



EMU 2008 Baustein 1

4.- 5. April 2008

### Programmablauf

#### Freitag, 4. 4. 2008

Zeit	Thema/Inhalt	Arbeitsform	Material/Medien
17.00	<b>Ankommen/Begrüßung/Vorstellen</b> Kennenlernen – Soziometrie	Großgruppe	
17.20	<b>Organisatorisches:</b> Essenszeiten, veg. Essen, Getränke, Fahrtkostenzuschuss, Adressliste, Protokolle	Großgruppe	
17.30	<b>Arbeit mit Symbolen</b> – 2 Durchgänge: 1. Was spricht mich spontan an? Austausch 2. Was wünsche ich mir für die Fortbildung?	Partnerarbeit Plenum	Tuch, viele kleine Gegenstände
18.00	<b>Ressourcen und Bedarfe</b> 1. Was genau bringen wir mit? 2. Was genau wollen wir mitnehmen? Präsentation der Koffer	Kleingruppen Plenum	Stellwände Plakate mit Koffern mit zwei Fächern
18.30	<b>Pause</b>		
18.50	„Mein Ehrenamt“ – alle TN stellen ihre vorbereiteten Präsentationen vor	Einzelarbeit bzw. Gruppenpräsentation	TN haben Präsentationsmaterial zugeschickt bekommen
20.00	<b>Abendessen und lockeres Beisammensein</b>		

**Samstag, 5. 4. 2008**

Zeit	Thema/Inhalt	Arbeitsform	Material/Medien
9.00	<b>Wup</b> (Warming-up)		
9.15	<b>Sensibilisierung:Wahrnehmung/Kulturen/Werte</b> <b>1. Mein Apfel</b> Genauere Betrachtung u. Beschreibung des eigenen Apfels in 2 Gruppen + Auswertung	2 Gruppen in 2 Räumen	Äpfel (Bio!)
9.35	<b>2. Persönlichkeitsmodell</b> Gemeinsam ausfüllen	Plenum	FC, Kopien
9.50	<b>3. Kultursoziometrie</b> Großstadt/Kleinstadt/Dorf Religionen		
10.30	<b>4. Definition „Kulturen“ – unser Vorschlag</b>		Folie/Kopien TLP.
10.45	<b>Kaffeepause</b>		
11.10	<b>5. Werte</b> Nina Auswertung	Einzelarbeit Gruppenarbeit Plenum	Stellwand Kopien der Geschichte
12.00	<b>6. Diskriminierung</b> „In der Mitte der Gesellschaft“ Auswertung	Gruppenübung	Rollenkarten
13.00	<b>Mittagspause</b>		
14.00	<b>Wup</b>		
14.15	<b>7. Integration</b> Szenario: „Museum der Migration 2060“ – Skulpturen Integrationskonzepte-Input Beiträge zur Integration: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehrheitsgesellschaft</li> <li>• Politik</li> <li>• Wir als Ehrenamtliche</li> <li>• MigrantInnen</li> </ul> Präsentation	Gruppenarbeit Plenum Gruppenarbeit arbeitsteilig	Stellwände als Raumteiler Folien/TLP FC
15.30	<b>Kaffeepause</b>		
16.00	<b>Auswertung</b> Fragebogen Kurzfeedback Hausaufgabe: Fragebogen zur interkulturellen Öffnung vor Ort	Einzelarbeit Plenum	Kopien  Kopien



# EMU 2008 - Ehrenamtliche MultiplikatorInnen

## 1. Baustein

*Leitung: Gisela Wolf und Josef Minarsch-Engisch*

*Protokoll: Astrid Burkard*

### **Begrüßung und Vorstellung**

#### **Soziometrie zum gegenseitigen Kennenlernen**

Dabei ordnen sich die TeilnehmerInnen (TN) jeweils einer zuvor benannten Ecke im Raum zu

#### **Wie haben die TN von der Fortbildung gehört?**

- durch Internet
- durch den Flyer
- durch Bekannte
- durch Sonstiges

#### **Woher kommen die TN?**

In der Mitte liegt ein Kreis mit den Himmelsrichtungen, der den aktuellen Standort darstellt. Davon ausgehend stellen sich die TN auf einer fiktiven Landkarte an ihren momentanen Wohnort.

#### **Wie lange sind die TN schon ehrenamtlich tätig?**

- bis 1 Jahr
- bis 3 Jahre
- bis 5 Jahre
- mehr als 5 Jahre

#### **Wo sind die TN angebunden in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit?**

- kommunal
- Wohlfahrtsverbände
- Vereine
- Sonstiges

#### **Mit welchem Element haben die Hobbys der TN im weitesten Sinne zu tun?**

- Wasser
- Luft
- Erde, ruhend
- Erde, bewegt



Anschließend sollen die TN zum zweiten Mal einen Gegenstand auswählen, diesmal unter der Fragestellung „Was wünsche ich mir für diese Fortbildung?“. Jede TN stellt ihren Gegenstand und ihre Wünsche daraufhin im Stuhlkreis vor.

### Wünsche an die Fortbildung sind:

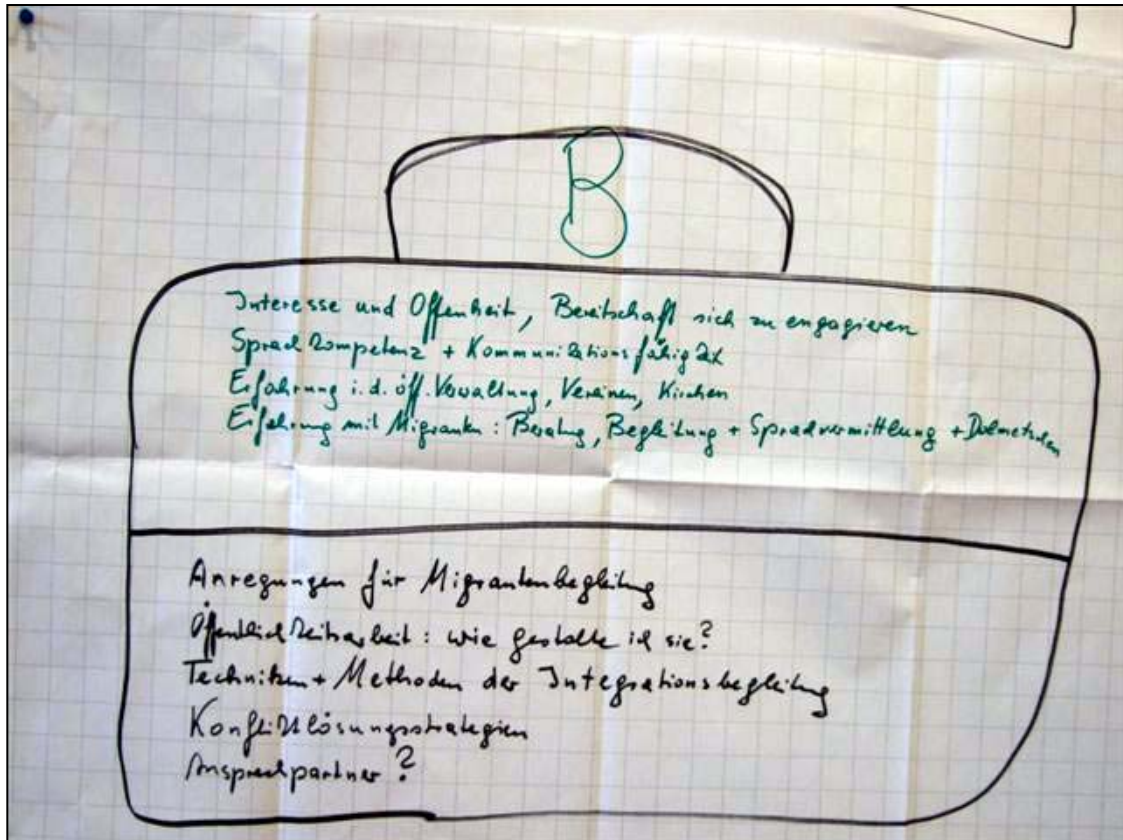
Interessante und für die Arbeit nützliche Dinge zu erfahren; klarer Kopf; Wissen und mehr Erfahrung; gespannt sein auf das Kommende und sich überraschen lassen; Interesse; Neues erfahren, um professioneller zu werden; abwechslungsreiche, interessante Dinge erfahren; Vieles erfahren, was man zusammenfügen kann; sammeln für ein dickes Fell; Heilung; Antworten auf offene Fragen; Anregungen und Erfahrungen für die Seele; neues Wissen.

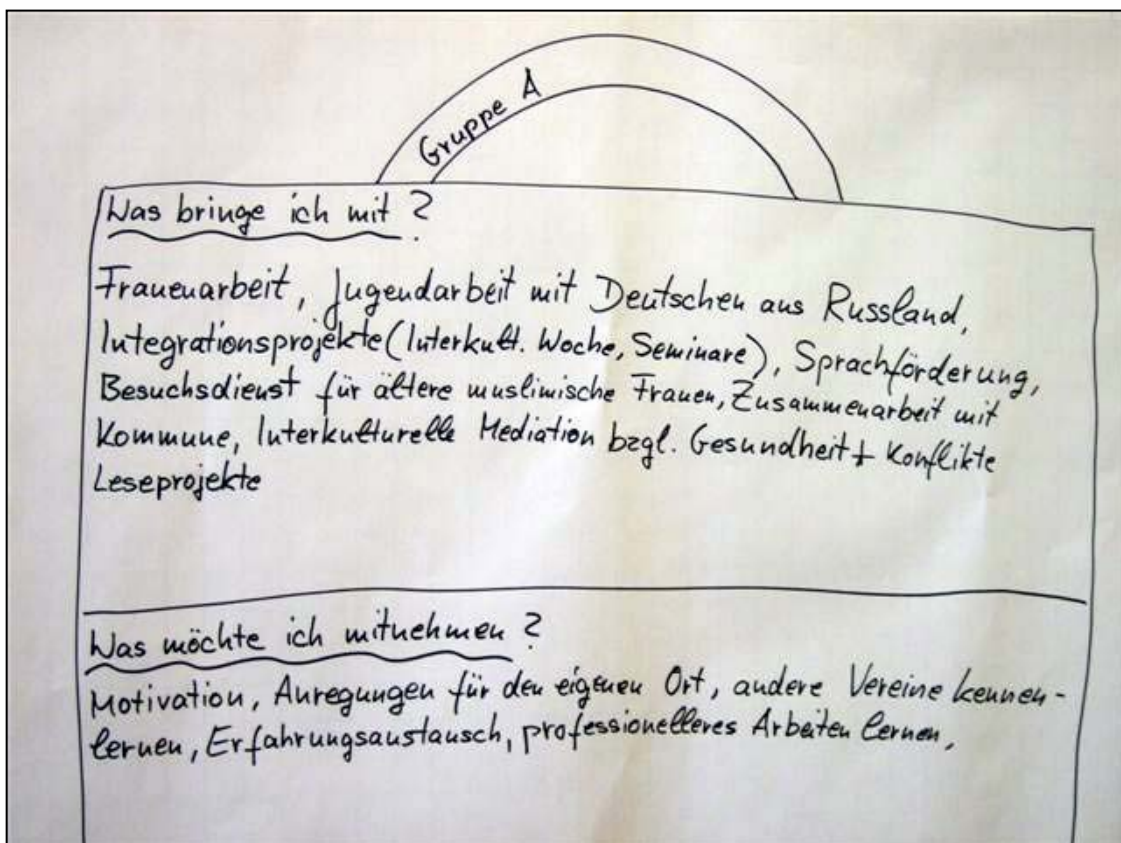
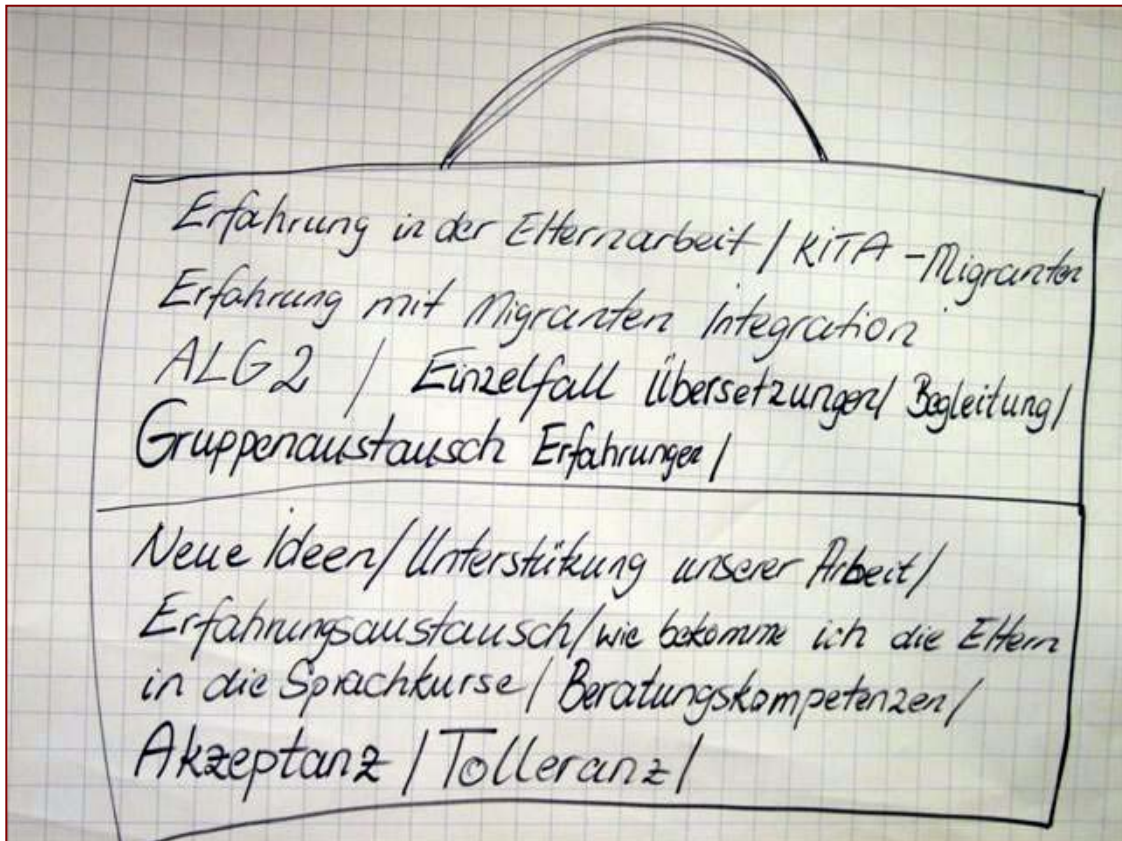
### Koffer ein- und auspacken

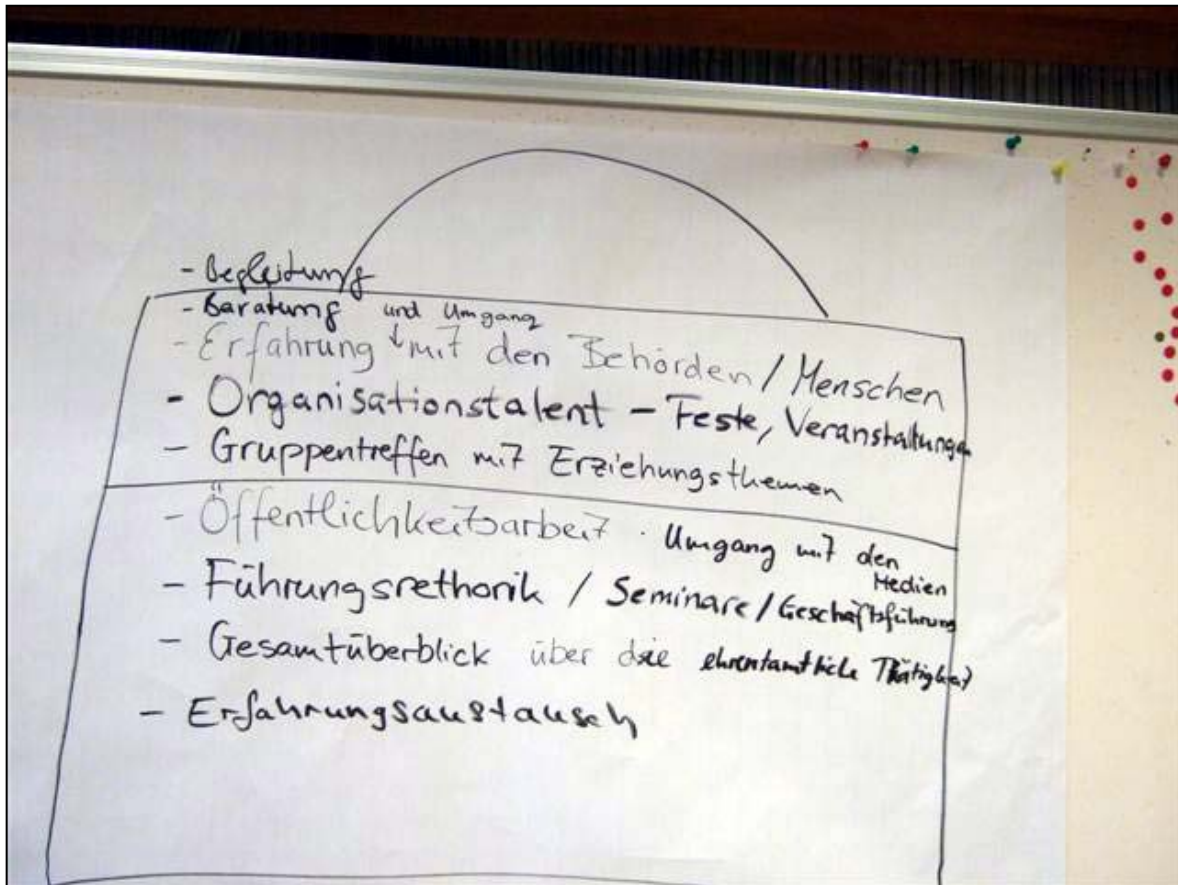
Was bringen die TN an Wissen und Erfahrung mit aus ihrer eigenen Arbeit? Was möchten die TN von der Fortbildung mitnehmen? Was brauchen sie für ihre ehrenamtliche Arbeit?

Zu dieser Übung werden die TN in vier Kleingruppen aufgeteilt. Jede Gruppe bekommt ein Flipchartpapier, auf das sie einen großen, zweiteiligen Koffer zeichnen sollen. In das obere Fach kommt alles, was sie mitbringen, in das untere Fach alles, was sie gerne mitnehmen wollen.

Nach der Gruppenarbeit präsentieren alle Gruppen ihre „Koffer“:







Nun erfolgt die Vorstellung der verschiedenen ehrenamtlichen Projekte, bei denen sich die TN engagieren. Alle TN haben dazu bereits zu Hause Plakate oder andere Materialien vorbereitet, die nun präsentiert werden. (2 Beispiele Seiten 8/9)

### Exkurs zum Thema „Präsentieren“

Unserer Erfahrung nach hat es sich sehr bewährt, durchgängig großen Wert auf alle möglichen Präsentationsformen – und seien es lediglich Ergebnisse aus der Kleingruppe - zu legen. Durch das Üben des Auftretens vor der Gruppe, wobei niemand verschont bleibt, tritt ein Gewöhnungseffekt ein, der einem selbstbewussten Auftreten sehr förderlich ist und zudem die Vielfalt jeder Gruppe zur Geltung und Anerkennung kommen lässt. Gerade für Menschen, die sich mit der deutschen Sprache nicht so sicher fühlen und deswegen noch größere Hemmschwellen verspüren, stellt der Übungseffekt des Auftretens im geschützten Rahmen eine wichtige Chance dar.

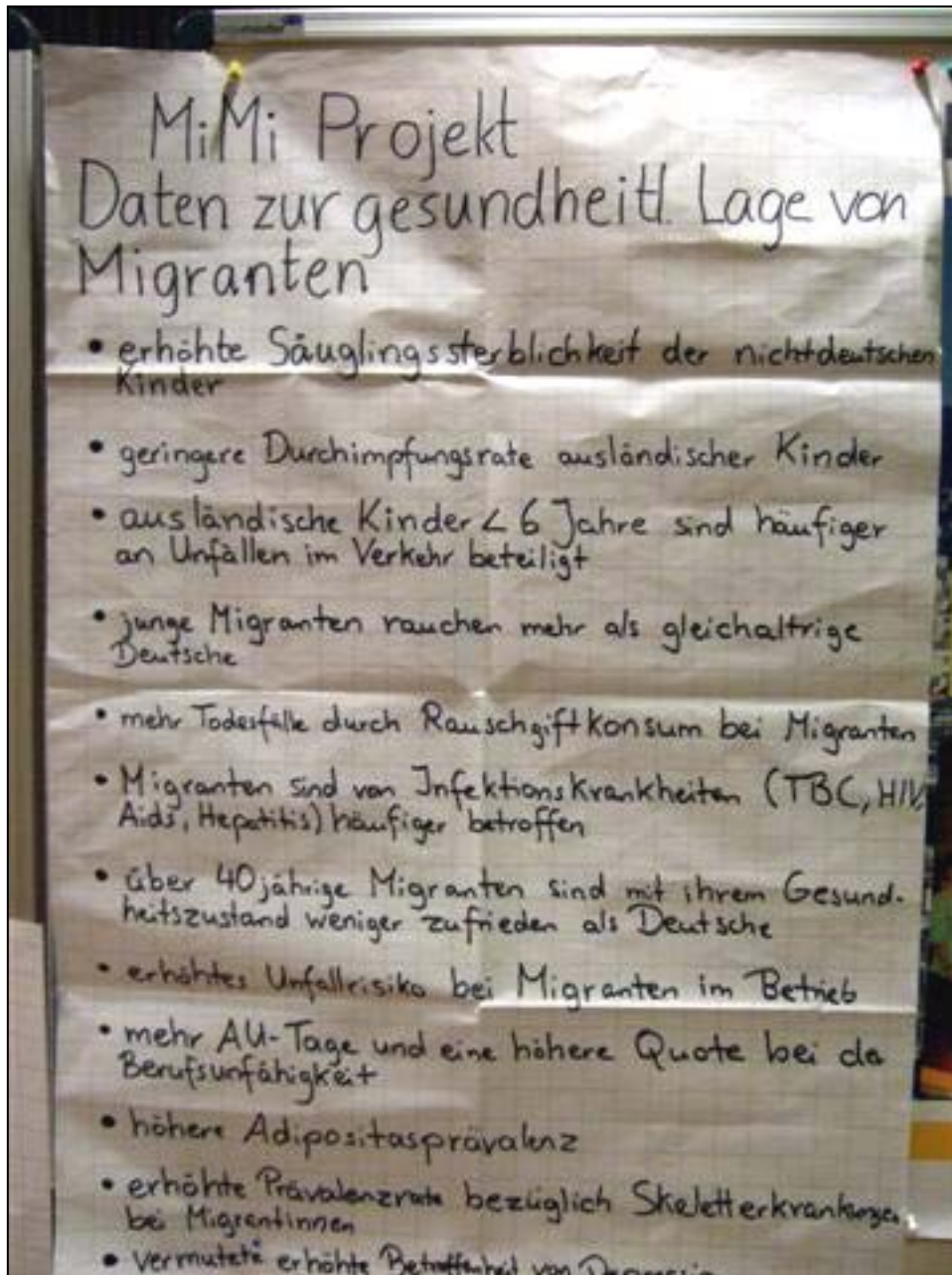
= INTEGRATIONSARBEIT =

# ELSA

- Elternbildung
- Sprachförderung
- Aufsuchende Arbeit

Elternbildung:

- Gruppentreffen mit verschiedenen Themen
- Gesunde Ernährung
- sicherer Schulweg
- Einzel-fallhilfe Dolmetschen
- Gruppentreffen mit Pädagogen zum Dolmetschen
- Fernsehen
- positives Erziehen



## **Der zweite Tag beginnt mit einem Warming-up:**

„Durch den Raum laufen“. Alle TN laufen nach den Ansagen der Leitung in verschiedenem Tempo mit „gymnastischen“ Einlagen (auf den Zehenspitzen, Fersen, Fußinnen-, Fußaußenseiten) durch den Raum und begrüßen einander, werden wacher und sind anschließend konzentriert und fit für den zweiten Tag.

Dann werden als Programm für den Tag Elemente und Übungen eines Interkulturellen Trainings angesagt. In den Übungen und deren gemeinsamer Auswertung wird der Blick auf das Eigene gerichtet, um in der Selbstreflexion wegzukommen von der üblichen Fixierung auf die „Anderen“. Gleichzeitig geht es auch darum, unterschiedliche Wahrnehmungen, Einschätzungen und u. U. Bewertungen stehen lassen und akzeptieren zu können; das ist ungewohnt, schwer und muss immer wieder geübt werden.

## **Übung zur Wahrnehmung: „Mein Apfel“**

Die TN teilen sich in zwei Gruppen (empfiehlt sich ab 14 TN), die diese Übung parallel mit jeweils einer Leitung durchführen.

Alle wählen einen Apfel aus einer Schüssel aus. Die TN haben nun die Aufgabe, ihren Apfel ganz genau und sorgfältig zu betrachten. Farbe, Form, Geruch, wie fühlt sich der Apfel an, wie wird er wohl schmecken, hat er besondere Kennzeichen? Danach beschreiben die TN in der Runde ihre Äpfel und legen sie wieder in die Schüssel zurück.

### **Auswertung:**

- noch nie einen Apfel so genau betrachtet
- man baut eine Art nähere Beziehung zu seinem Apfel auf
- man sieht viele verschiedene Eigenschaften und Einzelheiten
- man sieht einiges, was andere auch sehen, es gibt aber auch Unterschiede in der Wahrnehmung - jeder sieht und beschreibt anders, nimmt anders wahr
- man sieht die Vielfalt und Phantasie der Natur
- man sieht auch die Makel und Macken: Dellen, Flecken

### **Was können die TN aus der Übung übertragen?**

- man schaut bei Menschen oft auf das Äußere und nimmt nicht den ganzen Menschen wahr
- Wahrnehmung ist sehr unterschiedlich
- man sieht Positives und Negatives
- man hat oft Vorurteile, Generalisierungen, Schubladendenken, aber bei genauerem Hinsehen wird klar: jeder Apfel ist einzigartig, wertvoll, hat Schönes, hat aber auch Macken; das gilt auch für Menschen: sie sind vielfältig und unterschiedlich, haben gleiche Hoffnungen
- schon innerhalb einer Apfelsorte sind die Unterschiede so groß
- es ist wichtig, sich Zeit zu nehmen und genau hinzuschauen, auch wenn sich das im Alltag oft als schwer erweist
- die Anatomie der Menschen ist gleich; unter der Haut spielt die Farbe keine Rolle mehr; es gibt keine Menschenrassen

Die TN werden nun aufgefordert, sich ihren Apfel wieder aus der Schüssel zu holen - jede findet ihren Apfel mit Sicherheit wieder - jetzt dürfen die Äpfel gegessen werden! Je nach Jahreszeit kann auch ein anderes Obst gewählt werden, wobei bei Zitrusfrüchten Vorsicht geboten ist: es gibt häufiger Allergien. Die Obstsorten sollten nach Möglichkeit unbehandelt sein.

Quelle: Handbuch D-30 (Meine Mandarine)

### Modell „No - Some - All“

Am Flipchart wird von der Leitung ein Persönlichkeitsmodell als Pyramide gezeichnet. Unten im breiten Fuß der Pyramide steht „ich bin wie alle“, in der Mitte „ich bin wie manche“ und oben in der Spitze „ich bin wie niemand“, also einzigartig. Die TN werden nun gebeten, den einzelnen Bereichen auf Zuruf Begriffe zuzuordnen, die von der Leitung eingetragen werden.



Quelle: Handbuch B-5



## Auswertung im Plenum

Dieses Modell dient auch dazu, den Begriff „Kulturen“ schärfer zu fassen - Kultur gehört zu „wie manche“ und ist damit nur ein Punkt unter vielen, während doch Menschen oft auf ihre vermeintliche (Herkunfts-)Kultur reduziert werden. Zu Kultur nur Sprache, Religion und Nationalität zu zählen, ist eine sehr einschränkende Sicht. Menschen sind von vielen Kulturen geprägt, z. B. Beruf, Lebensform, Herkunft (Stadt/Land) etc. oder auch durch Weltanschauungen und soziale Schichten. Hier wird die Analogie zur Apfelübung deutlich.

## Entdeckungsreise in die eigene Biographie - den eigenen Prägungen nachgehen: Kultursoziometrie

Wie in den soziometrischen Aufstellungen vom Vortag werden die TN gebeten, sich nach ihrem **Herkunftsort** aufzustellen:

- Großstadt
- Kleinstadt
- Dorf

In diesen Gruppen tauschen sich die TN nun aus, wie sie aufgewachsen sind, wie es war und was sie mit ihrem Herkunftsort verbinden. Welche Regeln, Gebote und Verbote gab es, welche Traditionen, Unterschiede, Gemeinsamkeiten etc.?

### Auswertung (auf Zuruf):

#### Welche Vorstellungen haben die Dörfler von der Kindheit in der Großstadt?

- viele Entwicklungsmöglichkeiten (Musikschule; Ballett etc.)
- man ist nicht so abhängig von der Meinung anderer/der Nachbarschaft
- es gibt nicht so viel Natur

#### Was meinen die Großstädter zu sich und der Meinung der Dörfler über sie?

- gut beschrieben, dass die Anonymität gut ist und man nicht auf Nachbarn achten muss
- Natur hat gefehlt
- es gab ein reichhaltiges Angebot, auch Natur und eine gute Nachbarschaft, aber auch Kontrolle
- in den Vororten konnten die städtischen Angebote oft nicht wahrgenommen werden, dafür gab es Wälder und Natur
- es gab Vielfalt, auch bei den Menschen; man lernte Diplomatie im Umgang miteinander; es leben auch Menschen aus den Dörfern in der Stadt
- es gab Stress und Krach

#### Welches Bild haben die Großstädter von der Kindheit auf dem Dorf?

- engeres Familienleben, mehr Generationenverpflichtung
- bodenständiger
- Freiheit und viele Rückzugsorte

**Wie beschreiben die Kleinstädter ihre Kindheit?**

- es gab sowohl Natur als auch alle Möglichkeiten (Bildungsangebote etc.)
- beengt in der Nachkriegszeit, wenig Bewegungsfreiheit/häusliche Enge, dafür konnte man auf der Straße spielen
- Leben in Dorf und Kleinstadt in Deutschland und in der Türkei ist sehr unterschiedlich
- weite Wege zu höheren Schulen, weniger Angebote
- Kleinstadt hat etwas vom Dorf (Garten, Familienleben), aber auch von der Stadt (kulturelle Angebote)
- guter Zusammenhalt von Nachbarn, Kontrolle und gegenseitige Hilfe (Russland)
- Stromversorgung und Wasserversorgung nicht so gut; Nachbarschaft sehr gut (Afrika)
- viele Umzüge in Kindheit, deshalb wenig Bindung an einen Ort

Nun erfolgt eine Aufstellung nach **Religionszugehörigkeit** (als biografische Prägung):

- islamisch
- evangelisch
- katholisch
- ohne Glaubensbekenntnis

Zunächst tauschen sich die TN wieder in ihren Gruppen aus. Anschließend wird darüber im Plenum berichtet.

**Katholisch:**

Größtenteils (1 TN ist erst später zum katholischen Glauben gekommen) durch christliche Erziehung geprägt; dies ist die Lebensgrundlage.

**Evangelisch:**

- heimlich, da Religion verboten war; sehr strenges und strafendes Gottesbild; erst in Deutschland den liebenden Gott kennengelernt (Russland)
- im Elternhaus Spaltung zwischen katholisch und evangelisch hautnah miterlebt (vor allem katholischen Exklusivanspruch); hat sehr wütend gemacht
- Christentum in Afrika war etwas Neues, weg von den Naturreligionen, oft wurde Afrikanisches abgelehnt oder war verboten, z.B. die Zöpfchen; hat zu inneren Konflikten geführt

**Islamisch:**

- islamische Grundregeln in Erziehung als Lebensgrundlage geprägt
- einige praktizieren mehr, andere weniger
- Gemeinsam ist allen der Glaube an die Auferstehung und dass alle Taten und Sünden auf einen zurückkommen und die Hoffnung auf Vergebung der kleineren Sünden



**ohne Glaubensbekenntnis:**

- mit 14 Jahren ausgetreten
- skeptisch; lehnt Zwänge und Gemeinschaftsrituale ab
- Religion ist Macht
- kein Glaube an Gott

Abschließend werden zwei Folien zum Thema „Kulturen“ präsentiert und diskutiert.



- Kulturen lassen sich unterscheiden nach nationaler Ebene, nach dem **Geburtsland** oder im Falle der Migration nach den Ländern, in denen jemand aufgewachsen ist.
- **Ethnische, religiöse und sprachliche** Unterschiede **können** ebenfalls eine Basis für Kulturunterschiede sein, aber nur dann, wenn diese sich auf Werte, Normen und das Verhalten von Menschen auswirken.
- Eine dritte Ebene von Kulturunterschied entsteht durch die unterschiedliche Erziehung von **Mädchen und Jungen**.
- In vielen Gesellschaften bestehen auch Kulturunterschiede in Bezug auf **Altersgruppen**. Jede Generation kennt ihre eigenen Normen und Werte.
- Schließlich ist die **soziale Klasse oder Schicht**, in die man geboren wird, ein wichtiger kultureller Faktor. Häufig ist daran auch der Beruf, die berufliche Position und das Ausbildungsniveau gekoppelt.

*Aus: Interkulturelles Management in Beruf u. Betrieb v. M. Besamusca-Janssen, S. Scheve, Ffm 1999*

## Kulturbegriff

Versuch der Definition:

**„Kultur“ umfasst die gemeinsamen Lebensformen einer Gruppe und deren Ausdrucksweisen.**

„Kultur“ ist wie eine Landkarte oder ein Orientierungsplan, die uns leiten, ohne dass wir uns dessen bewusst sind. Wir tragen eine ganze Mappe von Orientierungsplänen in uns.

### Lebensformen und deren Ausdrucksweisen sind

- nicht statisch, sondern in Bewegung, also veränderbar
  - nicht einheitlich, sondern zusammengesetzt
  - nicht eindeutig, sondern mehrdeutig
- 
- In jeder Gesellschaft gibt es eine Vielzahl von Kulturen.
  - JedeR einzelne kann sich mehreren Kulturen zurechnen, in manche werden wir hineingeboren, anderen ordnen wir uns „freiwillig“ zu.
  - Die einzelnen Menschen werden von kulturellen Einflüssen geprägt, sind aber keine Marionetten ihrer Kulturen.
  - Wir können kulturelle Prägungen nicht einfach abschütteln, aber bewusst mit ihnen umgehen.
  - Kulturen prägen Menschen und Menschen verändern Kulturen.

**Quelle: Handbuch B-7**

**Ergänzend dazu/Plenumsgespräch:**

Kulturen verändern sich und sie verändern auch ihr (gesellschaftliches) Umfeld. Man denke dabei an die schnell wechselnden Jugendkulturen, die Umwelt-, Friedens- und Frauenbewegung etc.. All diese Kulturen wirken am gesellschaftlichen Wandel mit. Gibt es wirklich innerhalb einer Familie viele Kulturen? Ist die gelebte Prägung einer Gesellschaft, z. B. des Abendlandes eine eigene Kultur? Es entspinnt sich eine Diskussion um den von der Leitung vorgestellten Kulturbegriff und einem anderen Verständnis bzw. einer anderen Definition von Kultur. Je weiter der Kulturbegriff gefasst wird, desto unschärfer wird er.

Es gibt sehr wohl große Unterschiede zwischen Kulturkreisen, die sich nicht innerhalb eines Menschen abspielen. Allerdings ist z. B. auch ein Kulturschock innerhalb Deutschlands möglich, etwa bei einem Umzug von Nord- nach Süddeutschland. Es ist daher immer sinnvoll, sich eine neue Umgebung genau anzuschauen. Es gibt unterschiedliche Kulturkreise, dies ist aber eine unscharfe Beschreibung, da z. B. soziale Schichten ausgelassen werden. Im Grunde gibt es keinen allgemein gültigen Kulturbegriff; viele Aspekte und Prägungen spielen eine Rolle. Für eine Einwanderungsgesellschaft ist es wichtig, nicht von **der** deutschen oder **der** türkischen Kultur auszugehen, auch wenn dies teilweise politisch und gesellschaftlich so gesetzt wird. Damit wird man dem einzelnen Menschen nicht gerecht.

Unser Ansatz wendet sich stark gegen Kulturrassismus und möchte Schubladendenken bewusst machen und problematisieren.

Wichtig ist, nicht aus den Augen zu verlieren, dass man sich in unterschiedlichen Kontexten unterschiedlich verhält - der Begriff der Kulturen ist dafür nicht ideal, da er vorgeprägt ist.

## Übung zu Werte/Moral: „Nina“

Die Geschichte von „Nina“ wird von der Leitung vorgelesen. Zur Verdeutlichung liegt eine Folie auf, die die Konstellationen der Geschichte bildhaft darstellt.

### Die Geschichte

„Nina ist eine junge Frau von etwa 25 Jahren. Seit einigen Monaten ist sie verlobt mit Paul. Das Problem, dem sie sich gegenüber sieht, ist ein Fluss, der zwischen ihr und ihrem Verlobten liegt. Aber es ist nicht etwa ein gewöhnlicher Fluss, sondern ein tiefer weiter Fluss voll von hungrigen Krokodilen.

Nina überlegt, wie sie den Fluss überqueren kann. Ihr fällt ein Bekannter ein, der ein Boot besitzt. Nennen wir ihn Marc. Also geht sie zu Marc und bittet ihn, sie überzusetzen. Er antwortet: „In Ordnung, ich bringe dich hinüber, wenn du die Nacht mit mir verbringst“. Schockiert über dieses Ansinnen, wendet sie sich an eine andere Bekannte, Maria, und erzählt ihr ihre Geschichte. Maria antwortet: „Ich verstehe dein Problem, aber es ist dein Problem, nicht meines“. Also beschließt Nina, zu Marc zurück zu gehen und die Nacht mit ihm zu verbringen. Am Morgen bringt er sie über den Fluss.

Ihr Wiedersehen mit Paul ist herzlich. Jedoch am Abend vor der Hochzeit fühlt Nina sich gezwungen, Paul zu sagen, wie es ihr gelang, den Fluss zu überwinden. Darauf antwortet Paul: „Ich würde dich nicht heiraten, auch wenn du die letzte Frau auf Erden wärest!“

Nun am Ende ihrer Weisheit wendet Nina sich an Georg. Georg hört sich ihre Geschichte an und sagt: „Gut, Nina, ich liebe dich zwar nicht .....aber ich werde dich heiraten.“

Und das ist das Ende der Geschichte.“



Quelle: Handbuch B-33 (Die Entscheidung)

Die TN erhalten die Aufgabe, jeder für sich eine „Hitparade“ der Personen zu erstellen. Platz 1 ist dabei die Person, die am verwerflichsten handelt, Platz 5 die am wenigsten verwerflich Handelnde.



Danach werden die TN von der Leitung in vier Gruppen aufgeteilt (dabei u.a. eine türkische Frauengruppe, eine deutsche Gruppe, gemischte Gruppen) und erhalten die Aufgabe, sich zuerst über die Hitparaden auszutauschen, sich dann auf eine gemeinsame Hitparade zu einigen und die Platzvergabe jeweils kurz zu begründen. Die Ergebnisse werden anschließend im Plenum präsentiert.

Die Gruppen berichten kurz, wie sie zu einer Einigung gekommen sind.

### Warming-up: Stress-Quadrat

Vierergruppen; eine Person steht den anderen drei gegenüber; eine der drei macht Bewegungen vor, eine nächste stellt persönliche Fragen, der/die dritte stellt einfache Matheaufgaben - und der/die Gegenüberstehende muss alles gleichzeitig nachmachen und beantworten - die Übung macht fit, konzentriert und viel Spaß!

### Übung zu Diskriminierung: „In der Mitte der Gesellschaft“

Alle TN stellen sich auf einer Linie auf. Sie erhalten jeweils ein Rollenkärtchen und sollen diese Rolle zunächst für sich behalten. Damit die TN besser in ihre Rolle hineinkommen, stellt die Leitung Fragen zu Kindheit, Beruf der Eltern, zum Alltag, Lebensstil, Einkommen etc. und die TN überlegen sich dies still für ihre Rolle.



Nun werden von der Leitung verschiedene Situationen vorgegeben. Wenn man diese in seiner Rolle mit „ja“ beantworten kann, geht man einen Schritt nach vorne, bei „nein“ bleibt man stehen.

**Beispiele für diese Situationen:**

- bei einer Polizeikontrolle am Bahnhof wird man nicht kontrolliert
- bei einer Wohnungsbesichtigung hat man gute Chancen
- man wird nicht diskriminiert
- man wird um Rat gefragt
- man wird von deutschem Nachbarslehrerehepaar zur Einweihung eingeladen

Am Ende der Übung sind die TN im ganzen Raum verteilt - einige sind sehr weit nach vorne gelangt, andere stehen noch am Ausgangspunkt. Die TN werden gebeten, die Verteilung von ihrer Position aus zu betrachten. Eine erste Auswertung beginnt im Stehen, die einzelnen Positionen werden befragt:

Die Seminarleitung fragt jede Person, wie sie sich auf ihrer Position fühlt. Die restliche Auswertung kann im Sitzen erfolgen.

**Vorne:**

- haben gar nicht mitbekommen, dass andere ganz hinten geblieben sind
- fühlt sich gut an vorne zu sein
- fühlt sich nicht so gut an
- man fühlt sich alleine

**Hinten:**

- fühlt sich schlecht, ausgegrenzt
- bedrohlich, so abgehängt zu sein
- gut; großer Abstand macht nichts aus
- teils-teils; es geht einen nicht alles was an, man hat größere Freiheit; es ist eine Entlastung, einiges nicht machen zu müssen

**Mitte:**

- teils-teils; nicht so weit nach vorne gekommen wie gewollt
- kein Problem, alle sind gut verteilt
- man sieht die hinter sich nicht

**Leitfragen zur Auswertung:**

- Wie haben Sie sich in Ihrer Rolle gefühlt?
- Ist es Ihnen leicht gefallen, sich in Ihre Rolle einzufühlen?
- Was hat Sie dazu bewogen, einen Schritt nach vorne zu machen oder stehen zu bleiben?
- Welche Frage/Situation hat besondere Empfindungen ausgelöst?
- Welche Rollenzuschreibungen waren maßgeblich?



### Weitere Themen, die sich in der Auswertung anbieten:

- die ungleiche Verteilung von Macht in einer Gesellschaft
- eigene Erfahrungen und Vorurteile
- Möglichkeiten der Veränderung

Die Leitung stellt die Rollen und Situationen auf die Zielgruppe zugeschnitten zusammen, um Irritationen und eventuelle Kränkungen zu vermeiden. Wichtig ist, den TN für das Einfühlen in die Rolle genügend Zeit zu lassen.

Es empfiehlt sich, die Rollen am Ende der Übung mit einer kleinen Bewegungsübung abzuschütteln.

Die gesamte Übung finden Sie unter

[www.kompass.humanrights.ch/cms/front\\_content.php?idcatart=302](http://www.kompass.humanrights.ch/cms/front_content.php?idcatart=302)

Im Anschluss geht es um den Begriff „Diskriminierung“ und die eigenen Erfahrungen damit in Form eines **Plenumsgesprächs**:

- als kopftuchtragende Muslima landet man leicht in der Schublade „türkische Tante“; man bekommt unterstellt, man spreche sicher kein Deutsch - dagegen muss frau aktiv angehen!
- es müsste mehr Aufklärung und Bewusstsein geben, um Dinge und Menschen differenzierter zu sehen
- nach dem Vorfall, bei dem ein deutscher Rentner von zwei jungen Migranten verprügelt wurde, gab es Sprüche von deutschen Jugendlichen im Sinne von „wir verprügeln Eure Alten“ - das macht Angst und wurde durch die Medien sehr aufgeputscht
- für Migrantenkinder gibt es keine Chancengleichheit an den Schulen; diese Diskriminierung ist schwer aufzubrechen und führt auch zu Aggressionen bei den Kindern/Jugendlichen
- nach dem 11.9. hat sich Situation für Kopftuchträgerinnen sehr verschärft: Sprüche und Anmachen wie: „Wo hast Du Deine Bomben?“ etc.
- als schwarzer Deutscher kommt man nicht in Diskos und kann rechtlich schwer dagegen angehen
- als schwarze Frau kann man Sprüche hören wie: „Hat Ihr Mann Sie aus Mom-basa mitgebracht?“
- als MigrantIn wird man oft gebrochen Deutsch angesprochen oder hört Sätze wie: „Sie sprechen aber gut Deutsch“ - man muss sich wehren, evtl. mit Humor „Sie sprechen auch gut Deutsch“
- es gibt viel Resignation
- als MigrantIn, als Kopftuchträgerin muss man oft erst beweisen, dass man auch etwas kann oder sogar besser ist (ähnlich wie bei Frauen-Diskriminierung)



- es gibt inzwischen das Allgemeine Gleichstellungsgesetz und in Ludwigsburg auch ein Institut/Antidiskriminierungsnetzwerk mit einer Art Ombudsmann für Diskriminierungsfälle, wo man sich hinwenden kann
- es ist wichtig, Diskriminierung öffentlich zu machen, weil Institutionen vor dieser Art Publicity zurückschrecken
- Sensibilisierungstrainings müssten in die Ausbildungscurricula bzw. gesellschaftlich verbreitet werden, um letztendlich gesellschaftliche Akzeptanz zu erlangen
- auch „HelferInnen“ verhalten sich oft nicht auf Augenhöhe, sondern von oben herab

## ***Diskriminierung***

Diskriminierung ist eine abwertende Unterscheidung von Menschen oder Gruppen von Menschen, die ihre Ungleichbehandlung rechtfertigen soll. Diskriminierung geschieht entlang bestimmter Merkmale wie Herkunft, Sprache, sozialer Status, Geschlecht, Alter, Aussehen, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung und wird durch entsprechende Ideologien wie Rassismus oder Sexismus gestützt. Diskriminierung funktioniert nur in ungleichen Machtverhältnissen. Sie kann direkt sein, z.B. in unmittelbaren Äußerungen oder durch Handlungen von Individuen oder indirekt und eingebettet in gesellschaftliche Strukturen. Durch das deutsche Grundgesetz, Artikel 3, Absatz 3, ist Diskriminierung gesetzlich untersagt. Seit dem 18. 8. 2006 ist in der Bundesrepublik außerdem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten, das die Bürger noch besser vor Diskriminierung schützen soll.

*Quelle: Wagner, P./Hahn, S./Ensslin, U. (Hrsg.): „Macker, Zicke, Trampeltier...“ Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen. Weimar, Berlin 2006. S. 84*

## Szenario: „Besuch im Integrationsmuseum“

Einteilung der TN in vier Kleingruppen. Die Gruppen erhalten die Aufgabe, eine Skulptur zum Thema „Integration“ zu stellen und den BesucherInnen eines Museums für Integration im Jahr 2060 zu präsentieren. Zu diesem Zeitpunkt hat sich das Thema „Integration“ längst erledigt und ist Geschichte geworden.

Die Gruppen bereiten sich räumlich getrennt voneinander vor, und dann findet ein Museumsrundgang zu jeder Skulptur statt. Die BesucherInnen betiteln das Bild/die Skulptur von außen; die darstellende Gruppe betitelt sich anschließend selbst.

### Gruppe A



#### **Titel von außen und aus Gruppe:**

„Hereinspaziert! Herzlich willkommen!“

- ein paar TN spazieren von außen herein und schließen sich der Skulptur an

### Gruppe B



#### **Titel von außen:**

„Zwischen den Fronten; Heimatlos; Spagat; Tauziehen; Mittendrin; Lass dich nicht zerreißen!“

#### **Titel Gruppe:**

„Leben zwischen zwei Kulturen; Entscheiden für eine Kultur“

Quelle: nach einer Idee von Andreas Foitzik

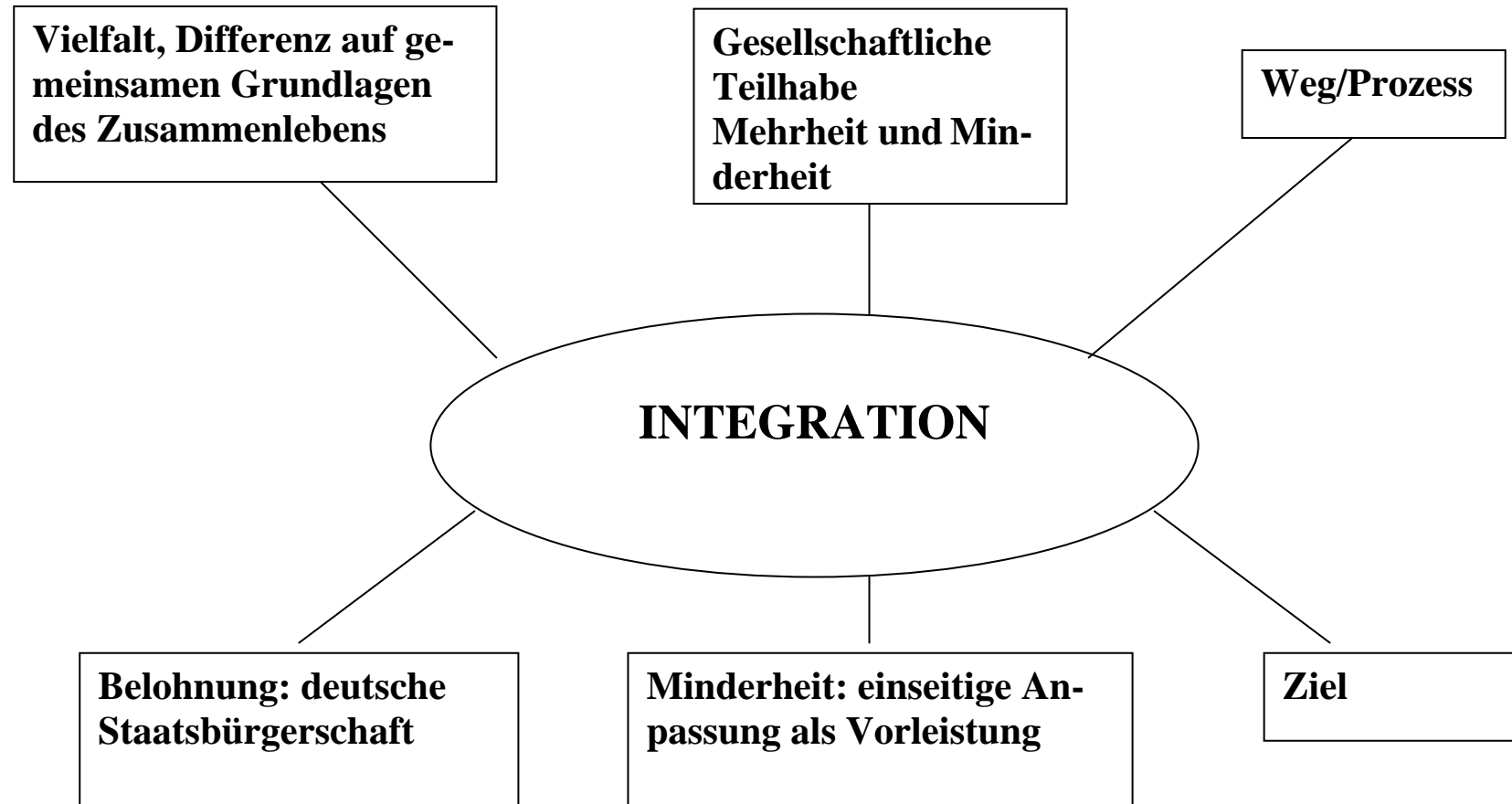


### **Welchen Beitrag zur Integration sollte wer leisten?**

Anhand zweier Folien werden zum einen zwei Integrationsmodelle vorgestellt (Melting Pot versus Salad Bowl) und zum anderen aufgezeigt, wann sich Menschen integriert fühlen.



# S A L A D B O W L



# M E L T I N G P O T

## **Menschen fühlen sich integriert:**

- wenn sie in ein Netz von persönlichen Beziehungen eingebunden sind
- wenn sie in eine sichere Zukunft blicken können
- wenn sie Anerkennung erhalten
- wenn sie selbstbestimmt leben und sich weiterentwickeln können

Integration ist keine Einbahnstraße. Integration ist ein zweiseitiger Prozess. Das bedeutet, dass sich nicht nur Zuwandernde mit ihrer neuen Umgebung im Ankunftsland auseinandersetzen, sondern sich auch die einheimische Bevölkerung mit Offenheit und Respekt darauf einstellt, dass sich Menschen ausländischer Herkunft hier niederlassen. Damit der Integrationsprozess für alle Beteiligten zufrieden stellend und erfolgreich verlaufen kann, genügt es allerdings nicht, wenn die Bemühungen lediglich von Individuen ausgehen. Maßgebend für den Erfolg aller Anstrengungen ist es, dass sich auch die gesellschaftlichen Institutionen an diesem Prozess beteiligen und auf die gegebenen Realitäten einstellen. Die „Öffnung der Institutionen“ ist die Antwort darauf, wie die Herausforderungen, die sich durch die Vielfalt der Bevölkerung ..... ergeben, Gewinn bringend angegangen werden kann.

*Eidgenössische Ausländerkommission, August 2005*



Die TN erarbeiten wiederum in Kleingruppen, welchen Beitrag verschiedene gesellschaftliche Gruppen zur Integration leisten sollen/müssten und präsentieren die Ergebnisse am Flipchart.

**Die Gruppen sind:**

1. Wir (als ehrenamtliche MultiplikatorInnen)
2. Politik
3. MigrantInnen
4. Mehrheitsgesellschaft

**Abschlussplenum:**

- Der Rückmeldebogen zum 1. Baustein wird von allen ausgefüllt
- Fragebogen zur interkulturellen Öffnung vor Ort (siehe S. 31) wird als Hausaufgabe verteilt
- Die Leitung steht auch zwischen den Bausteinen per Mail oder Telefon für Fragen, Empfehlungen etc. zur Verfügung
- Abschließende Feedbackrunde







## Fragebogen zur Interkulturellen Öffnung vor Ort

Bitte beantworten Sie - wenn möglich - jede Frage. Wenn Sie eine Frage nicht beantworten können, gehen Sie einfach zur nächsten. Auch grobe Schätzungen sind erlaubt.

1. Kurze Beschreibung Ihres Ortes: Name, Anzahl der EinwohnerInnen:
2. Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, aus welchen Ländern?
3. Ist Ihnen jemand mit Migrationshintergrund in leitender Position im Rathaus, in der Industrie/Wirtschaft oder in der Dienstleistung (z.B. Arzt/Ärztin) bekannt? Persönlich oder vom Hörensagen?
4. Wo finden Sie Personal mit Migrationshintergrund: in der Verwaltung, in Kindertagesstätten, Schulen, .....?
5. Gibt es eine Stelle in der Verwaltung, die für Integration zuständig ist? Wie wird sie bezeichnet? Welche Aufgaben und Schwerpunkte hat er/sie? Volle Stelle oder Teilzeit?
6. Gibt es Netzwerke zum Themenbereich Migration/Integration, z. B. Runder Tisch „Sprache“? Wer ist beteiligt, welche Aktivitäten finden statt?



7. Finden sich irgendwo mehrsprachige Informationen – Broschüren, Schilder, Formulare, Lektüre/Zeitschriften? Wo und was?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
8. Wer bemüht sich besonders um MigrantInnen? (Beratungsstellen, Agentur für Arbeit.....)
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
9. Wie sieht es in der örtlichen Presseberichterstattung damit aus? Wird oft, selten oder nie darüber berichtet? Wenn ja, mit welcher Färbung?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
10. Migrantenorganisationen, z. B. türkischer Kulturverein ...: Welche gibt es, was machen sie, treten sie an die Öffentlichkeit, welchen Ruf haben sie?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
11. Entspricht das Sprachkursangebot den Bedürfnissen vor Ort? Sind die Kurse teuer? Gibt es Frauen- und Alphabetisierungskurse?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
12. Wenn Sie aus allen Fragen ein Fazit ziehen,
  - a. Was folgt daraus für Ihre ehrenamtliche Arbeit?
  - b. Was folgt daraus für Ihren Verein/ Ihr Projekt oder Ihre Organisation?