

# Antirassismus und Antidiskriminierung

Verhaltenskodex für Mitarbeitende



Unser Kreuz  
hat viele Farben!



## Inhalt

---


1. Warum ein Verhaltenskodex?	4
• Das moderne Konzept von Rassismus	6
• Antidiskriminierung: Welche Werte sind uns wichtig?	7
• Wozu verpflichten wir uns?	8
2 Selbstverpflichtung	11
3. Begriffserklärung	12
• BIPoC/PoC	12
• Dekolonisierung	13
• Diskriminierungsformen	13
• Ebenen von Diskriminierung und Rassismus	14
• Intersektionalität	15
• Mikroaggressionen	15
• Othering	15
• Safer Space	16
• Schwarz/Schwarze Menschen	16
• <i>weiß</i> und <i>Weißsein</i>	17
4. Weiterführende Links	18
5. Einleger (optional): Rassismus ist Sünde! Theologische Grundlagen zum Umgang mit Rassismus als Leitlinien für die Arbeit des Zentrums Oekumene	

## 1. Warum ein Verhaltenskodex?

---

Das Zentrum Oekumene ist eine Einrichtung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW). Die Mitarbeitenden des Zentrums Oekumene begleiten die Beziehungen zu anderen Kirchen, religiösen Gemeinschaften und Organisationen, initiieren und unterstützen Aktivitäten für Frieden, Gerechtigkeit und die Bewahrung der Schöpfung. Darüber hinaus fördern sie die Entwicklung der ökumenischen Theologie und ihre praktische Umsetzung in der EKHN und der EKKW. Das Zentrum Oekumene fördert die Begegnung und den Dialog von Menschen verschiedener Konfessionen, Religionen, Weltanschauungen und Kulturen in der Einen Welt und in der deutschen Gesellschaft. Aus diesem Grund ist eine diskriminierungs- und rassismuskritische Reflexion der eigenen Haltung sowohl Grundlage als auch Ziel der Arbeit im Zentrum Oekumene.

Auch in der ökumenischen Begegnung gibt es unterschiedliche Formen der Diskriminierung. Unser Anliegen ist es, mit diesem Verhaltenskodex Stellung zu beziehen gegen jede Form von bewusstem oder unbewusstem Rassismus und Antisemitismus. Wir lehnen auch alle anderen Diskriminierungsformen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit ausdrücklich ab, z.B. Klassismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit, Ableismus, ... (vgl. Grafik in der Begriffserklärung). Darüber hinaus haben wir im Blick, dass verschiedene Diskriminierungen einander verstärken (**Intersektionalität**).



---

Dieser Kodex dient als Selbstvergewisserung über die eigene Haltung. Alle Mitarbeitenden im Zentrum Oekumene nehmen ihn zur Kenntnis und bestätigen mit einer persönlichen Unterschrift, dass sie hinter den formulierten Werten stehen. Der Verhaltenskodex markiert nur einen Schritt auf einem Weg, den wir gemeinsam mit unseren Partner\*innen in der Ökumene beschreiten wollen. Der Kodex und das Papier „Rassismus ist Sünde. Theologische Grundlagen zum Umgang mit Rassismus als Leitlinien für die Arbeit des Zentrums Oekumene der EKHN und EKKW“ bilden den Rahmen für die kontinuierliche Auseinandersetzung mit Antirassismus und Antidiskriminierung. Beide Papiere werden alle zwei Jahre überprüft und wo nötig, angepasst, verbessert oder erweitert.

## Das moderne Konzept von Rassismus

- Rassismus ist eine Form der Diskriminierung und eine Ideologie, die Menschen aufgrund ihres Aussehens, ihres Namens, ihrer (vermeintlichen) Kultur, Herkunft oder Religion in Gruppen einteilt und abwertet.
- Im europäisch-westlichen Kontext hat Rassismus seinen Ursprung in der Kolonialisierung ab dem 16. Jahrhundert und den daraus resultierenden sogenannten Rassentheorien des 18. und 19. Jahrhunderts. Das Erbe des Kolonialismus prägt unsere Gegenwart. Tief verwurzelte Machtstrukturen schaffen bis heute strukturelle Ungleichheiten, die im Rassismus eine Rechtfertigungsideologie gefunden haben (Kolonialität).
- Rassismus schafft eine Trennung in „Wir“ und „Anderere“. Die „Anderere“ werden dabei als weniger wert oder weniger gut als das „Wir“ eingestuft („**Otherring**“). Damit werden ungleiche soziale und ökonomische Lebensverhältnisse, die Ausgrenzung von Menschen oder sogar Gewalt gerechtfertigt. Rassismus ist dabei nicht „nur“ Mobbing, sondern beruht auf einem realen Machtgefälle in der Gesellschaft.
- Es gibt verschiedene Formen von Rassismus. Zum Beispiel Anti-**Schwarzer** Rassismus, Antimuslimischer Rassismus und Antiziganismus. Hinter all diesen Formen des Rassismus steht ein System der Hierarchisierung von Menschen und Menschengruppen. Es ist ein von **Weißeren** erdachtes Konstrukt. Ursprünglich diente es einzig und allein dazu, **weiße** Menschen an der Spitze zu verorten und Menschen of Color entsprechend einer (Haut-)Farbenlehre unterzuordnen. Dieses machtvollere System wirkt bis heute.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <https://www.nordkirche-weltbewegt.de/ich-bin-dabei-wie-kirche-einen-rassismuskritischen-weg-gehen-kann/>

- Antisemitismus ist der Oberbegriff für alle Formen der Judenfeindschaft wie Ablehnung, Ab- und Ausgrenzung, Verurteilung, Hass und Verfolgung. Jüdinnen und Juden werden je nach Situation abwertend als primitiv und minderwertig oder als überlegen, mächtig und wohlhabend, als Individuen oder als „verschworene Gemeinschaft“ mit besonderem Einfluss in Wirtschaft, Politik, Kultur und Bildung beschrieben.
- Wir alle sind von Rassismus geprägt (z.B. durch Kinderbücher, Filme, Medien oder überlieferte Sprachbilder). Rassistisches Denken, Verhalten und Handeln kann bewusst oder unbewusst sein. Er äußert sich in alltäglichen sogenannten Mikroaggressionen bis hin zu körperlicher Gewalt.

### Antidiskriminierung: welche Werte sind uns wichtig ?

Im Vertrauen auf Gottes Verheißungen, arbeitet das Zentrum Oekumene für gerechte und gewaltfreie Entwicklungen. Im Zentrum Oekumene pflegen wir einen respektvollen, professionellen und offenen Umgang miteinander und mit allen anderen. Für uns zählen:

- Vertrauen in die biblischen Grundüberzeugungen von der Gottebenbildlichkeit des Menschen und auf Gottes Verheißungen für eine gerechte Welt
- Solidarität
- (Selbst-) Reflexion und Sensibilität gegenüber Unterschieden und den damit verbundenen Machtverhältnissen
- der stetige Austausch und Diskurs auch mit unseren ökumenischen Partner\*innen

- Raum für Partizipation und mehrere Perspektiven
- Verantwortung für ein sicheres Arbeitsumfeld

### Wozu verpflichten wir uns?

Diskriminierung und Rassismus finden auf struktureller, institutioneller und individueller Ebene statt und äußern sich durch Haltungen, Handlungen, Sprache und in Regelungen. Wir verpflichten uns zu folgendem:

#### Strukturelle und gesamtgesellschaftliche Ebene

Das Zentrum Oekumene will mit seiner Arbeit in die Gesellschaft hineinwirken. Wir sind bestrebt ungleiche Machtverhältnisse sichtbar zu machen, zu hinterfragen und zu überwinden, die aufgrund von Rassismus historisch und gesellschaftlich gewachsen sind. Dies ist ein Ziel der Bildungs-, Beratungs- und Lobbyarbeit in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern des Zentrums.

#### Institutionelle Ebene

Das Zentrum Oekumene hat zum Ziel, aktiv zu einer rassismuskritischen und diskriminierungssensiblen Kirche beizutragen.<sup>2</sup> Als Einrichtung wollen wir in unseren Räumen und durch unsere Angebote Menschen in ihrer Vielfalt wahrnehmen und wertschätzen. Im Sinne eines partizipativen Ansatzes werden folgende konkrete Maßnahmen ergriffen, um Menschen mit Marginalisierungserfahrungen teilhaben und partizipieren zu lassen, aber nicht auf Zuschreibungen zu reduzieren. Besonders in folgenden Bereichen wollen wir auf bewusste und unbewusste Barrieren und Benachteiligungen achten:

---

<sup>2</sup> <https://www.zentrum-oekumene.de/de/oekumene/aktuelles/detailseite/wir-brauchen-einen-antrassistischen-diskurs-in-unserer-kirche>



## *Personalgewinnung und Mitarbeitende*

- Bei der Personalgewinnung sollen alle Menschen angesprochen und eingeladen werden, sich entsprechend ihrer Qualifikation nach den Prinzipien von Chancengleichheit und Vielfalt zu bewerben. Dies kann z.B. durch explizite Formulierungen in Stellenausschreibungen erfolgen.
- Neue Mitarbeitende erhalten neben der verpflichtenden Einführung in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz eine Basisschulung in „rassismuskritischem Handeln“.
- Für alle Mitarbeitenden soll es regelmäßige Fortbildungen und Reflexionsangebote in den Themenbereichen Antirassismus und Antidiskriminierung geben.

## *Haltung und Sprache*

- Diskriminierendes Verhalten und diskriminierende Sprache sollen im Zentrum Oekumene im Arbeitsalltag und miteinander keinen Platz haben.
- Bei Veröffentlichungen des Zentrum Oekumene achten wir auf die Vermeidung von diskriminierenden Formulierungen und Darstellungen.
- Bei Veranstaltungen und Bildungsformaten des Zentrums Oekumene achten wir auf eine diskriminierungssensible Planung und Durchführung. Wir setzen uns für die aktive Teilhabe und Mitwirkung von **BIPOC** (Black, Indigenous und People of Color) ein.

## *Solidarität mit von Rassismus negativ Betroffenen*

- Das Zentrum Oekumene will sich mit negativ Betroffenen solidarisieren und ihnen im Zentrum einen Ort (**Safer Space**) bieten und auf ihre Bedürfnisse und Wünsche eingehen.
- Wenn Mitarbeitende sich diskriminierend oder rassistisch verhalten oder diskriminierendes oder rassistisches Verhalten erleben, ist die Mitarbeitendenvertretung (MAV) die Ansprechpartnerin und leitet weitere Schritte ein. Daneben verweisen wir auf die entsprechende Stabsstelle Chancengleichheit der EKHN<sup>3</sup> sowie auf Ansprechpersonen in der EKHN nach einem Übergriff<sup>4</sup>.

### **Individuelle Ebene**

Es liegt in der Verantwortung des Zentrums Oekumene sowie jedes\*jeder Einzelnen, sich Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung im Allgemeinen entgegenzustellen und eigene Verhaltens- und Denkweisen kritisch zu reflektieren, aufzuarbeiten und aktiv zu lernen. Das Zentrum ermutigt alle Mitarbeitenden sowie auch seine Gäste, unangemessenes Verhalten nicht zu tolerieren und aktiv dagegen vorzugehen. Entsprechend sind die einzelnen Mitarbeitenden dazu aufgefordert, eine Selbstverpflichtung zu unterschreiben.

---

<sup>3</sup> <https://chancengleichheit-ekhn.de/startseite.html>

<sup>4</sup> Null Toleranz bei Gewalt: <https://www.ekhn.de/themen/null-toleranz-bei-gewalt/infos/ansprechpersonen>

## 2. Selbstverpflichtung

---

- Ich bin bereit, eigene Verhaltens- und Denkweisen kritisch zu reflektieren und zum Ziel des Zentrums Oekumene hin zu einer rassismuskritischen und diskriminierungsfreien Kirche (und Gesellschaft) beizutragen.
- Wenn ich von unangemessenem Verhalten – rassistischem, antisemitischem, diskriminierendem – erfahre, Sorge ich dafür, dass betroffene Personen Hilfe und Unterstützung bekommen. Es wird nicht verschwiegen.

Ich habe den Inhalt des „Verhaltenskodex Antirassismus und Antidiskriminierung“ gelesen. Mit meiner Unterschrift erkläre ich, dass ich hinter den Werten dieses Kodex stehe und entsprechend bereit bin, mich für diese Werte einzusetzen.

---

*Ort, Datum, Unterschrift*

### 3. Begriffserklärung

---

Hier werden einige der im Text verwendeten Begriffe erklärt.

Für eine ausführliche Begriffsklärung zu den Themen Diskriminierung und Rassismus verweisen wir auf das online Glossar des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung e.V.– IDA:

<https://www.idaev.de/recherchetools/glossar>

#### BIBoC/PoC

##### BIPoC

BIPoC steht für Black, Indigenous, People of Color und ist eine politische Selbstbezeichnung. Sie verweist auf Menschen mit Rassismuserfahrungen. Der Begriff gibt Menschen mit Rassismuserfahrungen eine Community und Raum für Aktivismus, Schutz und Empowerment. Gleichzeitig macht er die Vielfältigkeit von Rassismuserfahrungen unterschiedlicher Menschen sichtbar und ermöglicht solidarische Bündnisse über die Grenzen marginalisierter Communitys hinweg.

##### PoC

Person of Color (Plural: People of Color) ist eine Bezeichnung für Menschen, die von der Mehrheitsgesellschaft als nicht-**weiß** gelesen werden und die aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit Alltagsrassismus und anderen Formen von Rassismus ausgesetzt sind.

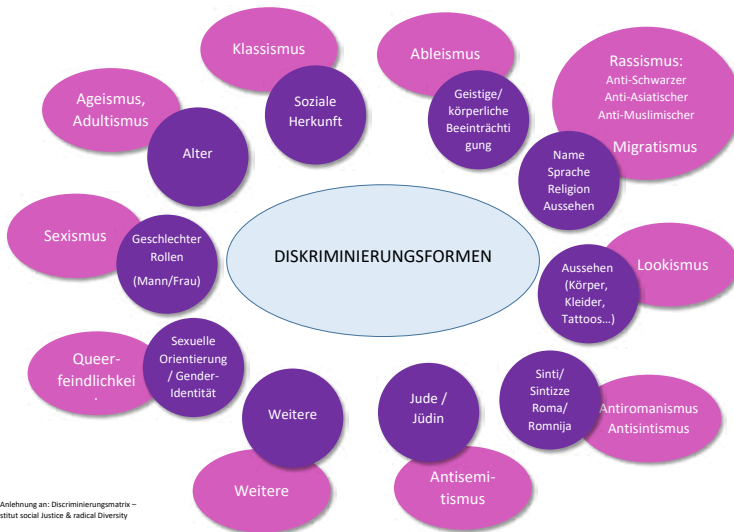
In Deutschland wird der Begriff bisher eher im akademischen Kontext und als Selbstbezeichnung verwendet. People of Color bezieht sich auf alle ethnisierten Menschen, die zu unterschiedlichen Teilen afrikanischer, asiatischer, lateinamerikanischer, arabischer, jüdischer, indigener oder pazifischer Abstammung oder Herkunft sind. Es verbindet diejenigen, die von

der **weißen** Dominanzkultur ausgegrenzt werden, um antiras-  
sistische Interventionen und Allianzen zu stärken.

## Dekolonisierung

Unter Dekolonisierung verstehen wir einen gesellschaftlichen  
Prozess, der darauf abzielt, Kolonialitäten auf lokaler und  
globaler Ebene zu bekämpfen und abzubauen. Es geht um eine  
gesellschaftliche Transformation auf allen strukturellen – ins-  
besondere auch rechtlichen – Ebenen. Sie ist von Bedeutung,  
weil der Kolonialismus ein ideologisch geprägtes Denken und  
ebensolche Systeme hervorgebracht hat, die bis heute einen  
strukturellen Rassismus aufrechterhalten<sup>5</sup>.

## Diskriminierungsformen



<sup>5</sup> [https://decolonize-berlin.de/wp-content/uploads/2024/04/2310-Decolonize\\_Rechtsgutachten\\_BRO\\_digital\\_einseitig.pdf](https://decolonize-berlin.de/wp-content/uploads/2024/04/2310-Decolonize_Rechtsgutachten_BRO_digital_einseitig.pdf)

## Ebenen von Diskriminierung und Rassismus

### Individuelle Ebene

Die individuelle Ebene bezieht sich auf das Verhalten von Individuen, die einzelne Personen abwerten, ausgrenzen oder benachteiligen. Abwertung, Ausgrenzung und Benachteiligung sind die Formen von Rassismus, die am einfachsten erkannt werden, da sie offen und von Angesicht zu Angesicht passieren. Eine Person behandelt eine andere Person aufgrund ihrer vermeintlichen Gruppenzugehörigkeit ungerecht. Das kann von passiven Diskriminierungen, wie dem Vermeiden neben einer Person in der S-Bahn zu sitzen, über unangebrachtes Berühren oder Ansprechen bis hin zu extremen Formen wie körperlichen Angriffen oder gar Mord gehen.

### Institutionelle Ebene

Die institutionelle Ebene bezieht sich auf das Handeln einer Organisation: Ausgangspunkte sind dabei nicht Vorurteile oder abwertende Einstellungen der handelnden Individuen. Vielmehr führen die Auslegung oder die Anwendung von Regeln, Vorschriften, Normen, Routinen oder eingeschliffenen Praktiken zu einer mittelbaren oder unmittelbaren Benachteiligung bestimmter Bevölkerungsgruppen. Institutioneller Rassismus ist meist schwieriger zu erkennen als individuelle Formen wie rassistische Beleidigungen oder Übergriffe.

### Strukturelle / Gesamtgesellschaftliche Ebene

Hier geht es um historisch und sozial gewachsene Machtverhältnisse, die tief in den Strukturen, Diskursen oder Bildern einer Gesellschaft verankert sind. Es geht um die Frage: Was ist „normal“ und was „besonders“ oder „erklärungsbedürftig“? Stereotype Ideen und Bilder von „Normalität“ und „Andersartigkeit“ werden durch Medien transportiert, finden sich aber auch in Alltagsgesprächen, Schulbüchern oder Lehr- und Lernmaterialien wieder.

## Intersektionalität

Der Begriff beschreibt die Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Formen von Diskriminierung gegenüber einer Person in der gesellschaftlichen Realität. Eine Person kann also aufgrund von Hautfarbe wie auch des Geschlechts diskriminiert werden. Dabei geht es nicht um die Addition der zwei Diskriminierungsformen, sondern um ihr Zusammenspiel. Eine **Schwarze** Frau kann somit nicht nur als Frau oder als **Schwarze** Person, sondern auch als „**Schwarze Frau**“ diskriminiert werden.

## Mikroaggressionen

Mikroaggressionen sind alltägliche Kommentare, Fragen, verbale oder nonverbale Handlungen, die überwiegend marginalisierte Gruppen treffen und negative Stereotypen verfestigen. Sie können sowohl absichtlich als auch unabsichtlich geäußert oder getätigt werden. Obwohl sie oft nicht verletzend gemeint sind, können sie dazu führen, dass sich Menschen unsicher und unwohl fühlen. Mikroaggressionen mögen im Moment klein oder unbedeutend erscheinen, aber sie summieren sich und können Menschen das Gefühl geben nicht dazuzugehören.

## Othering

Basierend auf „Wir“- „Ihr“-Konstruktionen wird das „Ihr“ zum\*zur vermeintlich gänzlich Anderen, der\*die im Gegensatz zum „Wir“ als weniger emanzipiert, aufgeklärt, tolerant, demokratisch, gebildet etc. gedacht wird. Es werden elementare Verschiedenheiten konstruiert, die hierarchisierend – ob offen negativ oder in exotisierender Weise scheinbar positiv – bewertet und betont werden. Wenn das Gegenüber durch die ständige Konfrontation mit den Zuschreibungen nach und

nach diese unbewusst übernimmt, ist sie oder er tatsächlich zum vermeintlich Anderen geworden, er oder sie hat sich dem Bild vom Anderen angeglichen (siehe doppeltes Bewusstsein und Verinnerlichung). Migrierte beispielsweise, deren bilinguale Kompetenzen offen gering geschätzt werden, werden nach und nach ihr Augenmerk auch selbst auf ihre Defizite im Deutschen legen und es deswegen womöglich weniger sprechen, wodurch sie schließlich das Vorurteil bekräftigen und so unbewusst den Prozess des Othering (dt. z.B. Veränderung, Fremdmachen) bestätigen.<sup>6</sup>

## Safer Space

Safer Spaces werden spezielle (physische) Räume genannt. In diesen Räumen geht es darum, sich auszutauschen, (Erfahrungen) zu teilen, sich zu treffen. Wichtig an diesen Räumen ist, dass sie versuchen sicherer zu sein. Sicherer deshalb, weil nichts 100% sicher ist, aber es gibt Bemühungen, Diskriminierung bewusst abzubauen. Dies geschieht auch dadurch, dass diese Räume von und für Betroffene geschaffen werden. So gibt es z.B. queere Safer Spaces, Safer Spaces für **Schwarze** Menschen, Safer Spaces für Menschen mit Behinderung/ Beeinträchtigung etc.

## Schwarz und Schwarze Menschen

„Schwarze Menschen“ ist eine Selbstbezeichnung und beschreibt eine gesellschaftliche Position, die von Rassismus betroffen ist. „Schwarz“ wird großgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich um ein konstruiertes Zuschreibungsmuster handelt und nicht um eine tatsächliche „Eigenschaft“, die auf die

---

<sup>6</sup> [https://www.idaev.de/recherchetoools/glossar?tx\\_dpnglossary\\_glossary%5Baction%5D=list&tx\\_dpnglossary\\_glossary%5Bcontroller%5D=Term&tx\\_dpnglossary\\_glossary%5BcurrentCharacter%5D=O&cHash=d3c99ce0ff12a96338f615f40f1d3b4e](https://www.idaev.de/recherchetoools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=list&tx_dpnglossary_glossary%5Bcontroller%5D=Term&tx_dpnglossary_glossary%5BcurrentCharacter%5D=O&cHash=d3c99ce0ff12a96338f615f40f1d3b4e)



Farbe der Haut zurückzuführen ist. So bedeutet Schwarz-Sein in diesem Kontext nicht, einer tatsächlichen oder angenommenen „ethnischen Gruppe“ zugeordnet zu werden, sondern ist auch mit der gemeinsamen Rassismuserfahrung verbunden, auf eine bestimmte Art und Weise wahrgenommen zu werden.<sup>7</sup>

### *weiß* und Weißsein

*weiß* (klein und kursiv) bezeichnet ebenso wie „**Schwarz**“ keine biologische Eigenschaft oder tatsächliche Hautfarbe, sondern eine politische und soziale Konstruktion. Weißsein bezeichnet die dominante und privilegierte Position im Machtverhältnis Rassismus, die meist unausgesprochen und unbenannt bleibt. Weißsein umfasst ein unbewusstes Selbst- und Identitätskonzept, das weiße Menschen in ihrer Selbstwahrnehmung und in ihrem Verhalten prägt und ihnen einen privilegierten Platz in der Gesellschaft, z.B. beim Zugang zu Ressourcen, zuweist.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> <https://isdonline.de/uber-schwarze-menschen-in-deutschland-berichten/>

<sup>8</sup> <https://weranderneinenbrunnengraebt.wordpress.com/2012/09/15/weisweisein/>

## Weiterführende Links

---

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz  
[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg\\_gleichbehandlungsgesetz.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile)
- Amadeu Antonio Stiftung  
<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/>
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html>
- Bildungsstätte Anne Frank  
<https://www.bs-anne-frank.de>
- Decolonize Berlin e.V.  
<https://decolonize-berlin.de/de/>
- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserarbeit e. V.  
<https://www.idaev.de/>
- Initiative Schwarze Menschen in Deutschland Bund e.V.  
<https://isdonline.de/>
- Stabsstelle Chancengleichheit der EKHN  
<https://chancengleichheit-ekhn.de/startseite.html>
- Vereinte Evangelische Mission: Rassismus und Kirche: Für einen Perspektivwechsel innerhalb der weißen Kirche in Deutschland  
<https://www.vemission.org/informieren/rassismus-und-kirche>

- 
- „Wer andern einen Brunnen gräbt...“  
<https://weranderneinenbrunnengraebt.wordpress.com/glossar/>
  - Zentrum für Mission und Ökumene – Nordkirche weltweit:  
„Ich bin dabei! Wie Kirche einen rassismuskritischen Weg gehen kann.“  
<https://www.nordkirche-weltbewegt.de/ich-bin-dabei-wie-kirche-einen-rassismuskritischen-weg-gehen-kann/>

## Impressum

### Herausgeber



### ZENTRUM OEKUMENE

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau  
Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck

Praunheimer Landstraße 206  
60488 Frankfurt am Main  
Tel. 069 976518-11  
Fax. 069 976518-19  
E-Mail: [info@zentrum-oekumene.de](mailto:info@zentrum-oekumene.de)

© 1. Auflage, Januar 2025

### Titelbild

© AdobeStock\_376873110i

### Redaktion

Uli Baege  
Ulrike Bohländer  
Joachim Bundschuh  
Paola Fabbri Lipsch  
Andreas Goetze  
Daniel Happel  
Detlev Knoche  
Sabine Müller Langsdorf  
Brigitte Molter  
Tzehaie Semere

### Bildbearbeitung und Satz

Ulrike Bohländer