der Theorie Synergien, Innovationen (d.h. Neues und Überraschendes), Kreativität und Problemlösungskompetenz genannt. Synergien ergaben sich vor allem im Blick auf den Wissenstransfer in theologischen, ethischen und praktischen Fragen, wo man voneinander lernte, sich gegenseitig als wichtiges Korrektiv empfand und sich an unterschiedlichen Stellen neu herausfordern ließ. Daraus, aber auch aus dem praktischen Erleben ergaben sich vielfältige neue und überraschende Themen, wie z.B. die Beschäftigung mit Dämonenaustreibung oder der Bildung neuer Standards in seelsorgerlichen Fragen. Man gewann neue Sichtweisen (D1:4) und lernte neue Vorbilder kennen (D3:58). Die Kreativität wurde besonders im Blick auf den Stil und die verschiedenartige Gestaltung von Veranstaltungen gefördert, aber auch durch den emotionaleren, oft mehr von Humor geprägten Stil der Migranten, der den Deutschen guttue

und für eine neue Fröhlichkeit sorge (D3:58). Eine Steigerung der Problemlösungskompetenz ist vor allem in Aussagen zu den Konflikten geäußert worden.

Für die Migranten bestand ein weiterer großer Gewinn interkulturellen Lernens in dem Erlenen der einheimischen Kultur. Bedeutend sei für Deutsche und Migranten aber auch der persönliche Gewinn durch die interkulturellen Begegnungen, der als „großer Reichtum“ (D3:70) beschrieben wird.

In der Hauptkategorie „Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Eigenarten“ wurde von der Theorie her danach gefragt, in wie weit kulturelle Unterschiede wahrgenommen, mit ihnen transparent und offen umgegangen und sie als bereichernde Ergänzung wahrgenommen wurden und ob die gemachten Erfahrungen laufend verfeinert und reflektiert wurden. Das Ziel interkultureller Begegnung wurde mit dem Dreiklang „gegenseitiges Helfen – wechselseitiges Lernen – gemeinsames Feiern“ (Sundermeier 1996:226) zusammengefasst.

Im empirischen Forschungsteil wurde festgestellt, dass der erste Schritt in der Tat der sei, kulturelle Unterschiede erst einmal wahrzunehmen und ein Bewusstsein dafür zu entwickeln. Man müsse sich darüber im Klaren sein, dass das Thema Kultur sehr komplex und auch sensibel sei, weil sie einen großen Teil der Identität eines Menschen ausmachen. In der interkulturellen Arbeit brauche mal also Geduld und einen einfühlsamen Umgang mit kulturellen Fragestellungen.

Im zweiten Schritt sei dann nötig, sich für den anderen und seine Denkweise zu öffnen, indem man immer wieder fragt, zuhört und zu verstehen versucht. Nur so kann es gelingen, Stück für Stück die Perspektive des Anderen einzunehmen und zu erahnen, wie sich die Person fühlt, was ihr wichtig ist und welche Werte hinter ihrem Verhalten steht.

Auf der dritten Ebene wird dann ein Dialog angestrebt, der sich vom vorigen Punkt darin unterscheidet, dass nun argumentiert, offen nachgefragt. über auffälliges Verhalten sowie über Motive und Erwartungen gesprochen werden kann. In der Regel erfordert diese Ebene der Kommunikation ein gewisses Maß an Vertrauen, das vorhanden sein sollte. Wichtig sei, sich darüber im Klaren zu sein, dass es im interkulturellen Miteinander so etwas wie Selbstverständlichkeiten nicht gebe und oftmals dort Probleme auftauchten, wo man einfach davon ausgegangen war, dass die Sache klar gewesen wäre.

Im vierten Schritt wird betont, dass es bei allem Dialog und aller Diskussion wichtig ist, demütig zu bleiben und den anderen mit seiner Sichtweise stehen lassen zu können. Man müsse dem anderen Raum lassen, er selbst bleiben zu können und respektieren, dass Menschen Dinge unterschiedlich angehen. Auch müsse man mit Bewertungen vorsichtig sein, insbesondere wenn es um die Frage geht, was geistlicher oder biblischer ist. Stattdessen helfe es, sich gegenseitig gute Absichten zu unterstellen (M1:46) und eine „Kultur der Liebe“ (D2:18) zu fördern, in der man eben auch in der Lage sei, seine eigene Sichtweise mal hintenanzustellen.

Der fünfte und letzte Schritt beschreibt das Ziel eines versöhnten Miteinanders, in der Unterschiede als bereichernde Ergänzung angesehen werden. Alle untersuchten Gemeinden beschreiben, dass die kulturelle Vielfalt mit der Zeit gewachsen sei und in gewisser Weise „normal geworden“ (D2:14) ist, sodass die

kulturellen Eigenarten immer weniger als fremd und bedrohlich empfunden werden. Interkulturalität wurde zum Lebensgefühl (D2:14) und zur DNA der Gemeinde (D2:18).

Zuletzt wurden Aussagen zusammengetragen, die noch einmal dazu auffordern, bei aller Integration und gewonnener Vielfalt auch die persönlichen Grenzen des Einzelnen mit seinen Ängsten oder seinem Unvermögen zu akzeptieren. Davon gibt es sowohl auf Seite der Deutschen Menschen, die sich mit interkulturellen Begegnungen schwer tun, als auch Migranten, denen es kaum gelingt, in Deutschland Fuß zu fassen. Man müsse sich gegenseitig Freiräume zugestehen und dürfe einzelne Personen oder auch Kulturkreise nicht kontrollieren. Gerade dort, wo gemeinsame und kulturspezifische Veranstaltungen in Ergänzung zueinander stehen, ergeben sich automatisch solche Freiräume.

Themenfeld 4: Sonstiges

Die einzige in der Theorie zum Themenfeld „Sonstiges“ erarbeitete Hauptkategorie ist die der „Generationen“. Die Literatur wies darauf hin, dass die erste Generation deutlich größere Schwierigkeiten mit der Integration habe als die zweite Generation. In der Praxis wurde von einigen Migranten der ersten Generation berichtet, denen es tatsächlich sehr schwerfiel, sich auf die deutsche Kultur, Mentalität und Sprache einzulassen. Dies scheitere allerdings weniger am grundsätzlichen Willen zur Integration als vielmehr an den zahlreichen Rückschlägen, die diese Migranten bereits erlebt haben (D2:42). Als der wichtigste Faktor für eine gelingende Integration wird die Sprache identifiziert (D3:68). Die Kinder, also die zweite Generation, beherrschen die deutsche Sprache meist deutlich besser als ihre Eltern und durch den natürlichen Kontakt zu Deutschen in Kindergarten und Schule finden sie relativ einfach Anschluss. In den Gemeinden passiere das auch über den biblischen Unterricht und die Teenager- und Jugendarbeit, in der viele Kinder mit Migrationshintergrund dabei sind. Dennoch erlebt auch die zweite Generation einen Identitätskonflikt und orientiere sich bis zum Alter von 14-15 Jahren häufig eher an der Kultur ihrer Eltern, was sich danach meist ändere, sodass sie mit dem Stil und den Gewohnheiten in den kulturspezifischen Gottesdiensten mit zunehmendem Alter immer weniger anfangen können. Die Herausforderungen, diese Kinder und Jugendlichen der zweiten Generation in die Gemeinde zu integrieren seien dann letztlich dieselben wie bei deutschen Kindern auch: Das Umfeld, Freunde, Bildungsstand sowie ein ansprechendes und relevantes Programm.

Eine im Vergleich zum Theorieteil neue Hauptkategorie bildete sich aus einer Frage, die im Interview explizit gestellt wurde: „Welchen Rat würdest du einer deutschen Gemeinde geben, die sich auf den Weg machen will, eine interkulturelle Gemeinde zu werden?“ Daraus bildete sich die Hauptkategorie „Erste Schritte zu einer interkulturellen Gemeinde“. Dazu wurde geäußert, man solle

- sich über die kulturellen Unterschiede informieren und interkulturelle Kompetenzen aneignen,
- die Liebe Christi an die Migranten weitertragen, indem man ihre Bedürfnisse sieht und bedient,
- beten, denn Gott allein könne das Wunder einer interkulturellen Gemeinde ermöglichen,
- bereit sein, voneinander zu lernen und Veränderungen zuzulassen,

- geduldig sein und
- andere erfahrene Gemeinden frühzeitig aufsuchen und von ihren Erfahrungen lernen.

Es wurde auch angemerkt, dass es für interkulturellen Gemeindebau keine Schablone gebe und dass sich jede Gemeinde individuell mit einem einzigartigen Charakter entwickeln wird.

Die letzte Hauptkategorie im Bereich Sonstiges entstand ebenfalls durch eine gezielte Frage im Interview, die darauf abzielte, die persönliche Überzeugung des Interviewpartners im Blick auf interkulturellen Gemeindebau und deren Weiterempfehlung zu erfahren.

Alle interviewten Personen sind überzeugt davon, dass interkultureller Gemeindebau ein Segen und Reichtum ist, der zwar mit viel Mühe und Arbeit verbunden sei, die sich aber lohne. Alle Migranten und ein Deutscher empfehlen interkulturellen Gemeindebau uneingeschränkt weiter, zwei Deutsche hingegen machen die klare Einschränkung, dass man wirklich einen Auftrag, einen Ruf und das Herz dafür braucht. Wenn es nur eine Idee sei, dann werde man damit nicht erfolgreich sein. Diese beiden Interviewpartner sehen interkulturellen Gemeindebau auch nicht als alternativlos an, schließlich gebe es noch so viele andere Konzepte, wie man Gemeinde bauen könne.

Interessant ist in dem Zusammenhang noch zu erwähnen, dass der Hauptantrieb für interkulturellen Gemeindebau in allen Gemeinden maßgeblich von zwei Faktoren abhing: Der theologischen Überzeugung zu interkulturellem Gemeindebau und der Wahrnehmung der globalen Migrationssituation, die als „Gottesstunde“ (D3:70) angesehen wird, in der sich ganz neue Möglichkeiten ergeben haben, dass die Liebe Gottes zu Menschen aus allen Nationen gebracht werden kann. Auf vier Ebenen wirke sich interkultureller Gemeindebau nachhaltig positiv aus:

(1) Auf der persönlichen Ebene wird er als echter Gewinn und als Bereicherung erlebt.
(2) Für Migranten ist eine interkulturelle Gemeinde ein Ort, wo man willkommen ist, Unterstützung erhält und ein zu Hause finden kann.
(3) Die Interkulturalität macht die Gemeinde zu einem Ort, der „wunderschön“ (M3:150) ist und einen Vorgeschmack auf den Himmel gibt.
(4) Im Blick auf die Gesellschaft übernimmt interkultureller Gemeindebau Verantwortung für eine unvergleichliche Möglichkeit zur Integration.

I. Interviewprotokoll

Interview Code: _____

Datum: _____

Dauer: _____

Ort / Räumlichkeit: _____

Teilnahmemotivation: _____

Zusätzliche Informationen, besondere Vorkommnisse bei Kontaktierung oder im Interview

Interviewatmosphäre

Stichworte zur personalen Beziehung

Interaktion im Interview, schwierige Passagen

Besondere ToDo?

_____

- ☐ Check persönliche und gemeindebezogene Daten
- ☐ Check Audiodatei
- ☐ Check Interviewvertrag unterschrieben

J. Beobachtungsprotokoll: Gottesdienst

In Gemeinde _____ am _____

Offizieller Beginn: Tatsächlicher Beginn:

Ende: Dauer:

Gebet vor dem Gottesdienst?

Anmerkungen zur Raumgestaltung:

Sitzordnung:

Anzahl Anwesende: evtl. später (Nachzügler):
- davon Deutsche: -
- davon Migranten: -
- mit / ohne Kinder? -

Anzahl Nationalitäten:

(Bühne) Moderation:	Musik:
KiGo:	KiGo parallel?
Sonstige:	Predigt:

Liedauswahl (Sprache/Stil):

Lautstärke / Effekte:

Sitzen/Stehen bei Liedern:

Übersetzung?

Predigt (Alter/Geschl/Nat./Sprache/Dauer/Thema):

Predigt kultursensitiv?

Besonderheiten vor / nach dem Gottesdienst:

Gottesdienstablauf (Nationalität D/M)

Sonstige Bemerkungen:

K. Liste der Codes nach Bearbeitung der Schritte 4-6 für alle 6 Interviews

Codesystem	Anzahl Codings
	3880
(1) Voraussetzungen	0
Auslöser	3
prophetischer Impuls	6
Gemeinde war kurz vor dem Sterben	3
Migranten suchen Kontakt zur Gemeinde	9
Vision für die Notwendigkeit für IKG bei der Leitung	23
Merkmale des Leiters	128
Auslandserfahrung	12
Strategisches Vorgehen	29
Vorbereitung	12
Gemeindeanalyse	17
Kontextanalyse	20
äußerer Einfluss Flüchtlingssituation	11
Was IKG kostet	6
Leitbild/Vision	39
klare Linie	9
sachkompetentes Team	25
Finanzen	20
personelle Ressourcen	2
Kommunikation der Vision	21
Predigten/Bibelarbeiten/...	24
theologisches Bewusstsein	33
Ermutigung	13
gemeinsame Überzeugung zu IKG	15
herausfordern	24
Freiräume schaffen	8
geistliche Dimension	0
Führen / Reden Gottes	17
Erleben von Gottes Wirken	8
Gebet	16

			Abhängigkeit von Gott	20
		Unterstützung		5
			Seminare / Veranstaltungen	7
			Gastprediger/-Redner	6
			Beratung / Gespräche mit Experten	9
			Missionsgesellschaften	7
			Mitarbeiter	18
			Gemeindebund	14
			andere internationale Gemeinden	11
	(2) Entwicklungsprozess			0
		Zahlen		32
		Konflikte		16
			Mangel an Transparenz	6
			Probleme aufgrund kultureller Eigenarten	46
			Probleme auf persönlicher Ebene	22
			Gestaltungs- und Stilfragen	11
			unerfüllte Erwartungen	14
			theologische Unterschiede	55
			Anstellung von Migranten als Missionare	18
			Wir brauchen einen Pastor	3
			Umgang der Leitung mit den Konflikten	108
			Konsequenzen aufgrund der Leitungsentscheidungen	24
			Verluste	27
			Defizite im Umgang mit Konflikten	28
			Umgang mit Frust	6
			Leute aus anderen Gemeinden	5
		Ängste und Abwehrmechanismen bei Einheimischen		0
			Auslöser/Gründe	22
			Folgen	12
			mögliche Lösungen	12
		Einigung auf gemeinsame Leitkultur		0
			Die Orientierung am Gastgeberland	20
			höhere Kulturebene	5
			eigenen Stil bewahren	11
			Einhaltung von Regeln	28

			Leitlinien				25
		Wohlfühlfaktoren für Migranten					0
			Schutz/Heimat				21
			geistliche Bedürfnisse				22
			Eigenschaften				70
			Gemeinschaftsaspekte				43
			Vorhandensein anderer Ausländer				21
			praktische Hilfe				36
		Maßnahmen					3
			erstes Kennenlernen				15
			Beziehungen untereinander				41
			Mitgliedschaft				33
			Möglichkeiten zur Einflussnahme / eigene Meinung äußern				9
			Mitarbeit				14
				Gewinnung von Mitarbeitern			30
				Probleme in der Mitarbeit			22
				Bereiche			10
					Gottesdienstgestaltung		3
					Predigen		17
					Musikteam		8
					Gebetstreffen		2
					Gemeindecafe		3
					Kinder- und Jugendarbeit		7
					Übersetzungsdienst		9
					kulturspezifische Angebote		6
			internationales Mitarbeiterteam				19
			Mentoring/Training/Begleitung				39
			Leitung				9
				Gewinnung von Leitern			9
				Migranten als Angestellte			12
				Eigenschaften			31
				Repräsentanz			17
				Herausforderungen			22
				Leitungsteam/Älteste			27
				Veränderungen in der Leitung			6

		Erfolge			10
			Versöhnung		8
			auf persönlicher Ebene		11
			Wachstum		22
			Bekehrungen/Taufen/Zeugnisse		34
			Erleben von Gottes Wirken		34
			Kommunikation		8
			Folgen		19
		Öffentliche Wahrnehmung			3
			Nichtchristen		7
			Bund / andere Gemeinden / Allianz		15
			gesellschaftliches Image		14
			Besonderheit		22
			Anfeindungen		4
	(3) Kennzeichen				0
		Gefahren			51
		Herausforderungen			76
		Gemeindekultur			0
			Ausrichtung/Haltungen		70
			Vielfalt		46
			Engagement		46
			Geduld		12
			Bedeutung von Mission		27
			Umgang miteinander		122
			Pragmatismus/Flexibilität		16
			Leitungsverständnis		75
			Einheit / Was verbindet?		30
			weiter Horizont		11
			Was erleben Migranten in Deutschen Gemeinden als mangelhaft		2
			Was Deutsche aus Sicht der Migranten von Gemeinde erwarten		6
		Vergleich zu monokulturellen Gemeinden			39
		Veranstaltungen			10
			Gottesdienst		18
				Gründe, nicht zum Gottesdienst zu kommen	15
				Raumgestaltung	1

				Gästeorientierung/Relevanz	23
				unterschiedliche Akteure/Stile	63
				vor und nach dem Gottesdienst	17
				Abendmahl	17
			Jugendgruppe		15
			Kleingruppen		42
			kulturspezifische Angebote		44
				separate Gottesdienste für Kulturgruppen	65
			evangelistische/missionarische/diakonische Aktivitäten		36
		Kommunikation			14
			Übersetzung der Veranstaltungen		28
			zweisprachige Gottesdienste		9
			Herausforderungen		39
		Missionarisches Potenzial			63
		gemeinsames Lernen			0
			Voraussetzungen		55
			interkulturelle Vorerfahrungen		6
			Themen		97
			interkulturelle Kompetenzbildung		42
			verstehen lernen		28
			Wissenstransfer / Meinungsaustausch		10
			Gewinn		53
		Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Eigenarten			2
			(1) Bewusstsein für Unterschiede entwickeln		59
			(2) Offenheit für andere Denkweisen entwickeln		25
			(3) Bereitschaft zum Dialog		22
			(4) andere Meinungen/Sichtweisen stehen lassen können		36
			(5) Überwindung kultureller Grenzen		59
			persönliche und kulturelle Grenzen akzeptieren		23
	(4) Sonstiges				0
		Generationen			60
		Weiterempfehlung			25
		Erste Schritte zu einer interkulturellen Gemeinde			49
		Wie es weitergehen kann			3
		persönlich von IKG überzeugt?			25

L. Liste der Codes nach Bearbeitung von Schritt 7 (final)

1 (1) Voraussetzungen	0
1.1 Auslöser	22
1.2 Merkmale des Leiters	2
1.2.1 dienende Haltung / persönlicher Einsatz	25
1.2.2 Herz / Vision für Ausländer / IKG	28
1.2.3 Gehorsam / Fragen nach Führung Gottes	23
1.2.4 Leitungsstil	19
1.2.5 Lern- und Korrekturbereitschaft	12
1.2.6 Auslandserfahrung	11
1.2.7 evangelistisch	8
1.2.8 Selbstbewusstsein	8
1.2.9 Vorbild	7
1.2.10 Herausforderungen annehmen	8
1.2.11 weiter Horizont	5
1.3 Strategisches Vorgehen	0
1.3.1 Vorbereitung	15
1.3.2 Gemeindeanalyse: Situation, Bedarf, Ressourcen	23
1.3.3 Kosten/Finanzen	30
1.3.4 Kontextanalyse	31
1.3.5 Leitbild/Vision	46
1.3.6 Plan und Umsetzung	19
1.3.7 sachkompetentes Team	24
1.4 Kommunikation der Vision	0
1.4.1 gemeinsame Überzeugung zu IKG	18
1.4.2 theologisches Bewusstsein	32
1.4.3 Predigten/Bibelarbeiten/...	22
1.4.4 Vertrauensbildung	21
1.4.5 herausfordern	34
1.5 geistliche Dimension	0
1.5.1 Führen / Reden Gottes	25
1.5.2 Gebet	31
1.6 Unterstützung	0
1.6.1 Seminare / Veranstaltungen	7
1.6.2 Gastprediger/-Redner	6
1.6.3 Beratung / Gespräche mit Experten	11

1.6.4 Missionsgesellschaften	7
1.6.5 Gemeindebund	14
1.6.6 andere internationale Gemeinden	11
1.6.7 Mitarbeiter	18
2 (2) Entwicklungsprozess	0
2.1 Ängste und Abwehrmechanismen bei Einheimischen	0
2.1.1 Auslöser/Gründe	21
2.1.2 Folgen	12
2.1.3 mögliche Lösungen	12
2.2 Konflikte	0
2.2.1 theologische Unterschiede	50
2.2.2 Probleme aufgrund kultureller Eigenarten	37
2.2.3 Probleme auf persönlicher Ebene	32
2.2.4 Erwartungen	23
2.2.5 Anstellung von Migranten als Missionare	22
2.2.6 Mangel an Transparenz	9
2.2.7 Leute aus anderen Gemeinden	5
2.2.8 Umgang der Leitung mit den Konflikten	0
2.2.8.1 Gespräche	33
2.2.8.2 Grenzen aufzeigen / Einordnung fordern	30
2.2.8.3 Klärung von Zielen und Regeln	9
2.2.8.4 Mitarbeit beenden / Freiräume schaffen / Menschen ziehen lassen	10
2.2.8.5 Art und Weise des Umgangs miteinander zum Thema machen	8
2.2.8.6 kritische Selbstreflektion	12
2.2.8.7 Defizite im Umgang mit Konflikten	34
2.2.9 Konsequenzen aufgrund der Leitungsentscheidungen	44
2.2.10 Relativierung und Ausblick	14
2.3 Maßnahmen	0
2.3.1 erstes Kennenlernen	15
2.3.2 Beziehungen untereinander	37
2.3.3 Mitgliedschaft	32
2.3.4 Mitarbeit	0
2.3.4.1 Rahmenbedingungen	5
2.3.4.2 Gewinnung von Mitarbeitern	37
2.3.4.3 Probleme in der Mitarbeit	23
2.3.4.4 Bereiche	10
2.3.4.4.1 Gottesdienstgestaltung	3

2.3.4.4.2 Predigen	17
2.3.4.4.3 Musikteam	8
2.3.4.4.4 Gebetstreffen	5
2.3.4.4.5 Gemeindecafe	3
2.3.4.4.6 Kinder- und Jugendarbeit	7
2.3.4.4.7 Übersetzungsdienst	9
2.3.4.4.8 kulturspezifische Angebote	6
2.3.4.5 internationales Mitarbeiterteam	14
2.3.5 Leitung	0
2.3.5.1 Gewinnung von Leitern	34
2.3.5.2 ehrenamtliche und hauptamtliche Leiter	16
2.3.5.3 Repräsentanz	27
2.3.5.4 Leitungsteam/Älteste	34
2.3.5.5 Herausforderungen	19
2.3.6 Mentoring/Training/Begleitung	0
2.3.6.1 verantwortliche Ansprechperson	24
2.3.6.2 Bereiche	20
2.3.6.3 Rückwirkungen	9
2.4 Einigung auf gemeinsame Leitkultur	0
2.4.1 Leitlinien	44
2.4.2 eigenen Stil bewahren	12
2.4.3 Einhaltung von Regeln	21
2.4.4 Die Orientierung am Gastgeberland	13
2.5 Erfolge	0
2.5.1 Kommunikation	7
2.5.2 Erleben von Gottes Wirken	27
2.5.3 Bekehrungen/Taufen/Zeugnisse	37
2.5.4 Wachstum	24
2.5.5 auf persönlicher Ebene	17
2.5.6 Versöhnung	8
2.5.7 Folgen	26
2.6 Wohlfühlfaktoren für Migranten	0
2.6.1 Gemeinschaftsaspekte	0
2.6.1.1 Annahme/Liebe	46
2.6.1.2 Aufeinander zugehen, Interesse zeigen, Begegnung	24
2.6.1.3 Dazugehören	15
2.6.1.4 praktische Felder	10

2.6.2 praktische Hilfe	36
2.6.3 empfundene Wertschätzung durch	5
2.6.3.1 mitarbeiten dürfen	14
2.6.3.2 gehört und ernst genommen werden	9
2.6.3.3 kultursensibler Umgang	4
2.6.4 Schutz/Heimat	27
2.6.5 geistliche Bedürfnisse	22
2.6.6 Vorhandensein anderer Ausländer	21
2.6.7 Was Deutsche aus Sicht der Migranten von Gemeinde erwarten	6
2.6.8 Was erleben Migranten in Deutschen Gemeinden als mangelhaft	2
2.7 Öffentliche Wahrnehmung	3
2.7.1 Nichtchristen	7
2.7.2 Besonderheit	22
2.7.3 Bund / andere Gemeinden / Allianz	15
2.7.4 gesellschaftliches Image	12
2.7.5 Anfeindungen	6
3 (3) Kennzeichen	0
3.1 Gemeindekultur	0
3.1.1 Ausrichtung/Haltungen	0
3.1.1.1 Experimentierfreude und Flexibilität	24
3.1.1.2 Engagement	47
3.1.1.3 Vielfalt	47
3.1.1.3.1 Internationalität als Lebensgefühl	11
3.1.1.4 Gastfreundschaft	33
3.1.1.5 weiter Horizont	11
3.1.1.6 Geduld	12
3.1.1.7 deutsche Orientierung	14
3.1.2 Umgang miteinander	84
3.1.3 Leitungsverständnis	78
3.1.4 Einheit / Was verbindet?	43
3.1.5 Bedeutung von Mission	27
3.1.6 Vergleich zu monokulturellen Gemeinden	40
3.2 Gefahren	51
3.3 Herausforderungen	78
3.4 Veranstaltungen	0
3.4.1 Gottesdienst	33
3.4.1.1 unterschiedliche Akteure/Stile	71

3.4.1.2 Predigten	13
3.4.1.3 vor und nach dem Gottesdienst	18
3.4.1.4 Abendmahl	17
3.4.1.5 Gründe, nicht zum Gottesdienst zu kommen	16
3.4.2 kulturspezifische Angebote	48
3.4.2.1 separate Gottesdienste für Kulturgruppen	65
3.4.3 Kleingruppen	42
3.4.4 evangelistische/missionarische/diakonische Aktivitäten	38
3.4.5 Jugendgruppe	15
3.5 Kommunikation	14
3.5.1 Übersetzung der Veranstaltungen	28
3.5.2 zweisprachige Gottesdienste	9
3.5.3 Herausforderungen	39
3.6 Missionarisches Potenzial	63
3.7 gemeinsames Lernen	0
3.7.1 Voraussetzungen	55
3.7.1.1 interkulturelle Vorerfahrungen	6
3.7.2 Themen	97
3.7.3 interkulturelle Kompetenzbildung	42
3.7.3.1 verstehen lernen	28
3.7.4 Gewinn	53
3.7.4.1 Wissenstransfer / Meinungsaustausch	10
3.8 Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Eigenarten	0
3.8.1 (1) Bewusstsein für Unterschiede entwickeln	53
3.8.2 (2) Offenheit für andere Denkweisen entwickeln	30
3.8.3 (3) Bereitschaft zum Dialog	19
3.8.4 (4) andere Meinungen/Sichtweisen stehen lassen können	38
3.8.5 (5) Überwindung kultureller Grenzen	60
3.8.6 persönliche und kulturelle Grenzen akzeptieren	27
4 (4) Sonstiges	0
4.1 Generationen	59
4.2 Erste Schritte zu einer interkulturellen Gemeinde	42
4.3 persönlich von IKG überzeugt?	48
4.3.1 Wie es weitergehen kann	4

M. Dokumentenportraits

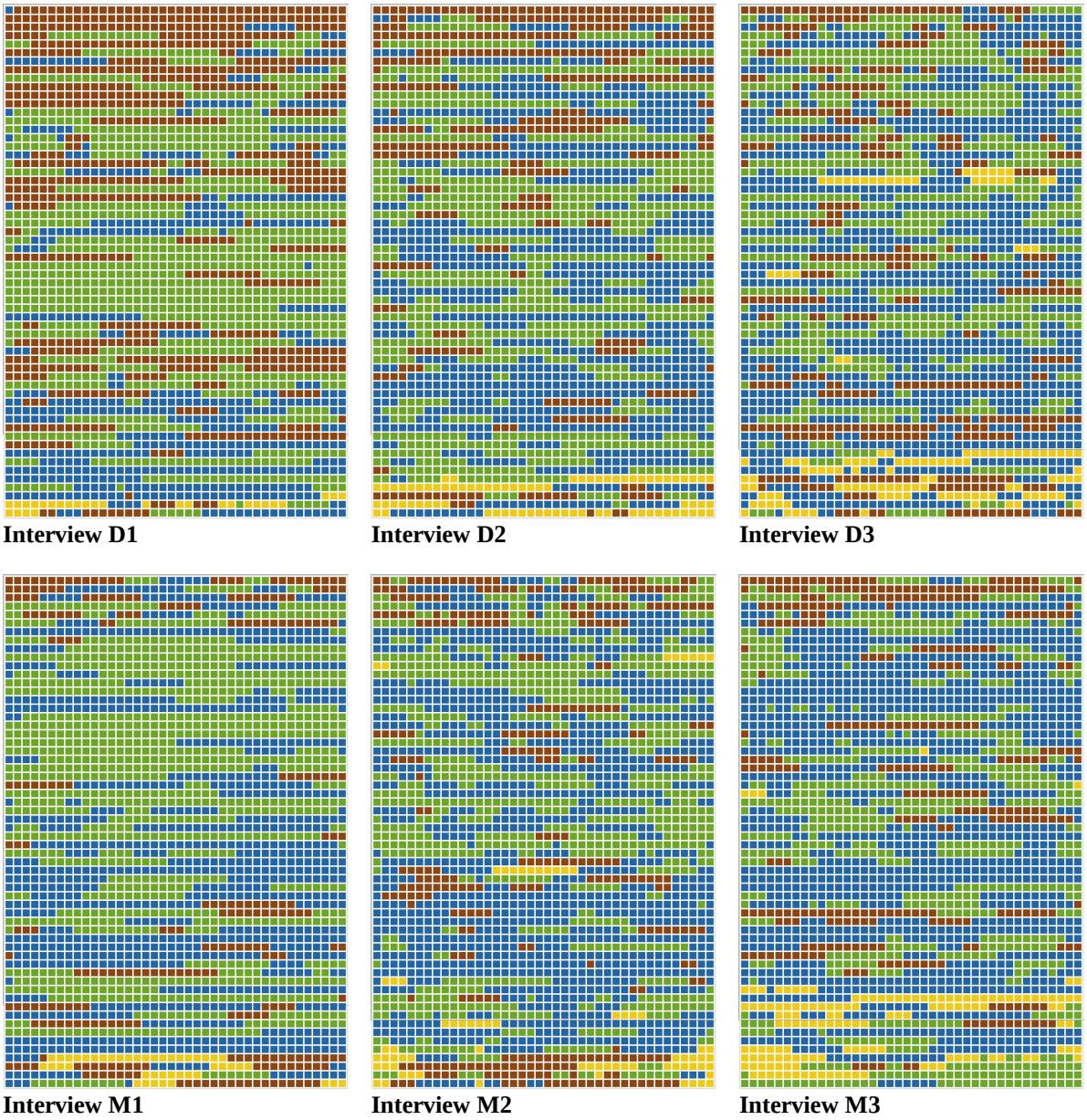


Abbildung 17: Dokumentenportraits

Abbildung 17 zeigt die Verteilung der Codings zu den vier Themenfeldern im Verlauf der Interviews übersichtlich in jeweils einem Dokumentenportrait. Die farbigen Kästchen markieren dabei die den jeweiligen Themenfeldern zugeordneten markierten Textstellen bzw. Codings. Die Farbe braun steht für das Themenfeld (1) „Voraussetzungen“, grün für (2) „Entwicklungsprozess“, blau für (3) „Kennzeichen“ und gelb für (4) „Sonstiges“. Daran wird ersichtlich, dass die Interviews zwar grundsätzlich dem Leitfaden und damit auch den Themenfeldern gefolgt sind, die Inhalte aber mitunter weit verstreut aufzufinden waren. Die braunen Bereiche sind vorrangig zu Beginn und im oberen Abschnitt zu finden. Grün findet sich vorrangig in der ersten Hälfte wieder, während blau in der zweiten Hälfte der Interviews überwiegt. Gelb ist vor allem am Ende zu finden. Eine weitere interessante

Beobachtung lässt sich anhand von Abbildung 17 machen, wenn man die Interviews von den Deutschen (oben) mit denen von den Migranten (unten) vergleicht: Die braunen Anteile sind bei den Migranten deutlich weniger ausgeprägt, was damit zu erklären ist, dass sie nur wenige Aussagen zu der historischen Entwicklung und dazu machen konnten, welche Vorrausetzungen nötig waren, damit sich die Gemeinde in eine interkulturelle Gemeinde entwickeln konnte.

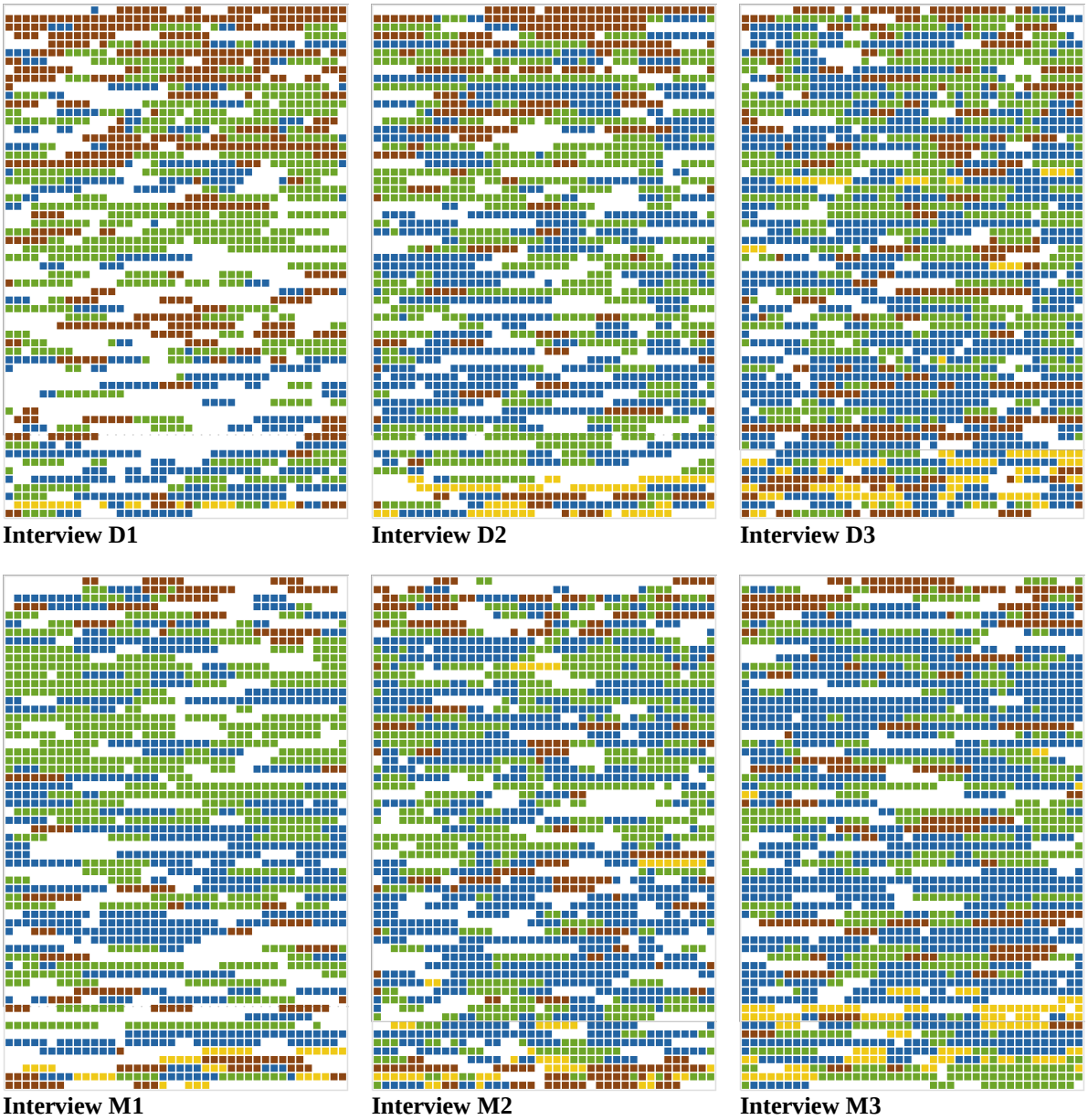


Abbildung 18: Dokumentenportraits mit uncodierten Textpassagen (weiße Blöcke)

N. Transkriptionsregeln

Folgende Transkriptionsregeln (in Anlehnung an Flick 2014:382) wurden angewandt:

- Umgangssprache: „‘ne Frage“ wurde zu „eine Frage“
- Kennzeichnung wörtlicher Rede durch Anführungszeichen
- // Satz nicht fertig ausgeführt, gedanklicher Bruch
- (..) kurze Pause (1-2 Sekunden)
- (...) mittelkurze Pause (2-3 Sekunden)
- (....) mittellange Pause (länger als 3 Sekunden)
- (.....) lange Pause (länger als 5 Sekunden)
- (unv.) unverständlich
- (Ereignis) nicht-sprachliche Handlung, z.B. (lachen) oder (klatscht)
- (lauter) / (leiser) / usw. bei deutlichen Änderungen in der Stimme (die Charakterisierungen stehen vor den entsprechenden Stellen. Die Rückkehr zur normalen Stimme wird durch einen weiteren Hinweis angezeigt)
- (Ablenkung: Art der Ablenkung) wenn der Interviewpartner abgelenkt wurde
- [Unterbrechung] bei massiven Störungen, die zu einer Unterbrechung des Interviews geführt haben
- [Auslassung] oder [...] wenn eine Passage nicht transkribiert wurde z.B. bei Unterbrechungen
- [Auswertung] zur Kennzeichnung, dass hier der Auswertungsteil beginnt (nur bei den Interviews D1 und M1)

O. Analyse der Worthäufigkeiten

Im Blick auf die Worthäufigkeiten in den einzelnen Interviews, die in Abbildung 19 dargestellt sind, ergaben sich einige Beobachtungen.

- In allen Interviews war der Begriff „Gemeinde“ der häufigste verwendete Begriff, gefolgt von dem Begriff „Leute“ (beide orange markiert), der in drei Gemeinden auf Platz 2 und in zwei weiteren Gemeinden innerhalb der Top 5 landet. Diese Beobachtung macht deutlich, dass es bei der Beschäftigung mit Gemeinde und deren Entwicklung primär um den Menschen geht.
- Ein weiterer Begriff, der häufig in den Top 5 auftaucht, ist die Klassifizierung „deutsch/e“ (zwei Mal an zweiter Stelle und zwei weitere Male in den Top 5, grün markiert). Interessant ist dabei folgende Beobachtung: In Gemeinde 3 ist der Begriff „deutsch“ in beiden Interviews der zweithäufigste Begriff. Das untermauert, dass das Selbstverständnis dieser Gemeinde als eine traditionelle, deutsche Gemeinde mit internationalen Zweigen fest verankert ist. Im Kontrast dazu steht Interview D2, in dem der Begriff „Internationale“ (gelb markiert) das „Deutsche“ übertrifft. Gemeinde 2 charakterisierte sich unmissverständlich als eine internationale Gemeinde. Dies zeigt, wie sehr das Selbstverständnis einer Gemeinde auch im Sprachgebrauch wiederzufinden ist. Immerhin taucht der Begriff „international“ in vier Interviews unter den 15 häufigsten Begriffen auf. Im Blick auf das Interview M3 mit einem Leiter der Migrantengruppen wird deutlich, dass für ihn neben der deutschen Gemeinde die arabische Gruppe (Platz 4, gelb markiert) von besonderer Bedeutung ist.

Rang D1	**Wort**	**Häufig-keit**
1	Gemeinde	221
2	Leute	97
3	Gott	89
4	Gemeindeverband	73
5	Missionar/e	47

Rang M1	**Wort**	**Häufig-keit**
1	Gemeinde	160
2	Leute/n	75
3	Zeit	49
4	deutschen	26
5	Leitungsteam	25

Rang D2	**Wort**	**Häufig-keit**
1	Gemeinde	94
2	Internationale/n	60
3	deutsche/n	40
4	Leute	36
5	Jesus	28

Rang M2	**Wort**	**Häufig-keit**
1	Gemeinde (church)	122
2	Leute (people)	79
3	Zeit (time)	48
4	„Art und Weise“ (way)	48
5	lacht (laughs)	46

Rang D3	Wort	Häufig-keit
1	Gemeinde	199
2	deutsche/n	113
3	Gruppe/n	84
4	Arbeit	60
5	Kultur/en	60

Rang M3	Wort	Häufig-keit
1	Gemeinde	203
2	deutsche/n	121
3	Leute	69
4	arabische/n	34
5	Beispiel	29

Abbildung 19: Worthäufigkeiten Top 5

- Auffällig ist noch, dass bei zwei Migranten der Begriff „Zeit“ (zwei Mal Platz 3, blau markiert) eine große Rolle spielt. Erweitert man die Tabellen und betrachtet die 15 häufigsten Begriffe wird deutlich, dass „Zeit“ dort bei allen Migranten auftaucht, während der Begriff von keinem Deutschen in dieser Häufigkeit gebraucht wird. Inhaltlich bezieht sich der Begriff „Zeit“ bei den interviewten Migranten häufig darauf, Zeit miteinander oder in der Begegnung mit Gott zu verbringen (M1:46) und auf das unterschiedliche Empfinden von Zeit und Pünktlichkeit, was die Migranten zu beschäftigen scheint: „Are you really appreciating our time“ (M2:48)?
- Danach wird das Bild vielfältig. Begriffe, die ebenfalls häufiger in den Top 15 auftauchen, sind: Gott (5x), Beispiel (5x), Gottesdienst (4x), Pastor (4x), Kultur (3x) und „zusammen“ (3x). Die anderen Begriffe, die eher in einer Gemeinde häufig auftauchen, zeigen gemeindespezifische Charakteristika an, wie z.B. in Interview D1 deutlich wird, dass der Gemeindeverband einen hohen Stellenwert im Leben der Gemeinde einzunehmen scheint.

Rang D1	Wort	Häufig-keit
1	Gemeinde	221
2	Leute	97
3	Gott	89
4	Gemeindeverband	73
5	Missionar/e	47
6	Pastor	38
7	Mitarbeiter	34
8	Gottesdienst	31
9	Arbeit	25
10	unterwegs	24
11	zusammen	24
12	Jugend	23
13	missionarisch	23
14	international	21
15	Personen	20

Rang M1	Wort	Häufig-keit
1	Gemeinde	160
2	Leute/n	75
3	Zeit	49
4	deutschen	26
5	Leitungsteam	25
6	Thema	23
7	Ausländer	22
8	Gottesdienst	22
9	Frau	18
10	Kultur	17
11	zusammen	16
12	Beispiel	15
13	Gnade	15
14	Gottes	14
15	lacht	14

Rang D2	Wort	Häufig-keit
1	Gemeinde	94
2	internationale/n	60
3	deutsche/n	40
4	Leute	36
5	Jesus	28
6	lacht	27
7	Gottesdienst	25
8	Leiter	25
9	Beispiel	24
10	Kultur	22
11	international	19
12	Juden	19
13	Pastor	19
14	Gott	16
15	leben	15

Rang M2	Wort	Häufig-keit
1	Gemeinde (church)	122
2	Leute (people)	79
3	Zeit (time)	48
4	„Art und Weise“ (way)	48
5	lacht (laughs)	46
6	unterschiedlich (different)	33
7	Person (person)	30
8	Gott (god)	27
9	Herr (Lord)	27
10	Pastor (pastor)	27
11	Zuhause (home)	25
12	Jesus	25
13	Beispiel (example)	24
14	international	24
15	Dinge (things)	23

Rang D3	Wort	Häufig-keit
1	Gemeinde	199
2	deutsche/n	113
3	Gruppe/n	84
4	Arbeit	60
5	Kultur/en	60
6	Leute	50
7	Beispiel	45
8	heute	37
9	Menschen	33
10	Fragen	31
11	Pastor	29
12	Gott	28
13	Haus	26
14	Stück	23
15	Dinge	21

Rang M3	Wort	Häufig-keit
1	Gemeinde	203
2	deutsche/n	121
3	Leute	69
4	arabische/n	34
5	Beispiel	29
6	Frau	29
7	Kinder	28
8	Gemeindeverband	27
9	zusammen	26
10	Stadt	25
11	Zeit	21
12	Deutschland	20
13	Gruppe	20
14	lernen	20
15	Gottesdienst	19

P. Darstellung und Analyse des Code-Matrix-Browsers

Im diesem Abschnitt werden Rückschlüsse aus der Analyse des Code-Matrix-Browsers abgeleitet. Wie bereits in Kapitel 3.3.4 erläutert, zeigt der Code-Matrix-Browser die Anzahl der Codings in den jeweiligen Hauptkategorien je Interview an. Dadurch wird sichtbar, welche Themengebiete von welchen Interviewpartnern mehr oder weniger behandelt wurden.

Codesystem	D1	M1	D2	M2	D3	M3	SUMME
(1) Voraussetzungen							0
Auslöser	6	1	5	2	7	1	22
Merkmale des Leiters	26	17	21	44	19	29	156
Strategisches Vorgehen	41	18	29	23	57	20	188
Kommunikation der Vision	41	5	35	7	32	7	127
geistliche Dimension	12	8	8	16	10	2	56
Unterstützung	30	1	2	5	27	9	74
(2) Entwicklungsprozess							0
Ängste und Abwehrmechanismen bei Ei	7	6	14		17	1	45
Konflikte	83	79	61	74	65	10	372
Maßnahmen	51	56	69	60	107	71	414
Einigung auf gemeinsame Leitkultur	9	2	13	12	32	22	90
Erfolge	26	8	17	46	34	15	146
Wohlfühlfaktoren für Migranten	12	33	18	58	57	63	241
Öffentliche Wahrnehmung	6	2	14	26	9	8	65
(3) Kennzeichen							0
Gemeindekultur	49	45	69	120	101	87	471
Gefahren	5	5	14	11	16		51
Herausforderungen		5	5	25	26	17	78
Veranstaltungen	49	31	59	88	58	91	376
Kommunikation	4	6	24	21	28	7	90
Missionarisches Potenzial	6		11	12	17	17	63
gemeinsames Lernen	12	29	28	64	85	73	291
Umgang mit unterschiedlichen kulturelle	20	29	27	52	53	46	227
(4) Sonstiges							0
Generationen	2	4	9	4	23	17	59
Was es braucht, eine IKG zu sein	5	3	6	4	11	13	42
persönlich von IKG überzeugt?	2	7	7	17	11	8	52
SUMME	504	400	565	791	902	634	3.796

Abbildung 20: Code-Matrix-Browser

Folgende Beobachtungen sind im Blick darauf zu machen:

- Die Migranten äußern sich kaum zu den Auslösern für die Entwicklung in eine interkulturelle Gemeinde, weil sie zu dieser Zeit noch nicht Teil der Gemeinde waren. Aus selbigem Grund tragen die deutschen Interviewpartner auch deutlich mehr Aussagen im Bereich des strategischen Vorgehens bei, wobei hier alle Migranten in der Lage sind, durchaus etwas dazu zu sagen, ob und in welcher Form sie das Vorgehen der Gemeinde als strategisch empfunden haben.

- Im Blick auf eine Unterstützung fällt auf, dass überwiegend die Deutschen darüber nachgedacht haben. Gemeinde 2 äußert sich zu diesem Thema ebenfalls nur sporadisch.
- Die Ängste und Abwehrmechanismen bei den Einheimischen werden hauptsächlich von den Deutschen artikuliert. Es fällt auf, dass M1 hier relativ viele Aussagen trifft, was mit seiner gewonnenen Erfahrung durch die Rolle als „Vermittler“ (M1:40) zwischen den deutschen und ausländischen Gruppen in der Gemeinde zu tun haben wird. M2, mit dem das Interview auf Englisch geführt wurde und der von allen interviewten Migranten am kürzesten in Deutschland ist, scheint hier weniger tiefgreifende Erfahrungen gemacht zu haben.
- Die Häufigkeit der Codings im Bereich der Konflikte zeigt, wie spannungsgeladen die Auseinandersetzung mit interkulturellem Gemeindebau ist. Die Codings verteilen sich zudem relativ gleichmäßig über die drei Gemeinden, sodass man nicht behaupten kann, in einer Gemeinde träten keine Konflikte auf. Eine Ausnahme bildet hier Interview M3, der auffällig wenige Aussagen zu den Konflikten macht. Diese Beobachtung findet sich auch im späteren Punkt „Gefahren“ wieder, wozu er sich als Einziger überhaupt nicht äußert. Es scheint so, als hätte M3 im Blick auf Konflikte und Gefahren eine andere, eher vermeidende Wahrnehmung.
- Bei der Einigung auf eine gemeinsame Leitkultur scheint die Anzahl der Codings auch die gelebte Ausprägung dieses Punktes anzuzeigen. Während Gemeinde 1 eher großzügig und wenig maßregelnd auftritt, gibt es in Gemeinde 2 zwar klare Vorstellungen, aber auch eine große Weite in der Praxis. Gemeinde 3 hingegen betont sehr deutlich, welche Regeln bei ihnen existieren und fordert deren Einhaltung ein. Mit Blick auf die hier erhobenen Daten lässt sich zunächst einmal nicht feststellen, ob das eine oder andere Modell dabei erfolgreicher ist als das andere.
- Im Bereich der Wohlfühlfaktoren für Migranten äußern sich die Migranten deutlich stärker als die Deutschen und geben ihre Empfindungen weiter. Auffällig stark erscheint hier der deutsche Interviewpartner D3, der sich häufig in die Lage der Migranten und ihrer Bedürfnisse zu versetzen scheint.
- Im Blick auf die öffentliche Wahrnehmung fällt auf, dass sich dort Gemeinde 2 von den anderen beiden Gemeinden abhebt. Dies mag auch daran liegen, dass an die Gemeinde ein Kindergarten und eine Reihe von sozialdiakonischen Initiativen angeschlossen sind, die sich positiv auf die Wahrnehmung in der Öffentlichkeit auswirken.
- In Gemeinde 1 wird nur wenig von Herausforderungen gesprochen. Eine mögliche Erklärung und die Meinung des Forschers dazu ist, dass man aufgrund der schmerzhaften Spaltung, durch die die Gemeinde gegangen ist und die immer noch nicht gänzlich verarbeitet ist, nur ungerne über anstehende Herausforderungen sprechen möchte. Vielmehr betont man hier zur Zeit lieber die geistliche Dimension, d.h. die Abhängigkeit von Gott in

allem, was die Gemeinde angeht (siehe auch die Häufigkeit der Nutzung des Begriffes „Gott“ bei Interviewpartner D1 oben).

- Im Blick auf die Kommunikation, d.h. in erster Linie den Übersetzungsdienst und die Sprache in den Gottesdiensten, finden sich in Gemeinde 1 zwar nur wenige Aussagen, diese sind aber umfassend und qualitativ verwertbar, sodass von der geringen Anzahl keine Rückschlüsse gezogen werden können.
- Interessant ist die Beobachtung, dass das missionarische Potenzial der Migranten in Gemeinde 1 kaum zur Sprache kommt, und das in einer Gemeinde, in der Migranten bewusst als Missionare eingestellt wurden. Wieso kam es in diesen Interviews nur zu so wenigen Aussagen, die vom missionarischen Wirken der Migranten berichteten? Interviewpartner M1 trägt keine Aussage zu diesem Punkt bei. Möglicherweise ist man hier zu sehr damit beschäftigt, die Migranten vorrangig als das Objekt der Mission und nicht als missionierendes Subjekt zu verstehen?[126]
- Zu den Generationen finden sich in Gemeinde 3 die meisten Hinweise, obwohl diese Gemeinde im Vergleich zu den beiden anderen Gemeinden nicht am längsten interkulturell unterwegs ist. Das Gespräch mit D3 wurde hier allerdings ausführlicher als in den anderen Gemeinden über die Jugendgruppe und deren Zusammensetzung geführt, obwohl diese Gruppen in den anderen Gemeinden auch existierten. M3 äußerte einige Aspekte mit Blick auf die eigenen Kinder, worauf M1 und M2 verzichteten.

[126] Möglicherweise spielen hier auch die negativen Erfahrungen mit hinein, die man mit der Anstellung von Migranten als Missionare gemacht hat.

Q. Darstellung und Analyse der Code-Relations

Bestimmte Codes und Kategorien stehen in einer engen Beziehung zueinander. Um diese Beziehungen sichtbar zu machen, wird der Code-Relations-Browser betrachtet. Alle Codings, die mehreren Codes oder Kategorien zugeordnet wurden, wurden hierbei berücksichtigt und analysiert. Der Code-Relations-Browser untersucht, wo und wie häufig zwischen Kategorien und Codes diese Querverbindungen bestehen. Dies soll an einem Beispiel deutlich gemacht werden. Folgende Aussage wurde in einem Interview geäußert: „Diese Worte: ‚Ich brauche dich!' – ganz ganz wichtig" (D2:30). Zum einen kann man diese Aussage so deuten, dass man in der Gemeinde wertschätzend miteinander umgegangen ist, was unter der Hauptkategorie „Gemeindekultur" in der Unterkategorie „Umgang miteinander" eingeordnet wurde. Gleichzeitig wurde damit aber die Möglichkeit zur Mitarbeit angesprochen, was von den Migranten als wichtiger Aspekte geäußert wurde. Deshalb wurde das Coding auch der Hauptkategorie „Wohlfühlfaktoren für Migranten" mit dem Code „mitarbeiten dürfen" zugeordnet.
Diese Beziehungen macht Abbildung 21 sichtbar, die lediglich einen Ausschnitt aus dem Code-Relations-Browsers zeigt. Auf der Y-Achse bzw. in den Zeilen liegt das Codesystem mit seinen Hauptkategorien, auf der X-Achse bzw. den Spalten alle in der Arbeit verwendeten Codes. Die Größe der Punkte kennzeichnen die Häufigkeiten der Überschneidungen, angefangen von den kleinen Punkten bei 1-4 Überschneidungen, bis hin zu dem großen roten Viereck mit 25 Überschneidungen. Um die Beziehungen näher zu untersuchen, wurde eine Tabelle mit allen Bezügen zwischen Codes und Hauptkategorien (Grobanalyse) und eine Tabelle mit allen Bezügen zwischen Codes und Unterkategorien (Feinanalyse) angefertigt. Berücksichtigt wurden dabei nur solche Beziehungen, bei denen es mindestens 5 Überschneidungen gab.

Bei der genaueren Betrachtung fällt auf, dass nicht jeder Bezug, den der Code-Relations-Browser sichtbar macht, automatisch zu erhellenden Erkenntnissen oder interessanten Fragestellungen führt, sondern einfach auch Wiederholungen, Dopplungen oder selbstverständliche Zusammenhänge aufdeckt. So bestehen z.B. zwischen dem Code „Konflikte\Probleme aufgrund kultureller Eigenarten" und der Hauptkategorie „Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Eigenarten" neun Querverbindungen. Diese Verbindung sagt allerdings nur aus, was sowieso offenkundig ist, nämlich dass unterschiedliche kulturelle Eigenarten zu Konflikten führen können. In der folgenden, genaueren Betrachtung einzelner Querverbindungen wurde also eine bewusste Auswahl vorgenommen, aus denen sich ein inhaltlicher Ertrag oder interessante Fragestellungen ergeben haben.

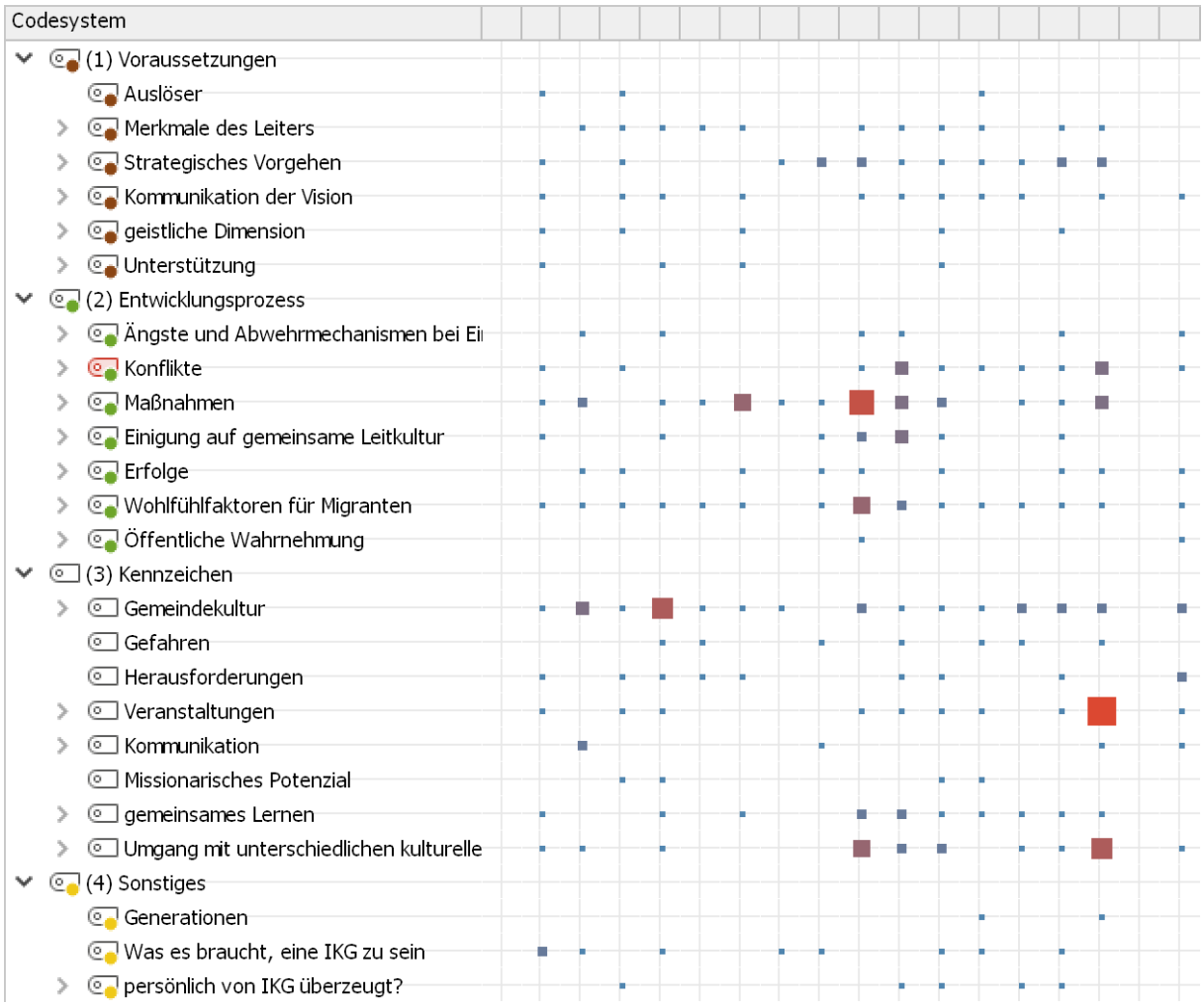


Abbildung 21: Code-Relations-Browser (Ausschnitt)

- Die stärkste Beziehung mit 25 Überschneidungen besteht zwischen dem Code „Herausforderungen“ und der Hauptkategorie „Veranstaltungen“. Die Feinanalyse zeigt, dass sich 16 der 25 Überschneidungen in der Unterkategorie „Gottesdienst“ ergeben haben. Hier wird sichtbar, dass dort, wo das Gemeindeleben konkret gestaltet werden soll, auch die größten Herausforderungen bestehen, vor allem im Blick auf die Sprachbarriere (M2:98), Pünktlichkeit (M1:54), Probleme bei der Kinderbetreuung (D3:25) und der Tendenz, dass einzelne Kulturgruppen gerne unter ihresgleichen bleiben (M2:24). Gerade dort, wo kulturspezifische Angebote wie eigene Gottesdienste für eine Kulturgruppe vorhanden sind, wird der zusätzliche Besuch gemeinsamer Veranstaltungen zum Zeitproblem (M3:86). In Kleingruppen wurde zum Teil eine Überforderung im direkten Miteinander wahrgenommen (D3:18), sodass auch eine Integration in Kleingruppen herausfordernd bleibt (D2:82).
- Die zweithäufigsten Überschneidungen gab es dort, wo die Wahrnehmung des Umgangs miteinander daran festgemacht wurde, welchen Zugang Migranten zu Mitarbeit und Leitung hatten (22 Überschneidungen). Diese Beobachtung macht deutlich, dass neben den Softskills wie Annahme und einem liebevollen Umgang auch die ganz konkreten Maßnahmen und

Zugangsmöglichkeit von immenser Bedeutung sind. Der Zugang zur Mitarbeit und zur Leitung wird somit zum Beweis von Vertrauen (M3:20) und Offenheit (M1:22) gegenüber den Migranten und zu einem deutlichen Wohlfühlfaktor.

- An dritter Stelle steht die Verbindung zwischen dem Code „Erstellung bzw. Vorhandensein einer Vision oder eines Leitbildes“ aus Themenfeld 1 – „strategisches Vorgehen“ und der Gemeindekultur aus Themenfeld 3. Die 18 Überschneidungen ergeben sich lediglich aus Aussagen von zwei Gemeinden, an denen sichtbar wird, dass sich Grundsätze, die man ehemals in einem Gemeindeleitbild festgelegt hat, auch konkret in der Gemeindekultur niedergeschlagen haben. Das Leitbild gibt in diesen Gemeinden allen, den neu Dazustoßenden und den schon lange Dazugehörenden, Klarheit über den eingeschlagenen Weg (M3:80), bestimmt die Ausrichtungen und Haltungen und setzt Kraft frei: „That is like our motor: ‚All nations for all generations‘“ (M2:76).
- Ein Zusammenhang, der ebenfalls viele Verbindungen aufweist, ist der Code „Erste Schritte zu einer interkulturellen Gemeinde“ und die Hauptkategorie „Wohlfühlfaktoren für Migranten“ (17 Überschneidungen). In diesem Zusammenhang kommen die Softskills deutlich zum Vorschein. Annahme und Liebe sind notwendig, das heißt: Migranten zu zeigen, „dass sie herzlich willkommen sind“ (M3:158), ihre Bedürfnisse zu sehen und ihnen zu begegnen (M2:128), „ihnen einfach Gutes tun“ (D3:72), Wertschätzung, Respekt und Verständnis zeigen (M3:156) und Unterstützung geben (M3:158). Sind diese Dinge nicht spürbar, fühlen sich Migranten nicht wohl und eine interkulturelle Gemeindearbeit wird nicht in Gang kommen.
- Ein weiterer interessanter Zusammenhang besteht mit 11 Überschneidungen darin, dass die interkulturelle Kompetenzbildung in einer engen Verbindung zu der Hauptkategorie der „Maßnahmen“ steht. Eine besondere Bedeutung haben dabei die persönlichen Begegnungen mit dem Einzelnen (D3:58), das Investieren in Beziehungen untereinander (D1:127), interkulturelle Ehen (D3:58), Predigten durch Migranten (D3:60; M3:40) und internationale Mitarbeiter- und Leitungsteams (D2:112). Die Aufgabe der Gemeinde besteht darin, entsprechende Räume schaffen, damit diese Dinge erlebt werden.
- 10 Überschneidungen beschreiben den Sachverhalt, dass Konflikte dazu geführt haben, dass sich ein besseres gegenseitiges Verstehen entwickelt hat. In besonderer Weise werden hierbei die Konflikte auf der Leitungsebene thematisiert (7 der 10 Überschneidungen), wobei dieser Zusammenhang vermutlich damit zu tun hat, dass alle interviewten Personen Leiter waren und eben aus ihrer Perspektive berichten.
- Ebenfalls 10 Überschneidungen bekräftigen, dass für das Funktionieren einer interkulturellen Gemeinde ein strategisches Vorgehen notwendig ist. Ein wichtiger Bestandteil ist, sich über die Unterschiede in den Kulturen und die verschiedenen Bedürfnisse zu informieren (M1:94). Außerdem muss man abschätzen, für welche Veränderungen die Gemeinde die nötigen Ressourcen bereitstellen kann (M2:128). Schlussendlich muss auch eine Entscheidung getroffen

werden, ob man bereit ist, seinen eigenen Stil zu ändern (D2:136). Gleichzeitig müssen für die innere Stabilität „klare Regeln und Linien“ (M3:158) definiert werden, an die sich alle zu halten haben (D3:72).

- 9 Überschneidungen zeigen, dass Beziehungen untereinander ein wichtiger Wohlfühlfaktor für Migranten sind.
- Ebenfalls 9 Überschneidungen stellen die Verbindung her, dass gemeinsames interkulturelles Lernen dort stattfindet, wo Migranten zu Leitern berufen wurden und ihre Gruppe repräsentieren, d.h. für sie sprechen und ihre Anliegen vertreten und erklären können: „Durch ihn [den Migrantenpastor] lerne ich“ (D3:12). Das verdeutlicht, wie sehr interkulturelles Lernen davon abhängt, dass fähige Migranten zu Leitern gemacht werden.
- Gemeinsames Lernen findet aber auch im Blick auf diakonisches Engagement und missionarische Tätigkeiten statt (9 Überschneidungen). Migranten öffnen sich, weil Deutsche die Asylheime besuchen (M3:104) und Deutsche erleben, wie selbstverständlich das Zeugnisgeben und Reden über Gott für viele Migranten ist (M2:90).
- 5 Überschneidungen legen die Vermutung nahe, dass es für manche Migranten wichtig ist, dass sie zumindest gelegentlich die Möglichkeit haben, eigene Gottesdienste oder Kleingruppen in ihrer Sprache durchzuführen (M2:86). Diese Gruppen scheinen aus missionarischer Perspektive Wachstumspotential zu haben (D3:6).

Tabelle zu den Code-Relations zwischen Codes und Hauptkategorien (Grobanalyse)

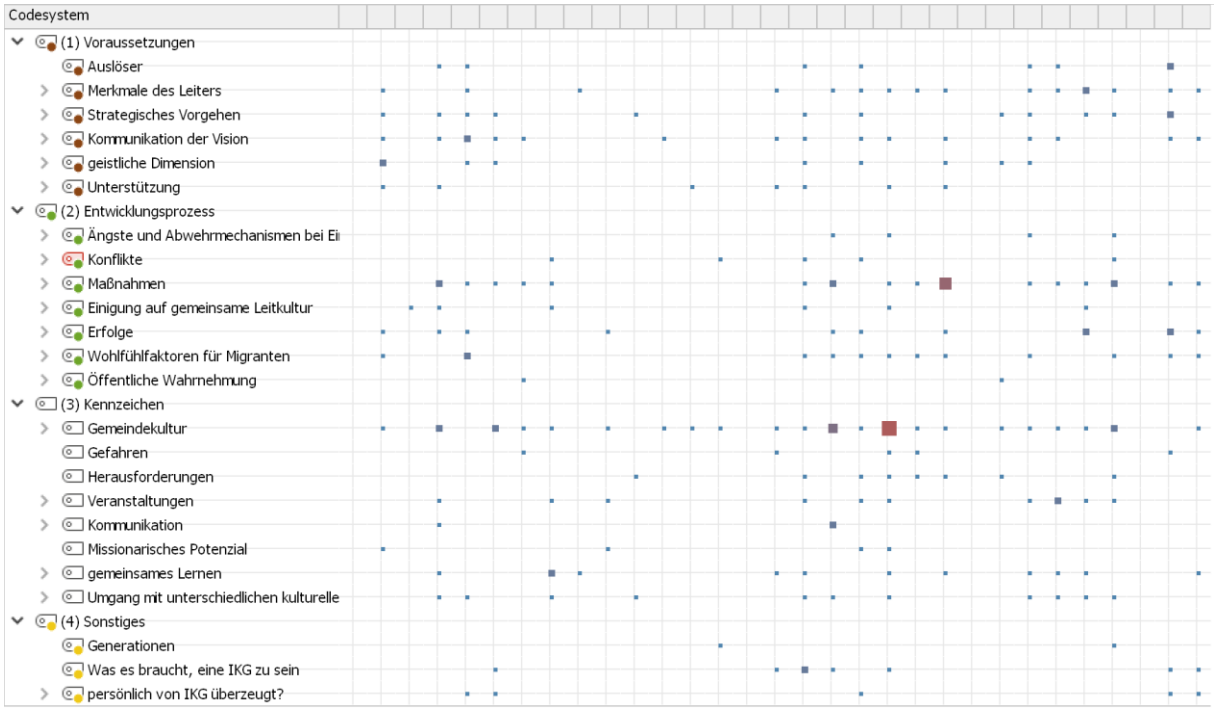
Code	Anzahl der Beziehungen	Hauptkategorie
Herausforderungen	25	Veranstaltungen
Umgang miteinander	22	Maßnahmen
Leitbild / Vision	18	Gemeindekultur
Herausforderungen	18	Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Eigenarten
Erste Schritte zu einer IKG	17	Wohlfühlfaktoren für Migranten
Umgang miteinander	16	Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Eigenarten
sachkompetentes Team	15	Maßnahmen
Umgang miteinander	13	Wohlfühlfaktoren für Migranten
(5) Überwindung kultureller Grenzen	13	Gemeindekultur
Gewinnung von Leitern	12	Gemeindekultur
Herausforderungen	12	Konflikte
Herausforderungen	12	Maßnahmen

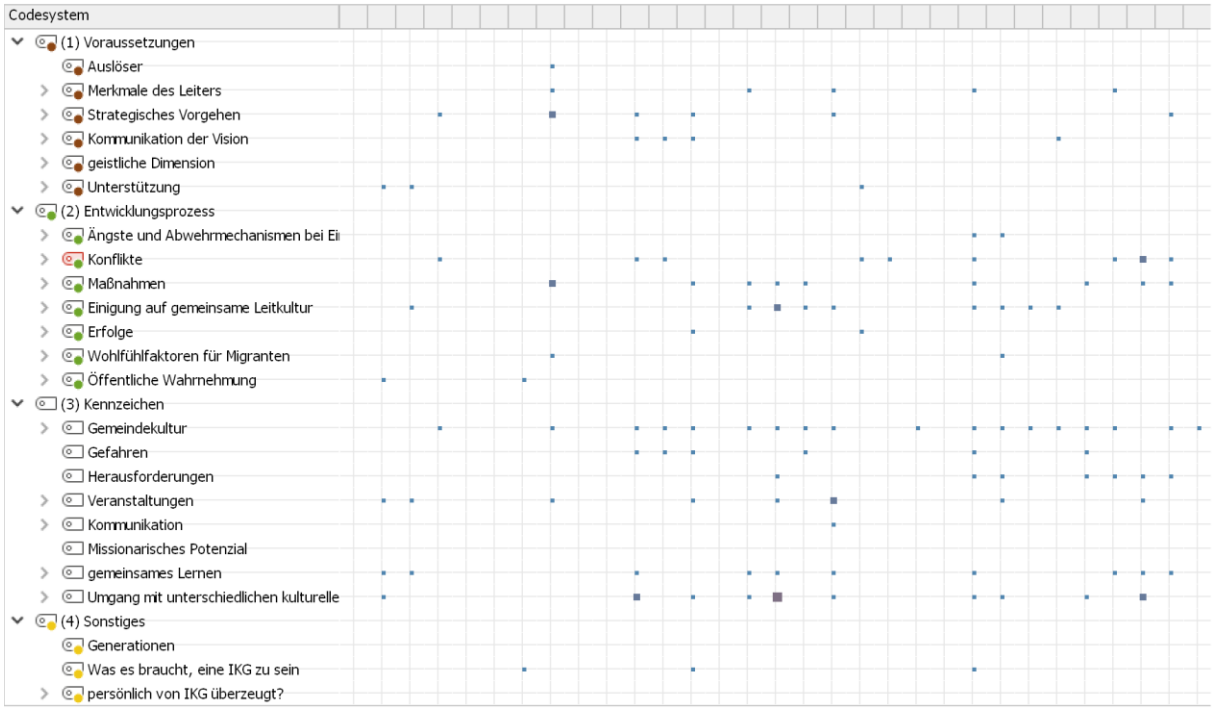
Vielfalt	11	Veranstaltungen
Leitungsverständnis	11	Maßnahmen
evangelistische / missionarische / diakonische Aktivitäten	11	missionarisches Potential
missionarisches Potential	11	Veranstaltungen
interkulturelle Kompetenzbildung	11	Maßnahmen
(1) Bewusstsein für Unterschiede entwickeln	11	Gemeindekultur
Kosten / Finanzen	10	Gemeindekultur
Leitungsverständnis	10	Einigung auf gemeinsame Leitkultur
unterschiedliche Akteure / Stile	10	Gemeindekultur
Voraussetzungen (für gemeinsames Lernen)	10	Gemeindekultur
Themen (gemeinsamen Lernens)	10	Veranstaltungen
verstehen lernen	10	Konflikte
Erste Schritte zu einer IKG	10	strategisches Vorgehen
Probleme aufgrund kultureller Eigenarten	9	Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Eigenarten
Beziehungen untereinander	9	Wohlfühlfaktoren für Migranten
Repräsentanz	9	gemeinsames Lernen
Leitlinien	9	Gemeindekultur
Leitungsverständnis	9	Konflikte
unterschiedliche Akteure / Stile	9	Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Eigenarten
missionarisches Potential	9	gemeinsames Lernen
(1) Bewusstsein für Unterschiede entwickeln	9	Konflikte
(1) Bewusstsein für Unterschiede entwickeln	9	Herausforderungen
Generationen	9	Veranstaltungen
Erste Schritte zu einer IKG	9	Gemeindekultur

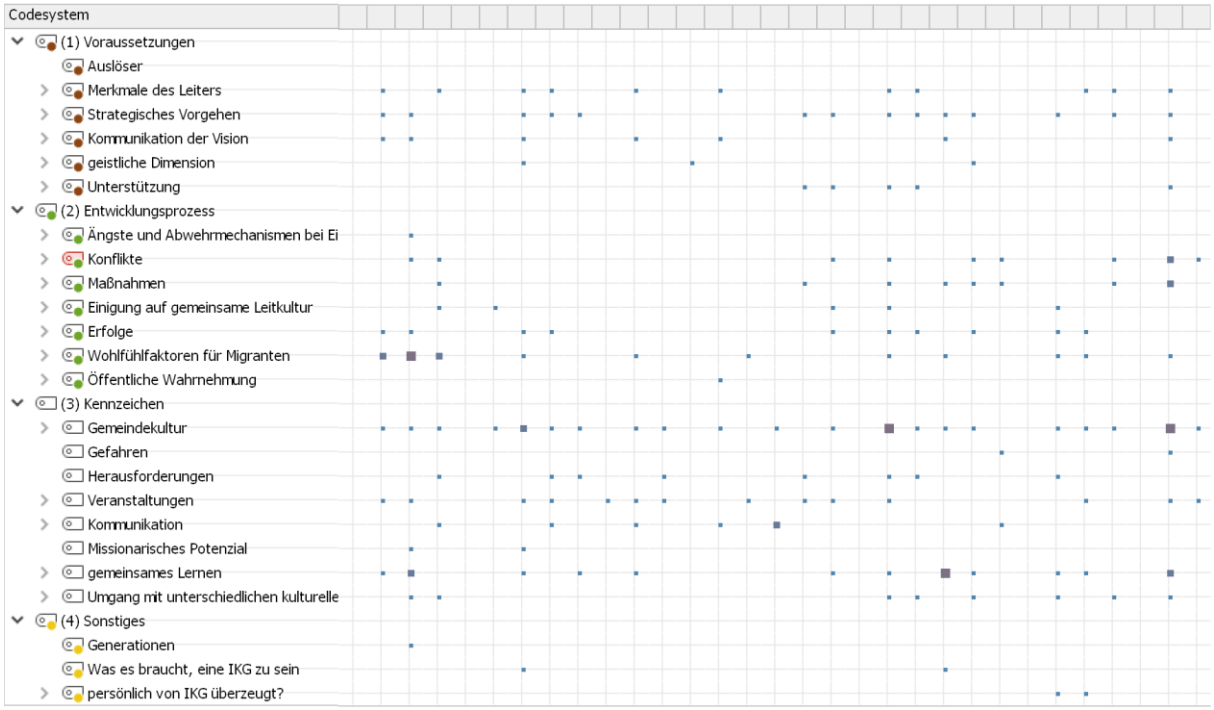
Tabelle zu den Code-Relations zwischen Codes und Unterkategorien (Feinanalyse)

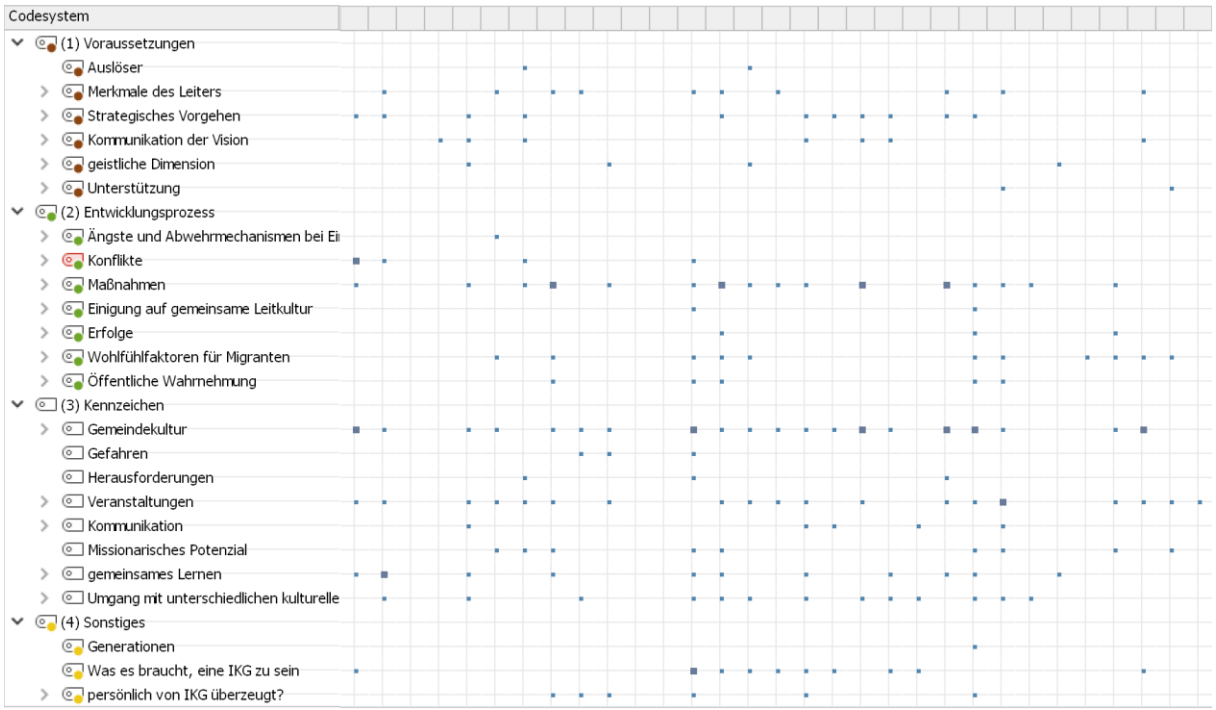
Code	Anzahl der Beziehungen	Unterkategorie
Herausforderungen	16	Gottesdienst
Leitbild / Vision	10	Ausrichtungen / Haltungen
Umgang miteinander	9	Leitung
Herausforderungen	9	(1) Bewusstsein für Unterschiede entwickeln
sachkompetentes Team (strategisches Vorgehen)	7	Mitarbeit
Umgang miteinander	7	Mitarbeit
Herausforderungen	7	Mitarbeit
verstehen lernen	7	Umgang der Leitung mit Konflikten
Bewusstsein für Unterschiede entdecken	7	Probleme aufgrund kultureller Eigenarten
Leitungsverständnis	6	Umgang der Leitung mit Konflikten
Leitungsverständnis	6	Leitung
Leitungsverständnis	6	Einhaltung von Regeln
Herausforderungen	6	Umgang der Leitung mit Konflikten
unterschiedliche Akteure / Stile	6	Mitarbeit
Auslöser	5	Führen / Reden Gottes
Predigten	5	Predigten / Bibelarbeiten / … (Kommunikation der Vision)
Erste Schritte zu einer IKG	5	Gemeindeanalyse: Situation, Bedarf, Ressourcen
Kosten / Finanzen	5	Leitung
Mitarbeiter	5	Leitung
Probleme aufgrund kultureller Eigenarten	5	Einhaltung von Regeln
unterschiedliche Akteure / Stile	5	Erwartungen (im Bereich Konflikte)
separate Gottesdienste für Kulturgruppen	5	Vorhandensein anderer Ausländer (Wohlfühlfaktor)
Übersetzung der Veranstaltung	5	Mitarbeit
Gewinn	5	Leitung
Überwindung kultureller Grenzen	5	Leitung
Erste Schritte zu einer IKG	5	Annahme / Liebe

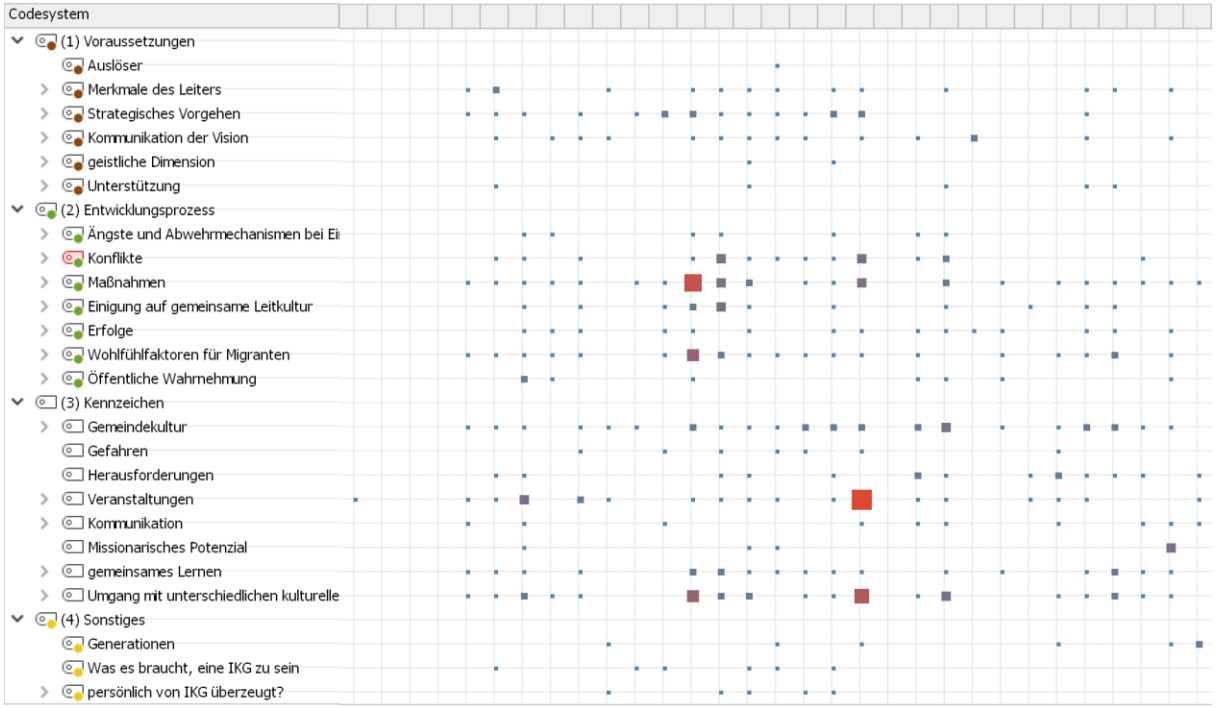
Grafische Darstellung der Code-Relations zwischen Codes und Hauptkategorien (fortlaufend)

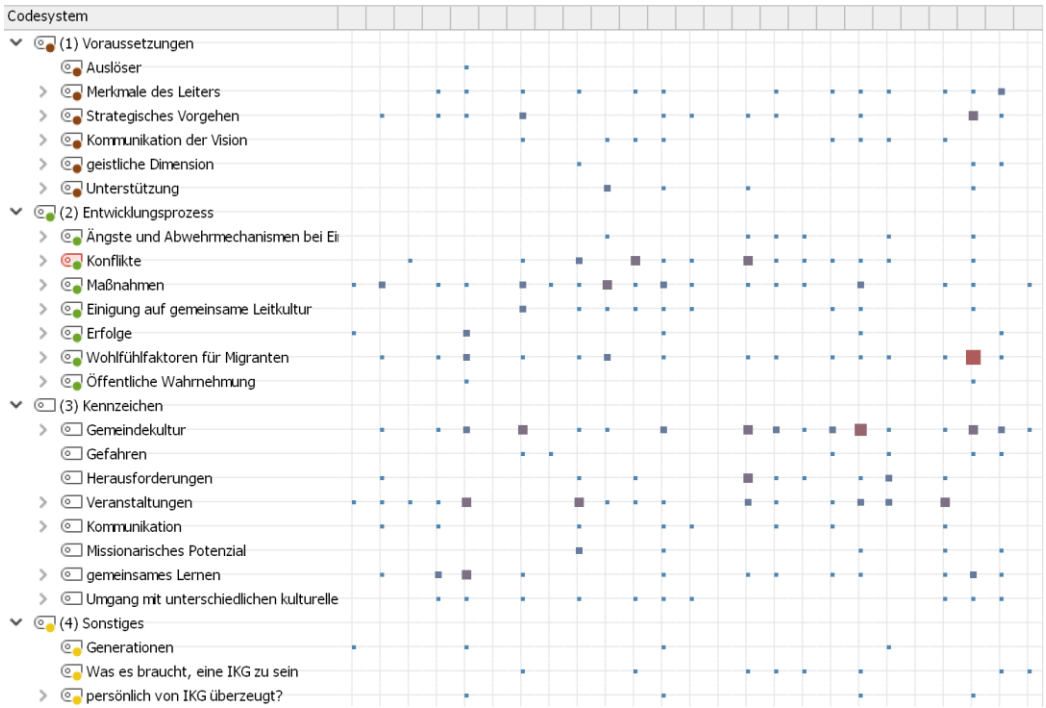





Codesystem
(1) Voraussetzungen
Auslöser
Merkmale des Leiters
Strategisches Vorgehen
Kommunikation der Vision
geistliche Dimension
Unterstützung
(2) Entwicklungsprozess
Ängste und Abwehrmechanismen bei Ei
Konflikte
Maßnahmen
Einigung auf gemeinsame Leitkultur
Erfolge
Wohlfühlfaktoren für Migranten
Öffentliche Wahrnehmung
(3) Kennzeichen
Gemeindekultur
Gefahren
Herausforderungen
Veranstaltungen
Kommunikation
Missionarisches Potenzial
gemeinsames Lernen
Umgang mit unterschiedlichen kulturelle
(4) Sonstiges
Generationen
Was es braucht, eine IKG zu sein
persönlich von IKG überzeugt?


Codesystem
(1) Voraussetzungen
Auslöser
Merkmale des Leiters
Strategisches Vorgehen
Kommunikation der Vision
geistliche Dimension
Unterstützung
(2) Entwicklungsprozess
Ängste und Abwehrmechanismen bei Ei
Konflikte
Maßnahmen
Einigung auf gemeinsame Leitkultur
Erfolge
Wohlfühlfaktoren für Migranten
Öffentliche Wahrnehmung
(3) Kennzeichen
Gemeindekultur
Gefahren
Herausforderungen
Veranstaltungen
Kommunikation
Missionarisches Potenzial
gemeinsames Lernen
Umgang mit unterschiedlichen kulturelle
(4) Sonstiges
Generationen
Was es braucht, eine IKG zu sein
persönlich von IKG überzeugt?


Codesystem
(1) Voraussetzungen
Auslöser
Merkmale des Leiters
Strategisches Vorgehen
Kommunikation der Vision
geistliche Dimension
Unterstützung
(2) Entwicklungsprozess
Ängste und Abwehrmechanismen bei Ei
Konflikte
Maßnahmen
Einigung auf gemeinsame Leitkultur
Erfolge
Wohlfühlfaktoren für Migranten
Öffentliche Wahrnehmung
(3) Kennzeichen
Gemeindekultur
Gefahren
Herausforderungen
Veranstaltungen
Kommunikation
Missionarisches Potenzial
gemeinsames Lernen
Umgang mit unterschiedlichen kulturelle
(4) Sonstiges
Generationen
Was es braucht, eine IKG zu sein
persönlich von IKG überzeugt?


Codesystem
(1) Voraussetzungen
Auslöser
Merkmale des Leiters
Strategisches Vorgehen
Kommunikation der Vision
geistliche Dimension
Unterstützung
(2) Entwicklungsprozess
Ängste und Abwehrmechanismen bei Ei
Konflikte
Maßnahmen
Einigung auf gemeinsame Leitkultur
Erfolge
Wohlfühlfaktoren für Migranten
Öffentliche Wahrnehmung
(3) Kennzeichen
Gemeindekultur
Gefahren
Herausforderungen
Veranstaltungen
Kommunikation
Missionarisches Potenzial
gemeinsames Lernen
Umgang mit unterschiedlichen kulturelle
(4) Sonstiges
Generationen
Was es braucht, eine IKG zu sein
persönlich von IKG überzeugt?