

An Alltäglichkeiten buchstabiert

Interreligiöse Kompetenz in praktischer Absicht bestimmt

Interreligiöse Kompetenz ist angesichts des allgegenwärtigen Religionspluralis in Deutschland und Österreich nicht nur ein Plus, bei dem es ausreicht, dass einige wenige darüber verfügen. Um auch in Zukunft in offenen, pluralitätsbewussten und teilhabeorientierten Gesellschaften zu leben, müssen aufgrund der erneuten öffentlichen Rolle von Religion alle Bewohner/-innen eines Landes fähig sein, eine verantwortete Position zu Religion auszubilden, und zwar im Pluralitätsmodus. Sie müssen also interreligiöse Kompetenz aufweisen.

Wie sehr interreligiöse Kompetenz inzwischen im Alltag von Belang ist (1), und welche Wege sich anbieten, interreligiöse Kompetenz zu fördern, will der folgende Artikel ausleuchten. Dazu hebt er auf ein Konzept interreligiöser Kompetenz ab, das andernorts grundständig erarbeitet und begründet wurde¹ und hier praktisch bestimmt werden soll (2-3).

1. Ein Fallbeispiel: Unterbrechung der Arbeitszeit wegen des Asr-Gebets (Nachmittagsgebets) - Grundrecht oder Unrecht?

In einer Werksfabrik in Deutschland beschäftigt ein mittelständischer Betrieb insgesamt 48 Muslime und 60 Angehörige anderer Religionen bzw. keiner Religionsgemeinschaft Zugehörige.² Die Fertigung erfolgt am Fließband. Einer der muslimischen Arbeitnehmer verlässt ohne Rücksprache mit seiner Vorgesetzten den Arbeitsplatz, um sich an einen Platz in der Werkshalle für das Nachmittagsgebet zurückzuziehen. Der Weg zum Gebetsplatz, das Gebet und der Rückweg beanspruchen etwa 15 Minuten.

1 Vgl. Schambeck, Mirjam: *Interreligiöse Kompetenz: Basiswissen für Studium, Ausbildung und Beruf*, Göttingen 2013.

2 Das folgende Fallbeispiel liegt einer Gesetzesentscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm (Az.: 5 Sa 1582/01), verkündet am 26.02.2002, zugrunde und wurde hier geringfügig abgeändert.

Als der Arbeitnehmer wieder an das Band zurückkehrt, sind 20 Stückerle unkontrolliert vorbeigelaufen. Es kommt zum Konflikt zwischen der Vorgesetzten und dem Muslim.

Um tragfähige Lösungen zu finden, die nicht nur die juristischen Möglichkeiten ausschöpfen, sondern darauf abzielen, das gute Arbeitsklima im mittelständischen Betrieb zu erhalten, ist interreligiöse Kompetenz notwendig. Über welche Fähigkeiten und Fertigkeiten müssen Betriebsratsmitglieder, Chef/-innen, Arbeitnehmer/-innen verfügen, um verträglich mit Menschen umzugehen, die anderen Religionsgemeinschaften angehören?

Das Konzept interreligiöser Kompetenz, das im Folgenden erläutert wird, speist sich einerseits aus hermeneutischen Überlegungen, wie Menschen eine Sensibilität für das Eigene und das Andere, die eigene und die fremde Religion entwickeln können. Andererseits fußt es auf empirischen Studien, die klären, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten erforderlich sind, um als interreligiös kompetent gelten zu können.

2. Interreligiöse Kompetenz als Sensibilität für Eigenes und Anderes, Eigenes und Fremdes

Das obige Fallbeispiel hilft, die Bedeutung zu veranschaulichen, die der Wahrnehmung und Beurteilung von Eigenem und Anderem zukommt, die gleichsam auslösende Faktoren für interreligiöse Kompetenz sind: Der muslimische Arbeitnehmer Fuhrad zieht sich zum Gebet zurück. Das geschieht im Übrigen nicht nur nachmittags. In den Frühschichten beobachten andere Kollegen, dass er sich auch vom Arbeitsplatz entfernt, um eine Nische in der Ecke der Werkshalle aufzusuchen (zum Fagr-Gebet bzw. Subh-Gebet).

Die anderen Kollegen verstehen nicht, warum Fuhrad den Arbeitsplatz immer wieder unentschuldig verlässt. Sie dürfen schließlich auch nicht einfach zum Rauchen nach draußen gehen. Außerdem darf die Kontrollarbeit am Fließband nicht unterbrochen werden, denn das würde die Qualität der Produkte beeinträchtigen. Als sie hören, dass Fuhrad sein Pflichtgebet erfüllt, ist ihnen auch dies fremd. Zum Beten geht man ihrer Meinung nach vielleicht hin und wieder am Sonntag, aber nicht während der Arbeitszeit.

Wenn man sich in die Belegschaft hineinversetzt, werden unterschiedliche Haltungen vorstellbar, die dieses ‚fremde‘ Verhalten Fuhrads auslöst.

2.1 Eine Palette von Reaktionen – Idealtypische Muster, mit Differenz umzugehen

Dämonisierung des Fremden

Eine erste Reaktion auf Fuhrad könnte darin bestehen, sein Verhalten völlig zu verurteilen. „Es geht nicht an, was er sich herausnimmt, und selbst wenn er so etwas Ehrenhaftes tut wie sein Gebet zu verrichten, soll er das außerhalb seiner Arbeitszeit machen. Außerdem: Wo kämen wir hin, wenn alle 48 Muslime sich zum Beten wegstehlen und wir anderen dann auch noch ihre Arbeit übernehmen müssten? Das Fließband läuft schließlich weiter.“

Das Fremde wird hier als ganz Anderes und damit völlig Unvermittelbares angesehen. Es gibt kein ‚Hörvermögen‘, das Fremde zu vernehmen und keine Sprache, die es ausdrücken könnte. Was fremd ist, gilt sogar als bedrohlich. Eine Reaktion darauf ist, dieses Fremde zu dämonisieren.

Vereinnahmung des Fremden

Eine andere Antwort könnte sein, das Fremde durch das Eigene zu vereinnahmen. Alles Widerständige und Fremde wird vom Eigenen unterwandert. Auf das Fallbeispiel übertragen bedeutet dies: Die anderen Kollegen denken sich ihren Teil, jeder fantasiert vor sich hin, was Fuhrad wohl macht: der Raucher denkt beispielsweise, dass Fuhrad rauchen geht und der immer Müde, dass Fuhrad sich eine Sonderpause gönnt. Niemand spricht aber Fuhrad darauf an, was er wirklich macht, und auch Fuhrad spricht mit seinen Kollegen und seiner Chefin nicht über seine Gebetspflichten. Daher findet keine Klärung der Situation statt.

Fruchtloses Nebeneinander

Ein dritter möglicher Reflex besteht darin, zwar zu sehen, wie Fuhrad sich zurückzieht, und auch zu respektieren, was er tut, letztlich aber passiv zu bleiben und auch nicht mit ihm zu sprechen. Fremdes und Eigenes stehen sich beziehungslos gegenüber. Fremdes und Eigenes haben einander nichts

(mehr) zu sagen. Nach Wolfgang Welsch³ spiegelt sich darin das Konzept der Multi-Kulti-Gesellschaft wider.

Selbstauflösung des Eigenen

Eine vierte Reaktion besteht schließlich darin, als Arbeitgeberin zuzusehen, wie sich die muslimischen Arbeitnehmer ohne Absprache zur Verrichtung ihrer Pflichtgebete zurückziehen. Die Produktion leidet zwar darunter, aber die Arbeitgeberin hat kapituliert und aufgegeben, ihre eigenen Ansprüche geltend zu machen.

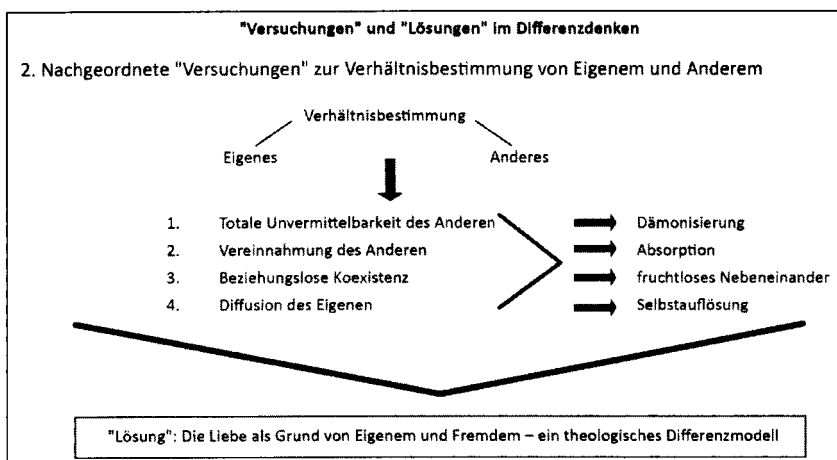


Abbildung 1: Reaktionen auf Differenz⁴

Plädoyer für eine partikulare Hermeneutik im Gegensatz zu einer universellen

Dem allen liegt aber eine noch viel bedeutsamere, eher versteckte, aber nicht weniger wirksame Reaktionsmöglichkeit auf Differenz zugrunde.

3 Vgl. Welsch, Wolfgang: ‚Rolle und Veränderung der Religion im Übergang zu transkulturellen Gesellschaften‘, in: Dirk Ch. Siedler: *Religionen in der Pluralität. Ihre Rolle in postmodernen kulturellen Gesellschaften. Wolfgang Welschs Ansatz in christlicher und islamischer Perspektive*, Berlin 2003, S. 1–17, hier S. 17 f.

4 Schambeck: *Interreligiöse Kompetenz*, S. 117.

Das Verhalten Fuhrads würde in einem muslimischen Land wohl kaum bemerkt werden, geschweige denn negativ auffallen. Alle zuvor erwähnten Reaktionen dagegen sind verständlich vor dem Hintergrund, dass sie sich in Deutschland oder Österreich abspielen, also in einer nicht muslimisch geprägten Gesellschaft.

Damit wird deutlich, dass die Fragen des Religionspluralis nicht von einem a-kontextuellen oder a-historischen Punkt aus entschieden werden können. Diese Fragen können nur angesichts des spezifischen und eben auch partikularen Lebenskontextes angemessen wahrgenommen und bearbeitet werden. Dieser ist der europäische und als Westeuropäer/-innen argumentieren wir in Bezug auf die Einschätzung von Fuhrads Verhalten ausgehend von unseren westeuropäischen Prägungen und allenfalls noch angesichts der Gepflogenheiten, die aus dem Christentum bekannt sind. Dort aber gibt es keine festen zeitlichen Vorgaben für das Gebet; und selbst die Tagzeitenliturgie erlaubt einen bestimmten zeitlichen Spielraum für das Verrichten der Gebete – wie übrigens das islamische Pflichtgebet auch nicht auf einen Zeitpunkt, sondern einen Zeitrahmen festgelegt ist, so dass das Mittagsgebet Dhuhur abhängig von der Jahreszeit in einem Zeitraum von 14.00 Uhr bis 18.00 Uhr erfolgen kann.

Mit anderen Worten heißt das, dass in Debatten um Religionspluralität, religiöse Konflikte oder auch interreligiöse Kompetenz bewusst zu halten ist, dass wir nicht ein für alle Mal Regeln aufstellen können, die überall und zu allen Zeiten gültig sind, um den Religionsplural zu orientieren. Wir sind als menschliche Wesen an Raum und Zeit gebunden und das bedeutet, dass wir kontextuell und geschichtlich denken und argumentieren. In Bezug auf das Verhandeln des Religionspluralis heißt dies auch, dass wir immer nur ausgehend von bestimmten (religiösen) partikularen Traditionen her sagen und entscheiden können, was das Eigene und was das Andere ist und wie die Beziehungen von Eigenem und Fremdem, von eigener Religion und fremder Religion zu gestalten sind.

Mein Ansatz, interreligiöse Kompetenz zu denken, verabschiedet sich deshalb von der Utopie eines extramundanen Standpunktes, von dem aus die Religionen und deren Richtigkeit a-kontextuell zu vermessen wären. Er setzt vielmehr eine partikulare Hermeneutik als Grundlage. Das heißt, dass ausgehend von der Verortung an einem Diskursstandpunkt – hier eben dem des Christentums – die Verhältnisbestimmung zu anderen Religionen vorgenommen wird.

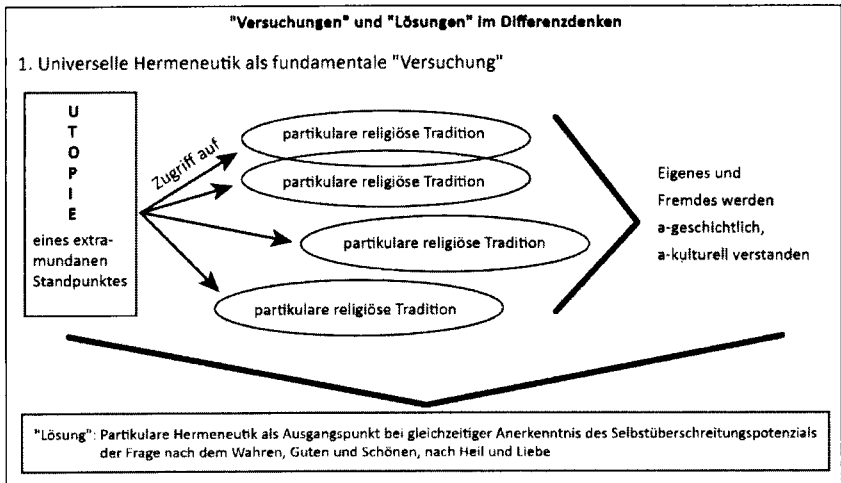


Abbildung 2: Fundamentale Versuchung einer universellen Hermeneutik⁵

2.2. Die Liebe als Grund von Eigenem und Anderem

Im Hinblick auf unser Fallbeispiel stellt sich aber die Frage, ob es ausgehend von der Prämisse, dass der Religionsplural und die Bestimmung von Eigenem und Anderem die Verortung an einem Diskursstandpunkt brauchen, noch weitere Reaktionen gibt.

Denkbar wäre auch das folgende Verhalten eines Kollegen: Er sieht, wie Fuhrad sich wegschleicht und spricht ihn darauf an. Er macht ihn auf die Arbeitsregeln aufmerksam und die Schwierigkeiten, die Fuhrads Verhalten für die anderen Kollegen mit sich bringt. Der Respekt vor Fuhrads Gebet einerseits und die schwierige kollegiale und arbeitsrechtliche Situation andererseits bewegen den Kollegen dazu, Gespräche anzustoßen, in denen die unterschiedlichen Sichtweisen geklärt und Lösungen angezielt werden, die für alle praktikabel sind.

Das Verhalten des Kollegen benötigt als Grundlage eine Verstehensweise von Eigenem und Anderem, die sich nicht in den Ausweglosigkeiten der oben angeführten Reaktionen verliert. Dazu braucht es eine Haltung, die man als Haltung des Respekts beschreiben könnte, und die im hier vorgestellten Konzept interreligiöser Kompetenz als „Hermeneutik der Liebe“ ausgewiesen ist. Das bedeutet, dass Menschen sich zumindest von ihrem

⁵ Ebd., S. 114.

Denken und Empfinden her auf die Möglichkeit einlassen, im Fremden nicht sofort den Feind zu sehen, ihm gegenüber aber auch nicht gleichgültig zu sein. Es ermöglicht vielmehr, danach zu suchen, wo etwas stimmig ist, wo jemand Recht hat, wo etwas hilfreich ist, wo etwas gut und wahr ist.

Vor diesem Hintergrund wird nun auch bestimmbar, was unter interreligiöser Kompetenz zu verstehen ist, welche Fertigkeiten und Fähigkeiten also nötig sind, um als interreligiös kompetent gelten zu können.

3. Interreligiöse Kompetenz – eine facettenreiche Bestimmung

Empirische Studien konnten aufzeigen,⁶ dass Menschen, die mit dem Religionsplural angemessen gut umzugehen verstehen, über vielfältige Fähigkeiten, Einstellungen und Haltungen verfügen müssen.

3.1 Interreligiöse Kompetenz als Unterscheidungs- und Relationskompetenz

Eine erste und grundlegende Bestimmung interreligiöser Kompetenz zeigt sich als Fähigkeit, Eigenes und Fremdes zu unterscheiden (Diversifikationskompetenz) und zugleich Eigenes und Fremdes miteinander in Beziehung zu setzen (Relationskompetenz).

Auf das Fallbeispiel übertragen heißt das: Die Chefin und auch die muslimischen Arbeitnehmer müssen bei der Einstellung in einen Betrieb in Deutschland sowohl wissen, dass gläubige Muslime angehalten sind, das Pflichtgebet zu verrichten, als auch, dass in Deutschland der Arbeitgeber das sogenannte Direktionsrecht hat, also beispielsweise die im Arbeitsvertrag festgelegten Rahmenbedingungen einer 40-stündigen Arbeitszeit pro Woche nach Zeit, Art und Ort zu bestimmen. Beide, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, müssen also über die Fähigkeit verfügen, Eigenes und Anderes voneinander zu unterscheiden.

Interreligiöse Kompetenz geht aber über diesen Aspekt hinaus. Eigenes und Anderes stehen einander nicht einfach isoliert gegenüber. Jemand, der interreligiös kompetent ist, muss die Fähigkeit haben, Eigenes und Anderes, die eigene und die andere Religion, eigene und andere Weltanschauungen miteinander in Beziehung zu setzen.

6 Vgl. ebd., S. 171–179.

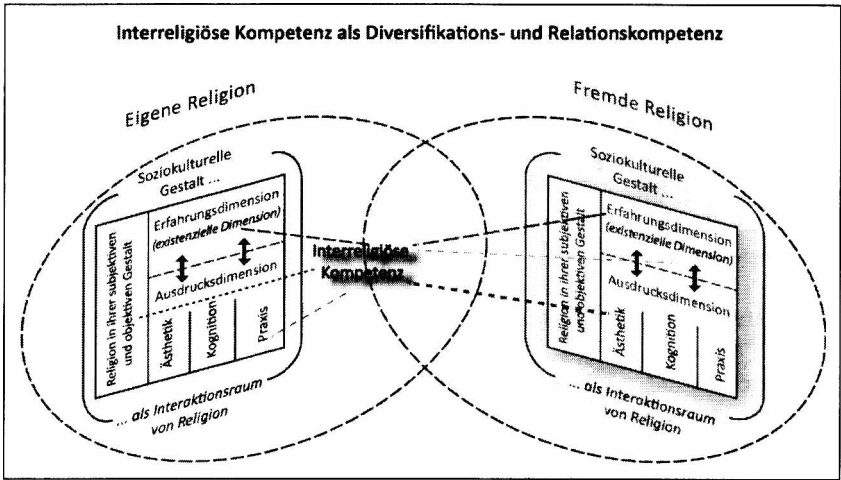


Abbildung 3: Interreligiöse Kompetenz als Unterscheidungs- und In-Beziehungs-Kompetenz⁷

Hier wäre das beispielsweise der Fall, wenn die Chefin bei der Einstellung muslimischer Arbeitnehmer (genauso wie diese selbst) im Arbeitsvertrag klären würde, wie die Regelungen hinsichtlich des Pflichtgebetes aussehen, d. h. welche Möglichkeiten den muslimischen Arbeitnehmern eingeräumt werden, ihren Pflichtgebeten nachzugehen, wie die fehlende Arbeitszeit kompensiert wird oder wo gebetet werden kann, ohne die Sicherheitsvorschriften zu verletzen.

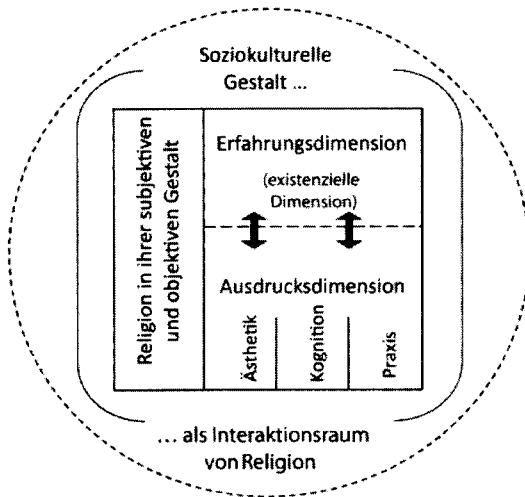
3.2 Interreligiöse Kompetenz bezogen auf die Vieldimensionalität von Religion

Wichtig ist, dass sich interreligiöse Kompetenz nicht darin erschöpft, die Praktiken und Riten einer Religion unterscheiden und in Beziehung setzen zu können. Religion ist nur dann angemessen erfasst, wenn sie in ihrer Vieldimensionalität zum Tragen kommt.

Das heißt zum Beispiel, dass der Islam, obwohl für ihn die Orthopraxis eine große Rolle spielt, noch mehr ist als die Dimension der Praxis. In meinen Studien schlage ich vor, die Vieldimensionalität von Religion auf folgende Weise darzustellen:

⁷ Ebd., S. 175.

Religion

Abbildung 4: Religion als vielgestaltiges Phänomen⁸

Für interreligiöse Lern- und Bildungsprozesse heißt dies zum Beispiel, dass es nicht ausreicht, bestimmte Gehalte des Islam zu kennen. Es genügt auch nicht, seine Ästhetik zu verstehen, wie sie sich beispielsweise in den kunstvollen Kalligraphien oder Sakralbauten zeigt. Eine Religion wird nur dort angemessen ausgesagt, wo sie in ihrer Vieldimensionalität zur Geltung kommt.

3.3 Interreligiöse Kompetenz ist unterscheidbar in drei Kompetenzbereiche

Die empirischen Studien lassen erkennen, dass sich interreligiöse Kompetenz nicht einfach im Wissen um oder von etwas erschöpft. Um beim angeführten Fallbeispiel zu bleiben: Es reicht nicht aus, Fuhrads Verhalten gesehen zu haben.

Interreligiöse Kompetenz lässt sich vielmehr in drei voneinander unterscheidbare, aber aufeinander bezogene Kompetenzbereiche aufschlüsseln:

⁸ Ebd., S. 168.

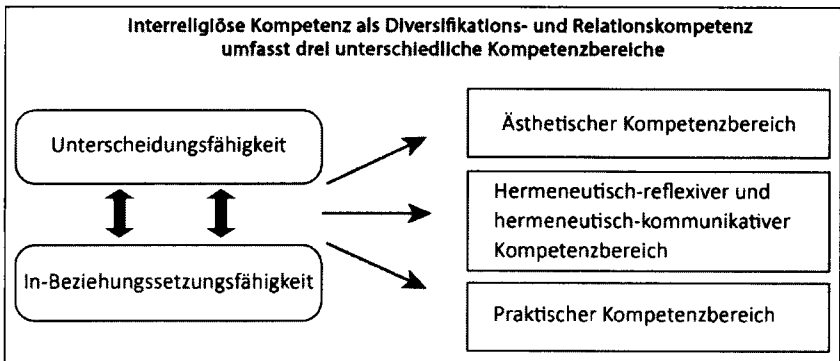


Abbildung 5: Drei Kompetenzbereiche interreligiöser Kompetenz⁹

Interreligiöse Kompetenz schließt erstens einen ästhetischen Kompetenzbereich ein, in dem es darum geht, die unterschiedlichen Formen der eigenen und anderen Religion wahrnehmen zu können.

Zweitens entwickelt sich interreligiöse Kompetenz als hermeneutisch-reflexive und -kommunikative Kompetenz, insofern es darum geht, die Traditionen der eigenen Religion im Angesicht der anderen Religion verstehen und ausdrücken zu lernen.

Drittens schließlich umfasst interreligiöse Kompetenz einen praktischen Kompetenzbereich, der sich zum einen als praktische Reflexionsfähigkeit erweist, also als Fähigkeit, die durch den Religionsplural hervorgerufenen Fragen überhaupt ausmachen und einer Entscheidung bezüglich der eigenen argumentativ ausweisbaren Position zuführen zu können. Zum anderen lässt sich der praktische Kompetenzbereich als Vollzugs- bzw. Teilhabefähigkeit verstehen. Damit ist gemeint, dass die Lernenden fähig werden, die religiösen Überzeugungen auch in ihrem Leben Gestalt annehmen zu lassen. Interreligiöse Kompetenz zu erwerben, zeigt sich damit als komplexer, vieldimensionaler und anspruchsvoller Lernprozess.

4. Zu guter Letzt: Interreligiöse Kompetenz und der Praxistest

Fuhrad hätte also – wäre er interreligiös kompetent gewesen – von Anfang an seine Chefin und seine Kollegen darüber informieren müssen, dass er

⁹ Ebd., S. 177.

als gläubiger Muslim sein Pflichtgebet verrichten will und dass dieses aufgrund der Schichtarbeit auch in die Arbeitszeit fallen kann.

Die Chefin hätte bei Vertragsabschluss nachfragen müssen, wie Fuhrad das Pflichtgebet mit seinem Arbeitsverhältnis zu verbinden gedenkt. Und die Mitarbeiter insgesamt hätten in Fortbildungen und Versammlungen auch in Bezug auf den Religionsplural geschult werden müssen.

Hier sind also sehr hohe Ansprüche aufgestellt. Wenn allerdings der Religionsplural wirklich Schrittmacher in postmodernen Gesellschaften sein soll, indem der Staat durch ihn aufmerksamer und aktiver wird, den unterschiedlichen Wirs die ‚soziale Zugänglichkeit‘ und die Teilhabe an allen Bereichen der Gesellschaft zu ermöglichen, dann können diese Ansprüche nicht geringer ausfallen.

Der Gerichtsbeschluss, der diesem Fallbeispiel zugrunde liegt, fiel im Übrigen zuungunsten Fuhrads aus. Fuhrad wurde verurteilt. Allerdings nicht, weil es arbeitsrechtlich nicht erlaubt wäre, um des Gebetes willen den Arbeitsplatz zu verlassen. Das Gericht hatte ausdrücklich darauf hingewiesen, dass das Grundrecht auf Religionsfreiheit und die Ausübung der Religion in der Öffentlichkeit nicht nur das Recht von Gemeinschaften, sondern auch von Einzelpersonen ist. Fuhrad hätte auf dieses Grundrecht nur schon bei Vertragsabschluss hinweisen und mit seinen Vorgesetzten absprechen müssen, wann er sich zum Gebet zurückzieht und wohin.

Wie so oft gilt also gerade auch in so komplexen Situationen wie dieser: Reden hilft!