

# Richtlinien für interkulturelle Seelsorge und Beratung

Ein Vorschlag für die Sektionen der DGfP und ihre jeweiligen Weiterbildungskommissionen

## 1. Einführung

Kulturelle Vielfalt ist zu einem grundlegenden Merkmal aller Gesellschaften geworden. Diese Vielfalt ist in der Bundesrepublik Deutschland schon durch die Folgen geschichtlicher Entwicklungen (Weltkriege, Flucht und Vertreibung und Nachkriegsgeschichte in Ost- und Westdeutschland) erfahrbar geworden. In der Arbeit mit Individuen, Familien sowie größeren Systemen spielen mehrgenerationale Perspektiven eine Rolle.

Wenn schon allein in Deutschland verschiedene Kulturen in Nord - und Süd und Ost und West bestehen, so wird dieses noch dadurch vermehrt, dass in den letzten Jahrzehnten Einwanderer aus anderen Ländern oder gar Kontinenten nach Deutschland kommen. Deshalb gewinnen der interkulturelle Dialog und die Entwicklung von interkultureller Kompetenz in diesen Zusammenhängen immer stärker an Bedeutung. Sie sind wesentliche Voraussetzungen für ein respektvolleres und friedliches Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft und mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund.

Das gilt auch und gerade für die Seelsorge und die Beratung.

Seelsorgende brauchen das Wissen und die Fähigkeiten, die Mehrkulturalität ihrer Arbeitsbereiche bewusst zu erkennen und darin intervenieren zu können. Dies beinhaltet die Fähigkeit, kulturelle Unterschiede wahrnehmen zu können. Sie verstehen, welche Rolle Kultur und Ethnizität in sozio-psychologischen, religiösen und ökonomischen Entwicklungen in kulturell vielfältigen Bevölkerungsgruppen spielt.

Deshalb sollen Seelsorgende die Fähigkeit haben, ihren KlientInnen zu helfen, ihre eigene sozio-kulturelle Identität zu verstehen, zu behalten und zu entwickeln.

Dieses Helfen unterscheidet sich nicht grundsätzlich von Arbeitsweisen in anderen seelsorgerlichen Arbeitsfeldern, aber bestimmte Aspekte treten klarer hervor, und so zielt interkulturelle Kompetenz auf eine Wahrnehmungserweiterung, die in Beratung und Seelsorge sowie Weiterbildung und Supervision einfließt.

Der Arbeitskreis Diversity empfiehlt deshalb folgende interkulturelle Kompetenzen als Bildungsziele für Weiterbildung u. Supervisionsebenen:

### **1) Angehende PastoralpsychologInnen sollen in ihren grundlegenden Ausbildungen in Seelsorge und Beratung**

1.1. wichtige Lebensereignisse, Beziehungen und kulturelle Kontexte, die ihr persönliches und berufliches Gewordensein beeinflusst haben, als solche identifizieren und diskutieren können. Sie sollen die eigene kulturelle Identitätsbildung und Sicherung sowie ihre Wandlungen im Lauf des Lebens reflektieren. Das schließt die Bewusstwerdung der

fremden Anteile im eigenem Selbst ein, aber auch die Frage, wie die eigenen Identität durch den Einfluss fremder Kulturen im eigenem Land geprägt wird.

- 1.2. Seelsorger und Seelsorgerinnen sollen differenzierte Kenntnisse erworben haben über die gesellschaftliche, politische, psychologische und religiöse Situation anderer Lebenszusammenhänge.
- 1.3. Sie sollen helfende Beziehungen in und zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen anbahnen.
- 1.4. Sie sollen ihr Reden und ihr Handeln in der Verkündigung auf die Bedürfnisse der verschiedenen Menschen einstellen und dabei die vielfältigen Elemente kultureller und ethnischer Unterschiede, die gesellschaftlichen Bedingungen und die Anliegen und Fragen von Gerechtigkeit in Betracht ziehen können. Konkret heißt das, dass sie Bescheid wissen über Werte, Normen und Tabus ihres Gegenübers, aber auch über die Organisation des gesellschaftlichen Lebens, der Beziehungen der Menschen untereinander, des Wertes und der Wahrnehmung des Körpers, Ernährungs- und Essgewohnheiten, Bedeutung psychischer und somatischer Erkrankungen, jeweilige Gesundheitssysteme, Stellung des Arztes, bzw. Helfers, Rolle der Religionen und Rolle von Bildung und Arbeit. Dabei geht es darum, die Balance herstellen zu können zwischen professionellem Wissen, dem Respekt vor der eigenen Lebenspraxis der Ratsuchenden und der Anerkennung, dass sie allein die Kompetenz für ihr Leben und ihre Erfahrung haben, sowie den eigenen persönlichen Erfahrungen.
- 1.5. Sie sollen die Fähigkeit erlernt haben, zwischen dem Gemeinsamen und dem Fremden im Prozess der Seelsorge und Beratung zu unterscheiden und diese Aspekte zusammen mit den Ratsuchenden zu erforschen als Grundlage für die Lösung von Konflikten.
- 1.6. Sie sollen ihre seelsorgerliche Einstellung in Predigt und diakonischem, aber auch administrativem Handeln deutlich machen können: Dies beinhaltet eine emotionale Bereitschaft, eine kulturelle Bescheidenheit und Demut, eine angemessene Offenheit, den positiven Gebrauch von Macht und Autorität, eine angstfreie und nichtwertende Präsenz und klare und verantwortliche Grenzen. Ihre Haltung sollte Ratsuchende darin unterstützen, eigene Entscheidungen zu fällen und Lösungen zu finden unter Berücksichtigung sowohl ihrer besonderen kulturellen Tradition und Kultur als auch in der Auseinandersetzung mit ihrem Leben in Deutschland.

## **2) Angehende SupervisorInnen sollen Folgendes in ihren Ausbildungen lernen:**

- 2.1. Sie sollen bewusst wahrnehmen können, inwiefern die eigene Kultur die professionelle und persönliche Identität, das pastorale Handeln, die Lernprozesse und die supervisorische Beziehung einer Person beeinflusst.
- 2.2. Sie sollen sich theoriebildend mit multikulturellen Kompetenzen auseinandergesetzt haben und Theorie und Praxis der Seelsorge und Beratung daraufhin reflektiert haben..
- 2.3. Sie sollen in supervisorischen Beziehungen ihre je eigene persönliche, religiöse und kulturelle Geschichte als eine Quelle ihres supervisorischen Handelns und ihres je eigenen Stils nutzen, entwickeln und bewahren.

## **3. Auf der Ebene der WeiterbildnerInnen und LehrsupervisorInnen halten wir folgende Kenntnisse und Fertigkeiten für wichtig:**

- 3.1. WeiterbildnerInnen und LehrsupervisorInnen sollen ein angemessenes methodisches Repertoire anwenden, das dazu hilft, die Rolle des kulturellen Kontextes in der pastoralen Praxis zu erkennen und nutzbar zu machen.
- 3.2. Sie sollen Fürsprecher und Fürsprecherinnen für ihre Auszubildenden sein und ihnen den Blick öffnen für die Bezüge im sozialen und kulturellen Lernen und für den Umgang mit Andersartigkeit.
- 3.3. In ihren Lehrplänen (bzw. Standards) sollen sie die kulturellen Faktoren einfließen lassen hinsichtlich der Beurteilungskriterien, Bildungsstrategien, curriculare Überlegungen und Evaluationsprozesse.

In diese Richtlinien gingen verschiedene Texte ein.

Wir danken

Barbara Schneider für ihren Artikel „Zur interkulturellen und interreligiösen Kompetenz in der Weiter- und Fortbildung der Pastoralpsychologie

Ursula Riedel Pfäfflin für ihre Zusammenstellung der Arbeitsergebnisse der Vorjahre

Den Mitgliedern des Arbeitskreises Diversity (in alphabetischer Reihenfolge): Dr. Thomas Beelitz, Dr. Ulrike Elsdörfer, Dr. Nahamm Kim, Heike Komma, Dr. Ursula Riedel-Pfäfflin, Ute Rokahr und Johanna Wittmann)

Weitere Unterlagen waren:

Multicultural Competencies in CPE 2005

Guideline for Providers of Psychological Services to Ethnic, Linguistic, and Culturally Diverse populations