



**Ein Bildungs- und Begegnungsansatz
für die kulturelle und religiöse
Verständigung in der pluralen
Gesellschaft**

Reader

Michaela Hillmeier & Christiane Lembert



VIA-Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.

© München, 2011

Herausgeber: VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.

Landwehrstraße 35
80336 München
089-41902728
www.via-bayern.de
www.fit-fuer-vielfalt.de

Fotos: Michaela Hillmeier, Yvonne Szukitsch, Christiane Lembergt

Layout: Michaela Hillmeier

Danksagung

Katrin Kuhla, Yvonne Szukitsch und Mario Hurler, dem Projektteam von *Fit für Vielfalt*, für die dreijährige, intensive, herausfordernde und sehr fruchtbare und inspirierende Zusammenarbeit ohne diese weder die Weiterbildungen noch der vorliegende Reader zustande gekommen wären.

Ein besonderer Dank gilt Marina Khanide ohne die das Projekt *Fit für Vielfalt* nicht ins Leben gerufen worden wäre und die die dreijährige Auseinandersetzung mit der Thematik durch ihr Wissen und ihre Erfahrung immer wieder aufs Neue bereichert und weitergebracht hat. Sie war es auch, die es ermöglicht hat die Weiterbildung für Jugendliche, die das Freiwillige Soziale Jahr machen, durchzuführen.

Dank an Mario Hurler für den Beitrag zu *Weltanschauung* und an Dr. Frank Kressing für die wertvollen Anregungen im theoretischen Teil.

Für die kreative, ausdauernde, spannende, diskursive und immer auch humorvolle Zusammenarbeit in der Konzeption und Durchführung von Seminaren und der Weiterbildung für Jugendliche sowie für die Ausarbeitung von Übungen bedanken wir uns ganz herzlich bei dem kompetenten und kreativen Trainer_Innen-Team: Astrid Blaschke, Mathias Buchner, Zóltan Gal, Iris Krohn, Ivanka Lucic, Inga Paula und Stefan Schack.

Ganz herzlich möchten wir uns bei allen Teilnehmer_Innen bedanken. Durch ihre Diskutierfreudigkeit, Offenheit, Bereitschaft zur Selbstreflexion, ihre ehrliche Auseinandersetzung mit ihren Ängsten, Vorurteilen, Wünschen und Hoffnungen und vor allem auch durch ihr kritisches und sehr konstruktives Feedback haben sie sowohl unseren theoretischen Diskurs als auch die Weiterentwicklung der Methoden und Übungen immer wieder befruchtet.



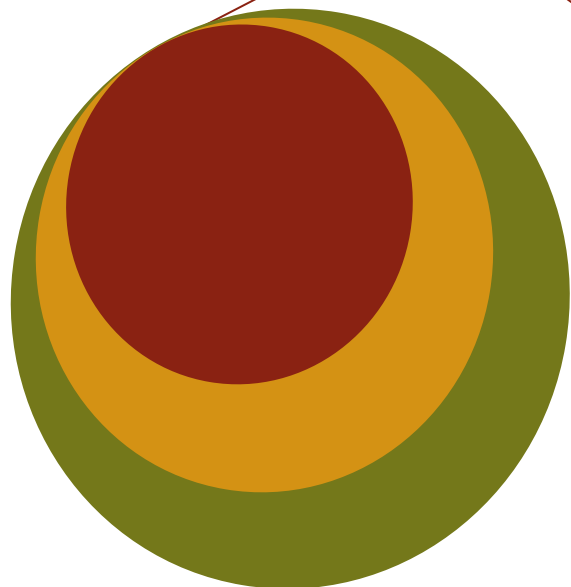
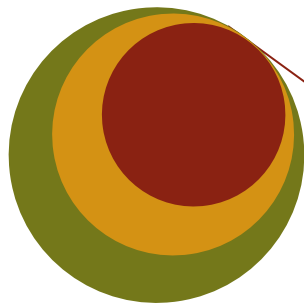
*„Die Welt ist nicht wie
sie ist, sondern wie
wir sind.“*

E. von Hirschhausen

Inhalt

Einführung	7
I) „Der Kopf ist rund, damit das Denken die Richtung wechseln kann“ (Francis Picabia)	
Theoretische Heranführung an den Ansatz <i>Fit für Vielfalt</i>	
1. Das Projekt <i>Fit für Vielfalt</i>	11
2. Theoretischer Rahmen des Ansatzes <i>Fit für Vielfalt</i>	13
2.1. Integration – Kultur – Interkulturell – Interkulturelle Kompetenz	13
2.2. Weltanschauung – Spiritualität – Glaube – Religion	22
3. Didaktisch-Methodischer Rahmen des Ansatzes <i>Fit für Vielfalt</i>	36
3.1. Prozessorientiertes erfahrungsgeleitetes Lernen	37
3.2. Mehrperspektive und Dialogisches Arbeiten – die Moderation	41
3.3. „Kritische Quellenkunde“ vs. Wissensvermittlung	45
3.4. Die Methoden	46
II) „Nur das Denken, das wir leben, hat einen Wert“ (Hermann Hesse)	
Praktische Umsetzung des Ansatzes <i>Fit für Vielfalt</i>: Angebote und Übungen	
1. Sensibilisierung zur kulturellen und religiösen Verständigung: <i>Hey, was glaubst denn du!?</i> – Beispiel eines 3-tägigen Seminars	50
2. Qualifizierung für Jugendliche: <i>Interkulturelle_R Moderator_In für die Vielfalt von Religionen, Glaubens-und Wertevorstellungen</i> – Dokumentation des Pilotdurchgangs	52
2.1. Rahmenbedingungen	53
2.2. Ablauf und Inhalt	54
2.3. Auswertung und Feedback	59
3. Berufsbegleitende Weiterbildung für Fachkräfte: <i>Moderator_In für kulturelle und religiöse Verständigung</i> – Ausblick auf die Pilotweiterbildung ab 2011	62
4. Weitere Angebote aus dem Programm <i>Fit für Vielfalt</i>	65
4.1. <i>Mit fremden Augen sehen – so multireligiös ist meine Stadt</i> – Stadtrallye-Workshop	65
4.2. <i>Orte des Glaubens</i> – Zu Besuch bei verschiedenen Glaubensgemeinschaften mit pädagogischem Rahmenprogramm	66
4.3. <i>Vielfalt (er-)leben</i> – Methoden für den Schulalltag aus der interkulturellen/-religiösen und Antidiskriminierungsarbeit	66
4.4. <i>Die Marke ICH</i> – Kompetenzfeststellung und Bewerbungstraining für Jugendliche	67
4.5. Beratungen für die interkulturelle und interreligiöse Arbeit und Öffnung/Organisationsentwicklung	67
5. Übungen aus dem Programm <i>Fit für Vielfalt</i>	68

Lass Bilder sprechen – Einstieg mit Bildern	69
Hier stehe ich	71
Mein Heiligstes	73
Wo ist deine Mutter geboren?	76
Religiöse Sozialisation	78
Gemeinsame Festtage	80
Mein_e Traumpartner_In	83
Annes Geschichte	86
Bibliographie	91



Einführung

Der VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V. entwickelt und erprobt seit mehreren Jahren unter dem Namen LIDIA¹ Konzepte für zielgruppenspezifische und maßgeschneiderte Weiterbildungen. Dazu gehört das Konzept für eine 30-tägige berufsbegleitende Weiterbildung „Vielfalt gestalten – Interkulturelle/r TrainerIn / BeraterIn“, die 2011 im sechsten Durchgang durchgeführt wird.² Die Weiterbildung verbindet reflexive interkulturelle Bildung mit Konzepten der Antidiskriminierungsarbeit, Antirassismustrainings und Demokratie-/ Toleranzerziehung zu einem integrierten Konzept. Darüber hinaus bezieht sie strukturelle Aspekte und Fragen der Organisationsentwicklung mit ein. Sie wird somit den Ansprüchen für eine interkulturelle „Bildung für die Einwanderungsgesellschaft“ gerecht. Warum nun der Fokus auf Religion, Glaube, Spiritualität? Die migrationsbedingte religiöse Vielfalt wird erst seit den 1990er Jahren in die öffentlichen Diskussionen mit einbezogen. Der Migrationsdiskurs konzentrierte sich überwiegend auf ethnische oder nationale Identifizierungsprozesse und berücksichtigte weniger die Rolle der Religion³ für die Migrant_Innen.⁴ *„Migranten nehmen nicht nur materielle Güter, handwerkliche Fähigkeiten und soziale Lebensformen mit aus dem Land des Fortzugs. Mit im Ge-*

*päck sind ebenso religiöse Deutungssysteme und Handlungspraktiken.*⁵

Die Einwanderungsgesellschaft zeichnet sich also (auch) durch ein Nebeneinander von unterschiedlichen Religionen bzw. religiösen Orientierungen, Glaubensrichtungen und multireligiöser, spiritueller Praxis aus. Nach Lauser und Weissköppel führt *„...dieses Nebeneinander unterschiedlicher Religionen im Einwanderungskontext zu einer erhöhten Pluralisierung von religiöser Kultur...“*. Damit verbunden seien nicht nur neue Bündnismöglichkeiten *„jenseits ethnischer und nationaler Loyalität“*, sondern auch *„Differenzierungs- und Abgrenzungsdynamiken zwischen Religionen [ein], die die säkularen Prinzipien moderner, nach wie vor national verfasster Einwanderungsgesellschaften herausfordern.“* Religiöse Zugehörigkeit werde zunehmend politisiert und für Stimmungsmache benutzt. Die Gesellschaft bzw. zeitgenössische Kulturwissenschaftler stehen nun vor der Herausforderung, *„Stereotype und Feindbilder über fremde Religionen und blinde Flecken der eigenen Glaubenssysteme aufzubrechen.“*⁶

In Deutschland ist nicht zuletzt durch die Anschläge vom 11. September 2001 das Thema „Religion“ verstärkt ins Bewusstsein gerückt. *„In der Frage des Umgangs unserer Gesellschaft mit kulturellen Unterschieden, in der Diskussion über Werte oder als Faktor vieler internationaler Konflikte spielen Religionen eine zentrale Rolle.“*⁷ Religion, Werte und Glaubensvorstellungen, Rituale oder Spiritualität sind kulturimmanent und somit auch Gegenstand der Weiterbildung „Vielfalt ge-

¹ Landesinitiative für Demokratie, Interkulturelle Verständigung und Antirassismus. Siehe Projektinfo unter http://www.lidia-bayern.de/Download/bilder/lidia_projektdoku_02-04.pdf. Stand: 12. Dezember 2010

² Siehe: <http://www.lidia-bayern.de/Weiterbildung/weiterbildung.html>. Stand: 9. September 2010

³ Die Schreibweise mit Unterstrich symbolisiert die Aufhebung der geschlechtlichen Dualität von Mann und Frau und will u.a. auch Transgenderpersonen oder Intersexuelle sichtbar machen.

⁴ siehe auch Lemberg, Christiane (2003) Religiöse Identität. Syrisch-orthodoxe Christen in der Diaspora, in: Augsburger Volkskundliche Nachrichten, 9. Jahrgang, Heft 1/Nr. 17. Augsburg: Universität Augsburg, S. 6-27

⁵ Baumann, Martin (2002) Religion und ihre Bedeutung für Migranten. Antrittsvorlesung am 20. Juni 2002, Religionswissenschaftliches Seminar – Universität Luzern, 2002. <http://www.baumann-martin.de/vortrliste.htm>. Stand: 10. Juni 2010

⁶ Lauser, Andrea/ Weissköppel, Cordula (2008) Migration und religiöse Dynamik. Ethnologische Religionsforschung im transnationalen Kontext, Bielefeld, S. 8

⁷ http://www.bpb.de/themen/Z5YLJG,0,0,Religion_und_Gesellschaft.html. Stand: 4. Mai 2010

stalten - Interkulturelle/r TrainerIn / BeraterIn". Trotzdem wurde immer deutlicher, dass gerade durch die Politisierung von Religionen bzw. Glaubensinhalten und durch die transnationale Dimension⁸ der religiösen Praxis in der migrantischen Diaspora eine Fokussierung auf das Thema Religion unabdingbar geworden ist und somit bei der Konzeption für Weiterbildungen im interkulturellen Bereich einer speziellen Beleuchtung bedarf. Genauso wenig wie kulturelle Prägung als eine geographisch begrenzte oder ethnische oder gar nationalstaatlich bedingte Konstante aufgefasst werden kann sondern (vor allem) von Alter, Geschlecht, sozialer Zugehörigkeit, Sozialisation in der Stadt oder auf dem Land abhängig ist, unterliegen religions- und glaubensspezifische Vorstellungen nicht nur einem verbindlichen Kanon sondern sind von vielfältigen gesellschaftlichen und individuellen Prozessen abhängig. Trotzdem ist die Verbindung eines staatlichen Gebildes mit einer bestimmten Religion – nehmen wir das Christentum im deutschen Staat – unabhängig von Säkularisierung und Laizismus⁹ in vielen Bereichen des alltäglichen Lebens spürbar. Die Feiertage richten sich nach den Festen der katholischen und evangelischen Kirche, Religions- oder Ethikunterricht sind – zumindest in Westdeutschland – als Schulfach verpflichtend. Die Kirchensteuer wird von staatlichen Stellen eingezogen. Kirchen sind Körperschaften des öffentlichen Rechts, hingegen der Islam, dem über vier Millionen Einwohner der Bundesrepublik angehören, nicht. Sakrale Bauten nichtchristlicher Glau-

bensgemeinschaften wie Moscheen, Tempel oder Synagogen sind umstritten. Besondere Riten in Zeiten des Übergangs wie Geburt, Adoleszenz, Heirat, Gebären, Sterben, Tod, Bestattung sind mit religiösen oder spirituellen Glaubensvorstellungen verbunden. Sie können von Anhängern anderer Religionen nicht selbstverständlich in einer vorwiegend christlich geprägten Gesellschaft praktiziert werden. Nicht zuletzt nimmt die Anzahl der „Religionslosen“, also derer, die sich keiner der religiösen Hauptrichtungen zuordnen wollen oder sich selbst als atheistisch oder a-religiöse bezeichnen, ständig zu.

„Religionen betreiben Erziehung, Bildung, Sozialarbeit, Krankenfürsorge, kommentieren Politik u.v.a.m. Religion ist ein gesellschaftlicher Faktor. Und zugezogene Religionen zeigen uns dies immer wieder, indem sie sich nicht auf das Individuum alleine beziehen, sondern einen sozialen Zusammenhang bilden, z.B. über die Errichtung religiöser Zentren. Solche Aktivitäten dürfen nicht leichtfertig missverstanden werden als Selbstausgrenzung, nur weil sie auf die Mehrheitsgesellschaft zunächst fremdartig wirken. Individuelle wie soziale Identität, auch säkulare, kann zwar ‚postmodern‘ modelliert, aber niemals von Grund auf einfach erfunden werden. Identität ist immer auch etwas, was Menschen bis zu einem gewissen Grad vorfinden und vorzufinden wünschen, z.B. als Geschichte, die sie mit anderen Menschen verbindet. Und Religion erzählt, in der Fremde wie in der Heimat, eine solche Geschichte. Unterstützung solcher Identitätsarbeit der Religionen bedeutet dann zugleich auch Unterstützung von Integration.“¹⁰

⁸ Religiöse Gemeinschaften sind oft auch transnationale Gemeinschaften (Sufi-Orden, Missionsorden etc.). Außerdem wird durch die Entsendung von religiösen Spezialist_Innen aus dem Herkunftsland der Migrant_Innen die religiöse Praxis in den Aufnahmeländern in gewisser Hinsicht gesteuert und überwacht (vgl. Lauser / Weissköp- pel, a.a.O. S. 16)

⁹ Der **Laizismus** ist das Bestreben, den Einfluss von Kirche und Religion auf das öffentliche Leben einzuschränken oder auszuschalten.

(<http://www.aufenthaltstitel.de/stichwort/laizismus.html>, Zugangsdatum: 4. Mai 2010)

¹⁰ Klinkhammer, Gritt (2004) Religion – Migration – Integration – eine Einführung, in: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.): Religion – Migration – Integration in Wissenschaft, Politik

Diese Überlegungen führten dazu, sich besonders dem Thema „Vielfalt von Religionen, Glaubens- und Wertevorstellungen“ zu widmen und im Rahmen des Projekts *Fit für Vielfalt* ein Konzept für eine Weiterbildung zu entwickeln. Dabei geht es **nicht** um den Dialog zwischen Religionen. Ziel ist, Weltanschauung(en), Spiritualität, Glaube und Religion(en) im Kontext einer multikulturellen, pluralen, heterogenen Gesellschaft im 21. Jahrhundert – am Beispiel der Deutschen Gesellschaft – zu betrachten und die damit verbundenen Macht-, Mehrheits- und Minderheitsstrukturen sowie damit verbundene(s) Formen, Verhalten, Gründe und Ursachen von Diskriminierungen aufzuzeigen – beim Einzelnen, in Gruppen und auf gesamtgesellschaftlicher Ebene.

Der vorliegende Reader gliedert sich in einen theoretischen und einen praktischen Teil. Der Theorieteil gibt einen kurzen Einblick in die Projektphilosophie von *Fit für Vielfalt*, um sich dann diskursiv mit den beiden Schwerpunktthemen des Ansatzes von *Fit für Vielfalt* kultureller und religiöser Verständigung auseinanderzusetzen und vor allem auch Begrifflichkeiten zu klären. Dies stellt ebenso wie die Darstellung des didaktisch-methodischen Hintergrundes des Ansatzes (Theorieteil Kapitel 3) den Rahmen dar zu dem die Angebots- und Übungsbeispiele im Praxisteil in Bezug zu setzen sind.

Neben einem 3-tägigen Sensibilisierungsseminar (Praxisteil, Kapitel 1) bietet der Praxisteil eine ausführliche Dokumentation des Pilotdurchgangs der Qualifizierung für Jugendliche „Interkulturelle_R Moderator_In für die Vielfalt von Religionen, Glaubens- und Wertevorstellungen“ (2009-2010). Dafür

wurde aus den entwickelten Methoden des Ansatzes *Fit für Vielfalt* ein vier Module umfassendes Qualifizierungsangebot für jugendliche Multiplikator_Innen entwickelt. In dem Angebot werden die verschiedenen Ebenen von eigener Sensibilisierung einerseits und die Befähigung zur Sensibilisierung anderer mit den selbst erlebten Methoden andererseits zusammengeführt. Somit werden persönliche, soziale, fachliche und methodische Kompetenzen weiterentwickelt.

Die Erfahrungen aus der Qualifizierung für Jugendliche haben schließlich zum Konzept einer berufsbegleitenden Weiterbildung für **Fachkräfte geführt die unter dem Titel „Moderator_In für kulturelle und religiöse Verständigung“ 2011 im Pilotdurchgang angeboten** wird. Diese wird in Kapitel 3 des Praxisteils genauer beschrieben. Sie ist als Endprodukt des Entwicklungsprozesses des Ansatzes *Fit für Vielfalt* zu verstehen und zugleich als Anfang bzw. Pilot einer berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahme, die sich im Laufe der Jahre dynamisch und prozesshaft weiterentwickeln will und wird.

In Kapitel 4 des Praxisteils werden weitere Angebote aufgezeigt, die im Rahmen des Projekts und nach dem Ansatz von *Fit für Vielfalt* entwickelt und erprobt wurden. Dies zeigt, wie vielfältig sich diese Thematik in die Praxis umsetzen lässt. Im Kapitel 5 des Praxisteils findet sich abschließend noch eine Auswahl an Methoden/ Übungen aus dem Trainingsprogramm *Fit für Vielfalt*. Diese sind so ausführlich beschrieben, dass sie direkt in der Praxis anwendbar sind. In der praktischen Anwendung wird dann auch sichtbar, wie der theoretische Ansatz und die damit verfolgten Ziele methodisch aufgearbeitet und umgesetzt werden können.

und Gesellschaft. Fachtagung am 22. April 2004. Dokumentation. Berlin und Bonn, S. 13f
siehe auch: <http://www.remid.de/pdf/religion-migration-integration-2004.pdf> (Zugangsdatum: 18. Dezember 2010)

I) „Der Kopf ist rund, damit das Denken die Richtung wechseln kann“ (Francis Picabia)
Theoretische Heranführung an den Ansatz *Fit für Vielfalt*

*„Durch gemeinsame Kenntnis voneinander verliert
das Fremde sein Gesicht.“*

Marie Curie

*„Die säkulare Welt ist der Überzeugung, sie sei unpar-
teisch. Sie hat jedoch eine uniforme Sprache entwickelt
und erwartet von allen Gesellschaften, dass sie sich
dieser bedienen. Tatsache ist, dass in religiösen Gesell-
schaften vielfach Überzeugungen existieren, die sich
nicht in diese Sprache übersetzen lassen.“*

Amir-Hassan Cheheltan, iranischer Schriftsteller



1. Das Projekt *Fit für Vielfalt*

„*Fit für Vielfalt* will dazu beitragen, dass ...

- kulturelle und religiöse Verschiedenheit anerkannt werden kann,
- Gleichwertigkeit gefördert und
- gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht wird.“

Das Projekt *Fit für Vielfalt* wurde von 2007 – 2010 im Rahmen des Bundesprogramms *"VIELFALT TUT GUT. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie"* gefördert. Sein Hauptziel war, die reflexive interkulturelle Bildung des LIDIA - Ansatzes mit Methoden des interreligiösen Lernens und der interkulturellen/-religiösen Begegnung zu einem integrierten Konzept für die Jugendarbeit zu entwickeln.

Dabei wurden in der ersten Projektphase Methoden entwickelt und erprobt, die Jugendliche in Form von Bildungs- und Begegnungsangeboten für die kulturelle und religiöse Vielfalt in der pluralen Gesellschaft sensibilisieren. Ein weiterer Schwerpunkt bestand von Anfang an auch in der Qualifizierung von jugendlichen Multiplikator_Innen.

In der zweiten Phase sollten die Erfahrungen mit diesen Methoden auch an Fachkräfte weitergegeben werden, die vorrangig mit Jugendlichen arbeiten. Dabei ist zu unterstreichen, dass der Ansatz von *Fit für Vielfalt* die Qualifizierung immer auch als Sensibilisierung und selbstreflexive Auseinandersetzung mit der Thematik und der Methodik versteht.

Im Laufe des Projekts haben sich neben dem Schwerpunkt *Vielfalt von Religionen, Glaubens- und Wertevorstellungen sowie Weltbildern* weitere Themen wie Biographieorientierte Kompetenzfeststellung, Qualifizierungsmöglichkeiten für Jugendliche und somit Empowerment-, Partizipations- und Teilhabeansätze sowie Antidiskriminierungsarbeit als

wichtige Bestandteile des Ansatzes herausgestellt. Um dies zu erreichen, wurden folgende Wirkungsziele umgesetzt:

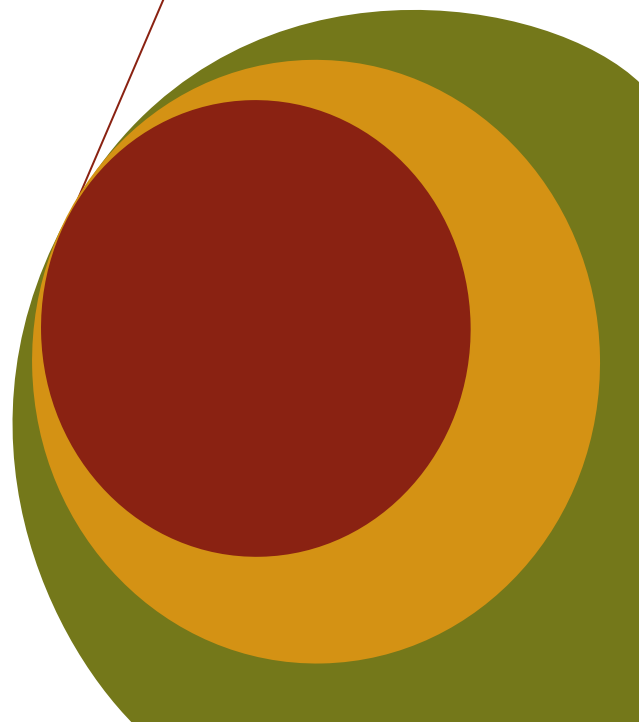
- Angehörige verschiedener Glaubensrichtungen und Weltanschauungen zusammenbringen.
- Auf die Bedeutung von Religiosität, Glaubensvorstellungen und Weltanschauungen in säkularen Staaten sowie auf die Menschenrechte als Basis für das Zusammenleben in einer Einwanderungsgesellschaft Bezug nehmen.
- Mit den Bildungsangeboten auch der Situation in Regionen mit einem geringen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Wohnbevölkerung gerecht werden.
- Nichtreligiöse Sozialisation und andere Zugänge zu ethischen Fragen (u.a. im Vergleich Ost-Westdeutschland) einbeziehen.
- Durch öffentliche Veranstaltungen, die zum einen interreligiöse Begegnungen und gegenseitiges Kennenlernen fördern zum anderen die Diskussion über kulturelle und religiöse Gleichwertigkeit sowie gesellschaftliche Teilhabe in der Gesellschaft anstoßen.
- Interkulturelle Öffnung von Einrichtungen auch unter dem Fokus der religiösen und kulturellen Verschiedenheit vorantreiben.¹¹

¹¹ siehe Projektinfo: <http://www.via-bayern.de/FfV/projekt.html> (Zugangsdatum: 4. Dezember 2010)

In Anlehnung an diese Wirkungsziele wurden auch die verschiedenen Bildungs- und Begegnungsangebote entwickelt, die sich an die bereits erwähnten Hauptzielgruppen richten:

- a) Jugendliche im Alter zwischen 14 und 27 Jahren
- b) Fachkräfte aus der Kinder- und Jugendarbeit/-hilfe sowie alle Fachkräfte, die anderweitig mit Kindern und Jugendlichen arbeiten (z.B. Lehrer_Innen, Pädagog_Innen, (Sport-)trainer_Innen Therapeut_Innen,).

Die Dauer der Angebote richtet sich nach den Ansprüchen und Bedürfnissen der Teilnehmenden und reicht von 2-stündigen Kurzinputs über eintägige Workshops und mehrtägige Seminare bis hin zu berufsbegleitenden Weiterbildungen mit mehreren Modulen. Weitere Informationen dazu im Praxisteil.



2. Theoretischer Rahmen des Ansatzes *Fit für Vielfalt*

"Der Wissende redet nicht. Der Redende weiß nicht".

Lao-Tse

Den Angeboten von *Fit für Vielfalt* liegt ein ausgearbeitetes theoretisches Konzept zu Grunde. Dies beinhaltet eine intensive Auseinandersetzung mit den zwei großen Themen „Kultur“ und „Religion“ einerseits sowie deren Verbindungen miteinander und der Bedeutung von kultureller und religiöser Vielfalt in der pluralen Gesellschaft. Zum Kulturdiskurs gehören dabei die Themen „Kultur“, „(Patchwork-)Identität“ und „Inter-kulturell“ im Sinne von Vielfalt, „(inter-)kultureller Kompetenz sowie „Integration“ und „Menschen mit Migrationshintergrund“. Der Religionsdiskurs beinhaltet die Auseinandersetzung mit den Themen „Weltanschauung“, „Glaube“, „Spiritualität“, „Religiosität“ und „Religion“.

Fit für Vielfalt befasst sich also sowohl mit der kulturellen als auch mit der religiösen Verständigung, wobei fast unmöglich ist, das Eine vom Anderen zu trennen. Für die diskursive Auseinandersetzung ist diese Trennung aber durchaus sinnvoll und wichtig und somit die Begrifflichkeiten nach diesen Parametern (kulturell/religiös) zu strukturieren.

Die im Rahmen von *Fit für Vielfalt* entwickelten theoretischen Grundlagen haben die Funktion, die Begrifflichkeiten zu verdeutlichen und sie als Arbeitsinstrumente nutzbar zu machen. In die folgenden Diskurse fließen wissenschaftliche Expertisen, Ansichten aus dem gesellschaftspolitischen Diskurs (u.a. Medien, Literatur, parteipolitische Veröffentlichungen) und die während der Projektlaufzeit in Seminaren, Veranstaltungen und Projektinternen Diskussionen und Weiterbildungen gewonnenen Erfahrungen, Erkenntnisse und Diskussionsergebnisse mit ein.

Begriffe sind Werkzeuge, mit denen wir arbeiten. Sie unterliegen keinen starren Normen sondern einem ständigen Wandel. Sie sind Instrumente, die es uns erlauben, miteinander ins Gespräch zu kommen und eine gemeinsame Folie für den Diskurs zu gewinnen. Methoden wiederum sind Werkzeuge, um Inhalte erfahrbar zu machen und zu transportieren. Der Ansatz *Fit für Vielfalt* arbeitet mit einer Vielfalt unterschiedlicher Methoden, um so die Didaktik des selbstreflexiven, erfahrungsgeleiteten und dialogischen Arbeitens umsetzen zu können. Die Methoden bewirken die Auseinandersetzung mit Mehrheits-, Minderheits- und Diskriminierungserfahrungen und deren Mechanismen und fördern somit die kulturelle und religiöse Anerkennung und Verständigung auf allen Ebenen der Gesellschaft.

2.1. Integration – Kultur – Interkulturell – Interkulturelle Kompetenz

Integration

Integration¹² wurde in den letzten Jahren auch in Deutschland zum zentralen Schlagwort in der Migrationsdebatte. Während das Konzept einerseits positiv „Teilhabe“ verspricht, fungiert es in der deutschen Migrationspolitik potentiell als Exklusionsmechanismus. Das am 1. Januar 2005 in Kraft getretene Zuwanderungsgesetz formuliert im Kapitel Integration folgenden Passus:

„Integration bedeutet gleichberechtigte Teilhabe am kulturellen, sozialen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben und stellt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar.“

¹² Integration wird abgeleitet vom lateinischen integer und bedeutet „die Herstellung eines Ganzen“.

Integration wird umso besser gelingen, wenn sie nicht als Einbahnstraße verstanden wird, sondern als Verhältnis von Geben und Nehmen.

*Seitens des Bundes wird die Integration insbesondere durch die Integrationskurse gefördert, die primär der Vermittlung von Deutschkenntnissen, zudem aber auch der historischen, kulturellen und rechtlichen Orientierung in unserer Gesellschaft dienen. Die Kenntnis der deutschen Sprache sowie die Akzeptanz unserer Rechts- und Gesellschaftsordnung sind zwei zwingende Voraussetzungen, wenn man die zahllosen Möglichkeiten und Chancen, die unsere freiheitliche Gesellschaft jedem Einzelnen bietet, auch erfolgreich nutzen will. Mit dem Richtlinienumsetzungsgesetz wird das erfolgreiche Prinzip des "Förderns und Forderns" weiter geführt.*¹³

Damit wird, so die Kulturanthropolog_Innen Sabine Hess und Johannes Moser, unter Integration „Kulturelle Integration“ verstanden und „dies als Sonderleistung von Migranten und Migrantinnen eingefordert. Diese Ebene ist mit einer Thematisierungsweise von Migration gekoppelt, die als „Defizitansatz“ beziehungsweise als Problemdiskurs hinlänglich beschrieben wurde.“¹⁴ Die Ebene von Integration, die auf „Chancengleichheit“ und „Partizipation“, also auf soziale, ökonomische, politische und kulturelle Teilhabe abzielt, sei so nur noch marginal vorhanden. Dahinter stecke auch ein längst überwunden geglaubter essentialistischer Kulturbegriff, der von dem „Wir“ der Aufnahmegesellschaft und dem „die Anderen“, also die Einwanderer als

jeweils „homogenes Kollektiv“ ausgeht.¹⁵

Dem essentialistischen steht der erweiterte Kulturbegriff gegenüber, der Kultur „als ein offenes System von Bedeutungen, das sich in direkter Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Bedingungen konstituiert“¹⁶ beschreibt. Dieser Kulturbegriff begreift Kultur eher als ein temporäres, wandelbares Konstrukt, das in der Wechselwirkung von Eigen- und Fremdzuschreibung im gesellschaftlichen Diskurs jeweils situativ ausgewandelt wird. Das bedeutet auch: Loslösung des Begriffs „Kultur“ von nationalen, ethnischen oder religiösen Einheiten, also z.B. von Vorstellungen einer „deutschen“ oder „islamischen“ Kultur.

Vier zentrale Aspekte müssen erfüllt sein, um ein gelingendes Miteinander, um Integration, in einer pluralen Gesellschaft wie der deutschen zu ermöglichen, in der Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, unterschiedlichen sozialen Erfahrungen und mit verschiedenen ethnischen, kulturellen und religiösen Grundlagen und somit auch unterschiedlichen Wertorientierungen zusammenleben:

1. Menschen in ihrer Verschiedenheit wahrnehmen und anerkennen.

Das heißt, anzuerkennen, dass sich die individuelle Kultur und Identität eines jeden Menschen aus verschiedenen Aspekten und Gruppenzugehörigkeiten zusammensetzt, denen er nebeneinander und gleichzeitig angehört. Keupp bezeichnet diese als *Patchworkidentitäten*¹⁷. Rollen werden

¹³ http://www.zuwanderung.de/cln_165/ZUW/DE/Zuwanderung_geschieht_jetzt/Zuwanderungsgesetz/Zuwanderungsgesetz_node.html#doc921682bodyText4 (Zugangsdatum: 18. August 2010)

¹⁴ Hess, Sabine / Binder, Jana / Moser, Johannes (Hrsg.) (2009) No Integration?!. Kulturwissenschaftliche Beiträge zur Integrationsdebatte in Europa, Bielefeld – transcript Verlag, S.12

¹⁵ a.a.O., S. 16. Im essentialistischen Kulturbegriff wird Kultur als in sich geschlossene Einheit (oft auch „Kulturkreis“ genannt) gesehen und mit vermeintlichen Abstammungsgemeinschaften (Ethnien) gleichgesetzt.

¹⁶ Tuschinsky, Christine (2002) Interkulturelle Ressourcenarbeit in der Betreuung von jungen Migrantinnen. Ein fünfjähriges Weiterbildungsprogramm für Fachpersonal der Jugendhilfe, Frankfurt/M., Woge e.V. in Kooperation mit IKO – Verlag für Interkulturelle Kommunikation, S. 24

¹⁷ Keupp, Heiner / Ahbe, Thomas / Gmür, Wolfgang / Höfer, Renate / Mitzscherlich, Beate / Kraus, Wolfgang / Straus, Florian (2006) Identitätskonstruktionen. Das

von uns eingenommen, uns zugewiesen, ohne dass damit unsere Identität festgelegt ist (Geschlecht, Alter, Nationalität, ethnische Herkunft, Bildungshintergrund, soziale Schicht, sexuelle Orientierung, Religionszugehörigkeit, etc.). In manche werden wir hineingeboren, manche suchen wir uns „freiwillig“ aus. Identität ist Gegenstand von Reflexion und Diskussion.

2. ***Gleichwertigkeit aktiv fördern und umsetzen.***

Das heißt, Chancengleichheit muss ausgehend von der Verschiedenheit der einzelnen Mitglieder der Gesellschaft ermöglicht werden. Sie orientiert sich an den aus dieser Verschiedenheit resultierenden unterschiedlichen Bedürfnissen und Bedarfen der Einzelnen.

3. ***Teilhabe ermöglichen und nutzen.***

Das heißt, es müssen Räume und Möglichkeiten geschaffen werden, dass sich alle Mitglieder der Gesellschaft (inkl. Minderheiten) an Entscheidungsprozessen beteiligen können. Gleichzeitig müssen Menschen aber auch darin gestärkt werden, die Möglichkeiten der Teilhabe wahrzunehmen und ihre Rechte einzufordern (Empowerment).

4. ***Gemeinsame Anerkennung von Werten auf Basis der Menschenrechte, die auch die Grundlage unserer demokratischen Grundordnung in Deutschland bilden*** und den gesellschaftlichen Zusammenhalt einer pluralen Gesellschaft gewährleisten.

Menschen mit Migrationshintergrund

Mit der Bezeichnung werden (eingewanderte) Individuen rein auf ihre Herkunft „reduziert“, auf ihren Migrationshintergrund. Dieser steht im Vordergrund und **kann** alle anderen Aspekte ihrer (Patchwork-) Identität in den Hinter-

grund drängen. Mit der Definition bezieht sich die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration auf die Definition des Statistischen Bundesamtes, Grundlage für den Mikrozensus 2005.¹⁸ Demnach hat eine Person Migrationshintergrund, **„wenn 1. diese nicht auf dem Gebiet der heutigen Bundesrepublik Deutschland geboren wurde und 1950 oder später zugewandert ist und/oder 2. diese keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder eingebürgert wurde. Darüber hinaus haben Deutsche einen Migrationshintergrund, wenn ein Elternteil der Person mindestens eine der unter (1.) oder (2.) genannten Bedingungen erfüllt.“**¹⁹

Der bayerischen Landeshauptstadt München erschien die Grenzziehung „1950“ allerdings willkürlich: *„Nach den Erfahrungen der Landeshauptstadt München ist die Grenzziehung „1950 oder später zugewandert“ den Befragten schwer zu vermitteln, da der Zeitpunkt 1950 willkürlich gewählt zu sein scheint. Deshalb wäre es besser, sich am Jahr 1955 zu orientieren, wie es das Zensusgesetz 2011 vorsieht (Bundesrat 2009). Dies ist besser zu vermitteln, da Deutschland damals den ersten Anwerbevertrag mit Italien abschloss. Bei der Diskussion über die Erfassung von Menschen mit Migrationshintergrund in München wurde deutlich, dass die Erfassung der dritten Generation der Zugewanderten von diesen*

¹⁸ Siehe:

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2006/Mikrozensus/Pressebrochure,property=file.pdf> (Zugangsdatum: 20. Dezember 2010)

¹⁹ Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2007) Siebter Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Deutscher Bundestag, Drucksache 16/7600. Berlin, 2007, S. 148. Im Internet unter: www.bundesregierung.de/nn_56708/Content/DE/Publikation/IB/7-auslaenderbericht.html (Zugangsdatum: 20. August 2010). *„Die Grenzziehung 1950 [bzw. 1955 US] ist relevant, um die später Zugewanderten von den Flüchtlingen und Vertriebenen infolge des 2. Weltkriegs zu unterscheiden und bei denen auf lange Sicht von einer Angleichung der Lebensverhältnisse auszugehen ist* (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2009: 23).“

Menschen selbst als diskriminierend empfunden wird. Deshalb sollten auch deutsche Kinder ausländischer Eltern in der dritten Generation nicht als Menschen mit Migrationshintergrund gezählt werden. Dies ist beim Mikrozensus 2005 der Fall, der auch deutsche Kinder ausländischer Eltern erfasst, die selbst nicht migriert sind. Sowohl die Grenzziehung der Zuwanderung bei 1955 als auch die Nichterfassung von Kinder von Ausländerinnen und Ausländern, die nicht selbst migriert sind, wirken sich nur geringfügig auf die absoluten Zahlen aus. D. h., diese Änderungen würden die Zeitreihen nicht gefährden.“²⁰

Die Diskussion um die zeitliche Begrenzung macht das Ausmaß deutlich, in dem das Moment der Willkür in dieser Definition enthalten ist. Der Begriff „Migrationshintergrund“ kann zwar einerseits etwas über eine mögliche Zuwanderungserfahrung innerhalb eines generationenübergreifenden Familienverbands widerspiegeln, sagt aber andererseits nichts über die individuelle Verortung einer Person innerhalb der Gesellschaft und ihrem eigenen Selbstverständnis über Zugehörigkeiten aus. Migrationshintergrund wird dann zur Fremdzuschreibung, die entgegengesetzt zur Selbstwahrnehmung steht. Bei aller Kritik darf nicht übersehen werden, dass der Begriff die Migrationsbewegungen in den einzelnen Biographien nachzeichnet und nicht an der nationalen Zugehörigkeit als „Deutsche“ oder „Ausländer_Innen“ hängt. Das spielt vor allem für die Personengruppen (z.B. (Spät-)Aussiedler_Innen) eine Rolle, die einen vereinfachten und schnellen Zugang zum deutschen Pass haben, trotzdem migrationsspezifischen Alltagsproblemen gegenüberstehen.

²⁰ Sorg, Uschi (2009) Kommunales Integrationsmonitoring, VIA Bayern e.V. Verband für Interkulturelle Arbeit (Hrsg.), S.8. Im Internet unter: http://www.via-bayern.de/NIB/bilder/nib_heft2_monitoring.pdf. (Zugangsdatum: Januar 2011)

Der Schriftsteller Feridun Zaimoglu²¹ bezeichnet in einem Gespräch mit „DER SPIEGEL“ Migrationshintergrund als „hässliches Wort“: *„Es ist eine Kopfgeburt, ein Begriff aus dem Soziologieseminar. Ich sage „Fremddeutsche“ oder „Ethnodeutsche“. Mich stört am Wort Migrationshintergrund, dass selbst diejenigen, die es in höflicher Rede benutzen, viel zu oft den deutschen Vordergrund vergessen. Man sucht einen Begriff für Menschen, die man nicht verletzen will, und legt sie auf ihre Vergangenheit fest. Für mich zeugt der Begriff „Migrationshintergrund“ von Feigheit vor dem Feind, von jener meist schweigenden Minderheit von Deutschen, die sich nicht trauen, offen zu sagen „Wir mögen keine Ausländer“. Diese Deutschen wüten gegen die sogenannten Integrationsunwilligen.“²²*

Der „Migrationshintergrund“ lässt sich somit je nach Definition erfassen und (rein rechnerisch sozusagen) an bestimmte Voraussetzungen knüpfen, die Bedeutung für die Selbstzuschreibung und die Fremdzuschreibung differiert aber erheblich. Er sagt nur bedingt etwas über Beziehungsgeflechte, Identitäten, kulturelle Muster etc. aus, orientiert sich an einem nationalstaatlichen Konzept (Mehrheitsgesellschaft = Herkunftsdeutsche versus Einwanderergesellschaft = Menschen mit Migrationshintergrund) und vernachlässigt somit die Aspekte der Verortung des Individuums z.B. auch in länder/staatenübergreifenden Diaspora Communities. Ohne die Debatte an dieser Stelle wei-

²¹ Feridun Zaimoglu, geboren 1964 im anatolischen Bolu, lebt seit 35 Jahren in Deutschland. Er studierte Kunst und Humanmedizin in Kiel, wo er seither als Schriftsteller, Drehbuchautor und Journalist arbeitet. Er war Kolumnist für das Zeit-Magazin und schreibt u.a. für die Welt, die Frankfurter Rundschau, Die Zeit und die FAZ. (Quelle: [http://www.literaturport.de/index.php?id=26&user_autorenl_exikonfrontend_pi1\[al_opt\]=2&no_cache=1&user_autorenl_exikonfrontend_pi1\[al_aid\]=992](http://www.literaturport.de/index.php?id=26&user_autorenl_exikonfrontend_pi1[al_opt]=2&no_cache=1&user_autorenl_exikonfrontend_pi1[al_aid]=992). Zugangsdatum: 16. Oktober 2010)

²² DER SPIEGEL, Nr. 43/25.10.2010, S. 158.

ter ausführen zu wollen, soll kurz auf das Transnationalismuskonzept hingewiesen werden, das in den letzten 15 Jahren in der Wissenschaft immer mehr an Bedeutung gewonnen hat. Ein Vertreter dieses Ansatzes in Deutschland ist Ludger Pries²³ mit seinen Publikationen zu "Transnationalen Sozialen Räumen". Nach Pries entstehen in Folge der Migrationsbewegungen neue Sozialräume bzw. neue soziale Wirklichkeiten, die sich sowohl an der Ankunfts- als auch an der Herkunftsregion orientieren (können). *„Diese neuen transnationalen sozialen Verflechtungszusammenhänge [...] haben eine solche eigenständige 'Schwerkraft' erreicht, dass sie neue soziale Räume konstituieren die [...] de-lokalisiert geographisch-räumlich diffus sind.“*²⁴ Forschungen zur transnationalen Migration reduzieren sich demnach nicht mehr auf die Fragen nach „Multikultureller Differenz“ versus „nationaler“ Assimilation“ sondern beschreiben eine dritte Ebene, die „transnationalen sozialen Räume“, in denen sich Migrant_Innen „weder allein auf das Ankunftsland noch allein auf das Herkunftsland“²⁵ orientieren, sondern soziale Strukturen des Dazwischens, des Hier-Wie-Dort bilden. Transnationale Räume lassen sich nicht durch nationale oder räumliche Bezugspunkte be- oder festschreiben, dennoch sind die Akteure miteinander verbunden. *„Transnationalität entsteht nur dann, wenn die Grenz-überschreitung mit einer engen Koordination*

*von sozialen Handlungen bei gleichzeitiger Abwesenheit von lokalisierten Zentren einhergeht.“*²⁶ Es geht hierbei um alltagsweltliche Beziehungen und nicht – wie bei dem Begriff Globalisierung – um Beziehungen zwischen Regierungen oder Nationalstaaten.²⁷

Kultur

Die Auseinandersetzung mit Integrationskonzepten und -methoden im Kontext mit Einwanderung erfordert eine Auseinandersetzung mit dem Begriff „Kultur“. Wie bereits erwähnt, wurde und wird Kultur oft als ein System betrachtet, in dem sich die Elemente zu einer geschlossenen, geographisch oder regional begrenzten Struktur zusammenfügen, die wiederum mit einer Abstammungsgemeinschaft gleichgesetzt wird. Dieses Konzept oder Denken verdeutlicht der Begriff „Kulturkreis“, der eine einheitliche „Kultur“ in einem geographisch umgrenzten Raum suggeriert. Dabei geht der Kulturkreis über das nationalstaatliche Muster hinaus und wird u.a. im religiösen Bereich verortet. Man spricht dann z.B. vom „christlichen Kulturkreis“. In der Ethnologie als Hilfskonstrukt auf der Suche nach Kulturzusammenhängen geprägt²⁸, wurde der Kulturkreis oder Kultur-

²⁶ a.a.O., S.66

²⁷ Zum Transnationalismuskonzept können auch die sog. *Third Culture Kids* (TCK) gezählt werden: Kinder von expatriates, also Angehörigen von Firmen oder Organisationen, die für eine bestimmte Zeit im Ausland arbeiten, meistens in ein anderes Land „wandern“, um dort wieder eine zeitlang zu arbeiten. *“A third culture kid is a person who has spent a significant part of his or her developmental years outside their parents' culture. The third culture kid builds relationships to all the cultures, while not having full ownership in any. Although elements from each culture are assimilated into the third culture kid's life experience, the sense of belonging is in relationship to others of the same background, other TCKs.”* (<http://www.tckworld.com>. Zugangsdatum: 12. November 2010)

²⁸ Maßgeblich war hier die „Kulturkreislehre“ der deutschsprachigen Ethnologie (Deutschland, Österreich) Anfang des 20. Jahrhunderts, die sich über die Konstruktion von Kulturkreisen Aufschluss über die (weltweite) Verbreitung bestimmter Kulturgüter, geistiger Vorstellungen und Gesellschaftsformen erhoffte (vgl. Ankermann, Bernhard (1905) Kulturkreise und Kulturschichten in Afrika. *Zeitschrift für Ethnologie* 37, S. 54-90; Graebner, Fritz (1905)

²³ Ludger Pries ist Professor für Soziologie an der Ruhr-Universität Bochum und Sprecher der Sektion Migration und ethnische Minderheiten in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie.

²⁴ Pries, Ludger (1996) Transnationale Soziale Räume. Theoretisch - empirische Skizze am Beispiel der Arbeitswanderungen Mexiko – USA, in: *Zeitschrift für Soziologie* 25 Heft 6 Stuttgart: F. Enke, S. 456-472. Im Internet unter: <http://www.uni-protokolle.de/Lexikon/Transnationalismus.html>. (Zugangsdatum: 30. September 2010)

²⁵ Rauer, Valentin (2009) Additive oder exklusive Zugehörigkeiten: Migrantenverbände zwischen nationalen und transnationalen Positionierungen, in: Pries, Ludger / Sezgin, Zeynep (Hrsg.) *Jenseits von 'Identität oder Integration'. Grenzen überspannende Migrantenorganisationen*, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 61

raum v.a. durch den amerikanischen Politologen Samuel P. Huntington zum Abgrenzungsinstrument. Huntington setzte Zivilisationen mit Kulturen oder Kulturkreisen gleich, die zwar keine scharfen Grenzen haben, sich aber sowohl durch gemeinsame objektive Elemente wie Sprache, Geschichte, Religion, Sitten, Institutionen als auch durch subjektive Identifikationen der Menschen mit ihnen definieren.²⁹ In diesen acht Kulturkreisen und der kulturellen Vielfalt per se sieht er ein Konfliktmodell, an dessen Grenzen – vor allem zwischen christlich-abendländischem und orientalistisch-islamischem Kulturkreis – sich Konflikte bis hin zu Kriegen entzünden. Das Kulturkreismodell wird heute als überflüssig angesehen. Es „negiert auch die intrakulturelle Vielfalt und die Überschneidung und binnenkulturelle Ausdifferenzierung im Zeichen weltweiter Wanderungsbewegungen“.³⁰ In diese breit angelegte Debatte fällt die Diskussion oder das Konzept des Otherings oder der „Veränderung“, deren Vertreter_Innen dafür plädieren, den Kulturbegriff gänzlich zu vermeiden, weil er dazu einlädt, den Anderen erst zu erschaffen, also „jemanden anders zu machen“. Wissenschaftler wie der britische Soziologe Stuart Hall³¹ weisen zudem auf die Gefahr des kulturellen Rassismus hin. Statt von „Rassen“ und „genetischem Mangel“ werde von „Kulturen“ und „Kulturdefiziten“ gesprochen. Dies drückt sich z.B. in Begriffen wie „Entwicklungsländer“ oder „Naturvolk“ oder „Naturreligion“ als Gegensatz zu „Hochkultur“ aus.

Kulturkreise und Kulturschichten in Ozeanien. *Zeitschrift für Ethnologie* 37, S. 28-53)

²⁹ Huntington, Samuel Phillips (2002) Kampf der Kulturen. Die Neugestaltung der Weltpolitik im 21. Jahrhundert. München: Goldmann Verlag, S.54. „Clash of Civilizations“ – so der Originaltitel – wurde zu einem programatischen Modell, ähnlich wie „survival of the fittest“

³⁰ <http://www.omnia-verlag.de/weltimwandel/php/start.php?id=4758bc=-4719-4754> (Zugangsdatum: 30. September 2010)

³¹ Hall, Stuart (2000) Rassismus als ideologischer Diskurs, in: Nora Räthzel (Hrsg.), Theorien über Rassismus. Hamburg: Argument Verlag, S. 7-16

Als erste umfassende Kulturdefinition gilt die des britischen Anthropologen Edwin Burnett Tylor: *„Kultur oder Zivilisation im weitesten ethnographischen Sinne ist jener Inbegriff von Wissen, Glauben, Kunst, Moral, Gesetz, Sitte und allen übrigen Fähigkeiten und Gewohnheiten, welche sich der Mensch als Glied der Gesellschaft angeeignet hat.“*³²

Moderne Kulturbegriffe verweisen vor allem auf den situativen, temporären und diskursiven Charakter von Kultur. Sabine Handschuck und Hubertus Schröder haben im Rahmen der Weiterbildung zur Interkulturellen Verständigung folgende Definition vorgelegt: *„Kultur ist ein System von Konzepten, Überzeugungen, Einstellungen und Werteorientierungen, mit denen gesellschaftliche Gruppen auf strukturelle Anforderungen reagieren. Dieses gemeinsame Repertoire an Symbolen, Kommunikations- und Repräsentationsmitteln ist dynamisch in seiner Anpassung an gesellschaftliche Veränderungsprozesse. Es ist damit ein dem Wandel unterliegendes Orientierungssystem, das Wahrnehmung, Werte sowie das Denken und Handeln von Menschen in sozialen, politischen und ökonomischen Kontexten definiert.“*³³

Somit setzt sich eine heterogene, plurale Gesellschaft aus verschiedenen Kulturen und kulturellen Ebenen zusammen, zwischen denen es mehr oder weniger Überschneidungen und Gemeinsamkeiten gibt. Dabei unterscheidet man zwischen der „kollektiven“ und der „individuellen Kultur“. Die „kollektive

³² „Culture [...] is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, customs, and other capabilities and habits acquired by man as a member of society.“ (Tylor, Edward B. (1976) Primitive culture: Researches into the development of mythology, philosophy, religion, language, art, and custom. London: Gordon Press, S.1 (Erstveröffentlichung 1871))

³³ Handschuck, Sabine / Schröder, Hubertus (2002) Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen Strategische Ansätze und Beispiele der Umsetzung, Mün-

Kultur“ einer Gesellschaft ist vor allem im politischen, rechtlichen, sozialen und ökonomischen Kontext sowie im Bildungskontext und den damit verbundenen Institutionen sichtbar und bestimmend. Innerhalb dieser kollektiven Kultur gibt es unterschiedliche Gruppenkulturen. Jedes einzelne Mitglied dieser Gruppen und der Gesamtgesellschaft schließlich hat seine individuelle Kultur, die sich aus Patchworkidentitäten zusammensetzt.

Kulturelle Kompetenz

Bewegen sich Menschen in ihnen bekannten kulturellen Kontexten, dann handeln sie aufgrund dieses bekannten Orientierungssystems vielfach scheinbar „normal“ (z.B. in Bezug auf Kleidung, Umgang mit Zeit und Raum, Kommunikationsstile, Tabus, Macht- und Hierarchiestrukturen, Beziehungsverhältnisse, Entscheidungsfindungen, Umgang mit und Reaktion auf Emotionen). Sie haben kulturelle Kompetenz, d.h. *„die Fähigkeit, sich in der eigenen kulturellen Umwelt sicher zu bewegen, handlungsfähig zu sein, über kulturspezifisches Wissen zu verfügen, Kulturtechniken zu beherrschen wie die Sprache und die Schrift, um mit anderen kommunizieren zu können (...), das System von Konzepten der eigenen Gesellschaft zu durchschauen und zur Alltagsbewältigung zu nutzen.“*³⁴

Diese Kompetenz³⁵ ist so selbstverständlich, dass sie kaum bewusst ist. Die Grundlage für

das unbewusste Handeln ist das zu Grunde liegende Wertesystem, welches neben dem Handeln auch das Denken und die Gefühle des Einzelnen bestimmt. Treffen also Menschen aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten aufeinander und handelt jeder dieser Menschen nach seinem unbewussten, scheinbar „normalen“ Orientierungssystem, das wiederum von einem bestimmten Wertesystem geprägt ist, können mehr oder weniger große Irritationen, Fremdheitserfahrungen und Missverständnisse entstehen. Diese können zu Verunsicherung, Angst und Handlungsunfähigkeit bzw. einem Ohnmachtgefühl führen, was wiederum Ausgrenzung, Aggression, Abgrenzung und/oder Rückzug zur Folge haben kann.

Die Herausforderung für die einzelnen Mitglieder einer pluralen Gesellschaft besteht darin, sich in verschiedenen Kulturen zu rechtfinden zu können, also kulturelle Kompetenzen zu besitzen und gleichzeitig mit kulturellen Überschneidungssituationen umgehen zu können. Dafür bedarf es v.a. der Fähigkeit, die eigene kulturelle Prägung zu reflektieren. Es bedarf aber auch der Bereitschaft, das eigene Wertesystem zu reflektieren und gleichzeitig wahrzunehmen, dass hinter dem Denken, Handeln und Fühlen anderer Menschen *andere* Wertesysteme stehen, welche sich v.a. in kulturellen Überschneidungssituationen in Gefühlen oder emotionalen Reaktionen äußern. In diesen Momenten können Toleranzgrenzen erreicht werden, weil bestimmte Werte nicht verhandelbar sind. Wichtig ist aber anzuer-

chen. Im Internet unter: <http://www.i-iqm.de/ver.html>. (Zugangsdatum: 29.Juli 2010)

³⁴ Handschuck, Sabine/ Schröer, Hubertus (2010) Interkulturelle Kompetenz (unveröffentlichtes Seminarskript)

³⁵ Die Europäische Kommission beschreibt Kompetenz als *„...die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten, sowie persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung („responsibility“) und Selbständigkeit („autonomy“) beschrieben.“*

Weinert versteht unter Kompetenz *„die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen,*

sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können (Weinert, Franz E. (2001) Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit, in: Weinert, F. E. (Hrsg.): Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim und Basel: Beltz Pädagogik, S. 17-31. S. 27 f.)

kennen, dass es keine Hierarchie zwischen den verschiedenen Wertesystemen gibt.

Interkulturelle Kompetenz

Darunter wird die Fähigkeit verstanden, den eigenen unbewussten kulturellen Hintergrund zu reflektieren und die eigene Sozialisation in Bezug auf Diskriminierungen und Rassismen sowie auf Machtasymmetrien und Privilegien zu hinterfragen. Zur interkulturellen Kompetenz gehört auch, kulturelle Unterschiede wahrzunehmen, die eigene Perspektive als eine unter vielen zu erkennen und darauf aufbauend das gesellschaftliche Zusammenleben zu gestalten. Die Vielfalt an Lebenswelten und –entwürfen wird somit erkannt und kulturelle Besonderheiten im lösungsorientierten Handeln – sowohl im alltäglichen (privaten) wie im beruflichen Leben – berücksichtigt.³⁶

Grundlage für den Erwerb dieser Schlüsselkompetenz³⁷ ist eine interkulturelle, antidiskriminierende, selbstreflexive, erfahrungsgeleitete, ressourcen- und konfliktlösungsorientierte Bildung und Begegnung, die auf den Menschenrechten basiert. Der Erwerb von Interkultureller Kompetenz ist eng verknüpft mit der Erweiterung von persönlichen, sozialen, methodischen und fachlichen Kompetenzen. Dabei ist wichtig zu überlegen, für welche Zielgruppe der Erwerb bzw. die Erweiterung welcher Kompetenzen sinnvoll und möglich ist.

Beispiele für soziale und persönliche Kompetenzen³⁸:

- **Empathie:** die Bereitschaft und Fähigkeit zur Einfühlung in Menschen anderer kultureller und sozialer Herkunft und Zugehörigkeit, anderer sexueller Orientierung, anderen Alters, anderer weltanschaulicher und/oder religiöser Orientierung, etc.; die Einfühlung in die Opfer von Vorurteilen, rassistischer Ausgrenzung und Ungleichbehandlung
- **Rollendistanz:** Dezentrierte kulturelle und soziale Selbstwahrnehmungsfähigkeit; die Fähigkeit zur Einnahme der anderen Perspektive und Relativierung des eigenen Sichtweise
- **Ambiguitätstoleranz:** die Fähigkeit, Ungewissheit, Unsicherheit, Fremdheit, Nichtwissen und Mehrdeutigkeiten auszuhalten; Neugier und Offenheit gegenüber dem Unbekannten; Respektierung der anderen Meinung
- **Abgrenzungs- und Konfliktfähigkeit:** Das Fremde/Andere weder abwehren durch Abwertung noch sich ihm überanpassen durch Selbstverleugnung
- **Kommunikative Kompetenz:** Sprachfähigkeit, non-verbale Kommunikationsfähigkeit, Dialogfähigkeit, Verständigungsorientierung, Aushandlungsfähigkeit

³⁶ vgl. Handschuck / Schröer, a.a.O.

³⁷ „Gemäß OECD spricht man von Schlüsselkompetenzen, sofern folgende drei Kriterien erfüllt sind:

- Sie tragen zum Erfolg auf der individuellen und gesellschaftlichen Ebene bei.
- Sie werden benötigt, um bedeutsame komplexe Anforderungen bzw. Herausforderungen in möglichst vielen Kontexten bewältigen zu können.
- Sie sind für alle Individuen von Bedeutung.

Gemeint sind also insbesondere Kompetenzen, die es erlauben, sich in verschiedenen Situationen der privaten und beruflichen Lebenswelt zurechtzufinden und diese mitzugestalten.“

Siehe:

<http://www.kompas.bayern.de/userfiles/infokompetenz.pdf>. Stand: 12. August 2010

³⁸ Evangelische Fachhochschule Darmstadt (2006) Weiterbildung Systemische Beratung, Darmstadt, S. 24-25. Im Internet unter: http://www.efh-darmstadt.de/fuw/download/sysbertexte/11_Beratung_in_multikulturellen_Kontexten1.pdf (Zugangsdatum: 10. Oktober 2010)

Beispiele für fachliche Kompetenzen:

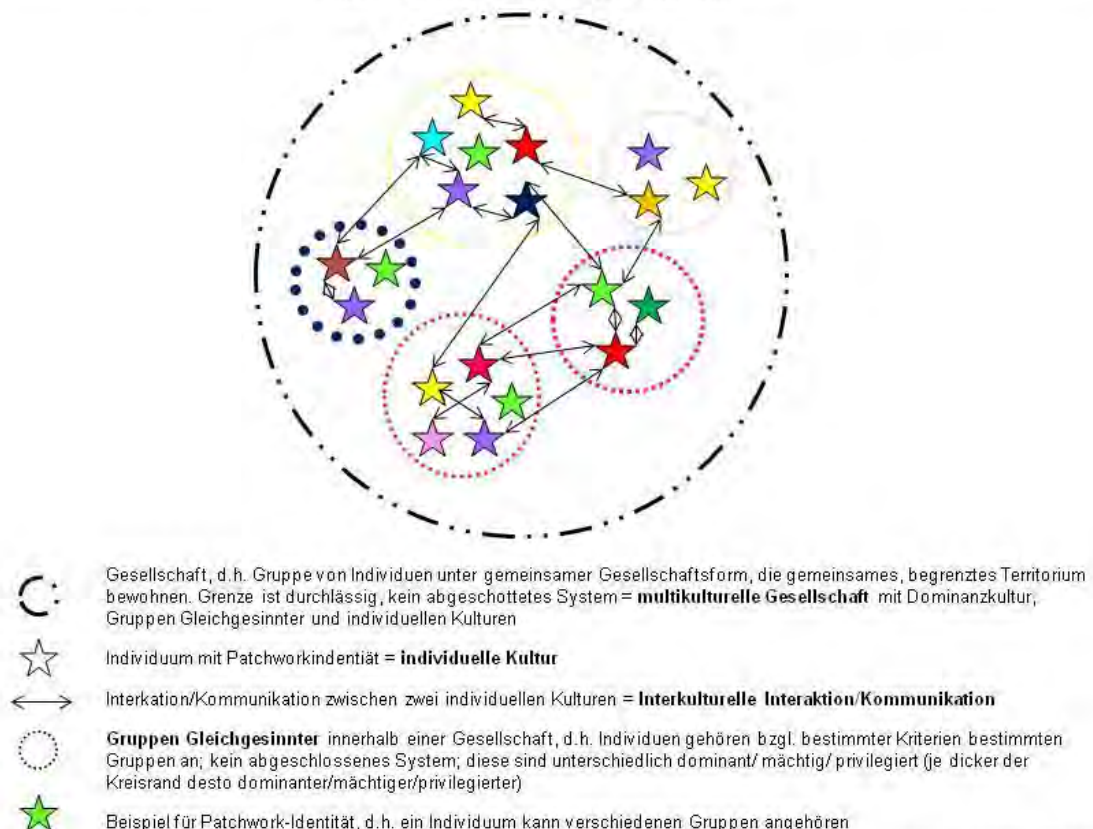
- Kenntnisse über die Struktur, Ursachen und Folgen von Migrationsprozessen
- Kenntnisse über die verschiedenen psychosozialen Reaktionsmuster und Bewältigungsstrategien von Integrations-/Marginalitätsproblemen
- Kenntnisse über die rechtliche Situation bestimmter Minderheiten-Gruppen (Herkunft, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, etc.)
- Kenntnisse über Mechanismen und Strategien von Diskriminierung auf individueller, kultureller und institutioneller Ebenen
- Kenntnisse über geschichtliche Prägungen, politische/ sozio-ökonomische Strukturen, kulturelle Standards und spezifische kollektive Identitätsprobleme der Dominanzgesellschaft

- Sprachkenntnisse (z.B. Fremdsprachenkenntnisse, Subkultursprachliche Kenntnisse, Kenntnisse über Symbolsprache von Subkulturen)

Beispiele für methodische Kompetenzen:

- Kenntnisse über Methoden und Programme von Interkulturellem und antirassistischem/-diskriminierendem Lernen
- Kenntnisse über Methoden für (Begegnungs-) Veranstaltungen
- Kenntnisse über pädagogische Didaktik und Moderationstechniken
- Kenntnisse über Methoden der (Interkulturellen) Konfliktbearbeitung, des Coachings, der Mediation
- Kenntnisse über Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung im Sinne von Diversity und Interkultureller/-religiöser Öffnung.

Schema für die Interaktionen und Machtverhältnisse in einer multikulturellen Gesellschaft bestehend aus Individuen mit Patchwork-Identitäten



©Michaela Hillmeier, 2011

2.2. Weltanschauung – Spiritualität – Gaube – Religion

Weltanschauung³⁹

Weltanschauung wurde erstmals von Immanuel Kant als Konzept benannt und verwendet und hat seither vieldeutige Veränderungsgeschichte durchlaufen. Kant bestimmt **Weltanschauung in seiner „Kritik der Urteilskraft“ aus dem Jahre 1790 bezüglich der Welt der Erscheinungen**. Da sich die Welt nie vollständig in ihren Zusammenhängen zeigt, entspricht die Weltanschauung eher einem auf Erfahrungen basierenden Ausgangspunkt, von dem aus der Erkenntnisprozess vorangetrieben wird.⁴⁰

Im Sinne des Projekts *Fit für Vielfalt* wird Weltanschauung vom individuellen Blickwinkel ausgehend definiert. Die Deutung der Welt hängt vom Wissen, von den Erfahrungen und den Empfindungen des Menschen ab. Der Einzelne setzt sich dabei immer aktiv mit seiner Beziehung zur Gesellschaft auseinander, mit deren Mitgliedern er Deutungsmerkmale teilt. Weltanschauungen sind also vom jeweiligen sozio-kulturellen Rahmen beeinflusst, der sich von der lokalen, über die regional-nationalen bis auf die globalen Ebenen erstrecken kann.

Die Vieldeutigkeit des Begriffs Weltanschauung lässt sich durch die politischen und kulturellen Verallgemeinerungen erklären, die sich seit den 1840er Jahren vollzieht. Der theoretisch-philosophische Diskurs wird in Deutschland durch politische Inhalte erweitert und durch das Bedürfnis nach Sinn und Orientierung in der Bevölkerung verändert. Alternati-

ve Weltanschauungen bieten Freireligiöse Bewegungen, Arbeiterbewegungen oder der Deutsche Freidenkerbund. Besonders in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts erfährt eine geschlossene Variante des Konzepts enormen Aufwind. Rechtskonservative und nationalistische Kreise sehen die Entwicklung und Festigung der Nationen über den Kampf der Weltanschauungen bedingt. Das damit verbundene Verständnis von Weltanschauung ist geprägt von strikt kollektiv geteilten Ansichten über die Welt und der Rolle des Menschen in der Welt und Gesellschaft. Auf Grund der damals geschlossenen und oppositionellen Verwendungsmöglichkeiten von Weltanschauung übernimmt auch der Nationalsozialismus den Begriff: *„Inhaltlich reichen die weltanschaulichen Konzeptionen von den Vorstellungen eines angeblichen wissenschaftlich begründeten rassenbiologischen Welt- und Menschenbildes über eine neue ‚Gottgläubigkeit‘ (jenseits einer besonderen Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft) bis hin zur undefinierten Vorstellung eines ‚positiven Christentums‘, wie es im Parteiprogramm der NSDAP hieß.“*⁴¹ Die Weltanschauung wird vom Nationalsozialismus der Ideologie vorgezogen, da man dieser lediglich anhängen kann, aber deren Merkmale nicht vollständig geteilt werden müssen.⁴²

Der historische Zusammenhang macht es nachvollziehbar, dass sich Theologen seit dem 19. Jahrhundert gegen eine Gleichsetzung von christlicher Religion und dem Weltanschauungsbegriff wenden, der mehr als

³⁹ Dieser Diskurs zum Thema Weltanschauung basiert auf dem Arbeitspapier von Mario Hurler, entstanden 2010 im Rahmen des Projekts *Fit für Vielfalt*.

⁴⁰ Moxter, Michael (2005) Weltanschauung. Dogmatisch und Philosophisch, in: Theologische Realenzyklopädie:

Welt/Weltanschauung/Weltbild. Band 35. Walter de Gruyter, Berlin, S. 545

⁴¹ Kuhlemann, Frank-Michael (2005) Weltanschauung. Kirchengeschichtlich (Neuzeit), in: Theologische Realenzyklopädie: Welt/Weltanschauung/Weltbild. Band 35. Walter de Gruyter, Berlin, S. 557

⁴² Moxter, a.a.O., S. 553; Kuhlemann, a.a.O., S. 556; <http://de.wikipedia.org/wiki/Weltanschauung> (Zugangsdatum: 09.März 2010)

eine Konstruktion des Menschen gesehen wird als das Werk Gottes. Die Opposition zwischen Religion und Weltanschauung wird unter anderem darauf aufgebaut, dass der Glaube tiefer verwurzelt ist als jede Weltanschauung und *„dass alle Religionen in der Erläuterung des Lebens [...] einen irrationalen, unberechenbaren Rest vor[...]sehen ..., den sie Gottes Unerforschlichkeit nannten.“*⁴³

Trotz der kritischen Diskurse innerhalb der christlichen Kirchen und der Theologie gibt es einige Ansätze, die den Begriff Weltanschauung in Verbindung mit Religion und Christentum etablieren. Die naturwissenschaftliche Revolution des 19. Jahrhunderts übt beträchtlichen Druck auf das kirchliche Weltbild aus. Besonders die evangelischen und reformierten Kirchen wenden sich dem Weltanschauungsbegriff zu. Einer von ihnen ist der schottische Presbyter James Orr, der eine Definitionsvariante von Weltanschauung aufgreift, die den Menschen und sein Bedürfnis nach der Beantwortung seiner existentiellen Fragen in den Mittelpunkt stellt.⁴⁴

Es ist diese Betonung der individuellen Weltansicht, die die Weltanschauung in ihrem Verhältnis zum alltäglichen Leben für die Beziehung zur Religion interessant macht. Denn der individuelle Glaube und die christlich geprägte Ethik kommen ohne den Bezug auf eine Weltsicht und die daraus resultierenden Fragen nicht aus. Somit ist es nicht möglich, eine handlungsorientierte christliche Ethik zu entwerfen, ohne die individuelle Anschauung der Lebenswelt zu integrieren. Die Religion nimmt laut Ritschl zwischen dem Glauben an Gott, der Weltanschauung und der individuellen Perspektive eine vermittelnde Rolle ein:

*„[Es ist] die Eigenart von Religion, zwischen Gottesgedanken, Weltanschauung und Selbstbeurteilung zu vermitteln. Der Glaube an die „väterliche Vorsehung Gottes“ ist „die christliche Weltanschauung in verkürzter Gestalt“: sie ist Beurteilung unserer „Lage zur Welt gemäß unserer Erkenntnis der Liebe Gottes“. Diejenige Anschauung der Welt, die sich selbst schon einem praktischen Interesse, einer Ausrichtung auf das Reich Gottes, verdankt, ist durch ihren Freiheitsbezug ausgezeichnet und insofern jeder empirischen-deterministischen Weltinterpretation überlegen. Weltanschauung ist insofern praktische Sinnstiftung angesichts einer von Haus aus sinnindifferenten Welt. Sie ist subjektive Weltinterpretation.“*⁴⁵

Ritschl verweist am Ende des 19. Jahrhunderts bereits auf die Mängel des wissenschaftlichen Weltbildes hin, da es zwar den Bedarf an Klarheit über Sinn und Wirklichkeit des Menschen in der Welt erhöht, diesen aber nicht vollständig befriedigen kann.⁴⁶ Ritschls Einwand ist aktueller denn je, denn durch die Illusionen der Moderne kehrt sich der Fokus teilweise wieder um. Der Mensch ist nicht mehr das objektive Zentrum der Erkenntnis und der uneingeschränkte Glaube an die menschliche Rationalität und an eine universelle Erklärung von Wirklichkeit kann nicht mehr aufrecht erhalten werden. Rationalität und Emotionalität schließen sich gegenseitig nicht mehr aus.

⁴³ Moxter, a.a.O., S. 549

⁴⁴ Naugle, David K. (2002) *Worldview. The History of a Concept*. Wm. B. Eerdmans Publishing, Co. Cambridge, S. 7

⁴⁵ Moxter, a.a.O., S. 553

⁴⁶ An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass zum einen die Beziehung zwischen dem Konzept Weltanschauung und nicht-christlichen Religionen nicht dargestellt werden kann und dies ein Manko gerade im interreligiösen Kontext ist. Zum zweiten kann hier ebenso wenig behandelt werden, wie sich die Debatte über den Weltanschauungsbegriff in einem interkulturellen Zusammenhang darstellt, da es sich um ein westliches Konzept handelt und häufig keine direkte Entsprechung in anderen Sprachen und Kulturen existiert

Unser Weltanschauungskonzept muss als Produkt der Postmoderne gesehen werden. Als Grundvoraussetzung wird eine Pluralität von wirklichen Weltversionen oder Weltbildern angenommen.⁴⁷ Welten die mehr oder weniger geteilt werden, aber individuell verschieden und von sozio-kulturellen, religiösen, wirtschaftlichen, politischen, wissenschaftlichen, ästhetischen, sprachlichen Aspekten beeinflusst sind. Eine Weltanschauung ist **kein** Weltbild, Weltbilder sind beispielsweise religiöser, wissenschaftlicher, politischer oder ästhetischer Natur, sie sind so zu sagen die Konstruktionen von entsprechenden **Bewegungen**. Weltanschauungen dagegen sind individuell und bedienen sich verschiedener Weltbilder.

Im Sinne von Wilhelm Dilthey entstehen Weltanschauungen in erster Linie durch das in der Lebenswelt stehende Individuum. Die Lebenswelt meint die objektive Manifestation der Umwelt, die uns die fundamentalen Bedingungen für unsere Erfahrungen bietet. Es sind diese Erfahrungen, die der persönlichen Weltanschauung zugrunde liegen und durch drei Aspekte charakterisiert werden. Denken, Emotion und Wille konstituieren unsere psychologische Existenz mit dem Hauptziel, unserem Leben die nötige Stabilität zu verleihen und die zentralen Fragen über unsere Herkunft, nach dem Zweck unserer Existenz, dem Tod und unserem Schicksal weitgehend zu beantworten.⁴⁸

Die Konstruktion von Weltanschauungen findet immer im sozio-kulturellen Zusammenhang statt. Sie beinhaltet eine Ansammlung von kohärenten Konzepten und Lehrsätzen über die Welt. Es handelt sich um ein symbolisches Koordinatensystem, durch das wir uns

im Leben orientieren. Weltanschauungen werden (sub-)kulturell geteilt, entsprechen einander aber nie vollständig und besitzen eine motivierende, inspirierende und integrierende Funktion. Wie die Gesellschaft, ist die persönliche Perspektive auf die Welt immer in einem Veränderungsprozess begriffen. Das setzt voraus, dass das Subjekt mehr oder weniger flexible Beziehungen zur physischen Umwelt, zu Personen und Gruppen aufbaut.⁴⁹

Spiritualität

Während Weltanschauung mehr als ein System der Verankerung im Außen begriffen werden kann, ist Spiritualität sozusagen die erlebte Vorstellung und Hinwendungspraxis im Inneren. Der Spiritualität kann die Sehnsucht nach der Nähe zu Gott, einem Höheren Wesen oder Macht oder der „Wahrheit“ – die Sehnsucht nach Erfüllung, Glück oder Ganzheitlichkeit zu Grunde liegen. Spiritualität als Begriff leitet sich ab von dem lateinischen Wort *spiritus*, was mit Geist, bewegte Luft, Wind, Hauch, Lebenshauch, Atem übersetzt werden kann, etwas, das den Körper mit Lebensenergie versorgt. Der Brockhaus definiert Spiritualität als *„eine vom Glauben getragene und grundsätzlich die gesamte menschliche Existenz unter den konkreten Lebensbedingungen prägende ‘geistige’ Orientierung und Lebensform“*.⁵⁰ *„Damit bezieht sich Spiritualität auf einen Bereich der menschlichen Existenz, der jenseits alles Materiellen liegt – nämlich Aspekte, die dem eigenen Leben ein Gefühl von Sinnhaftigkeit geben, von Verbundenheit, Integrität und Hoffnung. Im Unterschied zu Religion, bei der es um Wissen, um Lehre über oder Methodik von Spiritualität geht, ist die Spiritualität*

⁴⁷ Goodman, Nelson (1990) Weisen der Welterzeugung. Suhrkamp, Frankfurt am Main, S. 15.

⁴⁸ Naugle, a.a.O., S. 83 ff.

⁴⁹ Aerts, D.; Apostel, L.; de Moot, B.; Hellemans, S.; Maex, E.; van Belle, H. und van der Veken, J. (2007) World Views. Form fragmentation to integration. Internet Edition: <http://www.vub.ac.be/CLEA/pub/books/worldviews.pdf>, S.15 ff.

selbst die tatsächlich ausgeübte Praxis, aus der heraus ein Mensch Zugang zu einer letztendlich absoluten Wirklichkeit erlebt. Sie beinhaltet damit Religiosität; diejenigen, die formell keiner Religion angehören, haben trotzdem spirituelle Bedürfnisse, nämlich Bedürfnisse, die jedes menschliche Wesen hat, beispielsweise den Wunsch nach einem Sinn im Leben. Genauso untrennbar ist Spiritualität verbunden mit dem Bedürfnis nach Verbundenheit mit Anderen und mit den Konstruktiven Hoffnung und Würde."⁵¹

Spiritualität wird oft in Zusammenhang mit Religion oder Esoterik assoziiert und als Frömmigkeit, Mystik oder Heiligkeit bezeichnet. Jedoch ist jeder Mensch, so der Psychologe Rudolf Sponsel, seiner Natur nach spirituell (geistig), sofern er nach Sinn und Wert (seines Lebens, Daseins) sucht. Spiritualität sei deshalb eine grundlegende Dimension des Menschen und nicht an Religion gebunden: „Die Motivation sich mit Sinn- und Wertfragen des Daseins, der Welt und der Menschen und besonders der eigenen Existenz und seiner Selbstverwirklichung im Leben zu beschäftigen, heißt spirituelle Motivation. Dies kann mehr oder minder bewußt geschehen. Sofern die Auseinandersetzung und Handlungspraxis bewußt und absichtsvoll erfolgt, kann dies mehr oder minder formalisiert ("ritualisiert") oder formlos ("spontan", "einfach so" oder "irgendwie") durchgeführt werden."⁵²

Sponsel entwickelte ein Modell, das den Einfluss der Spiritualität auf die Ebenen des Füh-

lens, Denkens und Handelns in der Bewältigung des Alltags verdeutlichen soll:



Spirituelle Bedürfnisse sind somit geistige Bedürfnisse, die sich auf das Verlangen nach Sinn, Halt, oder Wert des Daseins beziehen. Eine Rolle spielt dabei das Konzept von der Ich-Werdung und der Selbst-Werdung des Menschen nach C.G. Jung. Bei der Ich-Werdung baut der Mensch seine individuelle Persönlichkeit auf und entwickelt seine individuellen Fähigkeiten. Er entdeckt seine emotionalen und körperlichen Bedürfnisse und versucht sie zu befriedigen bzw. zu verwirklichen. Für die Ich-Werdung spielt die Spiritualität keine Rolle. Die Spiritualität kommt erst bei der Selbst-Werdung zum Tragen:

„Das Ich in der Selbstwerdungsphase identifiziert sich nicht mehr mit den erworbenen und gelebten Ich-Rollen, -Wünschen und -Egoismen. Es zieht sich aus dem üblichen, mehr oder weniger körperlich-materiellen und gefühlsverhafteten Leben zurück. Geistige Interessen gewinnen die Oberhand, der Betreffende wendet sich schrittweise der Spiritualität zu, wird mehr oder weniger spirituell in Verhalten und Lebenseinstellung. Er be-

⁵⁰ Brockhaus FA (1993) Brockhaus Enzyklopädie, 19. Auflage, Band 20, Mannheim: Brockhaus Verlag, 675.

⁵¹ Wasner, Maria (2007) Bedeutung von Spiritualität und Religiosität in der Palliativmedizin. Dissertation zum Erwerb des Doktorgrades der Humanbiologie an der Medizinischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität zu München. S. 18. Im Internet: http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?idn=987858769&dok_var=d1&dok_ext=pdf&filename=987858769.pdf (Zugangsdatum: 2. Dezember 2010). Maria Wasner ist Professorin für Soziale Arbeit in Palliative Care an der Katholischen Stiftungshochschule München

⁵² Sponsel, Rolf (2006) Spiritualität. Eine psychologische Untersuchung. Im Internet:

<http://www.sgip.org/wisrms/gb/spirit0.htm> (Zugangsdatum: 10. Oktober 2010)

ginnt nicht nur spirituell zu denken (das ist leicht), sondern kann auch spirituell leben. Ein echter solcher Selbst-Werdungsprozess ist keine Flucht vor der Ich-Werdung, sondern eine reife, oft nur unter Schicksalsdruck stattgefundene Entscheidung."⁵³

Das Selbst wird oft auch als Seele oder spiritueller Kern des Menschen gesehen und als höheres Ich oder Höheres Selbst bezeichnet.

Wie verhalten sich nun Religion und Spiritualität zueinander? *"Bewußtes religiöses Erleben, Verhalten und Handeln kann,"* so Sponsel, *„ als spezifischer Ausdruck von Spiritualität verstanden werden. Spiritualität wurde historisch betrachtet bis ins 20. Jahrhundert sehr stark von den Religionen und Glaubensgemeinschaften besetzt. Das hat sich inzwischen geändert.*"⁵⁴ Während es bei Religion oder Esoterik um Wissen von Inhalten oder über die Methodik (bei der Ausübung) von Spiritualität geht, ist Spiritualität an sich die ausgeübte Praxis selbst, um eine Nähe zu Gott, eine innere Erleuchtung oder ein emotionales Bewusstsein zu erreichen. In jeder Religion finden sich spirituelle Ausprägungen, die dabei helfen, den Alltag zu bewältigen oder aus dem Alltag auszusteigen, mit dem Göttlichen in eine Beziehung zu treten oder das Göttliche zu verinnerlichen. Die Begriffe Spiritualität und Religiosität werden in diesem Sinn auch oft gleichgesetzt. Die Methoden und Praktiken sind vielfältig. Als spirituelle Traditionen können Gebete, Fasten, Pilgerfahrt, Eucharistie, rituelle Waschungen, Meditation, Yoga, Zen oder Tantra verstanden werden. Aber auch Alltagsrituale, also alle Handlungen, die mit Achtsamkeit

oder Hinwendung ausgeführt werden, können Ausdruck von Spiritualität sein.

Glaube

Glaube, vom Mittelhochdeutschen *geloube* oder *gloube* abgeleitet, umfasst *„die Überzeugungen des Einzelnen von der Stellung des Menschen in der Welt und seiner Beziehung zu höheren Mächten und tieferen Seinsschichten“*.⁵⁵ Im Sinn von „etwas für wahr halten“ wird Glaube meist im religiösen Kontext benutzt. Hier bedeutet der Glaube die Überzeugung von einer unumstößlichen Wahrheit oder Richtigkeit eines Glaubensinhalts (z.B. Glaube an das Weiterleben nach dem Tod im Himmel, die Existenz eines Gottes oder von Göttern, Engeln, Geistwesen), der keine wissenschaftlichen Beweise braucht und nicht sichtbar sein muss. „Glauben heißt, nicht wissen“ – im profanen oder alltäglichen Sprachgebrauch bedeutet „glauben“ also eine Vermutung, die zwar als „wahr“ angenommen werden kann, aber zugleich die Möglichkeit einkalkuliert, durch neue Erkenntnisse oder Tatsachen widerlegt zu werden. Anders ausgedrückt, der Schritt vom Glauben zum Wissen läuft über den (sichtbaren, messbaren) Beweis und die Vernunft, während im religiösen Kontext der Glaube an sich mit einem Wissen verbunden ist, das nicht unbedingt sichtbare Beweise verlangt. Grundsätzlich steht der Begriff Glaube in verschiedenen Bedeutungszusammenhängen und wird entsprechend unterschiedlich verwendet.

Im Kontext des Ansatzes von *Fit für Vielfalt* steht an dieser Stelle nicht der Glaube als hypothetische Wahrheit an einen Sachverhalt (z.B. in den Naturwissenschaften) oder der Glaube auf der Beziehungsebene (z.B. Glaube an die Liebe) zur Debatte sondern der Glaube im Kontext von Religion, Weltanschauung oder Spiritualität. In diesem Kontext werden

⁵³ Hobert, Ingfried "von der Ich-Werdung zur Selbst-Werdung"
[http://www.drhobert.de/Details.560.0.html?&no_cache=1&tx_ttnews\[tt_news\]=96&tx_ttnews\[backPid\]=217&cHash=073b26dd47](http://www.drhobert.de/Details.560.0.html?&no_cache=1&tx_ttnews[tt_news]=96&tx_ttnews[backPid]=217&cHash=073b26dd47) (Zugangsdatum: 23.November 2010)

⁵⁴ Sponsel, a.a.O.

Glaube und Religion - wenn nicht als Synonyme - so doch als eng verwobene Umschreibungen verwendet, um einen bestimmten Kanon zum Ausdruck zu bringen.

Die Abgrenzung von Glaube und Aberglauben ist problematisch. Werden nicht hier bereits Wertungen vorgenommen, die den eigenen kulturellen, z.B. euro-zentristisch und christlich-geprägten Hintergrund widerspiegeln? Aberglaube wird oft als „falscher Glauben“ bezeichnet. Er ist immer eine Fremdzuschreibung und bezieht sich auf Vorstellungen, die von den festgelegten Glaubensinhalten einer Gesellschaft oder Glaubensgemeinschaft abweichen. Er wird oft synonym verwendet mit dem Begriff Volksglauben. Damit werden Glaubensvorstellungen bezeichnet, die neben der eigentlichen theologischen Glaubenslehre und dem offiziellen Kult gedeihen (kirchlicher Bereich), an ein mythisches Ereignis anknüpfen, das durch bestimmte Rituale eine ständige Erneuerung erhält (mythischer Bereich) oder dem Bedürfnis des Menschen entspringen, Einfluss auf die Geschehnisse seines Lebens zu nehmen (magischer Bereich).⁵⁶

Religion

Im Unterschied zum Glauben, ist Religion ein Begriff mit christlich geprägtem Ursprung. Die meisten Sprachen und nicht-christlichen Kulturen haben kein Wort für Religion.⁵⁷ *Selbst in den modernen europäischen Sprachen wurde das Wort für Religion aus dem lateinischen entlehnt, es scheint kein slawisches oder germanisches Pendant gegeben zu haben. Aber nicht nur das Wort wurde entlehnt, sondern auch die Sache, die es*

bezeichnet: Religion war christliche Religion, unterscheidbar von Kultur, die von dieser Religion geprägt wurde und die diese Religion prägte.“⁵⁸

„Religion“ ist also ein Begriff der europäischen Religionsgeschichte und damit christlich geprägt. Das lateinische „religio“ lässt sich allerdings auf zwei verschiedene Wörtern zurückführen, die eine unterschiedliche Interpretation zulassen. So leitet Cicero es vom lateinischen Verb *relegere* ab was „immer wieder lesen, etwas wie zuvor betrachten“ bedeutet. Lactantius bezieht sich dagegen auf das lateinische Verb *religare*, was mit „zurückbinden, wieder vereinigen“ übersetzt wird. *Folgt man Cicero (106 – 34), so ist Religion in erster Linie ein kultische Angelegenheit, folgt man Lactantius (6. Jhd. n. Chr.), so liegt ein fast existentialistisch anmutendes Begegnungs- und Verbindungsmodell zwischen göttlicher Transzendenz und menschlichem Dasein nahe.“⁵⁹*

Innerhalb der christlich-theologischen Diskussion, erhielt sich bis zur Reformation die Bedeutung von Religion als „präzises rituelles Handeln“. Der Begriff erhielt eine neue Bedeutung in Abgrenzung zum „unrechten rituellem Handeln“, das die Reformatoren der katholischen Kirche zuschrieben. Nach der Spätaufklärung etablierte sich „Religion“ zum Allgemeinbegriff im christlichen Kontext. Der Begriff „Religion“ ist erst angesichts der konfessionellen Spaltung als Überbegriff für die beide Konfessionen, wie auch für andere Religionen wichtig geworden. Die in der Aufklärung verankerten Konzeptionen wurden spätestens im 19. Jahrhundert durch die „Erforschung der religiösen Vorstellungswelt der

⁵⁵ Grundgesetz, Art. 4 Glaubensfreiheit

⁵⁶ Vgl. Lember, Christiane (2002) Böser Blick und Magie. Untersuchung zum Volksglauben syrisch-orthodoxer Christen in der Migration, in: Tamcke, Martin (Hrsg.): Syriaca. Zur Geschichte, Theologie, Liturgie und Gegenwartslage der syrischen Kirchen, Münster-Hamburg-London – LIT Verlag, S. 459-490

⁵⁷ vgl. Antes, Peter (1978) „Religion“ einmal anders, in: Temenos 14, S. 184ff

⁵⁸ Kehrer, Günther (1998) Definition der Religion, in: Cancik, H./ Gladigow, B./ Kippenberg, H.G./ Laubscher, M. (Hrsg.): Handbuch religionswissenschaftlicher Grundbegriffe, Band IV, Stuttgart/ Berlin, S. 418 – 425, S. 419

„Primitiven“(...) in Frage gestellt. (...) *Auf der Suche nach der einfachsten (d.h. primitivsten) Religion wurden verschiedene Theorien entwickelt, die alle empirischen Befunden nicht standhielten.*⁶⁰

Seither haben Wissenschaftler_Innen unterschiedlicher Disziplinen wie der Sozial- und Kulturwissenschaften, der Psychologie, der (vergleichenden) Religionswissenschaften, der Theologie, der Politikwissenschaften und in jüngster Zeit auch der Migrationsforschung immer wieder neue Definitionen entwickelt. Aus religionssoziologischer Perspektive wird Religion als ein System - mit verschiedenen **Komponenten und „Dimensionen von Religiosität“** (Charles Y. Glock, 1968)⁶¹ verstanden. Religiosität ist erneut ein Begriff, der sich spezifisch aus der europäischen Religionsgeschichte in der Spätaufklärung entwickelt hat. In dieser Zeit kam es zu einer Distanz zu den kirchlichen Institutionen und die Bürger_Innen wurden nicht mehr automatisch mit der Geburt zum Mitglied der Nationalen Kirche. Auffahrt bezeichnet dem zu Folge Religiosität als das *„Bewusstsein der Einzelnen von der Bedeutung von Religion als Teil ihres Lebens“*. Im Gegensatz zur Religion, die mit der kirchlichen Institution gleichgesetzt wird.⁶²

⁵⁹ Kehrer, a.a.O.

⁶⁰ Kehrer, a.a.O., S. 421

⁶¹ Die Definitionen gehen auf den amerikanischen Soziologen Charles Y. Glock zurück. Auch der Religionsmonitor der Bertelsmann-Stiftung bezeichnet sie (nur 6 davon) als religionssoziologisch definierte Kerndimensionen der Religiosität. Diese bilden laut Stefan Huber das „Rückgrat“, d.h. die Grundlage der Befragungsinstrumente. Es sind: Intellekt, Ideologie (Glaube), öffentliche religiöse Praxis, private religiöse Praxis, Erfahrungen, Konsequenzen im Alltag. Laut Huber belegen *„zahlreiche internationale Studien. [...] die relative Autonomie dieser Dimensionen. Relative Autonomie bedeutet in diesem Zusammenhang, dass Religiosität im Bereich dieser Dimensionen eigenständige Strukturen und Dynamiken ausbildet.“* (Huber, Stefan (2007) Aufbau und strukturierende Prinzipien des Religionsmonitors, in: Bertelsmanns Stiftung Religionsmonitor, Gütersloh S. 21f)

⁶² Auffahrt, Christoph (2000) Religiosität/ Glaube, in: Auffahrt, C./ Bernard, J./ Mohr, H. (Hrsg.): Metzler Lexikon Religion, Bd. 3, Stuttgart/ Weimar, S. 188.

Glock unterscheidet diese „Dimension von Religiosität“:

- 1) Intellektuelle, ideologische oder kognitive Dimension: Menschen verfügen über bestimmtes religiöses Wissen, das ihr Weltbild bestimmt (erzähltes Glaubenssystem durch Mythen⁶³ und Göttergeschichten, Systematisierung durch Religionsgelehrte, Glaubensbekenntnis durch Lieder, Gebete, Leitsätzen); sie können über ihre Haltung zur Religion und zu religiösen Frage Auskunft geben.
- 2) Ethisch-soziale Dimension: Werte, Normen und Verhaltensregeln, die durch religiöse Vorstellungen geprägt sind, kommen auch im Alltag zum Ausdruck (Speisevorschriften, Partnerwahl, sexuelle Orientierung, Kindererziehung, Feiertage, Bezug zur Umwelt)
- 3) Rituelle Dimension/ öffentlich religiöse Praxis: (gemeinschaftliche) Handlungen, die u.a. im öffentlichen Raum vollzogen werden (Rituale, Kulte, symbolische Handlungen)
- 4) Institutionelle Dimension: Einbindung in Gemeinschaften, soziale Netzwerke (Vereine, Kirchen, Bruderschaften, Orden, Zirkel), Anerkennung individueller Bezüge zu Transzendenz durch gemeinsames Ausführen, was Bestätigung, Sicherheit, Macht bedeuten kann

⁶³ Auch der Begriff Mythos ist im wissenschaftlichen Sinn undefinierbar. *„Mythen sind multidimensionale Gebilde, deren vielstimmiger Diskurs in einem breiten Spektrum von Definitionen, Analysen und Interpretationen reflektiert wird. Sie sind generell der Lebenswelt jener Menschen verbunden, die sie weitergeben und gestalten, sie erklären Natur und Übernatürliches, berichten von Menschen, Göttern, Geistern und Dämonen, vom Ursprung der Dinge und von den Regeln des Zusammenlebens in einer bestimmten Gesellschaft. Ferner sprechen sie oft über Gefühle, Wünsche oder Konflikte, die Menschen in verschiedenen Kulturen auf ähnliche Weise berühren.[...] Die Kenntnis und die Interpretation von Mythen bildet in vielen Kulturen die Basis für wichtige Rituale in verschiedenen Lebensbereichen (z.B. Initiationsriten, religiöse Zeremonien).“* (Mader, Elke „Ethnologische Mythenforschung. Theoretische Perspektiven und Beispiele aus Südamerika. Siehe: <http://www.lateinamerikastudien.at/content/kultur/mythen/pdf/mythen.pdf> (Zugangsdatum: 23. November 2010)

- 5) Ästhetische Dimension (Farben, Gerüche, Stoffe, Zeichensystem, Schlagbilder, Kultbilder und –statuen, Ikonographie, rituelle Gesten, Kultbauten, Musik)
- 6) Psychische Dimension: Gefühle, Stimmungen, Hoffnungen, Wünsche, Fürsorge, Isolation, Halluzination, Wahrnehmung von Transzendenz, Erfahrungen und subjektive Konstruktion der eigenen religiösen Identität
- 7) Private religiöse Praxis: religiöse Menschen pflegen auch private Formen einer aktiven Zuwendung zur Transzendenz (persönliches Gebet, Meditation)

Die verschiedensten Definitionen von Religion aus den unterschiedlichsten wissenschaftlichen Perspektiven orientieren sich an diesen, durchaus modelltypischen, Dimensionen von Religion und haben meist eine davon im Fokus: Religion als Weltanschauung oder Glaube; Religion als rituelle Handlung; Religion als Ethik; Religion als Symbol- bzw. Kommunikationssystem.⁶⁴

Die vielfältigen Versuche „Religion“ zu definieren zeigen, dass diese Art der wissenschaftlichen Herangehensweise an den „Untersuchungsgegenstand“ einer christlich-okzidentalen Wissenschaftstradition und –kultur entspringt. Durch diese „kulturelle Brille“ und den mit ihr verbundenen Methoden und „Weltanschauungen“ wird erfasst, interpretiert und analysiert. Im Umkehrschluss hieße dies: nähert man sich dem „Untersuchungsgegenstand“ mit einer anderen „kulturellen Brille“, würden sich (eventuell) andere Rückschlüsse ergeben. Vielleicht wäre „Religion“ überhaupt kein Forschungsgegenstand, weil sie unantastbar, eben „hei-

lig“ ist und nicht erforscht bzw. hinterfragt werden muss.

Verfolgt man diese Annahme in Form eines konsequenten Relativismus, lassen sich „Religion“ nur im jeweiligen kulturellen Kontext beschreiben. Das bedeutet, dass *„der christlichen Religion eine Vielzahl von Selbstverständnissen gegenüber(stehen), die nur schwer auf einen Nenner zu bringen sind. Anstatt nun „Religion“ auf den kleinsten gemeinsamen Nenner zu reduzieren, scheint es sinnvoller, das je unterschiedliche Modell von Religion in der anderen Kultur in seiner kulturellen Differenziertheit und seiner anderen Abgrenzung zu beobachten und zu beschreiben. So findet man etwa im Hinduismus das Sanskrit-Wort dharma, dessen Spannweite von „(Welt-) Gesetz“ bis „Kastenordnung“ reicht: Seine Bedeutung entstand in vedischer Zeit aus der mythischen Vorstellung von der „Macht der Götter, die Welt instandzuhalten“ (...).*

Buddhistisch wurde der Begriff in seiner Pali-Schreibweise dhamma auf den „Achtfachen Pfad“ Buddhas bezogen und war somit Selbstbezeichnung, er konnte dann aber auch das Lehrsystem einzelner Meister und, verallgemeinert und komparatistisch, Gesetz und Lehre anderer Religionen meinen. Im Judentum wiederum ist eines der Modelle für Religion das eines Vertrags zwischen Gott und seinem Volk, der „Bund“. (...) Die christliche Version des „Neuen Bundes“ kann sich nur an das Angebot der Erneuerung anschließen; gekündigt ist der Bund mit den Juden nie. (...) Überblickt man diese Beispiele (...), so erweist sich, daß es aufgrund der Verschiedenheit und unterschiedlichen Reichweite der vorfindlichen Selbst- und Fremddeutungen nicht möglich ist, eine interkulturell gültige Definition von Religion aufzustellen.“⁶⁵

⁶⁴ Vgl. Auffarth, Christoph/ Mohr, Hubert (2000) Religion, in: Auffarth, C./ Bernard, J./ Mohr, H. (Hrsg.): Metzler Lexikon Religion, Bd. 3, Suttgart/ Weimar, S. 160 – 172. S. 164ff

⁶⁵ Auffarth / Mohr: a.a.O., S. 163

Christentum	Hindusimus	Buddhismus	Judentum
<i>Religion</i>	<i>dharmā</i>	<i>dharmā</i>	<i>Bund</i>
<i>Präzises rituelles Handeln</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Macht der Götter - Weltgesetz - Kastenordnung 	<ul style="list-style-type: none"> - Achtfacher Pfad - Lehrsystem einzelner Meister - Gesetz und Lehren anderer Religionen 	Vertrag zwischen Gott und Volk

Diese Argumentation kommt der humanistischen Vorstellung von einer Weltordnung, die auf Menschenrechten⁶⁶ wie der Achtung der „Würde des Menschen“ und der Achtung von „kultureller wie religiöser Freiheit“ sowie dem Paradigma der Toleranz basiert, durchaus entgegen.

Der Soziologe Thomas Luckmann sieht in der fortschreitenden Säkularisierung keinen individuellen Glaubensverlust der Massen, „sondern die Lösung institutioneller Normen und Werte aus dem Kosmos religiöser Sinngebung“. Die Religion werde privatisiert und somit – scheinbar – gesellschaftlich unsichtbar, zur „invisible religion“.⁶⁷ Aber wird sie das wirklich? Gerade in der Auseinandersetzung mit dem Islam kommen berechtigte Zweifel. So reflektiert Christiane Hoffmann in ihrem autobiographischen Buch „Hinter den Schleiern Irans“ über den Umgang mit Säkularisierung in der deutschen Gesellschaft. „Wenn wir uns nicht mehr relativieren, sondern unsere Werte absolut setzen, dann verstoßen wir gerade dadurch gegen sie. (...) Wenn wir den Muslimen mit unerschütterlichem Glauben entgegentreten, verleugnen wir die eigenen Widersprüche. Wir predigen

ihnen Aufklärung und Säkularismus und merken gleichzeitig in der Auseinandersetzung mit dem Islam, wie wenig wir uns unserer säkularen Überzeugungen sicher sind. Wir erzählen ihnen, dass allein in der Trennung von Staat und Kirche das Heil liegt, obwohl wir – beispielsweise in der Diskussion über das Kreuz im Klassenzimmer staatlicher Schulen – weit entfernt sind, uns über eine konsequente Trennung einig zu sein. Im Karikaturstreit stellen wir fest, dass keine Einigkeit über die Grenzen von Meinungsfreiheit herrscht, im Kopftuchstreit diskutieren wir über die Einschränkung von Persönlichkeitsrechten. Wir sind nicht sicher, ob wir der Herausforderung des Islam mit konsequentem Säkularismus oder, im Gegenteil, einem stärkeren staatlichen Einsatz für christliche Werte, also weniger Säkularismus begegnen sollen.“⁶⁸

In Bezug auf diese Fragestellungen ist es eben doch wichtig „Religion“ zu definieren, denn wie kann die „Religionsfreiheit“⁶⁹ im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland gewährt werden, wenn „Religion“ nicht definiert ist. Auch hinsichtlich der Stellung von

⁶⁶ siehe dazu alle 30 Artikel der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte: <http://www.amnesty.de/alle-30-artikel-der-allgemeinen-erklarung-der-menschenrechte> (Zugangsdatum: 12. Dezember 2010)

⁶⁷ Luckmann, Thomas (1967) *The Invisible Religion*, Verweis in: Zulehner, Paul, M. (2007) *Spirituelle Dynamik in säkularen Kulturen? Deutschland – Österreich – Schweiz*, in: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): *Religionsmonitor*, Gütersloh, S. 143 – 157. S. 145.

⁶⁸ Hoffmann, Christiane (2009) *Hinter den Schleiern Irans*, Köln, S. 201

⁶⁹ Das deutsche Grundgesetz (GG) sichert die Religionsfreiheit u.a. in Art. 4/1: „Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich.“ Und in Artikel 140, der sich wiederum auf Artikel 136 der Weimarer Verfassung bezieht. Darin heißt es unter Absatz 1: „Die bürgerlichen und staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten werden durch die Ausübung der Religionsfreiheit weder bedingt noch beschränkt.“

Religionsgemeinschaften, ihrer Gleichwertigkeit und gleichberechtigten Teilhabe ist eine Definition von „Religion“ nötig. Spätestens durch den aktuellen Diskurs über Migration und die zugewanderten Religionen und Glaubensvorstellungen stehen alle Mitglieder der Gesellschaft sowie alle Institutionen, die Wirtschaft, die Bildung sowie die politischen Parteien und ihre Vertreter_Innen vor der Herausforderung, sich mit „Religion(en)“ und „religiösen Identitäten“ auseinanderzusetzen.

Gritt Klinkhammer⁷⁰, geschäftsführende Direktorin des Instituts für Religionswissenschaft in Bremen, definiert „Religion“ im Kontext dieser Fragestellungen und der aktuellen gesellschaftspolitischen Herausforderungen als einen „Teil von Kultur. Religion prägt Kultur und wird von Kultur geprägt. [...] Religionen werden so weder als wahr noch als falsch betrachtet, vielmehr werden sie als individuell wie kollektiv bedeutungsvoll und wirksam anerkannt. Religion interpretiert und integriert alltägliche Erfahrungen in ein zum Teil loses System von transzendenten Wahrheiten und Handlungsorientierungen. Religion ist ein Pool von Sinn- und Handlungspräferenzen, auch in Form von Gewohnheiten eines Einzelnen oder einer Gruppe von Menschen, und schließt Rituale und Glaubenswahrheiten, Autoritäts- und Ordnungsvorstellungen sowie Gesellungsformen und emotionale wie ästhetische Präferenzbildungen mit ein. [...] Vielfach sind hier kulturelle Traditionen und historisch entstandene Interpretationen am Werk, die auch heute in stetiger Veränderung sind. [...] Vielmehr wurden sie durch interne Neuorientierungen und Traditionskritik,

Wechsel der Trägerschicht bzw. Auftreten von neuen Personen ausgelöst und bilden die Antwort auf eine sich veränderte oder neue Umwelt – wie sie die Migration ja par excellence mit sich bringt. [...] Religion (ist vielmehr, M.H.) eine soziale Kraft [...], auch in unserer angestammten christlich-säkularen Gesellschaft.“⁷¹

Religion ist also weit mehr als ein System von Transzendenzvorstellungen, Ritualen, Glaubenswahrheiten und –vorstellungen und auch weit mehr als etwas Individuelles oder Privates. Religion hat zwar in der deutschen Gesellschaft im Laufe der vergangenen Jahrhunderte als sinnstiftendes System bei Krankheit, Not und Heilsversprechen nach dem Tod Konkurrenz bekommen, einerseits durch das „Sinnsystem ‚Wissenschaft‘ – als empirische Naturwissenschaft und Humanwissenschaft, beobachtende Sozialwissenschaft wie als historisch-kritische Wissenschaft“⁷², andererseits durch die Entstehung der Nationalstaaten und dem damit verbunden ethnischen oder chauvinistischen „Glauben an die Nation“, der in „politischen Religionen“ kultisch verfestigt wurde“.⁷³ Heute entsteht Konkurrenz durch Sport, Film und Musik. Dies ist aber keineswegs das Ende von Religionen oder Religion überhaupt „nur die ‚Rahmungen‘ von Religion und anderen gesellschaftlichen ‚Subsystemen‘ verändern sich, neue Allianzen und Synthesen bilden sich: z.B. zwischen Religion und Medien in der TV-Church und in ‚virtuellen Internet-Gemeinschaften, zwischen christlichen und buddhistischen Formen von Religiosität in der Zen-Meditation.“⁷⁴

⁷⁰ Klinkhammer, Gritt (2004) Religion – Migration – Integration – eine Einführung, in: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.) Religion – Migration – Integration in Wissenschaft, Politik und Gesellschaft. Fachtagung am 22. April 2004. Dokumentation. Berlin und Bonn. S. 12-18 Im Internet unter: <http://www.remid.de/pdf/religion-migration-integration-2004.pdf> (Zugangsdatum: 18.12. 2010)

⁷¹ Vgl. Klinkhammer, a.a.O., S. 13.

⁷² Auffahrt/Mohr, a.a.O., S. 171.

⁷³ a.a.O.

⁷⁴ a.a.O.

Religion ist nach wie vor eine soziale Kraft und ein gesellschaftlicher Faktor. Die Auslebung der eigenen Religion und die Zugehörigkeit zur Religionsgemeinschaft können Halt geben und sinnstiftende Faktoren für Individuen und Gruppen sein. Religion bedeutet aber nicht zwangsläufig eine Gruppenzugehörigkeit, in die man unausweichlich hineingeboren wird. Religionszugehörigkeit kann auch gewählt werden, wodurch sich z.B. in Deutschland bei der religiös dominanten Gruppe, den Christen, das Verhältnis zwischen Person/ Individuum und religiöser Institution (Kirche) verändert hat. Ebenso ist es möglich, über Initiation in eine religiöse Gemeinschaft einzutreten oder die Zugehörigkeit zu wechseln.⁷⁵

Religions- und Glaubensgemeinschaften sind im Kontext von *Fit für Vielfalt* als Gruppen Gleichgesinnter in der multikulturellen Gesellschaft zu sehen. Manche dieser Gemeinschaften haben mehr, manche weniger Macht, sind mehr oder weniger anerkannt und werden ausgegrenzt. Aus diesem Grund ist kulturelle und religiöse Verständigung auf allen gesellschaftlichen Ebenen und in allen gesellschaftlichen Schichten und Bereichen notwendig.

Vielleicht ist es an der Zeit, neue Begriffe zu prägen, die es ermöglichen, dass sich verschiedene Menschen in ihren unterschiedlichen Deutungsmustern von Religion, Glaube, Spiritualität oder Weltanschauung und somit ihrer kulturellen und religiösen Identität in gleichberechtigter Weise auf individueller, kultureller und institutioneller Ebenen in unserer Gesellschaft wiederfinden.

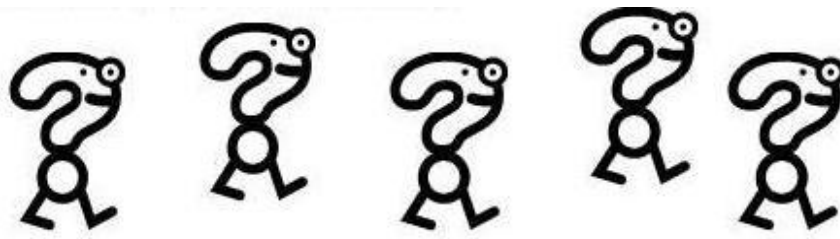
⁷⁵ Vgl.: Berger, Peter L.: The Sacred Canopy, New York, 1967, 107f., Verweis in: Zulehner, Paul, M. (2007) Spirituelle Dynamik in säkularen Kulturen? Deutschland – Österreich – Schweiz, in: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Religionsmonitor, Gütersloh, S. 143 – 157, S. 144f.

Diskursmodell „Weltanschauung, Spiritualität, Glaube, Religion im Kontext pluraler Gesellschaften“

Das folgende Schema dient als Diskussionsgrundlage für die (Multiplikator_Innen-)Seminare und Weiterbildungen. Es versucht, die komplexen Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Weltanschauungen und

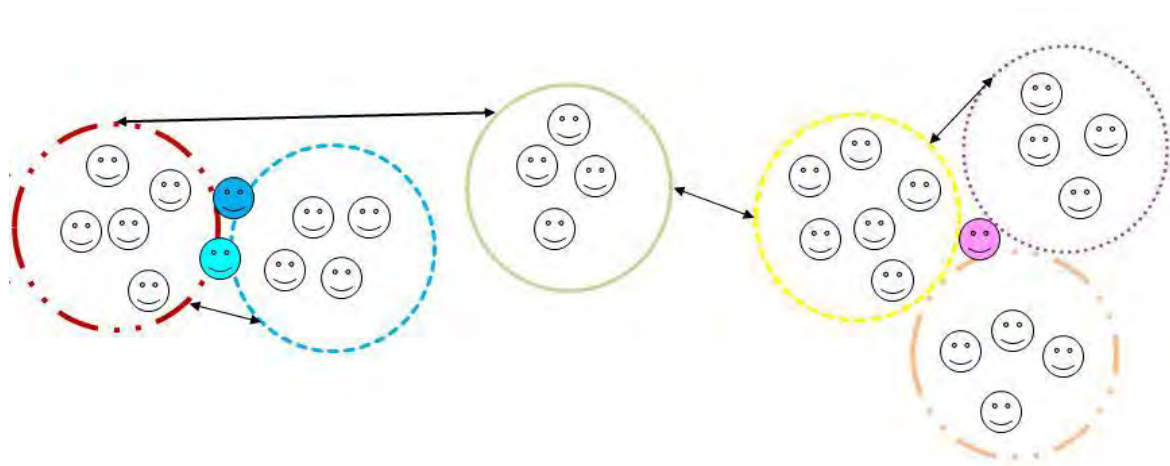
Glaubensvorstellungen und den damit verbundenen Wertesystemen in multikulturellen Gesellschaften aufzuzeigen. Es soll zudem einen Bezug zu den darin vorherrschenden Macht-, Mehrheits- und Minderheitsverhältnissen sowie den daraus resultierenden Diskriminierungsstrukturen und -mechanismen herstellen.

Grundannahme ist, dass sich (die meisten) Individuen Sinnfragen stellen, z.B. Was ist der Sinn des Lebens? Was ist nach dem Tod? Warum lebe ich auf diesem Planeten? Wie hängt alles zusammen, wie ist alles entstanden?



Obwohl die Fragen individuell beantwortet werden, finden sich die meisten Menschen in „Gruppen Gleichgesinnter“ wieder. Diese vertreten ein gemeinsames Weltbild, eine gemeinsame Weltanschauung (z.B. religiöse oder nicht-religiöse Weltanschauung, Vorstellung von Transzendenz oder reiner Bezug auf die immanente Welt, naturwissenschaftliche Weltanschauung). Manche finden sich von

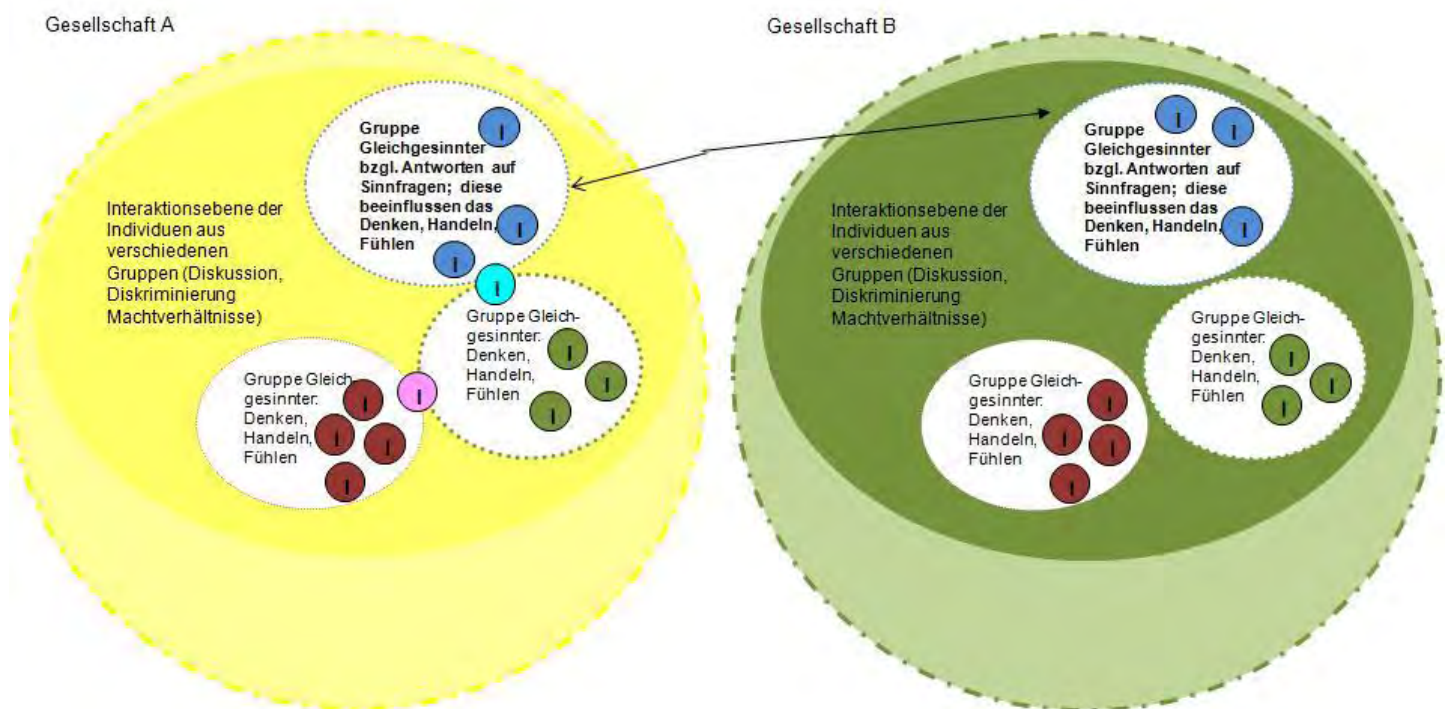
den Antworten zweier oder mehrerer Gruppen angezogen und entwickeln daraus ihr eigenes Weltbild. Die Gruppen sind unterschiedlich groß, haben unterschiedlichen Einfluss, ihre Interaktionen sind unterschiedlich, **ebenso wie der „Grad der Durchlässigkeit“**, d.h. sie sind offener oder in sich abgeschlossener (siehe Ränder der Kreise!).



Diese Gruppen können gesellschaftsübergreifend sein. Werden Christ_Innen etwa als eine „Gruppe Gleichgesinnter“ in Hinblick auf die Beantwortung der Sinnesfragen betrachtet, so gibt es Angehörige dieser Gruppe in ganz unterschiedlichen soziokulturellen Zusammenhängen oder Gesellschaften z.B. in Deutschland, in Ägypten, in Indien, in Griechenland, in Äthiopien, in Bolivien etc.. Zudem können sich diese Gruppen aufgrund der historischen, gesellschaftlich-kulturellen und institutionellen Rahmenbedingungen sowohl in der inhaltlichen Auseinandersetzung mit religiösen Fragen mehr oder weniger unterscheiden als auch in Bezug auf ihre Akzeptanz, Dominanz- und Machtstellung bzw. ihre Diskriminierungserfahrungen innerhalb der jeweiligen Gesellschaft und des jeweiligen institutionellen Rahmens.

In **pluralen Gesellschaften** leben verschiedene „Gruppen Gleichgesinnter“ zusammen, sind Teil der Gesellschaft und interagieren untereinander und mit andere Akteur_Innen/ Gruppen der Gesellschaft auf einer „Interaktionsebene“. Diese ist u.a. bestimmt durch den institutionellen Rahmen von dem auch die Stellung der einzelnen „Gruppen Gleichgesinnter“ hinsichtlich Mehrheits-Minderheits- und Machtverhältnissen abhängig ist.

Interaktion besteht auch zu Gruppen in anderen Gesellschaften, die oftmals „Gleichgesinnte“ sind, aber auch aufgrund der anderen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sich doch unterscheiden.



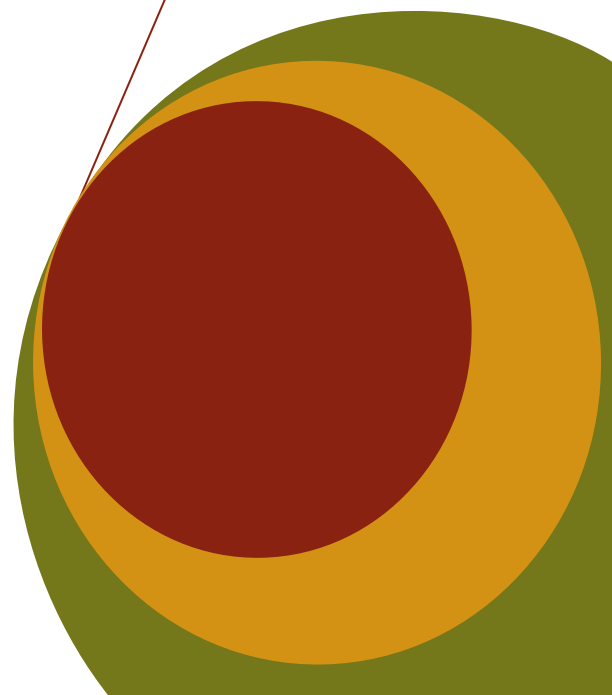
©Hillmeier, 2010

Der gesellschaftlich-institutionelle Rahmen schafft die Rahmenbedingungen für die Art und Weise bzw. die Möglichkeiten der **Interaktion zwischen Individuen und „Gruppen Gleichgesinnter“**. Diese hängt sehr stark davon ab, welche der Gruppen dominant sind und inwiefern das Weltbild bzw. die Weltanschauung der dominanten Gruppe(n) die gesellschaftlich-institutionellen Rahmenbedingungen bestimmen.

So wie sich einzelne Individuen verschiedenen **„Gruppen Gleichgesinnter“** zugehörig fühlen und sich aus den verschiedenen Antworten auf die Sinnfragen eine individuelle

Weltanschauung zusammensetzen, können Gruppen gesellschaftsübergreifend sein.

Wichtig bei der Betrachtung dieser komplexen Zusammenhänge ist der Aspekt der Dynamik und der Veränderung – es ist alles im Fluss. Die Beantwortung der Sinnfragen verändert sich, sowohl auf individueller Ebene **als auch in den „Gruppen Gleichgesinnter“**. Diese Veränderungen nehmen Einfluss auf die kulturelle Ebene und nicht zuletzt auch auf Ebene der gesellschaftlich-institutionellen Rahmenbedingungen, da sich auch die Machtverhältnisse verändern.



3. Didaktisch-Methodischer Rahmen des Ansatzes *Fit für Vielfalt*

„Die Hauptaufgabe des Lehrers ist nicht, Bedeutungen zu erklären, sondern an die Tür des Geistes zu klopfen.“

Rabindranath Tagore, indischer Dichter

Didaktik (von griechisch: *didáskein* „lehren“) beschäftigt sich im weiteren Sinne mit der Theorie und Praxis des Lehrens und Lernens. Comenius (1592–1670) bezeichnet die Didaktik auch als „Lehrkunst“. Didaktik wird durch aus auch als „Lehre der Unterweisung“ verstanden. Im Ansatz von *Fit für Vielfalt* bezieht sich Didaktik auf dem Verständnis von „Lehre durch Gespräch“ oder „Lehre durch Selbsterkenntnis“ (Sokratische Methode). Dabei gehen wir aber noch über die Sokratische Methode (Mäeutik) hinaus, in der gezielte Fragen die Beteiligten in den Dialog einbeziehen, damit sie selbst zur Erkenntnis gelangen (das heißt der Fragende weiß vorher schon, wohin die Erkenntnis führen soll). Durch das mehrperspektivische und dialogische Arbeiten mit der Methode des Mahloquet (siehe Absatz 3.2.), die der jüdischen Tradition des Dialogs und der Interpretation entnommen ist, wird auch die „Lehrende Person“ – in unserem Fall die Moderation bzw. Seminarleitung – zu einer Person im gleichberechtigten Diskurs. Somit vertritt auch diese Person nur eine Perspektive/ Meinung unter vielen. Dieser gleichberechtigte Diskurs ermöglicht es jeder Person, den eigenen Geist zu entfalten. Hier finden sich auch Ansätze aus dem Buddhismus wieder, der den Weg zur Befreiung des eigenen Geistes in der Selbstständigkeit und Eigenverantwortung des Menschen sieht. Buddhas Belehrungen sollen bewusst hinterfragt und durch die eigenen Erfahrung überprüft werden. „Triffst Du Buddha töte ihn“, lautet ein berühmtes Zitat, das dies ausdrückt.

Somit stützt sich der Ansatz von *Fit für Vielfalt* auch auf die kommunikative Didaktik, in de-

ren Zentrum die Interaktion der am Lernprozess beteiligten steht. Vermittlung von Wissen erfolgt nicht durch eine Wissensquelle („Lehrer“/ Seminarleitung) an eine Gruppe, sondern das Wissen ist eine gemeinsame Konstruktion der Gruppe. Für diese „kollektive Konstruktion von Wissen“ ist es wichtig, dass die Lernenden die Fähigkeit erwerben, miteinander intensiv und sachbezogen zu kommunizieren. Lernen wird zu einem Prozess der Selbstorganisation von Wissen mit der Biographie, der Identität und der Kultur jedes Lernindividuums als Basis. Damit ist dieser Prozess und somit die Wissenskonstruktion relativ individuell und unvorhersagbar.

Um diesen Prozess entsprechend zu gestalten bedarf es einer bestimmten Methodik. Ist die Didaktik die theoretische Seite des Lehrens und Lernens so ist die Methodik das praktische Verfahren des Lehrens und Lernens. Im Falle der soeben beschriebenen didaktischen Prämissen des Ansatzes von *Fit für Vielfalt* ist es Aufgabe der Methodik, eine reichhaltige, interessante und kommunikationsorientierte Umgebung zu schaffen. Sie muss die subjektiven Erfahrungsbereiche ansprechen und gleichzeitig Aufgabenstellungen beinhalten, die pragmatisch, interaktiv und kreativ zur Selbstorientierung zum eigenaktiven Handeln und Erkunden auffordern (Prozessorientiertes und erfahrungsgeleitetes Lernen, siehe unter 3.1.). Kooperative und kommunikative Methoden fördern die Interaktion unter den Lernenden und dienen der Problemdefinition und Problemlösung. Dabei kommt den Aushandlungsprozessen und damit verbunden dem

Aufzeigen von Diskriminierungs- und Machtstrukturen und -strategien eine besondere Rolle zu. Es wird deutlich, dass dafür nicht EINE Methode sondern eine Methodenvielfalt nötig ist, die sowohl kognitive als auch emotional-affektive Bereiche als auch die unterschiedlichen, vielfältigen, individuellen Lern-typen/-stile und Bedürfnisse anspricht und ihnen Entfaltungsraum bietet.

3.1. Prozessorientiertes erfahrungsgeleitetes Lernen

Der Ansatz von *Fit für Vielfalt* orientiert sich an den wichtigsten Methoden des (lebenslangen) Lernens und der Erfahrungsverarbeitung. Es begreift Lernen als einen Prozess, der sich durch das ganze Leben zieht. Alle Erfahrungen, die ein Individuum im Laufe seines Lebens macht, führen zu Wissenserwerb und zum Lernen. Laut M. Rötting beruht Lernen auf *„zwei miteinander engst verbundenen Prozessen: dem Zugewinn von neuem Wissen und der Neustrukturierung von bereits vorhandenem Wissen. Wissen umfasst dabei sowohl intellektuelle wie emotionale Aspekte.“*⁷⁶.

Nach David A. Kolb⁷⁷ ist Lernen ein Prozess der Erfahrungsverarbeitung. In seinem Modell des Erfahrungsbezogenen Lernens (Erfahrungsbasierter Lernzyklus oder Experiential Learning Cycle) unterteilt er diesen Prozess in vier aufeinanderfolgende Phasen: 1. Erfahrung, 2. Reflexion, 3. Konzeption, 4. Aktion. Letztere ist die Grundlage für neue Erfahrungen

und somit ein neues Eintreten in den Prozess.⁷⁸

Um anhand dieses Modells den Lernprozess zu beschreiben, den der Ansatz von *Fit für Vielfalt* verfolgt, lassen sich diesen 4 Phasen weitere Unterthemen zu ordnen. Der inhaltliche Aufbau sowie die methodisch-didaktische Umsetzung aller Angebote, die dem Ansatz von *Fit für Vielfalt* folgen, orientieren sich an diesen Phasen und den ihnen zugeordneten Unterthemen.

Unterstützend für die Auswahl und Zusammensetzung des inhaltlichen sowie didaktisch-methodischen Aufbaus sind die von Klaus Grawe et al. (2004) erarbeiteten 4 therapeutischen Wirkprinzipien⁷⁹. Diese beschreiben, wie eine Psychotherapie für den Patienten zu einem wirkungsvollen Prozess werden kann und was dafür nötig ist. Die Kombination dieser psychologischen Wirkprinzipien mit dem Lernmodell von Kolb ermöglicht es, die Auswahl und Verbindung von Methoden und die damit verbundene Didaktik noch wirkungsvoller zu gestalten. Auch die Beachtung der Rahmenbedingungen des Lernprozesses (z.B. Raumgestaltung, Musik,

⁷⁸Vgl.: Kolb, David A. (1984) *Experiential Learning, Experience as the source of learning and development*, New Jersey

⁷⁹„Seit 1994 gab es zwei umfangreiche Metaanalysen zur Wirksamkeit von Psychotherapien, wobei der 2005 verstorbene Psychotherapieforscher Klaus Grawe an beiden maßgeblich beteiligt war. Eine Metaanalyse stammt von Orlinsky, Grawe & Parks (1994), in welcher die Autoren in den bis 1995 zur Verfügung stehenden Arbeiten mehr als 2000 gesicherte Zusammenhänge zwischen Prozessmerkmalen und Therapieergebnis fanden. Eine weitere Metaanalyse, welche von Grawe, Donati & Bernauer (1994) durchgeführt wurde, basierte auf den zirka 3.500 Publikationen von kontrollierten psychotherapeutischen Wirksamkeitsstudien (ohne unveröffentlichte Dissertationen), welche bis 1983/84 publiziert waren. Nachdem die Autoren die Studien von Kindern und Jugendlichen ausgeschlossen hatten, sowie solche mit weniger als vier Patienten, mit weniger als vier Sitzungen und mit bestimmten gut umgrenzten Problembereichen, blieben für die endgültige Auswertung 897 Studien mit Patienten, die an einem klinisch relevanten Problem leiden. In dieser Metaanalyse kristallisierten sich vier therapeutische Wirkprinzipien von Psychotherapie heraus.“ Siehe im Internet dazu: <http://herminemandl.wordpress.com/2008/01/22/wirkprinzipien-der-psychotherapie> (Zugangsdatum: 3. Januar 2011)

⁷⁶ Rötting, Martin (2010) Interreligiöses Lernen in der Jugendarbeit, in: Meyer, Marianne/ Merkl, Johannes/ Rötting Martin (Hrsg.): *Treffpunkt Weltreligionen. Praxisbuch Interreligiöser Jugendarbeit*, München, S. 19 – 35. S. 19.

⁷⁷ David A. Kolb (*1939) ist Professor für Organisational Behaviour an der Weatherhead School of Management Case Western Reserve University, Cleveland

Aktivierung der Sinne, Gestaltung der Pausen, Verpflegung, Sitzordnung) nehmen Einfluss auf diese Wirkprinzipien, d.h. auf die psychologischen Prozesse, die im Hintergrund ablaufen. Im Folgenden werden die Wirkprinzipien, die bei Grawe eher problemorientiert dargestellt sind, in ressourcenorientierter Form nach dem Ansatz von **KomBI-Laufbahnberatung**⁸⁰ erläutert und benannt.

1. Wirkprinzip: Prozessuale Aktivierung – Erfahren

Zu Beginn jeden Lernprozesses ist es besonders wirksam, am eigenen Erleben und Erfahrungen anzusetzen, um einen Selbstbezug herzustellen. Die emotionale Ebene soll aktiviert und die eigenen Fähigkeiten und Motivationen sichtbar werden. Lernende sollen erleben: es geht hier um *mich*.

Dieses wird unter anderem durch biografisches Arbeiten sowie durch Übungen, die Irritation auslösen und Fremdheitserfahrungen ermöglichen, angestoßen.

Entscheidend für diese Phase ist es, eine gute Gruppenatmosphäre herzustellen, Vertrauen unter den Teilnehmenden zu schaffen und die Rolle bzw. die Haltung der Moderation zu verdeutlichen. Die Basis dafür ist der multiperspektivische, dialogische und gleichberechtigte Diskurs. Die Moderation ist Teil dieses Diskurses und steht nicht „darüber“. Es ist ein gemeinsamer Prozess, der erst durch die Gruppe und den Austausch möglich wird. Diese besondere Art der Moderation wird im Abschnitt 3.2. genauer ausgeführt.

- **Biographisches Arbeiten:** Eintauchen in die eigene Biographie, die eigene Sozialisation, Aufzeigen eigener Assoziationen in Bezug auf das Thema
- **Bewusstmachung:** Was sind die eigenen Erfahrungen, Erlebnisse, Rituale? Welche Stärken, Fähigkeiten habe ich? Was sind meine Tätigkeitsfelder in Bezug auf das Thema? In welchen Kontexten setzte ich diese Erfahrungen ein? Warum interessiere ich mich für das Thema/ setze ich mich damit auseinander?

2. Wirkprinzip: Ressourcenaktivierung – Reflektieren

Die zweite Phase des Prozesses soll die Teilnehmenden zu der Erkenntnis führen, dass sie selbst für die Lösung ihrer Probleme (Grenzerfahrungen, Diskriminierungserfahrungen, Ängste, Verhaltensformen, etc.) verantwortlich sind, aber über Möglichkeiten und Ressourcen verfügen, diese auch tatsächlich zu lösen (Selbstständigkeit, Selbstorganisation). Wichtig für das Reflektieren und das Erkennen ist, dass die Probleme zumindest grundsätzlich für lösbar gehalten werden.

Die Ressourcenaktivierung geschieht durch die Auseinandersetzung mit eigenen Wertvorstellungen, Toleranzgrenzen, Ängsten, Diskriminierungsmechanismen und den individuellen Strategien, Konflikte auf persönlicher Ebene und in der Gruppe zu bearbeiten.

⁸⁰ „KomBI“ steht für ein Weiterbildungs- und Beratungskonzept für LaufbahnberaterInnen in migrationsspezifischen Beratungssituationen, das Kompetenzorientiert, Biografisch sowie Interkulturell ausgelegt ist. Infos zum Projekt KomBI-Laufbahnberatung unter: <http://www.kombi-laufbahnberatung.de>

- **Hinterfragen:** Was sind eigene Werte, Vorurteile, Diskriminierungsmechanismen und -erfahrungen, Privilegien? Was sind die „Quellen“ für mein Wissen (Vgl. dazu auch Abschnitt 3.3.): von welcher Quelle stammt das Wissen (wer?), unter welchen emotionalen Umständen wurde das Wissen erworben (wie?), in welcher Situation (wo?) und in welcher Lebensphase (wann?), Was sind die Quellen für mein derzeitiges „Wertesystem“?
- **Zugehen/ Öffnen:** Welches Wissen, welche Werte, welche Perspektiven haben andere Menschen? Wie wird das Eigene in Bezug zu anderen Menschen gesetzt?
- **Grenzen wahrnehmen:** Wie viel Toleranz ist für mich möglich? Warum sind (Toleranz-)Grenzen da? Wann, durch wen, wodurch, werden bestimmte Emotionen/ Grenzen ausgelöst? Wie stark beeinflusst und lenkt das individuelle Weltbild das persönliche Denken/ Handeln/ Fühlen? Wie viel Verständnis kann für das Denken/ Handeln/ Fühlen anderer Menschen aufgebracht werden?

3. Wirkprinzip: Interventionsveränderung – Konzipieren

„Durch das Erlebnis, für die Lösung des eigenen Problems selbst verantwortlich zu sein, sowie durch das Erkennen der eigenen Ressourcen setzt bei den meisten Menschen ein Prozess der Veränderung der eigenen Vorhaben ein.“⁸¹

In dieser Phase werden Methoden und Strategien vermittelt und erprobt, um das Erfahrene und Reflektierte auf den Alltag zu übertragen. Aufgabe der Moderator_Innen ist es,

die Teilnehmenden zu unterstützen und zu coachen. Jede Person entscheidet für sich selbst, welche nächsten Schritte sie gehen kann und will und welche Konfliktlösungsstrategien für sie die passendsten sind.

Ein Konflikt wird als Chance gesehen – Chance zur Veränderung und zur Weiterentwicklung. Entsteht ein Konflikt, dann bedeutet das, dass die Angelegenheit den betroffenen Personen nicht egal ist, dass es verschiedene Empfindungen und Perspektiven auf einen Sachverhalt gibt und dass verschiedene Wertevorstellungen im Spiel sind. Daraus heißt es dann Lösungen zu entwickeln und diese Lösungen sind es, die zu Neuem, zu Weiterentwicklung beitragen.

- **Konflikt benennen:** Konflikt analysieren und Bezug nehmen zu eigenen Werten, eigenem Weltbild, eigenen Grenzen; Aspekte von Macht – Mehrheit – Minderheit mit einbeziehen. Eigene Rolle im Konflikt benennen, d.h. auch eigene Bezüge zu Macht – Mehrheit – Minderheit (in dem Konflikt) betrachten und benennen.
- **Umgang mit Unterschieden:** Strategien zum Aushalten von Unterschieden/ Verschiedenheit entwickeln, kennen lernen und erproben.
- **Konfliktlösungsstrategien:** Strategien zum Umgang mit Konflikten kennenlernen und eigene entwickeln.

⁸¹ Hans G. Bauer/ Claas Triebel (2011) KomBI-Laufbahnberatung – Kompetenzorientiert, biographisch, interkulturell. Ein Arbeitsbuch, Augsburg, S. 37.

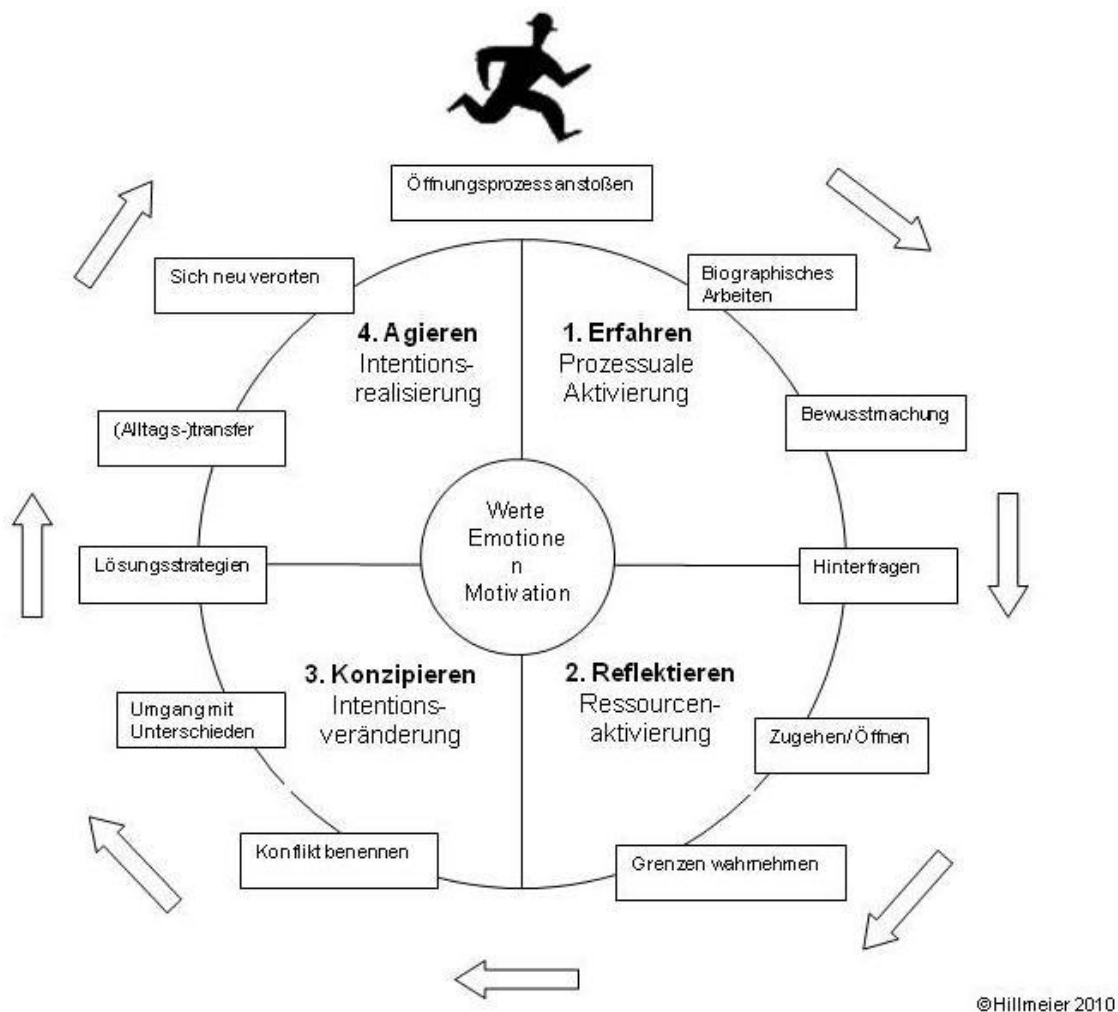
4. Wirkprinzip: Intentionsrealisierung – Agieren

*„Eine Veränderung verdient es nur dann als solche bezeichnet zu werden, wenn ist langfristig auch in irgendeiner Form äußerlich sichtbare Veränderung mit sich bringt. Ich muss also etwas ganz Konkretes tun, wenn ich mir etwas vorgenommen habe, um meinen Entschluss auch äußerlich sichtbar zu machen.“*⁸²

Geschieht keine solche konkrete Umsetzung eigener Vorhaben, verschwindet der positive Effekt des Lernens einfach wieder. Diesen Schritt des Agierens und Umsetzens muss jede Person für sich selbst machen. Aufgabe der Moderator_Innen ist es, die Teilnehmenden darauf vorzubereiten, zum Beispiel indem Methoden des kollegialen Coachings im Seminar vermittelt werden. So haben die Teilnehmenden auch über das Seminar hinaus die Möglichkeit Gruppen in Form von kollegialem Coaching zu bilden. Eine andere Möglichkeit besteht darin, die Teilnehmenden aufzufordern sich am Ende des Seminars bestimmte Punkte zu notieren, die sie bis zu einem bestimmten Zeitpunkt umsetzen wollen. Diese Notizen werden ihnen nach Ablauf einer bestimmten Frist (etwa 2 Monate) von den Moderator_Innen/ der Seminarleitung als „Erinnerung“ zugeschickt.

- **(Alltags-)Transfer:** Was will ich mit dem Erfahrenen machen? Wie ist das Erlernte auf meine Handlungsfelder, Tätigkeiten, meinen Alltag übertragbar? Wie steht mein Handeln mit meinen Werten im Einklang?
- **Sich neu verorten:** Wie wirkt sich/ hat sich das Erfahrene, neu Erlernte auf meine Haltung aus(-gewirkt)? Wie viel Selbstverantwortung übernehme ich für mich? Was ändere ich bewusst an mir?
- **Öffnungsprozesse anstoßen:** Wie wirkt meine Haltungsänderung auf die Systeme, in denen ich agiere und mich bewege? Wie nutze ich meine Privilegien, wo riskiere ich sie, um in diesen Systemen bestimmte Prozesse anzustoßen? Sich selbst öffnen für den nächsten Lernprozess...

⁸²a.a.O., S. 37.



3.2. Mehrperspektive und Dialogisches Arbeiten – die Moderation

„Der Dialog an sich ist kein verlässliches Mittel gegen oder für etwas. Doch kann er Grundlage sein für einen interessierten Umgang mit den jeweils Anderen. Voraussetzungen für den Dialog sind die Dialogbereitschaft, das Verstehen-Wollen sowie das Interesse an Anderen und damit im weiteren Sinne an der Welt. Mit dem Dialog verschließt man sich nicht vor der Welt (weil er nie nur in der eigenen Phantasie stattfindet), denn er braucht das Gegenüber in der Wirklichkeit. Dieser Dialog kann als ein Gespräch ohne Geländer gedacht werden, weil er sich nicht auf die Masken der Kultur bezieht.

Das gemeinsame Gespräch und dialogische Denken ermöglichen, mehrere Perspektiven zu reflektieren und damit die je eigene Sichtweise zu erweitern.“⁸³

Nach dem Ansatz von *Fit für Vielfalt* versteht sich die Seminarleitung als Moderator_In nicht als Trainer_In und so werden auch in den Weiterbildungen bewusst Moderator_Innen und **keine** Trainer_Innen ausgebildet. Dies soll die Grundhaltung gegenüber der Rolle der Seminarleitung zum Ausdruck bringen. Sowohl die Veranstaltungen als auch die Seminare bieten die Möglichkeit, etwas zu

⁸³ Leah Carola Czollek: <http://www.mahloquet-dialog.eu/mahloquet.html#schneekoenigin> (Stand: 08. Februar 2011)

lernen, zu üben, an sich zu arbeiten – also zu trainieren. Dafür wird ein bestimmter methodisch-didaktischer als auch atmosphärischer Rahmen gegeben, den die Seminar- bzw. Veranstaltungsleitung gewährleistet.

Die Leitung übernimmt bestimmte „leitende“ Aufgaben und Funktionen, ist aber immer auch Teil der Gruppe. Bei dieser Art von Seminar (oder Veranstaltung) sind **alle** Beteiligten Lernende. Wer sich nicht von vornherein als „Wissende_R“ versteht, geht einerseits ein gewisses Wagnis ein, im positiven Sinn irritiert zu werden. Andererseits besteht die Chance, den eigenen Horizont zu erweitern. Auch die Seminarleitung versteht sich als Lernende_R und ihr wird durch diese Methode auch Raum dafür geboten.

Unter dieser Prämisse ändert sich das Selbstverständnis der Seminarleitung und sie wird vom Wissensvermittelnden und Lehrenden selbst zum Lernenden.⁸⁴ Es geht nicht darum, dass die Seminarleitung den Teilnehmenden etwas beibringt, sondern darum, wie sie mit den Teilnehmenden in Beziehung tritt. Dennoch übernimmt die Seminarleitung – wie der Name auch sagt – die Verantwortung dafür, die Veranstaltung oder das Seminar zu leiten, d.h. den Rahmen für das gemeinsame Lernexperiment zu schaffen.

Für diese Seminar-/Veranstaltungsform gelten folgende Prämissen:

- Die Moderation bzw. Seminarleitung hält keine Überzeugungsmonologe; vielmehr gestalten sich die Seminare als Diskurse zwischen allen Teilnehmenden inkl. Seminarleitung. Im Idealfall lernen die Teil-

nehmenden ohne das Gefühl belehrt zu werden und ohne gegenseitiges Belehren. Jede Person ist für sich selbst verantwortlich, d.h. jede_R muss Fürsprecher_In für die eigenen Bedürfnisse werden und diese auch artikulieren, seien es Pausenbedarfe, Ärgernisse in der Gruppe oder an den Inhalten im Seminar. Aufgabe der Seminarleitung ist es, Raum für diese Gruppenprozesse zu schaffen.

- Aktive Beteiligung ist die Grundvoraussetzung an den Seminaren. Eine **Erwartungshaltung der Teilnehmenden als „Empfangende“ wird nicht erfüllt. Die Seminarleitung gibt weder Informationen, noch Wissen, noch pädagogische Verhaltensbotschaften vor– alles wird von- und miteinander erarbeitet. Das Wissen aller wird in den Lernprozess einbezogen. Entscheidend dabei ist, dass „kritische Quellenkunde“ gefordert und gefördert wird. Wissen wird somit relativiert und die Teilnehmenden dahingehend sensibilisiert, dass Informationen nicht losgelöst von der Quelle als „wahr“ oder „richtig“ angesehen und hingenommen werden sollen. „Im Dialog verabschieden wir uns von der Vorstellung, dass pädagogische Botschaften nur bedeutend sind, wenn sie aus einem so genannten professionellen Expertenmund stammen.“⁸⁵** Der Wissenszuwachs findet durch den Gruppenprozess statt, wird jedoch ganz individuell und sehr unterschiedlich wahrgenommen. Dadurch wird plausibel, dass das Wissen keine Allgemeingültigkeit für alle Teilnehmer_Innen besitzen kann.
- Im Dialog ist jede_R des anderen „Lehrer_In“; es geht nicht um das Erreichen allgemeingültiger Lernschritte, da dies aus

⁸⁴ Schopp, Johannes / Wehner, Jana (2006) Eltern Stärken – Dialogische Elternseminare, in: Tschöpe-Scheffler, Sigrid (Hrsg.): Konzepte der Elternbildung. Eine kritische Übersicht, Opladen, S. 161 – 174. Siehe im Internet unter:

http://www.lvr.de/jugend/fachthemen/ganztagsschule/eltern_staerken_dialogische_elternseminare.pdf (Zugangsdatum: 2. November 2010)

⁸⁵ a.a.O., S. 164.

dem Grundverständnis heraus nicht möglich ist. Daher fällt die Bewertung des individuellen Wissens- und Lernzuwachses jeder Person selbst zu. Die Gruppe dient jeder Person als Spiegel für den eigenen Prozess aber auch als kollegiale Beratung. Daher sind Übungen und Methoden aus Kompetenzfeststellungsverfahren Querschnitt in den Seminaren, da auch sie eine ressourcen- und prozessorientierte Beobachtung des eignen Lernprozesses ermöglichen.

- **Es gibt keine allgemeingültigen „Rezepte“**
– jede Gruppe, jedes Seminar und jede Veranstaltung ist anders.
- Die Teilnehmenden werden beim Suchen nach Antworten auf eigene Fragen begleitet.
- Die Teilnehmenden suchen im Dialog nach Stärken nicht nach Fehlern, die Ausrichtung ist ressourcen- und lösungsorientiert.
- Die Teilnehmenden sind Fachleute und Verantwortliche in eigener Sache.
- Alle Teilnehmenden sind gleichwertige und gleichwürdige Dialogpartner_Innen.
- Niemand kann den Anderen verändern – nur sich selbst!
- Ziel ist es, die Überzeugung der Teilnehmenden zu bestärken, dass sie selbst wirksame und eigenverantwortliche Lebens- und Gesellschaftsgestalter_Innen sind.⁸⁶

Die Aufgabe der Seminarleitung als Moderator_In einer solchen mehrperspektivischen, dialogischen, gleichberechtigten Gesprächs- und Seminarform ist vielschichtig und herausfordernd, da es verschiedenen Ebenen und Rollen gibt.

1. Leitungsebene

Die Seminarleitung ist für den Rahmen des Seminars zuständig, d.h. v.a. für die Räumlichkeiten, die Versorgung, die generelle Zeiteinteilung, die grundlegende Planung der Inhalte und des Ablaufs und die Materialien.

2. Inhaltliche Ebene

Die Seminarleitung legt die grundlegenden Inhalte und den Aufbau des Seminars fest. Da aber prozessorientiert und gruppendynamisch gearbeitet wird, gibt es im Verlauf des Seminars durchaus Änderungen. Diese werden mit der Gruppe abgesprochen und zum Teil ausgehandelt. Die Seminarleitung leitet Übungen an, kann aber auch Übungsanleitungen an Teilnehmende übertragen bzw. können diese eigenen Übungen einbringen, entwickeln bei Fallübungen und Praxistransfer eigene Lösungsstrategien und –ansätze oder erledigen/ erarbeiten bei modular aufgebauten Weiterbildungen Praxisaufgaben, deren Ergebnisse sie dann den anderen Teilnehmenden vorstellen und zur Verfügung stellen.

3. Atmosphärische Ebene

Das gruppendynamische Arbeiten hat zur Prämisse, dass jede Person für sich selbst verantwortlich ist und Verantwortung für die Gruppe übernimmt. Hier ist es Aufgabe der Seminarleitung, Raum für die Aushandlungsprozesse zu geben aber auch darauf zu achten und abzuwägen, bis zu welchem Grad die inhaltlichen Zielsetzungen des Seminars noch erfüllt werden können. Die Seminarleitung ist auf dieser Ebene sowohl Teil der Gruppe als auch Leitung, muss den Rahmen im Blick haben und diesen auch immer wieder aufzeigen und (wenn nötig) neu setzen.

⁸⁶ a.a.O., S. 164

4. Diskursebene

Die methodische Ausrichtung der Angebote (Workshops, Seminare, Weiterbildungen) orientiert sich am Ansatz des erfahrungsgeleiteten Lernens und folgt den prozess- und ressourcenorientierten Wirkprinzipien. Die (Selbst-)reflexion über das Erfahrene/ Erlebte ist ein essentieller Teil der Arbeit und es gibt verschiedene Reflexionsebenen. Zum einen die übungsbezogene Reflexion, die immer stattfindet und zum anderen eine Reflexion auf der Metaebene (z.B. wenn Multiplikator_Innen geschult werden, bei der Arbeit mit Fachkräften die Bezüge zum (Arbeits-)alltag herstellen). Bei der übungsbezogenen Reflexion hat die Seminarleitung die Aufgabe von ihrer Rolle als Moderator_In im klassischen Sinne zurückzutreten und Teil der Diskursgruppe zu werden bzw. sich soweit im Hintergrund zu halten wie möglich. Als Gesprächsform für diese Diskussionen wird u.a. die dialogische Methode des Social-Justice-Trainings nach dem Modell der Mahloquet verwendet, die der jüdischen Tradition entnommen ist. Leah Carola Czollek und Gudrun Perko haben daraus ein Mediationsverfahren – Mahloquet als integrative Methode des Dialoges – entwickelt, das v. a. in Gruppen anwendbar ist.⁸⁷

„Die dialogische Methode wendet sich gegen Monologe, durch die die Seminarteilnehmenden von der „richtigen“ Haltung überzeugt werden sollen. Das Angebot des Dialoges – in dem wir explizit Abstand nehmen vom moralisierenden Gestus – ermöglicht die gemeinsame Auseinandersetzung und wirkt gegen das Verschweigen und Tabuisieren von Stereotypen etc. Erst durch das gemeinsame Gespräch, in dem jede Rede gleich gehört wird und gleiches Gewicht hat, wird es mög-

lich, eigene Stereotypen zu reflektieren und schließlich zu dekonstruieren bzw. aufzubrechen. Im Hinblick auf verinnerlichte Stereotypen kann so das Einnehmen verschiedener Perspektiven dazu führen, die Konstruiertheit von Stereotypen zu erkennen und damit hinterfragbar zu machen.“⁸⁸

Diskussion als Dialog nach dem Modell Mahloquet

Diese Art der Diskussion ist mehr als nur eine spezifische Form des Gespräches. *„Denn der gemeinsame Dialog führt zur Möglichkeit des dialogischen Denkens (vgl. Arendt 1985), d. h. eines Denkens, in dem es für Teilnehmende möglich wird, die Themenbereiche (...) jeweils aus mehreren Perspektiven betrachten zu können. So können gesellschaftliche Kontexte und strukturelle Bedingungen einbezogen werden, und so kann die Verwobenheit existierender Stereotypen in die jeweiligen gesellschaftlichen Strukturen gesehen und verstanden werden.“⁸⁹*

Dafür sind Regeln zu beachten und die ethischen Hintergründe sowie die Zielsetzungen deutlich aufzuzeigen. Diese Form des Gesprächs ist etwas, das wir in der hiesigen Gesellschaft nicht gewohnt sind – auch nicht in der Seminarpraxis. Vor allem die Rolle der Seminarleitung als eine Moderation, die ins Gespräch eingreift, die die Redezeit kontrolliert, die nachfragt, die darauf achtet, dass alle zu Wort kommen, kurz: die die Macht über das Gespräch hat – diese Art der Moderation gibt es beim Mahloquet nicht. Dies heißt aber oftmals auch, dass die Gruppe eine gewisse Zeit benötigt und gewisse Wi-

⁸⁷ Vgl. Czollek, Leah Carola / Perko, Gudrun (2006) Mahloquet als integrative Methode des Dialoges: ein Mediationsverfahren in sieben Stationen, in: Perspektive Mediation. Beiträge zur KonfliktKultur 4/2006, Wien

⁸⁸ Czollek, Leah Carola/ Weinbach, Heike/ Perko, Gudrun (2009) Lernen in der Begegnung. Theorie und Praxis von Social Justice-Trainings, in: Bundschuh, Stefan/ Jargusch, Birgit (Hrsg.): Antirassismus und Social-Justice. Materialien für Trainings mit Jugendlichen, Reader für MultiplikatorInnen in der Jugend- und Bildungsarbeit, IDA, Düsseldorf. S. 4-21. S. 10.

⁸⁹ a.a.O., S. 11

derstände zu überwinden hat. Für die Seminarleitung besteht die Herausforderung darin, ihre spezielle Rolle für den Zeitraum der Diskussion immer wieder zu verdeutlichen und auch beizubehalten. Denn es ist ganz klar, **dass die Moderation nicht immer „auf Augenhöhe“ mit den Teilnehmenden** ist; sie hat bestimmte Aufgaben, Verantwortung für den Gesamtverlauf und somit ist sie auch in einer bestimmten Machtposition. Es ist wichtig, dies nicht aus dem Auge zu verlieren.

Im Idealfall wird bei der Mahloquet-Methode die Seminarleitung auf der Diskussions- und Reflexionsebene ein Teil der Gruppe. Sie erklärt die Gesprächsform, die z.B. keine Rednerliste vorsieht und auf Synthese oder richtige oder falsche Positionen keinen Wert legt, sondern prozesshaft abläuft und offen endet. Zugleich übernimmt jede_R Teilnehmende Verantwortung für die Gruppe und gibt diese nicht an die Leitung oder eine_n interne_n Meinungsführerr_In ab.

3.3. „Kritische Quellenkunde“ und Wissensaneignung vs. Wissensvermittlung

Nach Glasersfeld geht die konstruktivistisch-orientierte Didaktik von folgender Annahme aus: *„Wissen kann nie als solches von einer Person zur anderen übermittelt werden. (...) Die einzige Art und Weise, in der ein Organismus Wissen erwerben kann, (besteht darin), es selbst aufzubauen oder für sich selbst zu konstruieren.“*⁹⁰

Auch der Ansatz von *Fit für Vielfalt* will nicht Wissen vermitteln sondern dazu anregen, sich durch den Diskurs mit anderen eine ei-

gene Meinung zu bilden, sich sein eigenes Wissen anzueignen und aufzubauen. Vor allem will der Ansatz zum Hinterfragen anregen – auch zum Hinterfragen der eigenen Meinungen und Haltung und somit zur (ständigen) Selbstreflexion. Wichtig dafür ist der kritische Umgang mit den Informationsquellen und der Analyse der Inhalte. Egal ob die Informationsquelle z.B. ein wissenschaftlicher Text, ein Zeitungsartikel, eine Webseite, ein Expert_Innen-Vortrag, ein persönliches Gespräch oder ein Bild ist. Dabei stellen sich Fragen nach dem Vertrauen in die Aussagen von bestimmten Personen oder Medien. Wer hat die Macht über den Informationsfluss und die Informationsverbreitung? Zu welchen Informationen hat wer Zugang?

Im Idealfall nimmt man sich die Zeit und sucht sich zu einem bestimmten Thema Informationen aus verschiedenen Quellen, vergleicht und analysiert diese Informationen und schaut sich auch die Quellen nach bestimmte Kriterien genau an.

Mögliche Leitfragen für (schriftliche und mündliche) Quellenanalyse/-betrachtung⁹¹:

- Ist mir der/ die Autor_In/ Redner_In bekannt? Gibt es Referenzen? Wie steht die Person persönlich in Bezug zum Thema (Wissenschaft, Journalismus, persönlicher Bezug/ Erlebnisbericht, etc.) Bei Websites: Kennen Sie den Urheber der Site bzw. der Domain? Gibt es einen Link zu konkreten Informationen über den Urheber, z. B. „About us“? Ist die Verantwortung klar erkennbar?
- Welche Intention verfolgt der/ die Autor_In/ Redner_In mit der Veröffentlichung/ Bekanntmachung/ Erzählung der

⁹⁰ Glasersfeld, Ernst von (1987) Wissen, Sprache und Wirklichkeit. Arbeiten zum radikalen Konstruktivismus, in: Wissenschaftstheorie, Wissenschaft und Philosophie. 24, Vieweg, Braunschweig, Wiesbaden, (übersetzt von Wolfram K. Köck), S. 133.

⁹¹ Vgl. dazu auch Hochschule für angewandte Wissenschaften der FH Ingolstadt: http://www.haw-ingolstadt.de/fileadmin/daten/bibliothek/dokumente/Kritische_Analyse_neu.pdf (Zugangsdatum: 08.02.2011)

Informationen? Ist die Motivation der/ die Autor_In/ Redner_In klar?

- Werden auch gegensätzliche Meinungen wiedergegeben? Handelt es sich bei der Information um Fakten, Meinungen oder um Werbung bzw. Stimmungsmache? Erscheint die Information stichhaltig und gut recherchiert oder ist sie fragwürdig und nicht belegt? Ist die Sprache frei oder voll von Emotionen erweckenden Wörtern, Tendenzen und Vorurteilen? Websites: Wird Werbung klar von Informationen getrennt? Ist die Information durch Zitate oder Links verifiziert?
- Wie alt ist die Quelle bzw. die Information und welche Bedeutung hat das für das Thema? Websites: Wann wurde die Site erstellt? Ist das letzte Update bekannt?
- Wo ist die Information veröffentlicht (Buch, Zeitschrift, Plakat)? Handelt es sich um ein populäres oder um ein wissenschaftliches Medium? Wie ist die politische Ausrichtung dieses Mediums? An welche Zielgruppe ist es adressiert? In welchem Land erscheint das Medium/ ist es ansässig und wie sind dort die Mediengesetze?
- Werden bekannte Informationen untermauert, konkretisiert oder belegt? Können Sie der Quelle neue Informationen entnehmen? Wirkt die Information umfassend und ausreichend? Fehlt Wichtiges? Websites: Wird die Site durch aktuelle Links belegt? Sind die Themen klar abgegrenzt? Wird deutlich was eigene Meinungen, persönliches Wissen?

Im Sinne dieser kritischen Wissensbetrachtung und -vermittlung werden Teilnehmer_Innen von Angeboten nach dem Ansatz von *Fit für Vielfalt* aufgefordert, (ihr eigenes) Wissen auch in Bezug auf Macht-, Mehrheits- und Minderheitsverhältnisse immer wieder zu

hinterfragen. Außerdem wird neues Wissen individuell bzw. gemeinsam mit der Gruppe erarbeitet.

3.4. Die Methoden

Da die Lernbereitschaft von Impulsen von außen und der inneren Motivation abhängt, basiert der Erfolg des Lernens auf dem gelungenen Zusammenspiel von Seminarleitung bzw. Moderator_Innen-Team und den Seminarteilnehmenden. Die Auswahl der Methoden⁹² spielt dabei eine wesentliche Rolle.⁹³

Daraus bedingt sich „das Gebot der methodischen Vielfalt, um jedem Lernenden einen Resonanzraum zur Verfügung zu stellen.“⁹⁴

Jede Methode birgt in sich positive wie negative Aspekte, deren sich die Moderation bewusst sein muss. Unterschiedliche Menschen haben unterschiedliche Lernstile und sprechen auf unterschiedliche Methoden an. Der didaktische Ansatz von *Fit für Vielfalt* baut auf *erfahrungsgeleitetem Lernen* auf, das kognitive Elemente zur Vermittlung von Fachwissen mit emotional-affektiven, erfahrungsbezogenen Lern- und Reflexionsprozessen verbindet.

Die Methoden lassen sich auch wie folgt kategorisieren⁹⁵:

- Interaktive Verfahren wie Kennenlern-Kooperations- und Kommunikationsübungen, Bewegungsspiele
- Selbstreflexive Verfahren wie Wahrnehmungs-, Reflexionsübungen, Biographie-

⁹² zur Einteilung siehe auch: Analyse von Methoden und Evaluation interkultureller Trainings http://homepage.univie.ac.at/elisabeth.reif/Methoden_und_Evaluation.pdf (Zugangsdatum: 12. Juni 2010).

⁹³ siehe auch Vogler-Lipp, Stefanie (2010) Einführung in den methodischen Teil: Überblick über klassische Vermittlungsformen in interkulturellen Trainings in: Hiller, Gundula Gwenn / Vogler-Lipp, Stefanie (Hrsg.): Schlüsselqualifikation interkulturelle Kompetenz an Hochschulen. Grundlagen, Konzepte, Methoden, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 175.

⁹⁴ Kumbruck, Christel / Derboven, Wibke (2009) Interkulturelles Training. Trainingsmanual zur Förderung interkultureller Kompetenz in der Arbeit, Heidelberg: Springer Medizin Verlag, S. 42

arbeit, Kompetenzfeststellung, Lerntagebuch

- Produktionsorientierte Verfahren wie Theater, Collagen, Malen, Praxisaufgaben mit Präsentation einzeln oder in der Gruppe (Erarbeitung von Übungen, Angeboten, Recherchearbeiten, wissenschaftliche Arbeiten)
- Analytische Verfahren wie Gesprächsanalyse, Filmanalyse, Fallarbeit, Medienanalyse
- Meditative Verfahren wie Visual Imagery, Musik, Meditation,
- Simulationsverfahren wie Rollen- und Planspiele, Kulturassimulator, Critical Incidents
- Konfliktbearbeitungsverfahren wie Kollegiales Coaching, Mediation, interkulturelles Konfliktmanagement
- Verfahren der Organisationsentwicklung wie interkulturelle und interreligiöse Öffnung von Organisationen, Diversity Management, interkulturelle Teamarbeit
- Vermittlung von theoretischem Wissen wie Vorträge von Expert_Innen, gemeinsames Erarbeiten, interaktive und computerbasierte Methoden zur Wissensvermittlung
- Diskussions- und Entscheidungsfindungstechniken für (Groß-)Gruppen/ Veranstaltungen wie World-Café, Zukunftswerkstatt, Fishbowl, Technology of Participation

Die Inhalte des jeweiligen Angebots werden durch einen Mix aus den ebenen genannten Methoden vermittelt auf der Grundlage der gruppendynamischen Prozessmoderation, die im vorherigen Abschnitt bereits ausführlich erläutert wurde. Dies beinhaltet auch die Aushandlung von Gruppenkonflikten, die vor allem dadurch entstehen, dass der Gruppe größtmögliche Selbstverantwortung für den Gruppenprozess und das Wohlbefinden aller

Teilnehmenden mit ihren unterschiedlichsten Anliegen und Bedürfnissen übertragen wird. Bei Konflikten werden Strategien der demokratischen und interkulturellen Konfliktlösung angewandt, die die Teilnehmenden für die Notwendigkeit einer interkulturellen und demokratischen Haltung auch im Kontext des alltäglichen, privaten wie beruflichen Handelns sensibilisiert und trainiert.

Bei Angeboten für Multiplikator_Innen im Sinne des *Train-the-Trainer* Prinzips sind die Teilnehmenden von Beginn an aufgefordert, Einheiten alleine und/ oder im Tandem anzuleiten. Dies sind zum einen eigene Warm-ups oder kleinere Übungseinheiten, die die Teilnehmenden spontan bei der Leitung anmelden und einbringen können. Zum anderen werden Trainingseinheiten aus dem Programmablauf bekannt gegeben, die in Tandems übernommen und durchgeführt werden können/sollen. Die Tandems bekommen eine Übungsanleitung zu der jeweiligen Einheit sowie Unterstützung bei der Umsetzung. Nach der Durchführung der Einheit erhalten die Teilnehmenden in einer Plenums-Feedback-Runde Rückmeldung – sowohl von den anderen Teilnehmenden als auch von den Moderator_Innen bzw. der Leitung. Dazu werden Feedback-Regeln eingeführt. Dies soll den Teilnehmenden die Möglichkeit bieten sich im geschützten Rahmen auszuprobieren und konstruktives Feedback zu erhalten.

Bei Weiterbildungsangeboten kann auch eine Form des kollegialen Coachings eingeführt werden. Diese Methode gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich in Selbstorganisation auch außerhalb der Weiterbildung zu coachen.

Bei Seminaren und Weiterbildungen ist immer auch ein Bücher- und Infotisch vorhanden.

⁹⁵ siehe Vogler-Lipp, a.a.O., S. 182-183

den, der sowohl von der Seminarleitung als auch von den Teilnehmenden mit Lese-exemplaren und Infomaterialien zum Thema gestaltet werden kann.

Daneben gibt es bei Seminaren und Weiter-bildungen noch den „Aktivitäten- und Ent-spannungs-Tisch“. Darauf befinden sich Mate-rialien wie etwa Jonglierbälle, Kniffelspiele, Sprungseil, Bälle, Tangram, die die Teilneh-menden nutzen können, um sich in Pausen geistig oder aktiv zu betätigen. Außerdem gibt es Kissen, Decken, Yogamatten, Klang-schalen, Massagebälle, etc. die Möglichkeiten zum Entspannen bieten.

Bei Train-the-Trainer bzw. Multiplika-tor_Innen-Weiterbildungen gibt es zusätzlich das Angebot des so genannten Beratungssa-lons, das von der Seminarleitung durchge-

führt wird. In jedem Modul sind Zeitfenster vorgesehen in denen die Teilnehmenden Ein-zelberatung bzw. -coaching in Anspruch nehmen können zu allen Themen die die Wei-terbildungen inhaltlich sowie den Gruppen-prozess betreffen, aber auch in Bezug auf ihre Moderator_Innen-Tätigkeit etc.

Zusätzlich werden je nach Angebot auch mehr oder weniger umfangreiche Materialien verteilt (u.a. Arbeitsblätter und Übungsbe-schreibungen zu den durchgeführten Einhei-ten, Skripte, zusätzliche Übungsmaterialien, weiterführende Texte und Literaturhinweise zur Vertiefung von Themen).

II) „Nur das Denken, das wir leben, hat einen Wert“ (Hermann Hesse)

Praktische Umsetzung des Ansatzes *Fit für Vielfalt*: Angebote und Übungen

„Ich habe tief nachgedacht über alle Religionen und fand heraus, dass sie alle aus einer Wahrheit aufsteigen und alle in verschiedenen Formen erscheinen. Erwarte nicht von jedem dieselbe Religion. Das würde ihn daran hindern die Wahrheit zu erfahren. Die Wahrheit, die ihm gegeben wurde bringt ihn zu allen Wahrheiten und Tugenden und er wird sie alle verstehen.“

Sufi - Al Halladsch



1. Sensibilisierung zur kulturellen und religiösen Verständigung: *Hey, was glaubst denn du!?* – Beispiel eines 3-tägigen Seminars

„Die gefährlichste Weltanschauung ist die Weltanschauung der Leute, welche die Welt nicht angeschaut haben.“

Alexander v. Humboldt

Das folgende Seminar-Design ist ein Beispiel für ein 3-tägiges Seminar für maximal 16 Teilnehmende, wobei die Teilnehmenden mindestens 14 Jahre alt sein sollten. Bei die-

sem Design findet das Seminar in einem Tagungshaus statt, wo die Anreise am ersten und die Abreise am letzten Tag eingeplant sind. Dafür gibt es Abendprogramm.

1. Tag, 12 – 20.30 Uhr

Zeit	Inhalt
12.00 – 13.00	Ankunft mit Mittagessen
13.00 – 13.40	<i>„Lass Bilder sprechen!“</i>
13.40 – 14.00	<i>„Wie religiös bin ich/ ist die Gruppe?“</i>
14.00 – 14.40	<i>„Wo ist meine Mutter geboren?“</i>
14.40 – 15.00	Pause
15.00 – 16.30	<i>„Religiöse Sozialisation“</i>
16.30 – 17.15	<i>„Quiz der Weltanschauungen“</i>
17.15 – 18.15	<i>„Mein Glaube/ Meine Weltanschauung“</i> Collagearbeit
18.15 – 19.30	Abendessen
19.30 – ca. 20.30	<i>„Hey, was glaubst denn du!?“ – Ausstellung zu religiöser Vielfalt</i> Die Collagearbeiten der Teilnehmenden werden gemeinsam mit anderen Gegenständen ausgestellt; die Ausstellung ist nach einem interaktiven Ausstellungskonzept gestaltet.

2. Tag, 9 – 18 Uhr

Zeit	Inhalt
9.00 – 10.00	<i>"Heilige Gegenstände und Rituale"</i>
10.00 – 10.45	<i>„Meine Vorstellung von Gott und der Welt?“</i>
10.45 – 11.00	Pause
11.00 – 12.30	<i>„Religion/ Glaube/ Spiritualität – Was ist das, was ist was?“</i>
12.30 – 14.00	Mittagspause
14.00 – 15.45	<i>„Vorurteilsschubladen“</i>
15.45 – 16.15	Pause
16.15 – 17.00	<i>„Kartäuserspaziergang“</i>
17.00 – 18.00	<i>„Meine Werte“</i>
18.00	Abendessen anschließend frei

3. Tag, 9 – 14.30 Uhr

Zeit	Inhalt
9.00 – 10.00	<i>„Annes Geschichte“</i>
10.00 – 11.30 (inklusive Kaf- fee)	<i>„Der gemeinsame Feiertag“</i> – Teil 1 Planspiel zu interkulturellem/-religiösen Konflikt im Alltag der pluralen Gesell- schaft Vorbereitung für das Planspiel in Kleingruppen
11.30 – 12.15	<i>„Der gemeinsame Feiertag“</i> – Teil 2 Durchführung des Planspiels
12.15 – 13.15	Mittagspause
13.15 – 14.00	<i>„Der gemeinsame Feiertag“</i> – Teil 3 Auswertung – Reflexion
14.00 – 14.30	Seminarabschluss und Auswertung

2. Qualifizierung für Jugendliche: *Interkulturelle_R Moderator_In für die Vielfalt von Religionen, Glaubens-und Wertevorstellungen – Dokumentation des Pilotdurchgangs*

„Bei Glauben glaubst Du nur, weißt es nicht. Wenn ich mich aber der Religion anschließe, dann weiß ich, dass es so ist. Da stelle ich nichts mehr in Frage. Dann läuft es so. Ich gehe davon aus, dass es so läuft“

Seminar Teilnehmer

Eines der Projektziele von *Fit für Vielfalt* war es vor allem auch Jugendliche Multiplikator_Innen zu qualifizieren. Hierbei kam es zu einer Zusammenarbeit mit der Evangelischen Jugend München⁹⁶ (EJM), die in ihrem vielfältigen Angebot von Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit auch Freiwillige Soziale Dienste⁹⁷ an Jugendliche vermittelt und die Jugendlichen, die das Freiwillige Soziale Jahr machen betreut. Im Rahmen dieser Betreuung steht auch ein umfangreiches Seminarangebot mit mindestens 25 Seminartagen zu.⁹⁸

Die EJM bietet u.a. auch das FSJ in der interkulturellen Arbeit an bzw. vermittelt die Jugendlichen an entsprechende Einsatzstellen. Schwerpunkt dieser FSJ-Stellen ist es mit und für Jugendliche aus verschiedenen Ländern und kulturellen Prägungen Freizeit zu gestalten, Kindern bei Hausaufgaben zu unterstützen und in vielfältigen Aufgabenfeldern von Ausländerinitiativen mitzuarbeiten.

Interkulturelle Sensibilisierung ist aber bei der EJM Querschnittsthema für alle FJSler_Innen. Und so war es passend die Qualifizierung für Jugendliche im Rahmen dieses FJS zusätzlich anzubieten. D.h. die Einsatzstellen waren damit einverstanden, dass Jugendliche, die an der 10-tägigen Qualifizierung interessiert sind zusätzlich zu ihren Seminartagen für diese Maßnahme von ihrem Dienst freigestellt werden.

Die FSJ-Jugendlichen als Zielgruppe für den Pilotdurchgang dieser Fortbildungen waren ideal, da sie das Erlernte auch in ihrem Arbeitsalltag in den Einsatzstellen einbringen konnten bzw. ihre Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag mit in die Fortbildung einfließen konnten. Anreiz für die Jugendlichen war die zusätzliche Möglichkeit sich während des FJS zu qualifizieren und diese Qualifizierung auch zertifiziert zu bekommen.

Im Folgenden werden die Rahmenbedingungen, die Inhalte sowie die Rückmeldungen der Jugendlichen (Evaluationsergebnisse) beschrieben. Die in diesem Abschnitt erwähnten Übungen finden sich unter Kapitel 5 des Praxisteils.

⁹⁶ Weitere Infos zur Evangelischen Jugend München unter: <http://www.ej-muenchen.de/> (Zugangsdatum: 09.02.2011)

⁹⁷ Weitere Infos zum FJS bei der EJM: <http://www.ej-muenchen.de/index.php?id=128> (Zugangsdatum: 09.02.2011)

⁹⁸ „Das FSJ ist ein soziales Bildungsjahr. Die gemachten Erfahrungen reflektieren und sich gemeinsam mit Themen der Arbeit auseinanderzusetzen gehören zum Freiwilligen Sozialen Jahr. Darum zählen die Seminare auch zur Arbeitszeit. Etwas über Rechte und Pflichten lernen, sich mit selbstgewählten Themen wie z.B. Sterbebegleitung, Kommunikation und Umgang mit Konflikten beschäftigen, über die eigenen Erfahrungen und die der anderen diskutieren sind Inhalte der Seminarwochen. Andere Menschen kennen lernen, zusammen Spaß haben und vielleicht noch eine berufliche Orientierung finden, kommen hinzu.“ (<http://www.ej-muenchen.de/index.php?id=128>)

2.1. Rahmenbedingungen

Teilnehmende

Die Gruppe bestand aus 16 Personen (8 weibliche und 7 männliche Personen) im Alter zwischen 17 und 23 Jahren.

Die Jugendlichen wurden schriftlich per Flyer und mündlich von den zuständigen Referent_Innen über die Fortbildung informiert. Nach Absprache mit ihrer jeweiligen Einsatzstellen haben sie sich selbständig bei den Referent_Innen dafür angemeldet. Die Anmeldung war verpflichtend, da die Einsatzstellen die Jugendlichen dafür zusätzlich freistellten.

Fortbildungsbegleitung und Trainer_Innen

Die Fortbildung wurde von einem Trainerinnen-Team durchgängig begleitet, d.h. diese waren Ansprechpersonen für alle Belange, konnten konzeptionelle Anpassungen zwischen den Modulen vornehmen und waren auch abwechselnd als Trainer_Innen und begleitende Evaluatorinnen tätig. Daneben waren noch 4 weitere interkulturelle-antirassistische Trainer_Innen im Einsatz, die alle langjährige Erfahrung in der Trainingspraxis und der Fortbildung von Multiplikator_Innen besitzen. In den wechselnden Trainer-Innen-Teams spiegelt sich zum einen die Heterogenität der Gruppe u.a. in Bezug auf Gender, Herkunft, Alter, Bildungshintergrund, religiöse Orientierung und auch Erfahrung in der Jugendverbandsarbeit wider. Zum anderen ermöglicht die wechselnde Besetzung der Trainer_Innen den Teilnehmenden, unterschiedliche Moderationsstile und –techniken sowie unterschiedliche Trainer_Innenpersönlichkeiten zu erleben und auf die Anwendbarkeit in späteren, eigenen Seminarangeboten hin zu beurteilen.

Evaluation

Die Fortbildung als Ganzes, d.h. sowohl inhaltlich-methodisch und konzeptionell sowie in Bezug auf die Rahmenbedingungen wurde durch eine Projektpraktikantin begleitend evaluierend. Sie war bei den Konzeptionstreffen und den Seminarvorbereitungen sowie während aller Module und Auswertungstreffen des Trainer_Innen-Teams anwesend. Ferner war sie für die Fragebogenauswertung der einzelnen Module (siehe Anhang, Auswertungsbogen I) für die Teilnehmenden verantwortlich und bewertete auch die Materialienerstellung und deren Nutzen für die Teilnehmenden.

Die einzelnen Module wurden darüber hinaus von den Fortbildungsleiter_Innen abwechselnd begleitend beobachtet, die damit eine Doppelrolle – Beobachter_In und Trainer_In – hatte.

Der Fokus der Beobachtung lag auf der inhaltlich-methodischen Umsetzung der neu entwickelten Übungen. Dazu wurde ein Auswertungsbogen entwickelt, der es ermöglichte unter verschiedenen Gesichtspunkten den Übungsablauf von außen zu verfolgen, gelungene und weniger gelungene Aspekte schriftlich festzuhalten und eine allgemeine Bewertung abzugeben. Dies bot die Möglichkeit, die Inhalte und Methoden sowie die Rahmenbedingungen fortlaufend anzupassen und zu optimieren.

Zeitlicher Umfang und Örtlichkeiten

Die Fortbildung gliederte sich in 4 Module und umfasste 10 Tage. Diese verteilten sich wie folgt auf die Module:

Modul 1: Sensibilisierung – Eigene Haltung zum Thema (2 Tage)

Datum: 02. – 04.10.2009/ Ort: Evangelische Jugend München, München

Modul 2: Sensibilisierung – Ich und die Gruppe (4 Tage)

Datum: 30.10. – 02.11.2009/ Veranstaltungsort: Initiativgruppe e.V., München

Modul 3: Design und Technik (3 Tage)

Datum: 14. – 16.12.2009/ Ort: Studienzentrum für Evangelische Jugendarbeit in Josefstal e.V., Schliersee-Josefstal

Modul 4: Religiosität in der Einwanderungsgesellschaft (1 Tag)

Datum: 23.01.2010/ Ort: Evangelische Jugend München, München

Die Module fanden in München und Josefstal/Schliersee statt. Während bei den Terminen in München (Modul 1, 2 und 4) die Teilnehmenden zuhause bzw. privat übernachteten, bot sich bei Modul 3 im Studienzentrum für Evangelische Jugendarbeit in Josefstal Raum für Gespräche und Aktionen außerhalb des Seminargeschehens. Da zu dieser Zeit auch eine andere FSJ-Gruppe zugegen war, konnten die Teilnehmenden für diese Gruppe ein Übungsdesign entwickeln und selbständig durchführen.

Zertifikat

Um am Ende der Qualifizierung ein ausführliches Zertifikat zu erhalten, bei dem aufgelistet ist, was in den einzelnen Modulen vermittelt und erlernt wurde, mussten folgende Bedingungen erfüllt werden:

- Teilnahme an allen Modulen zu allen Tagen (Fehltag NICHT möglich)
- Anleitung von mindestens einer Übung im Tandem
- Erstellung eines Übungsdesigns
- Auswertung vornehmen/ Feedbackbögen ausfüllen

Wer aus welchem Grund auch immer die Kriterien für das Zertifikat nicht erfüllt, erhielt eine detaillierte Teilnahmebestätigung über

die Module und Inhalte an den die jeweilige Person wirklich teilgenommen hatte.

2.2. Zielsetzungen und Inhalte der Fortbildung

Aufbauend auf die Weiterbildung „Vielfalt gestalten - Interkulturelle_r Trainer_In / Berater_In“ sollte ein Konzept entwickelt und erprobt werden, das es den Teilnehmenden ermöglicht, in ihrem jeweiligen Wirkungsfeld kleinere Übungen und Sensibilisierungsmaßnahmen zu Aspekten von Religion, Spiritualität, Glaubens- und Wertevorstellungen in Bezug auf Interkulturalität anzuleiten. Ziele waren:

- Sensibilisierung für die eigene religiöse Sozialisation und Reflexion der eigenen Haltung
- Sensibilisierung für Religion im alltäglichen Umfeld
- Kennen lernen von unterschiedlichen religiösen Vorstellungen und Glaubensrichtungen
- Kennen lernen und Aneignung von Übungen und methodischer Kompetenz, um eigenständig Seminare durchzuführen und Entwicklung und Stärkung eines persönlichen Stils
- Selbständige Erarbeitung, Entwicklung und Durchführung von eigenen Übungen und kleineren Trainingseinheiten
- Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle als Trainer_in und Umgang mit schwierigen Situationen in der Gruppe

Module der Fortbildung im Detail

Der Aufbau der Module orientierte sich an der Zielsetzung der Qualifizierung (s.o.): Sensibilisieren, Wissen, Reflektieren, selbständiges Moderieren bzw. an dem Kreisschema des

erfahrungsgeleiteten Lernens, das dem Ansatz von *Fit für Vielfalt* zu Grunde liegt.⁹⁹

Bereits nach dem ersten Modul der Fortbildung kristallisierte sich immer mehr heraus, dass dem Thema „Stereotypen und Vorurteile“ höchste Aufmerksamkeit gezollt werden muss. Die Gesprächsführung und Reflektion durch die Seminarleitung musste darauf abgestimmt und gleichzeitig die kulturreflexive Gesprächsführung den Teilnehmenden als Methode für ihre eigenen Moderationen vermittelt werden. Die Weitergabe und Verfestigung von Vorurteilen und Diskriminierung kann nur eingeschränkt (verhindert?) werden, wenn die Teilnehmenden sich ihrer eigenen Vorurteile bewusst sind und sich ihnen immer wieder stellen. Das Erkennen der eigenen Vorurteile und Annahmen, Stereotypen und Ausgrenzungsmechanismen ist der Schlüssel für die Rolle einer inspirierenden, wertschätzenden Moderator_In. Nur so können die Teilnehmenden später als Moderator_Innen Gruppenprozesse intensiv begleiten und das Thema Religion offen und gemäß einer erweiterten Definition erschließen.

Religion und Glaubensvorstellungen und religiöse, spirituelle oder atheistische Praxis kommen auf persönlicher Ebene (religiöse Identität), abstrakter Ebene (Wissen und Quellen des Wissens) und organisatorischer Ebene (Zugehörigkeit zu einer Institution) zum Tragen. Religion an sich ist nicht sichtbar, sondern findet ihren Ausdruck in inneren und öffentlichen „Aushandlungsprozessen über Weltdeutungen“.¹⁰⁰ Insofern handelt es sich um ein höchst sensibles Thema. Dies verlangt im Rahmen von Fortbildungen vor

allem die Herstellung einer (möglichst) angstfreien Atmosphäre und die Schaffung einer Gruppenidentität.

Modul 1: Sensibilisierung – Eigene Haltung zum Thema

Inhaltliche Schwerpunkte: Input zum Training „Hey, was glaubst denn du!“ – Interkulturelles Sensibilisierungsseminar für Religionen, Glaubens- und Wertevorstellungen.

In diesem Modul standen das Kennen lernen und die Bildung einer Gruppenidentität im Vordergrund. Die TN formulierten ihre Erwartungen und stellten gemeinsam Regeln für den Verlauf der Fortbildung auf. Einen zweiten Schwerpunkt bildete die Heranführung an das Thema Religion. Was bedeuten Religion, Glaube und Kultur, wie lassen sich diese Begriffe fassen und definieren? Es ging um die Sensibilisierung für die eigene religiöse Sozialisation und den eigenen Standpunkt sowie um allgemeines Religionswissen. Dabei wurde deutlich gemacht, dass das Seminar keine reine Wissensvermittlung über verschiedene Religionsgemeinschaften beabsichtigt, sondern vor allem Stereotypen und Vorurteile über einzelnen Religionen sichtbar machen möchte. Diese entstehen natürlich auch aus den Defiziten an Informationen über Religionen.

Als Möglichkeit der eigenen Reflexion und weiteren persönlichen Auseinandersetzung zu den Inhalten und Erfahrungen in der Fortbildung bekamen die Teilnehmenden ein Lerntagebuch (siehe Methoden). Dort konnten sie selbständig und für sich sowohl während der Seminarzeit als auch zu Hause Eintragungen in unterschiedlicher Form im Hinblick auf ihr eigenes Lernen, die eigene Haltung, und ihre Rolle als Trainer_innen festhalten.

⁹⁹ Vgl. dazu Theorieteil, 3.1. Prozessorientiertes erfahrungsgeleitetes Lernen

¹⁰⁰ siehe Lauser, Andrea / Weissköppel, Cordula (2008) Migration und religiöse Dynamik. Ethnologische Religionsforschung im transnationalen Kontext, Bielfeld – transcript Verlag, S. 17

Zusammenfassung der Inhalte:

- Interkulturelles Kennen lernen der Teilnehmenden unter besonderer Berücksichtigung des Aspekts Religion
- Informationen zur Zielsetzung der Fortbildung, Vorstellung des Konzepts
- Erwartungsabfrage
- Gemeinsames Aufstellen von Gruppenregeln
- Einführung in das Lerntagebuch
- Sensibilisierung für die eigene kulturelle/religiöse Prägung und Sozialisation und deren Einfluss auf persönliche Stereotypen, Vorannahmen und Vorurteile
- Definition Glaube – Religion – Kultur
- Werte und ihre Bedeutung als Grundlage von Normen und damit verbundene Rollenerwartungen
- Geschichte aus „Der kleine Prinz“ von Antoine de Saint-Exupéry wird als Roter Faden in der Fortbildung eingeführt
- Hausaufgabe für Modul 2: Religion in den Printmedien, im Fernsehen, im Internet und im Alltag

Zitate der Teilnehmenden im Verlauf von Modul 1:

„Religion ist die Suche nach dem Sinn. Auf der anderen Seite, beim Glauben, auch Glaube ist die Suche nach dem Sinn.“

„Beim Glauben, glaubst du nur, weißt es nicht. Wenn ich mich aber der Religion anschließe, dann weiß ich, dass es so ist. Da stelle ich das nicht mehr in Frage. Dann läuft das so, ich gehe davon aus, dass es so läuft.“

„Ich hab mich selber dabei ertappt, dass ich Glaube als etwas Positives sehe und Religion als was Negatives!!“

„Viele Religionen haben ein festes Bild beim Sterben. Wenn du stirbst, dann passiert das

und das und das. Wenn du glaubst, kannst du dich an deinen eigenen Vorstellungen orientieren, ich glaub z.B. dass ich wieder geboren werde, weil ich Schlechtes gemacht habe und nochmal eine Chance bekomme. Oder es gibt jemand, der denkt, alles ist Biomüll, gut wenn ich weg bin. Und dann gibt es Menschen wie mich, die sagen ‚Ich freue mich, wenn ich sterbe, dann weiß ich wie es weiter geht‘.“

Modul 2: Sensibilisierung – Ich und die Gruppe

Inhaltliche Schwerpunkte: Kommunikations- und Moderationstechniken, Sensibilisierung, Anleitung von Übungen (eigene Praxis), Seminar-Design, Feedbackregeln.

In diesem Modul wechselten Input und Übungen durch die Seminarleitung mit ersten selbständig durchgeführten Übungen der Teilnehmenden. Im Mittelpunkt standen wiederum die Aushandlungsprozesse innerhalb der Gruppe und der Umgang mit Stereotypen und Vorurteilen.

Während es in Modul 1 um das Selbst, das Eigene ging, drehte sich in Modul 2 der Schwerpunkt um die Auseinandersetzung mit dem / den Anderen. Die Teilnehmenden sollten die eigenen Vorurteile (vor allem über Religionen) kennen lernen und sich darüber klar werden, dass diese zu Diskriminierung führen. Sie sollten sich ebenso über diskriminierendes Verhalten auf kultureller, individueller und institutioneller Ebene bewusst werden. Die Diskussion wurde nach der Mahloquet-Methode (Social-Justice-Training) geführt.

Zusammenfassung der Inhalte:

- Stereotypen und Vorurteile: Diskussion nach der Mahloquet-Methode mit Sammeln von Äußerungen, die Vorurteile und Stereotypen beinhalten in „Vorurteils-schubladen“
- Erarbeitung, Durchführung und Reflektion von Übungen durch die Teilnehmenden
- Einführung des „Schattenfeedbacks“ - Feedbackbögen
- Teilnahme am Taize-Gottesdienst
- Train the Trainer: Vorerfahrungen einbeziehen, Moderationsplan erstellen
- Lerntagebuch

Modul 3: Design und Technik

Die inhaltlichen Schwerpunkt bildeten auf der einen Seite die Umsetzung in die Praxis, auf der anderen Seite sollten sich die Teilnehmenden noch einmal intensiv mit Vorurteilen in Zusammenhang mit Religionen und einer Religionsdefinition auseinandersetzen.

Die Gruppe hatte sich nach zwei Modulen intensiv kennen gelernt und Typen und Dynamiken entwickelt oder sichtbar gemacht, die sich in jedem Gruppenprozess finden: Wortführer_innen, Schlichter_innen, Erzähler_innen, Uninteressierte und Motivierte. Wichtig war in dieser Phase, die Dynamiken, die durch das Agieren der einzelnen „Typen“ entstehen, in die Gruppe zurück zu spiegeln und auf das Thema Moderationstechniken zu übertragen. Wie gehe ich mit schwierigen Situationen um? Wie nutze ich positive Stimmungen? Breiten Raum nahm das Erarbeiten und Kennen lernen unterschiedlicher Moderationstechniken ein.

Der Aufenthalt einer anderen FSJ-Gruppe im Seminarhaus ermöglichte der Gruppe, ein Übungsprogramm zusammenzustellen und durchzuführen. Die Teilnehmenden erarbeiteten ein Design, das in mehreren Gruppen

durchgeführt werden sollte und eine gemeinsame Schlussübung. Dabei sollten alle einen Part der Moderation übernehmen. Das funktionierte sehr gut.

Zusammenfassung der Inhalte:

- Anleitung und Moderation von Übungen
- Kennen lernen und Erarbeiten von Definitionen zu Religion
- Vorurteile und Stereotypen
- Lerntagebuch
- Moderationstechniken: Fragetechniken

Als besonders gelungen in diesem Modul fanden die Teilnehmenden die Möglichkeit, eine fremde Gruppe zu moderieren: *„Besonders toll fand ich, dass wir nochmals üben konnten, vor einer fremden Gruppe zu moderieren.“*

Modul 4: Religiosität in der Einwanderungsgesellschaft

Im Mittelpunkt standen das Erkennen und Einschätzen der eigenen Kompetenzen als Moderator_in. Dazu sollten sich die Teilnehmenden überlegen und beschreiben, welche Kompetenzen generell nötig sind, welche sie im Laufe der Fortbildung kennen gelernt haben und wie sie sich selbst in Bezug auf die Fähigkeit, eine Gruppe zu moderieren, einschätzen. Fremdeinschätzung und Selbsteinschätzung lagen hier zum Teil weit auseinander. Die meisten siedelten sich im Mittelfeld einer Skala von 0-100 (kann nicht moderieren – kann super moderieren) an. Bei den Kompetenzen fiel auf, dass sehr wenig Wert gelegt wurde auf das Handwerkszeug des Moderierens: Zeiteinteilung, Materialien, Organisation etc. Die Teilnehmenden thematisierten eher die persönliche Ebene wie selbstsicheres Auftreten, lautes Sprechen, Umgang mit Konflikten.

Einen weiteren Schwerpunkt bildete ein interreligiöses Planspiel, das die Teilnehmenden vor die Aufgabe stellte, sich in einem interreligiösen Dialog zu einigen.

Methoden

Das Moderator_innen-Team hat für die Qualifizierung einen Kanon von Übungen entwickelt und in der ersten Pilot-Weiterbildung (2008-2009) getestet und modifiziert. Inhalt und Methoden der Durchführung einer Übung wurden eng mit den Zielen abgestimmt. Das Team überlegte sich auch methodische Alternativen oder Kombinationen von Übungen und Themenschwerpunkten. So lässt sich z.B. **das Thema „Werte“ sowohl anhand einer Fallstudie als auch durch vorgegebene Parameter** (Vorgabe von bestimmten Werten) allein oder in der Gruppe erarbeiten und mit Rollenspielen kombinieren. Bei den (Sensibilisierungs-)Übungen aus dem Programm ***Fit für Vielfalt*** wurde mit folgenden Methoden gearbeitet bzw. dadurch lernten die Teilnehmenden auch mit diesen Methoden zu arbeiten:

- **Kognitive Methoden:** Theoretischer Input (PPP, Overheadfolien), Schriftliche Materialien, Filme, Fallstudien, Biographiearbeit
- **Aktive Methoden:** Rollenspiele, Simulationen, Interkulturelle Übungen (Einzel- und Gruppenarbeit sowie Einzel- und Gruppenreflexion), Lerntagebuch, Collagen, Sozialogramme
- **Meditative Methoden:** Visual Imagery und Einsatz von Musik

Daneben erlebten, erprobten und erlernten sie **Methoden der Gesprächsführung** und Moderation wie sie im Ansatz von ***Fit für Vielfalt*** verwendet werden. Die Trainer_innen verbinden in ihrer Arbeit die Vermittlung der Inhalte und die Methodik mit gruppendynamischer Prozessmoderation. Sie moderieren

auch die Aushandlung von Gruppenkonflikten, die vor allem dadurch entstehen, dass der Gruppe größtmögliche Selbstverantwortung für den Gruppenprozess und das Wohlbefinden aller Teilnehmenden mit ihren unterschiedlichsten Anliegen Bedürfnissen übertragen wird.

Zum Gelingen einer Übung gehören neben **der Sorgfaltspflicht im „technischen Ablauf“ wie der Anleitung und dem Setting** die „Gesprächsführung und Moderation – also die kommunikative Deutungsarbeit in interkulturellen Bildungsmaßnahmen. Dabei ist die kommunikative Deutungsarbeit **die** durchgängige didaktische Übung beim Deutungs-lernen.“¹⁰¹ Das bedeutet in erster Linie, dass die Moderation eine kulturreflexive Form der Gesprächssteuerung anstrebt. Die praktische Kulturkompetenz äußert sich nicht nur im Wissen darüber, wie unterschiedliche **„Spielregeln der Kulturen“** die Handlungs- und Denkstrukturen beeinflussen können sondern auch in einer bestimmt Art und Weise der Gesprächsführung.¹⁰²

Generell steht bei der Moderation die Herstellung partizipativer, gleichberechtigter und anerkennender Begegnungen im Vordergrund, in denen durch die Praxen der Offenheit und Wertschätzung Transformationsprozesse für alle Beteiligten möglich werden.¹⁰³ Hierzu zählen auch besondere **Methoden der Fragetechnik**, die für Reflexions- und Diskussionsrunden wichtig sind sowie **Methoden der Technology of Participation**.

¹⁰¹ Nazarkiewicz, Kirsten (2010) Gesprächsführung als Trainingsmethode in interkulturellen Weiterbildungsveranstaltungen, in: Hiller, Gundula Gwenn / Vogler-Lipp, Stefanie (Hrsg.): Schlüsselqualifikation interkulturelle Kompetenz an Hochschulen. Grundlagen, Konzepte, Methoden, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 88

¹⁰² siehe auch: Nazarkiewicz, Kirsten (2010) „Interkulturelles Lernen als Gesprächsarbeit“. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

¹⁰³ siehe: <http://www.forum-politische-bildung.de/jugend/seminar/610268912> (Zugangsdatum: Juni 2010)

Die Teilnehmenden leiteten selbst Übungen an und erhielten bzw. erteilten im Anschluss daran Feedback. Auch evaluierten sie die einzelnen Module sowie die gesamte Weiterbildung. Dafür wurden sowohl **Feedbackmethoden** als auch **Methoden der Seminar-evaluation** vermittelt – neben Fragebögen auch Auswertungsrunden und **Methoden zum Seminarabschluss**.

Zur Reflexion der eigenen Lernerfahrungen und des eigenen Lernprozesses sowohl während als auch zwischen den einzelnen Modulen wurde das **Lerntagebuch als Methode** eingeführt und in den Ablauf der einzelnen Module integriert.

Ziel des Lerntagebuchs ist es, zu einem vertieften Verständnis der behandelten Themen zu führen und das Bewusstsein für den eigenen Lernprozess zu fördern. Diese Reflexion bezieht alle Lern- und Gruppenprozesse mit ein, die in der betreffenden Seminareinheit behandelt werden.

Die regelmäßige schriftliche Explikation der eigenen Gedanken in kompakter Form stellt auch außerhalb des Seminarkontexts eine sinnvolle **Form der Förderung von „Lernen“** dar. Die "Verschriftlichung" der eigenen Gedanken kann insbesondere helfen, die eigene Rolle als Trainer_in zu reflektieren (Warum habe ich das Gefühl, dass mir eine bestimmte Form der Vermittlung besonders "liegt" und warum nicht? Geht es anderen Seminarteilnehmenden genauso oder nicht? etc.) und eigene Ideen zu generieren und zu entwickeln.

Während der einzelnen Module gab es immer wieder das Angebot von so genannten **Beratungssalons**, d.h. die Teilnehmenden konnten während dieser Zeit Einzelgespräche mit der Fortbildungsleitung bzw. den jeweiligen Trainer_Innen führen, um Einzelfeedback

bzw. Einzelcoaching in Bezug auf die Moderator_Innentätigkeit in Anspruch zu nehmen.

Bei Konflikten wurden Strategien der demokratischen und interkulturellen Konfliktlösung angewandt, die die Teilnehmenden für die Notwendigkeit einer interkulturellen und demokratischen Haltung auch im Kontext des alltäglichen, privaten wie beruflichen Handelns sensibilisiert und trainiert.

2.3. Auswertung und Feedback

Auszüge aus der Auswertung der Fragebögen nach den einzelnen Modulen.

Modul 1

Das war für mich besonders nützlich/ wichtig/ hat mir gefallen ...

- Die Erzählrunde, jeder konnte raus blasen, was er wollte
- Erfahrung einer besonderen Gruppendynamik
- Die Diskussionen, die oft sehr tief gingen
- Vertraulichkeit innerhalb der Gruppe
- Vollkommene Meinungsfreiheit
- Die Referent/innen
- Chill-Übungen; Finde dein Inneres; Gruppenübung Weltreligion
- Einblick in Spiritualität
- Die Theaterübungen haben mir sehr gut gefallen und das "Ich erinnere mich ..." hat mir geholfen zu verarbeiten
- Man konnte über alles reden. Eine gewisse Vertrautheit war da.
- Zusammenarbeit Teilnehmer-Teilnehmer; Teilnehmer-Leiter
- neue Sachen wie z.B. Übung mit lyrischen Ich kennenlernen
- Die Reflexionen waren wichtig und das Ausprobieren

Modul 2

*Das war für mich besonders nützlich/ wichtig/
hat mir gefallen ...*

- Diskussionen und Austausch
- Jeder Mensch verletzt andere durch Vorurteile ohne es zu beabsichtigen; Maloquet; Tandems
- Erfahrung für zukünftiges Leben
- Maloquet-Übung, Tandems allg.
- Dass ich mehr über verschiedene Religionen erfahren habe; was meine Einstellung gegenüber best. Dingen verändert hat
- Standbild, Moderation, Metaebene, Bilder beschreiben
- Das Standbild, es war erschreckend, wie man sich durch verschiedene Ausschnitte beeinflussen lässt
- Die Arbeitsblätter, die wir nach den Übungen bekommen haben, um sie uns noch einmal durchzulesen
- Aufzeigen von Vorurteilen im normalen Sprachgebrauch
- sehr Vieles, das Meiste
- Mir hat sehr gut gefallen, dass wir diesmal selbst moderieren konnten
- Mittagspausen; Tandems waren echt cool
- Dass wir selber moderieren durften

Modul 3

*Das war für mich besonders nützlich/ wichtig/
hat mir gefallen ...*

- Das wir selber moderieren durften
- Diskussionen, behandelte Themen der Tandems
- vor einer fremden Gruppe zu moderieren
- dass wir nochmal üben konnten vor einer fremden Gruppe zu moderieren
- Diskussionen
- Vorstellung der gelernten Inhalte für die (andere) Gruppe

- Das Aufwärmen mit der Gruppe (mit den Reifen)
- Mir gefiel besonders, dass wir als große Gruppe den gestrigen Abend anleiten durften
- Doch einmal vor "Fremden" moderieren zu können
- Das Moderieren der anderen FSJ-Gruppe
- eigenes Anleiten einer Übung

Modul 4 – hier gab es eine Gesamtauswertung der ganzen Fortbildung

*Das war für mich besonders nützlich/ wichtig/
hat mir gefallen ...*

- neue Techniken erlernt
- Übungen kennengelernt
- Moderation geübt
- Ich konnte meinen Horizont über Religion, Weltanschauung sowie Kulturen erweitern
- habe mich selbst besser kennengelernt
- Dass wir viel Material bekommen haben
- Ich bin etwas selbstsicherer geworden
- Das Meiste eigentlich
- Bild "ich als Moderator"
- Gruppendynamik
- viele Übungen wie "inneres Ich"
- Diskussionen, Erfahrungsaustausch
- Sensibilisierung

Anmerkungen zu den Refrent_Innen:

- alle gut und kreativ - immer gut kombiniert
- Waren super
- Gut, dass ihr so in der Gruppe wart
- Danke für eure Zeit
- Schade, dass es vorbei ist
- Generell sehr gut
- Ich hab mich in jedem Modul wohlgefühlt

Veränderungsvorschläge:

- Lieber mehr Seminartage, die kürzer sind
- die Tage kürzer halten dafür 1,2 mehr
- mehr Seminartage

Auszug aus dem Abschlussbericht zweier Teilnehmer_Innen

„Durch diese Fortbildung haben wir uns stark weiterentwickelt. Wir haben viel über andere Religionen und Glaubensrichtungen gelernt. Außerdem sind wir toleranter, sensibler und verständnisvoller gegenüber den verschiedensten Alltagsthemen. Wenn wir früher jemanden auf der Straße gleich in eine „Schublade“ gesteckt haben, so überdenken wir das heute noch ein weiteres Mal. Schließlich kennen wir die Person nicht, sondern machen uns nur ein Urteil über sein/ihr Äußeres/Auftreten.

In der Gruppenarbeit haben wir auch viele Diskussionen geführt, bei denen wir verschiedene Eindrücke und Meinungen der anderen TeilnehmerInnen zu tolerieren und akzeptieren gelernt haben.

Jede einzelne Erfahrung und Meinung aus dieser Fortbildung hat uns zu einem mehr gesellschaftsfähigen und toleranteren Menschen gemacht.

Viele von uns sind über sich selbst hinausgewachsen und haben Dinge geschafft, die sie nicht für möglich gehalten hätten.

Wir wollen uns bei allen, die dazu beigetragen haben, dass wir diese Fortbildung machen durften ganz herzlich bedanken. In diesem Sinne hoffen wir, dass viele weitere FSJler die Chance bekommen diese Ausbildung ebenfalls machen zu können“.



3. Berufsbegleitende Weiterbildung für Fachkräfte: *Moderator_In für kulturelle und religiöse Verständigung* – Kurzer Ausblick auf die Pilotweiterbildung

„Dialog kann nicht existieren, wo es an der tiefen Liebe für Welt und Menschen fehlt; wo es nicht einen intensiven Glauben an den Menschen, einen Glauben an seine Macht, zu schaffen und neu zu schaffen, zu machen und neu zu machen, Glauben an seine Berufung, voller Mensch zu sein fehlt; ohne dass sich die Dialogpartner auf kritisches Denken einlassen.“

Paolo Freire

Die Erfahrungen aus den Seminaren, Workshops und der Weiterbildung für Jugendliche nach dem Ansatz von *Fit für Vielfalt* sowie die Erfahrungen aus der dreijährigen Projektarbeit inklusive Fachtagungen und Fachdiskussionen, bilden die Grundlage für die berufsbegleitende Weiterbildung für Fachkräfte die 2011 mit einem Pilotdurchgang startet.

Mitveranstalter der Weiterbildung ist neben dem VIA Bayern e.V. das Studienzentrum für Evangelische Jugendarbeit in Josefstal, Kooperationspartner ist das Institut für interkulturelle und interreligiöse Spiritualität der Deutschen Universität in Armenien auf dem Schwanberg.

Die Weiterbildung richtet sich an Multiplikator_Innen und pädagogische Fachkräfte aus Jugendarbeit/

-hilfe, an Vertreter_Innen aus der Interkulturellen Arbeit, der Wohlfahrtspflege, Verbänden, Vereinen,

Schulen und dem interreligiösen Dialog, an Referent_Innen aus kommunalen, religiösen und säkularen Einrichtungen sowie an sonstige Interessierte.

Die Teilnehmenden eignen sich fachlich-methodische, persönliche sowie soziale Kompetenzen an, um u.a. Workshops, Begegnungsveranstaltungen und Fachtagungen zur

religiösen und kulturellen Verständigung nach dem Ansatz von *Fit für Vielfalt* zu konzipieren, organisieren und durchzuführen.

Ziele der Weiterbildung

- Kennenlernen des integrativen Bildungs- und Begegnungs-Konzepts von *Fit für Vielfalt* und die Anwendbarkeit auf unterschiedliche Zielgruppen.
- Erwerb von Wissen und Handlungskompetenz im Umgang mit der Vielfalt von Religionen, Glaubens- und Wertevorstellungen in der pluralen Gesellschaft.
- Kompetenzerwerb im Umgang mit Diskriminierungen, d.h. eigene Vorurteile und eigenes diskriminierendes Verhalten erkennen, reflektieren und bearbeiten, diskriminierende Strukturen erkennen lernen, Strategien für den Umgang mit eigenen Diskriminierungserfahrungen entwickeln, Strategien entwickeln für den Umgang mit Diskriminierungen an anderen und den Abbau von diskriminierenden Strukturen (Zivilcourage).
- Kennenlernen von Konzepten der interreligiösen Öffnung in unterschiedlichen Kontexten (religiöse Gemeinschaft, Kommune, Verein für Integrationsarbeit) sowie der Bedeutung von religiöser Vielfalt im gesellschaftlichen Kontext.
- Auseinandersetzung mit der eigenen Person und Rolle als Moderator_In sowie mit

den Möglichkeiten und Grenzen pädagogischer Intervention.

- Erprobung, Adaption und Entwicklung eigener Inhalte und Durchführung eines Praxisprojekts (Workshop, Begegnungsveranstaltung, Tagung), das in der Weiterbildung fachlich begleitet wird.
- Prozessorientiertes Lernen in der Gruppe.

Die Weiterbildung ist in 8 Module gliedert und umfasst 32 Tage. Der erste Durchgang läuft von Juni 2011 bis März 2013. Die Veranstaltungsorte sind die Tagungshäuser auf dem Schwanberg und in Josefstal sowie ein Modul in Sarajewo/ Bosnien-Herzegowina.

Modul 1: Kennenlernen – Einstieg

03. – 05. Juni 2011/ Schwanberg

Interkulturelles und multireligiöses Kennenlernen/ Spiritualität in der Natur (Erlebnispädagogik)/ Methoden des Dialogischen Arbeitens

Modul 2: Grundlagen 1 – Sensibilisierung

30. September – 03. Oktober 2011/ Josefstal
Sensibilisierung nach dem Programm *Fit für Vielfalt*

Modul 3: Grundlagen 2 – Methodik und Didaktik

01. – 03. Dezember 2011/ Schwanberg
Didaktik und Methodik des Programms / Rolle als Moderator_In/ Moderieren von Übungen und Diskussionen/ Erstellung von Workshopdesigns,, Veranstaltungsplanung

Modul 4: Schwerpunkt 1 – Vielfalt in der Einwanderungsgesellschaft

13. – 16. Februar 2012/ Josefstal

Pluralität von Religion, Glaubens- und Wertevorstellungen sowie Weltanschauungen in der deutschen

Gesellschaft/ Konzepte der interkulturellen/-religiösen Öffnung von Organisationen / Bibliolog als Methode des dialogischen Arbeitens

Modul 5: Schwerpunkt 2 – Spiritualität (er-)leben

17. – 19. Mai 2012/ Josefstal

Systemische Aufstellung zu Religionen/ Schamanische Religion und Heilen/ Zen-Meditation

Modul 6: Schwerpunkt 3 – Lernen in der Fremde

03. – 10. September 2012/ Sarajewo

Interkulturelles/-religiöses Lernen in der Fremde/ interkulturelle/-religiöse Sozialarbeit und Interreligiöse Begegnung vor Ort/ Multi-religiöse Stadtrallye

Modul 7: Schwerpunkt 4 – Methoden für die soziale Arbeit

25. – 28. Januar 2013/ Schwanberg

Social-Justice-**Training** zu „Antisemitismus“/ Demokratische Konfliktlösung/ Methode Planspiel

Modul 8: Praxis – Kolloquium – Auswertung

27. Februar – 1. März 2013/ Josefstal

Präsentation der Lernerfahrungen und Praxisprojekte/ Kolloquium/ Auswertung und Seminarabschluss



Die Weiterbildung wird kontinuierlich von den zwei Referentinnen begleitet, die selbst auch Inhalte durchführen. Daneben sind in den verschiedenen Modulen auch externe Referent_Innen und Trainer_Innen im Einsatz. Sie haben alle langjährige Erfahrung in der interkulturellen und antidiskriminierenden Arbeit, im interreligiösen Lernen, in der Weiterbildung von Multiplikator_Innen sowie im wissenschaftlichen und gesellschaftspolitischen Diskurs zu den Themen kulturelle und religiöse Verständigung in der pluralen Gesellschaft sowie interkulturelle/-religiöse Öffnung und Organisationsentwicklung.

Die Weiterbildung wird durch die Veranstalter und den Kooperationspartner, die Deutsche Universität in Armenien zertifiziert. Zum Erwerb des Zertifikats ist die Anwesenheit bei allen Modulen, die Durchführung eines Praxisprojekts inklusive Praxisbericht, die Erstellung von Praxisaufgaben zwischen den Modulen, die erfolgreiche Teilnahme am Kolloquium sowie die Präsentation der eigenen Lernerfahrungen Voraussetzung.

4. Weitere Angebote aus dem Programm *Fit für Vielfalt*

„Ich dachte mir „interreligiöses Seminar“ – nee drauf hab ich keinen Bock! Nicht auf Religion. Aber jetzt fand ich alles total spannend: zu sehen, was die anderen glauben, denken und fühlen, was ich für eine Haltung zum Glauben und zur Religion hab, wo das alles herkommt und wie es zusammenhängt. Ja, dass diese Themen uns alle angehen, die Gesellschaft angeht, es ne Menge Ungerechtigkeit gibt, dass Probleme draus entstehen – aber dass wir Möglichkeiten haben zu handeln! Schade, dass es schon vorbei ist – ich hätte gerne noch ein paar Tage für das Thema ...“

Seminarteilnehmerin

4.1. „Mit fremden Augen sehen – so multireligiös ist meine Stadt“ – Stadtrallye Workshop

Die Stadtrallye mit dem Thema „Mit Fremden Augen sehen – die multireligiöse Stadt“ ist eine Spurensuche durch den Alltag. Wo in der Stadt, einem Stadtteil oder dem Stadtbild findet sich Religion wieder – im engeren und im weiteren Sinn? Wo treffen wir auf Glaube und Religion? Wie vielfältig, wie multireligiös ist meine Stadt?

In einem 3- bis 5-tägigen Workshop, der sich in 5 Einheiten gliedert, erarbeitet eine Gruppe (junger) Menschen (ab 14 Jahren) eine eigene Stadtrallye, die dann auch an Interessierte Gruppen angeboten werden kann.

1.) Kennen Lernen des Konzepts „Stadtrallye“

Die Gruppe wird auf multireligiöse Spurensuche geschickt, um die Methode kennen zu lernen.

Unterschiedliche Vorgehensweisen und Rahmenbedingungen werden erfahrbar gemacht.

2.) Methodischer Input

Anhand der eigenen Erfahrungen wird gemeinsam die Methodik erarbeitet und auf Stolpersteine und Tricks hingewiesen.

3.) „Mein Glaube – meine Welt“

Durch selbstreflexive, interaktive Übungen wird Religion für einen selbst erfahrbar gemacht. In Einzel- und Gruppenarbeit wird der Bogen vom Eigenen zum Anderen gespannt und die Interreligiosität in die Gruppe aufgenommen.

4.) Erarbeitung der eigenen Stadtrallye

Mit dem methodischen Wissen und dem Input zum Thema Religion werden in Teamarbeit eigene Stadtrallyes erarbeitet. Die Ergebnisse werden zusammengeführt und gemeinsam an der Auswertung und Präsentation gearbeitet.

5.) „Stimme – Körperhaltung – Sich darstellen“

Theaterpädagogische Übungen ziehen sich durch den gesamten Workshop und dienen zum Training von Selbstsicherheit.

4.2. „Orte des Glaubens“ – Zu Besuch bei verschiedenen Glaubensgemeinschaften mit pädagogischem Rahmenprogramm (Tagesprogramm)

Gemeinsam soll entdeckt werden, wer in welchen Räumlichkeiten seinen/ihren Ort des Glaubens gefunden hat. Wo diese Orte sind und wie sie gestaltet sind. Welcher Glaube dort gelebt und praktiziert wird und wie sich dies in den Räumen ausdrückt. Warum dies ausgerechnet dort geschieht. Wer diese Orte besucht und was ihn/sie dazu veranlasst.

Je nach Wunsch können für einen Tag zwei bis drei „Orte des Glaubens“ in der Stadt ausgewählt werden. Dies können 3 verschiedene Orte einer Glaubensrichtung sein, z.B. Orte des christlichen Glaubens München: Russisch-orthodoxen Mönchsklosters in Obermenzing, Äthiopisch-orthodoxe Gemeinde München, Pfarrkirche St. Anna. Oder Orte von 3 verschiedenen Glaubensrichtungen, z.B. ein Buddhistisches Zentrum, eine Bahá'í-Gemeinde und eine muslimische Gemeinde.

Eine pädagogische Fachkraft plant ein individuelles Programm inklusive pädagogischem Rahmenprogramm für die jeweilige Gruppe und begleitet diese.

4.3. „Vielfalt leben“ – Methoden für den Schulalltag aus der interkulturellen/-religiösen und Antidiskriminierungsarbeit

In 2-3stündigen Workshops lernen Lehrer_Innen durch aktives Ausprobieren und Mitmachen sowie durch Selbstreflexion in Bezug auf den Ansatz von *Fit für Vielfalt* Methoden und Inhalte kennen, die sie in ihren eigenen Unterricht bzw. ihren (Schul-) Alltag integrieren können.

„Meine Werte – Deine Werte“: Woher kommen sie, wie ändern sie sich, wie beeinflussen sie uns?

„Hos geldin – Salem alaikum – bienvenuti – Griaß di“: Willkommenskultur in der Schule.

„Patchwork-Identität“: Was macht uns alles aus, wie beeinflussen uns die verschiedenen Gruppenzugehörigkeiten und wie ergibt sich daraus die Kultur jedes einzelnen Menschen und somit eine multikulturelle Klasse?

„Heimat – Migration – Neuanfang“: Was verbirgt sich hinter dem Begriff Migration? Wanderbewegungen in der eigenen Familie entdecken.

„Du bist hier, du bist da: Deutsche Flüchtlinge damals, Flüchtlinge aus aller Welt heute – ihre Erfahrungen am Rio de la Plata“ (Filmtitel): Arbeit an Fremdheitserfahrungen mit Hilfe eines Dokumentarfilms aus Argentinien.

„Mit fremden Augen sehen – so multikulturelle/-religiös ist mein Stadtviertel“: Stadtrallye-Workshop mit Schüler_Innen.

„Der Schwarzfahrer“ (Filmtitel): Diskriminierungserfahrungen und was heißt Zivilcourage bzw. wie kann ich sie anwenden?

„So sehe ich die Welt – und das darüber hinaus“: Glaube, Religion, Spiritualität im Schulalltag.

„So viel Vielfalt in meiner Klasse“: Arbeit mit dem Programm „Eine Welt der Vielfalt“.

„Jeder Tag ist Feiertag – irgendwo für irgendwen“: Feste im Jahreszyklus und wie sie in den Schulalltag integriert werden können.

„Die Grenzen meiner Sprache, sind die Grenzen meiner Welt“: Wie ist sprachliche Vielfalt im Schulalltag möglich?

„Expedition in eigener Sache – meine Stärken, meine Fähigkeiten, meine Kompetenzen“: Biographisches Arbeiten und Kompetenzfeststellung als Empowerment, Motivation und Orientierung.

4.4. „Die Marke ICH“. Kompetenzfeststellung und Bewerbungstraining für Jugendliche

Gerade für junge Menschen an der Schwelle zum Berufsleben oder zur weiteren beruflichen Bildung ist es wichtig, sich der eigenen Stärken, Fähigkeiten und Fertigkeiten bewusst zu werden.

Wo will ich hin in meinem Leben? Bei dieser zentralen Frage ist es wichtig zu erkennen, wo die eigenen Stärken und Interessen liegen, welche Kompetenzen bereits vorhanden sind und welche zur Umsetzung dieses Leitziels noch verbessert und weiterentwickelt werden müssen.

Dieses Angebot steht vor allem auch in Verbindung mit Qualifizierungsangeboten für Jugendliche, etwa der Weiterbildung zur Moderator_In oder den Stadtrallyeworkshops. Es ermöglicht herauszuarbeiten, welche Fertigkeiten verbessert bzw. neu hinzugekommen sind und welche zu Kompetenzen erweitert wurden bzw. wie diese im (Berufs-)Alltag benannt werden können.

4.5. Beratungen für die interkulturelle und interreligiöse Arbeit und Öffnung/Organisationsentwicklung

Das Projektteam unterstützt Interessierte bei interkulturellen und interreligiösen Projekten und Veranstaltungen, u.a. durch die Vermittlung von Referent_Innen oder Trainer_Innen, die Vernetzung mit anderen Projekten oder die Vermittlung zu möglichen Kooperationspartnern.

Das Angebot umfasst u.a. ziel- und prozessorientierte Beratung zur interkulturellen und interreligiösen Öffnung von Organisationen u.a. zu den Bereichen Interkulturelles und interreligiöses Qualitätsmanagement oder Antidiskriminierungsstrategien in Organisationen.

5. Übungen aus dem Seminarprogramm *Fit für Vielfalt*

*„Jeder Mensch ist in jedem einzelnen Moment seines Lebens
alles, was er bis dahin bereits war und alles,
was er noch sein wird.“*

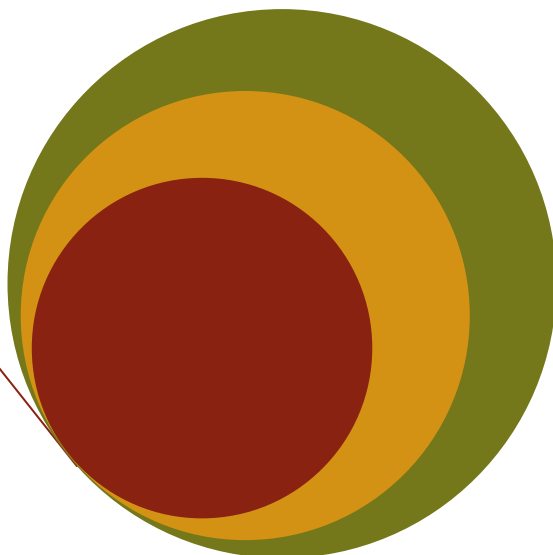
Jorge Luis Borges

Folgend findet sich eine Auswahl von Übungen mit denen im Programm *Fit für Vielfalt* gearbeitet wird bzw. die im Rahmen des Projekts entwickelt wurden.

Einige der Übungen sind Adaptionen bekannter Übungen aus interkulturellen, antirassistischen Trainings sowie aus Programmen der Toleranz- und Demokratieerziehung. Sie wurden für den Kontext kulturelle und religiöse Verständigung in der pluralen Gesellschaft angepasst. Andere Übungen dagegen sind von den am Projekt beteiligten Trainer_Innen speziell für dieses Programm entwickelt worden. Ebenso wie die dazugehörigen Materialien.

Eine Zusammenstellung aller Übungen die im Rahmen von *Fit für Vielfalt* entwickelt und erprobt worden sind wird in naher Zukunft in Form eines Handbuches erscheinen ebenso wie die dazugehörigen Materialien.

Generell empfehlen wir, die Übungen erst dann anzuwenden, wenn man sie selbst erlebt und an sich ausprobiert hat. Dies ist ein Leitsatz unserer Arbeit sowie unseres Verständnisses und unserer Haltung als Trainer_Innen, Seminarleiter_Innen und Moderator_Innen.



Lass Bilder sprechen – Einstieg mit Bildern

Kurzbeschreibung

Teilnehmende suchen sich aus einer Auswahl von Bildern zwei aus, wovon eines positive, glückliche, zufriedene, freudige Gefühle zum Thema Religion, Glauben, Weltanschauung sowie Spiritualität auslöst. Das zweite Bild soll eher mit unwohlten Gefühlen wie Ängste, Unsicherheiten, Bedenkenverbunden sein. Im Plenum werden die Assoziationen mit den Bildern vorgestellt.

Ziele

Assoziationen der Teilnehmenden zum Thema werden aufgezeigt und benannt.

Ein Kennenlernen der Gruppe über Bezüge zum Thema, die in der Gruppe vorhanden sind.

Einstieg ins Seminarthema.

Planung

Zeit: ca. 45 Min.

Material: Bilder und Postkarten

Vorbereitung: Bilder und Postkarten sammeln

Gruppengröße: 12 – 20 Personen

Raumgestaltung: Stuhlkreis, Bilder in der Mitte am Boden auslegen

Methode: Assoziative Übung mit Bildern

Stichworte: Assoziationen – Kennenlernen – Einstieg ins Thema

Übungsablauf

Die Seminarleitung gestaltet den Raum mit einem Stuhlkreis und legt die Bilder bereits am Boden aus, so dass die Teilnehmenden, wenn sie den Raum betreten bereits erste Anregungen erhalten.

Nachdem alle im Kreis sitzen, werden sie von der Seminarleitung aufgefordert, sich zwei Bilder auszusuchen. Dafür können sie sich Zeit nehmen, sie können aufstehen, das Bild in die Hand nehmen oder es auch wieder zurücklegen können.

Sie sollen ein Bild auswählen, dass bei ihnen positive Gefühle wie Freude, Glück, Zufriedenheit in Bezug auf das Thema Religion, Glaube, Weltanschauung und Spiritualität weckt. Das zweite Bild, das sie auswählen, spricht eher unwohle Gefühle wie Angst, Wut und Traurigkeit bezüglich des Themas bei ihnen an.

Wenn jemand nur positive oder nur unwohle Gefühle mit dem Thema verbinden kann, bzw. kein Bild findet, dass die jeweils anderen Gefühle/ Assoziationen bei der Person hervorrufen, dann können zwei Bilder der gleichen Gefühlskategorie gewählt werden.

Wer die Bilder ausgewählt hat, soll sich damit wieder auf einen Stuhl setzen.



Reflexion/Diskussion

Die Teilnehmenden berichten warum sie die Bilder gewählt haben und welche Gefühle und Assoziationen damit verbunden sind.

Freiwilligkeit ermöglichen, indem nicht reihum gesprochen werden muss, sondern wer was sagen will kann sprechen.

Weder die Seminarleitung noch die anderen Teilnehmenden sollen die Aussagen kommentieren. Nachfragen sollen nur zum Verständnis gestellt werden, nicht weiterführend oder tiefergehend.



Variante

Die Übung kann auch als Vorstellungsrunde genutzt werden. Dann stellen sich die Teilnehmenden in Verbindung mit den Bildern mit ihren Namen vor.

Die Seminarleitung kann die Teilnehmenden auch nur auffordern sich eine Karte auszusuchen, die sie mit dem Thema Religion, Glaube, Weltanschauung, Spiritualität in Verbindung bringen.



Tipp

Bilder aus Zeitschriften, Büchern und dem Internet ausschneiden, kopieren, ausdrucken bzw. Postkarten kaufen. Über einen Zeitraum hinweg kann man sich dadurch selbst eine Bilder-Box zusammenstellen. Am besten man laminiert die einzelnen Bilder und Postkarten, so kann man sie immer wieder verwenden – auch für andere Übungen.

Je größer und vielfältiger die Auswahl umso ansprechender für die Teilnehmenden, weil so ganz unterschiedliche Assoziationen angesprochen und wachgerufen werden können.

Quelle/Idee

Michalea Hillmeier in Anlehnung an *Religious Diversity and Anti-Discrimination Training*

Hier stehe ich

Kurzbeschreibung

Es handelt sich um eine Auswertungsmethode. Die Teilnehmenden müssen sich in Bezug auf die Fragen entsprechend auch räumlich positionieren.

Ziele

Position bezüglich eines Themas oder einer Frage beziehen.

Andere Positionen und Perspektiven verstehen lernen.

Planung

Zeit: 30-40 Minuten

Material: Seil

Vorbereitung: Platz im Raum machen, Stühle an die Wand

Gruppengröße: beliebig

Raumgestaltung: ein großer offener Raum

Methode: Soziogramm

Stichworte: Toleranz – Stellungnahme – Auswertung

Übungsablauf

Die Seminarleitung erläutert am Anfang, dass durch diese Übung die Meinungen der Teilnehmenden sichtbar werden und einige davon exemplarisch herausgegriffen werden können.

Dann wird der Raum mit einem Seil in zwei Hälften aufgeteilt und auf den Boden der einen Hälfte ein großer Zettel mit „Ja“ gelegt, die andere Hälfte wird mit „Nein“ gekennzeichnet. Die Seminarleitung stellt danach einzelne Fragen oder gibt Statements ab und die Teilnehmenden müssen sich „stumm“ positionieren.

Antworten die „vielleicht Ja/Nein“ sein könnten, können durch einen geringeren Abstand zur Trennlinie dargestellt werden, aber es muss sich für eine Seite entschieden werden.

Wenn alle „geantwortet“ bzw. sich positioniert haben, bittet die Seminarleitung diejenigen, die neben einander stehen sich in Mäuschelgruppen auszutauschen.

Eine mögliche Frage zum Einstieg ins Thema „Anerkennung kultureller und religiöser Vielfalt“ könnte sein:

„Weniger christliche Feiertage – stattdessen die Feiertage anderer Religionen als Feiertage in Deutschland einführen?“

Entsprechend ihrer Positionierung können den Teilnehmenden folgende Fragen gestellt werden, um ihre Positionen zu klären. Anschließend tauschen sie sich in Mäuschelgesprächen aus:

Warum bist Du dagegen?

Warum bist Du dafür?

Kennst du Beispiele aus deinem Alltag?

Inwiefern findet die Anerkennung der religiösen Vielfalt in unserer Gesellschaft statt?



Varianten

Man kann die Übung zu Beginn des Seminars als Einstieg ins Thema machen oder zum Einstieg in ein Unterthema (Beispiel: „Anerkennung kultureller und religiöser Vielfalt“). Dann sollte sich die Seminarleitung im Voraus eine kontroverse/„provokative“ Frage bzw. Statements dazu überlegen, die evtl. gerade aktuell sind und z.B. auch in den Medien diskutiert werden. Am Ende des Seminars kann die Übung nochmals durchgeführt werden. Dabei werden mögliche Meinungsänderungen sichtbar.

Die Übung kann auch zur Seminauswertung verwendet werden oder am Abend bzw. zum Einstieg in den Tag, um Stimmungen abzurufen und um auf die Atmosphäre in der Gruppe einzugehen.

Auch können Aussagen der Gruppe, die die Seminarleitung im Laufe eines Tages gesammelt hat, als Grundlage dienen. Der Gruppe werden ihre unterschiedlichen Haltungen und Empfindungen gespiegelt; so kann auch auf etwaige diskriminierende Aussagen aufmerksam gemacht werden.



Empfehlung

Die Übung eignet sich in der Phase der Auswertung, also nachdem eine kritische/reflektierte Auseinandersetzung mit eigener Haltung stattgefunden hat.

Ivnaka Lucic in Anlehnung an Ulrich/Wenzel: Sprache, Macht, Demokratie; S. 227

Mein Heiligstes

Kurzbeschreibung

Die Teilnehmenden können durch diese imaginative Achtsamkeitsübung übergeordnete Qualitäten erfahren – die eine mögliche Grundlage von Religionen darstellen. Die Teilnehmenden stellen sich spielerisch vor, ihre eigene Religion zu gründen und beobachten ihre weitere Entwicklung im Verlauf der Zeit. Die Teilnehmenden verorten ihr Heiligstes in sich/einem Platz im Körper und können es als Kraftquelle nutzen.

Ziele

Erfahrung von transpersonalen Qualitäten.¹⁰⁴

Empowerment und kritische Aufklärung darüber dass jeder Mensch Zugang zu heiligen Erfahrungen hat.

Erfahrungsbezogene Reflexion der Entwicklung von Religionen.

Planung

Zeit: ca. 30 min.

Material: evtl. Zeichenblöcke und Stifte für die Teilnehmenden

Vorbereitung: Anleitung durchlesen als Moderation

Gruppengröße: 3 - 50 Personen

Raumgestaltung: ruhige, konzentrierte Atmosphäre

Methode: Imagination

Übungsablauf

Die Moderation erklärt in Stichpunkten den Ablauf der Übung und ihr Ziel. Idealerweise macht die Moderation die Übung vor – so dass sie als Modell dienen kann.

Die Moderation bittet dann alle Teilnehmenden im Raum einen eigenen Platz zu finden und mit ihrer Aufmerksamkeit nach innen zu gehen. Hier ein möglicher Text für die Imagination, der langsam und mit entsprechenden Pausen vorgetragen werden soll:

- 1) Stehe und **spüre Deinen Körper**, bewege Dich ein kleines bisschen und frage Dich: **Wo in meinem Körper spüre ich das Heiligste** einfach gerade jetzt? Du musst nicht wissen, was das Heiligste ist, spüre einfach Deinen Körper und vertraue Deiner Intuition, Deinem Gefühl. **Wo in meinem Körper spüre ich eine Verbindung zum Heiligsten?** Wenn Du den Ort in Deinem Körper gefunden hast dann atme hinein, tue so als könntest Du dorthin atmen und achte ganz genau auf Bewegungen, Töne, Bilder oder Gefühle die von diesem Ort zu kommen scheinen.

¹⁰⁴ "Transpersonale Qualitäten": Zeit- und Körpergefühl lösen sich auf. Die Grenzen der eigenen Person werden durchlässig. Essenzielle Qualitäten wie Hingabe, Liebe, Verbundenheit, bedingungsloses Angenommensein, Dankbarkeit, Demut und Gnade gehen Hand in Hand mit einer ansteigenden Wachheit und Klarheit des Bewusstseins. Die Früchte der Meditation werden gekostet, ohne dass sie als Ergebnis eigener Anstrengung gewertet werden. In der mystischen Literatur werden sie oft als Geschenke des Himmels bezeichnet. Dieser Tiefbereich gipfelt in der Erfahrung grenzenloser Freude, die sich mit keinem irdischen Glück vergleichen lässt. (Quelle: http://www.zentrum-fuer-psychothese.de/psychotherapie_meditation.html, 21.10.2009)

- 2) Wenn Du den **Ort gut fühlen** kannst, frage Dich selber, welchen Ort auf der Erde – in der Natur, am Meer oder in den Städten – einfach irgendwo auf der Erde, Du mit diesem Ort verbindest. Oder verbindest du einen Ort im Himmel damit? Vielleicht eine bestimmte Stimmung im Himmel? Fliege in Deiner Vorstellung über den Planeten und finde einen Platz irgendwo, der ganz von selbst eine solche Atmosphäre ausstrahlt. Wähle einen Platz.
- 3) Wenn Du den Ort auf der Erde gefunden hast, **stell Dir vor dort zu sein**, sieh Dich selbst dort sein und fühle den Ort, fühle die Atmosphäre des Ortes und spüre die gesamte Umgebung. Benütze Deine Aufmerksamkeit um selber mehr und mehr zu dem Ort zu werden. Indem Du vollständig zu dem Ort wirst, spüre wie (Dein Focus), Deine Gefühle und deine **Bewegungen sich verändern. Bleibe in dem Zustand bis Du eine Art „Leben“ oder eine Art „Sein“ um Dich herum spürst. Achte auf das Gefühl ,angekommen zu sein‘.**

Die Übung kann hier beendet werden. Die TN können langsam wieder zu sich kommen, sie haben neben sich einen Zettel liegen, in der Mitte des Raums liegen verschiedene Stifte und sie können nun ihr Heiligstes, ihren Ort festhalten mit Worten oder einer Zeichnung

Die Übung kann aber auch fortgesetzt werden:

- 4) Bleibe weiterhin in dem Zustand – suche seine Quelle - bis Du **eine Art Fliesen und Leichtigkeit** spüren kannst. Mache eine kurzes Symbol oder eine energetische Skizze über den Zustand. Lass durch ein, zwei Worte oder eine kurze Zeile wie aus einem Gedicht den Zustand sich selbst beschreiben – während Du tief mit dem Zustand verbunden bleibst.
- 5) Stell Dir nun vor aus Deinem Symbol, aus deinen Worten wird nun eine Gruppe von Menschen inspiriert. Sie wollen diese Erfahrung vertiefen und eine Religion gründet sich. Immer mehr – Millionen von Menschen werden im Laufe der Jahrhunderte Anhänger Deiner Religion. Was wäre das **zentrale Symbol** der Religion? Was wäre ihr zentraler Wert? Ihr wichtigstes Gebot?
- 6) Gehe in Dreier-Gruppen mit Deinen Nachbarn zusammen und tauscht euch über die Erfahrung aus. Erzähle von ‚Deiner Religion‘.



Reflexion/Diskussion

Im Plenum werden die Erfahrungen zusammengetragen. Die Moderation kann auch sammeln lassen, was tatsächlich Elemente von religiösen Gemeinschaften sind.



Variante

Wird die Übung so fortgesetzt dass die TN aufgefordert werden ihren Ort, das Gefühl, die Atmosphäre an diesem Ort in Form eines Bildes (evtl. auch Collagematerialien dafür zur Verfügung stellen) oder eines Textes für sich festzuhalten, ist es wichtig mitzuteilen, dass dieses Bild oder dieser Text persönlich ist und nicht öffentlich gemacht werden muss.

Dies kann z.B. ins Lerntagebuch eingetragen werden. Hierfür genügend Zeit geben und diese mit einplanen.



Achtung

Die Übung ist anspruchsvoll und verlangt Introspektionsfähigkeit von den Teilnehmenden. Je sicherer und vertrauter die Moderation selbst mit dieser Übung ist, umso leichter ist sie durchführbar. Der Text muss entsprechend der Zielgruppe angepasst werden v.a. in Bezug auf Wortwahl, Sprechpausen, etc.



Moderationstechniken

Der Text der Imagination ist ausreichend, um eine Gruppe sicher durch den Prozess zu führen. Je mehr die Moderationskompetenz in assoziieren mit Erfahrungen und wieder dissoziieren mit Erfahrungen gegeben ist, umso selbstverständlicher können die Formulierungen frei gefunden werden.

Quelle/Idee

Zóltan Gal in Anlehnung an Übungen der transpersonalen Psychologie wie sie in Prozessarbeit¹⁰⁵ verwendet werden.

¹⁰⁵ Dr. Arnold Mindell (Jungianischer Psychoanalytiker und Physiker) entwickelte Prozessarbeit. www.aamindell.com

Wo ist deine Mutter geboren?

Kurzbeschreibung

Der Seminarraum wird aufgeteilt in: Veranstaltungsort (jeweilige Stadt) in der Mitte und die 4 Himmelsrichtungen (Nord, Süd, Ost, West) gekennzeichnet mit Moderationskarten. Die Teilnehmenden verteilen sich erst nach den Orten an denen ihre Mutter geboren ist, dann nach ihren Geburtsorten und schließlich nach den Orten an denen sie jetzt leben. Nach der jeweiligen Aufstellung bilden sich Mauschelgruppen und unterhalten sich zu religiösen Fragestellungen in Zusammenhang mit Migration (Wanderung, Umzug, Wegzug).

Ziele

Die Teilnehmenden erfahren, dass (fast) alle Menschen Migrationserfahrung haben. Sie nehmen wahr, dass Migration auch einen Wechsel in eine Gesellschaft mit einer (mehrheitlich) anderen Religion bedeuten kann. Sie setzen sich mit der Bindung zwischen Mutter und Kind und der religiösen Einflussnahme dieser Verbindung auseinander.

Planung

Zeit: 30-45 Minute, je nach Gruppengröße

Material: Karten von Deutschland / Weltkarte, Fähnchennadeln, dünne und dickere Pinnadeln

Vorbereitung: Landkarten (Deutschland, Weltkarte) aufhängen, Himmelsrichtungen auf Karten

Fragen für Mauschelgruppen auf Flip-Chart

Gruppengröße: bis zu 20

Raumgestaltung: leerer Raum, Platz! Karten im Raum verteilen und anpinnen

Methode: Soziogramm, Mauschelgruppen

Stichworte: Selbstwahrnehmung – Fremdwahrnehmung. Migrationserfahrung

Übungsablauf

Die Seminarleitung bereitet den Raum vor: Stühle werden zur Seite geschoben und möglichst viel Platz zum Umhergehen geschaffen. Die Landkarten werden an die Metaplanwand gehängt und die Karten mit den Himmelsrichtungen platziert.

Den Teilnehmenden wird erklärt, dass es bei dieser Übung darum geht, die Herkunft der Familie und mögliche Ortsveränderungen in der Familiengeschichte sichtbar zu machen. Sie bekommen die geographische Aufteilung des Raums erklärt: Süden, Osten, Westen, Norden.

Dann werden die Teilnehmenden gebeten sich in der Himmelsrichtung zu platzieren, wo die Mutter geboren wurde. Die Landkarte, die im Raum entsteht wird gemeinsam betrachtet, einzelnen TN werden gefragt an welchem Ort sie stehen, eventuelle Anpassungen können vorgenommen werden.

Dann können die Orte der einzelnen TN mit Hilfe von dicken Pinnadeln auf die Deutschland- bzw. Weltkarte übertragen werden.

Die Teilnehmenden werden nun gebeten, sich in Gruppen zusammenzufinden, so wie sie sich am nächsten stehen (mind. 2, max. 4 Personen) und sich über folgende Fragen auszutauschen (Fragen stehen auf Flip-Chart):

Weißt Du, welche Religion an dem Ort, an dem deine Mutter geboren wurde, vorherrscht bzw. welche Religionen es dort gibt? Was bedeutet Religion für Deine Mutter? (ca. 3 – 5 Minuten)

Danach werden die Teilnehmenden aufgefordert, sich an den Ort zu begeben, wo sie geboren wurde. Wieder wird die Landkarte betrachtet und die Orte mit dünnen Pinnadeln auf die Karten übertragen.

In Kleingruppen tauschen sie sich nun zu folgenden Fragen aus: Welche Religionen gibt es in der Gegend/ an dem Ort, wo Du geboren wurdest? Warst du in das religiöse Leben an diesem Ort involviert/ hast daran teilgenommen – wenn ja, wie bzw. warum nicht?

Danach wandern die Teilnehmenden zu ihrem jetzigen Wohnort. Wieder wird die entstandene Landkarte betrachtet und mit Fähnchennadeln werden die Orte auf die Land-/Weltkarte übertragen. Den Teilnehmenden wird gespiegelt, dass die meisten schon Migrationserfahrungen im kleineren oder größeren Rahmen gemacht haben.

In Kleingruppen tauschen sie sich über die Frage aus: Welche Bedeutung hat Religion für Dich, heute und jetzt? Welchen Einfluss hatte die Religion Deiner Mutter auf deine heutige Einstellung zu Religion/ auf deine Religiosität?



Reflexion/Diskussion

Die TN kommen im Plenum zusammen. Kurze Auswertung durch NÜM-Fragen: Was hat mich nachdenklich gemacht, was hat mich überrascht, was nehme ich mit?

Quelle/Idee

Michaela Hillmeier, Katrin Kuhla

Religiöse Sozialisation

Kurzbeschreibung

Die Teilnehmenden tauschen sich in Kleingruppen über die religiöse Sozialisation in verschiedenen Altersphasen aus.

Ziele

Die Teilnehmenden reflektieren, mit welchen religiösen Bildern/ Symbolen/ Ritualen/ Orten sie in bestimmten Lebensphasen konfrontiert wurden bzw. ob es Lebensphasen gibt/gab, in denen sie **keinerlei Zugang zum „Religiösen“ jeglicher Art hatten.**

Sie setzen sich mit dem auseinander, was sie für „religiös“ erachten.

Der Zusammenhang zwischen innerer (religiöser) Überzeugung und religiösen Ritualen und deren Vermittlungspraxis wird deutlich.

Planung

Zeit: 90 Min.

Material: Flip-Chart, Papier, Moderationskarten

Vorbereitung: große Blätter mit Einteilung Lebensphasen vorbereiten: 0-6 Jahre, 6-10 Jahre, 10-14 Jahre, 14-20 Jahre, 20-35 Jahre, 35-50 Jahre, etc.

Gruppengröße: 16 – 20 Personen

Raumgestaltung: Räumliche Möglichkeiten für 3 bis 5 Arbeitsgruppen. Stuhlkreis für die Auswertung.

Methode: Biographische Methode

Empfehlungen: nicht zielgruppenabhängig,

Stichworte: Vorurteile, Selbstwahrnehmung, Fremdwahrnehmung

Übungsablauf

Gruppenarbeit (40 Min.)

Die TN bilden Arbeitsgruppen und einigen sich darauf, wer die Gruppenergebnisse im Plenum vorstellt. Die Gruppen werden gebeten, sich über ihre religiöse Sozialisation in den verschiedenen Lebensphasen auszutauschen und die Ergebnisse in die entsprechenden Abschnitte zu schreiben. Für die Gruppenarbeit erhalten die TN 40 Minuten Zeit. Jeweils 1-2 Personen der Gruppe präsentieren die Ergebnisse.



Reflexion/Diskussion

Präsentation der Gruppenergebnisse. Sollte nicht unbedingt kommentiert werden, Verständnisfragen der anderen TN sind möglich.

Fragen eher nach NÜM (was hat mich nachdenklich gemacht, was hat mich überrascht, was war merkwürdig?)



Variante

Die einzelnen Lebensphasen werden auf Moderationskarten geschrieben und von der Moderation vorgestellt. Dann werden die TN gebeten, sich in ihren Gruppen auszutauschen und die Ergebnisse in Stichpunkten auf Moderationskarten festzuhalten.

Im Plenum werden dann die einzelnen Phasen nacheinander besprochen und aus den Gruppen berichtet bzw. die Moderationskarten den Altersphasen zugeordnet. Dies lockert die Präsentation auf und stellt gleichzeitig gemeinsame Bezüge aus den Kleingruppenergebnissen her oder macht Erfahrungsunterschiede in der Gruppe deutlich.

Quelle/Idee

Christiane Lemberg und Inga Paula

Gemeinsame Festtage

Kurzbeschreibung

Anhand eines Arbeitsbogens erarbeiten die Teilnehmenden einen Text über ihre wichtigsten (religiösen) Feiertage. Diese werden dann in der gesamten Gruppe präsentiert.

Ziele

Die Teilnehmenden setzen sich mit Fest- und Feiertagen auseinander, die für sie wichtig sind und hinterfragen, warum diese für sie von Bedeutung sind.

Die Teilnehmenden erfahren, wie und warum verschiedene Feiertage gefeiert werden.

Die Teilnehmenden erfahren, welche Bedeutung diese Feiertage für die anderen Teilnehmenden haben.

Die Teilnehmenden erfahren, welche gemeinsamen Feiertage eventuell in der Gruppe gefeiert werden, aber wie diese oftmals auch unterschiedliche Bräuche beinhalten.

Planung

Zeit: 2 Stunden

Material: Arbeitsblätter, Stifte, Papier

Vorbereitung: Arbeitsbogen kopieren + Interkulturelle Feiertage

Gruppengröße: beliebig

Raumgestaltung: ein großer Raum

Methode: Einzelarbeit, Plenum

Empfehlungen: Gruppe soll möglichst multireligiös sein. Die Übung eignet sich sehr gut für die erste Phase des Seminars.

Stichworte: Religion im Alltag, Rituale, Essen, Kleidung

Übungsablauf

Plenum (ca. 20 Minuten)

Die Seminarleitung fordert die Teilnehmenden auf, Fest- und Feiertage zu nennen, die in Deutschland gefeiert werden. Auf Zuruf sammelt die Seminarleitung diese auf Flip-Chart.

In einem zweiten Schritt fragt die Seminarleitung nach, was die Hintergründe für die genannten Feiertage sind und notiert diese in Stichpunkten.

Weitere Fragen sind:

Ist es ein gesetzlicher Feiertag – in welchem Bundesland?

Ist es ein „religiöser Feiertag“ bzw. ein Festtag der einer Glaubensgemeinschaft zugeordnet werden kann und wenn ja, welcher?

Wer kennt das Datum des Festtages? Wird es nach einem bestimmten Kalender berechnet, wenn ja nach welchem?

Einzelarbeit (ca. 30 Minuten)

Im Anschluss soll jede Person einen Festtag auswählen, der eine besondere Bedeutung für sie/ihn hat bzw. in seiner/ ihrer Familie begangen wird. Dies kann auch ein Festtag sein, der noch nicht genannt ist.

Der Arbeitsbogen „Ein besonderer Feiertag“ wird verteilt und die Teilnehmenden werden aufgefordert, anhand dieser Leitfragen einen kurzen Bericht über diesen Feiertag zu verfassen. Dafür haben sie ca. 30 Minuten Zeit. Der Bericht soll danach im Plenum vorgetragen/-gelesen werden. Die anderen TN haben die Gelegenheit Fragen zu stellen und zusätzliche Informationen einzuholen.



Reflexion

Im Anschluss an die Berichte der einzelnen Teilnehmenden kann Bezug auf folgenden Fragen genommen werden:

Welche Feiertage sind gesetzlich, welche nicht? Nach was richtet sich das?

Welche religiösen Feiertage sind gesetzliche und in welchen Bundesländern? Welche Gefühle löst das aus? Wonach richtet sich das?

etc.

Zum Abschluss kann die Seminarleitung einen Interkulturellen/ Interreligiösen Kalender für das laufende Jahr an die Teilnehmenden verteilen (Adressen siehe unten). Die gesammelten Feiertage der Gruppe können auch zu einem gemeinsamen Interkulturellen/-religiösen Kalender der Gruppe zusammengetragen werden.



Variante

Den Teilnehmenden kann die Möglichkeit gegeben werden neben dem Bericht ein Poster in Form einer Collage oder eines Bildes zu ihrem Festtag zu gestalten. Dazu ist es wichtig, ausreichend Zeitschriften für Collagen und verschiedenste Malutensilien (Wasserfarben, Buntstifte, Wachsmalkreiden, etc.) bereitzustellen. Und vor allem auch genügend Zeit einzuplanen. Im Anschluss daran kann eine Art Vernissage gemacht werden, d.h. die verschiedenen Poster werden an Stellwänden ausgestellt und die anderen Teilnehmenden haben die Möglichkeit sich die Werke der anderen anzusehen und sich Fragen zu notieren. Dann kann es nochmals eine Plenumsrunde geben, in der die Möglichkeit für Rückfragen besteht.



Achtung

Bewusst nicht nur religiöse Fest- und Feiertage abfragen und bearbeiten, sondern offen für jegliche Fest- und Feiertage sein, um auch Menschen, die sich keiner Religions- oder Glaubensgemeinschaft zugehörig fühlen einzubeziehen. So können aber Bezüge hergestellt werden zur Wichtigkeit von Feiertagen für verschiedene Personen, für einen selbst.



Gut zu Wissen

Claudia Emmerdörfer-Bröblier: Feste der Völker – ein multikulturelles Lesebuch, VAS, 1999.

Ursula Sieg: Feste der Religionen, Patmos Verlag, 2003.

**Tipp**

Download eines Interkulturellen Kalenders mit christlichen, jüdischen, islamischen, hinduistischen und buddhistischen Feiertagen auf den Seiten des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) unter: www.bamf.de

Quelle/Idee

Ivnaka Lucic, Michaela Hillmeier in Anlehnung an Bertelsmann: Eine Welt der Vielfalt, S. 79

Mein_e Traumpartner_In

Kurzbeschreibung

Die Teilnehmenden formulieren in Form von Kontaktanzeigen, wie der/die Traumpartner_In sein soll. Sie werden sich der wichtigsten Werte in der Partner_Innenwahl bewusst und diskutieren diese in der Kleingruppe. Sie tauschen sich darüber aus, welchen Einfluss diese Werte auf Kindererziehung und Zusammenleben haben und wo Verbindungen zu Religion, religiöser Sozialisation und Wertevorstellung zu finden sind.

Schließlich setzen sie ihre Vorstellungen in Bezug zu Kontaktanzeigen aus anderen religiösen Gruppen und Kulturen und diskutieren nochmals die unterschiedlichen Wertevorstellungen und ihre Konsequenzen.

Ziele

Bewusstmachung eigener Wertevorstellungen im Kontext von Partnerschaft und Kindererziehung.

Die eigenen und fremden Wertevorstellungen in Beziehung zu religiösen Kontexten setzen.

Bewusstmachung unterschiedlicher Wertevorstellungen im Zusammenhang mit Partnerschaft und Kindererziehung sowie mit den Konsequenzen daraus.

Planung

Zeit: ca. 60 Minuten

Material: leere Blätter, Stifte, Metaplanwand, Arbeitsblätter

Gruppengröße: Platz für Kleingruppen

Raumgestaltung: Stuhlkreis, Kleingruppen

Methode: Anzeige formulieren, Selbstreflexion, Kleingruppendiskussion

Stichworte: Werte – Partnerschaft – Kindererziehung – interkulturelle Partnerwahl

Übungsablauf

Die Seminarleitung fragt in die Runde:

„Überlegt mal, wie für dich, der geeignete Partner/ Freund bzw. die geeignete Partnerin/ Freundin aussehen muss oder soll. Was ist dir wichtig, was erwartest du von ihr/ von ihm? Wie sieht die Traumfrau/ der Traummann aus?“

Kurze Pause – dann werden die Teilnehmenden aufgefordert sich Papier und Stift zu nehmen und eine Kontaktanzeige, eine Partnersuchanzeige zu formulieren. Dazu haben sie 10 Minuten Zeit. Die Kontaktanzeigen werden danach ausgehängt, darüber müssen die Teilnehmenden informiert werden. (10 Minuten)

Die Kontaktanzeigen werden danach an Metaplanwänden aufgehängt und die Teilnehmenden sie sich durchlesen und sich überlegen, welche Anzeigen auch sie ansprechen würden und warum. (5 Minuten)

Die Teilnehmenden werden nun aufgefordert, dass sie die vier wichtigsten Werte aufschreiben sollen, die sie sich von ihrem Traumpartner/ ihrer Traumpartnerin wünschen. (3 Minuten)

Dann Arbeit in Kleingruppen (3-4 Personen) mit folgendem Arbeitsauftrag:

„Tauscht euch über die vier wichtigsten Werte, die eure Wunschpartner/ eurer Wunschpartnerin haben soll aus. Gibt es Gemeinsamkeiten/ Unterschiede? Was ist euch wichtig in der Partnerschaft? Sprecht auch darüber, wie ihr euch eure Hochzeit und eure Kindererziehung vorstellt – was ist euch dabei wichtig? Spielen Religion bzw. religiöse Wertevorstellungen und Sozialisation dabei eine Rolle?“ (20 Minuten)

Nach 20 Minuten erhalten die Kleingruppen das Arbeitsblatt mit den verschiedenen Heiratsanzeigen und werden aufgefordert, das Arbeitsblatt und die Anweisungen darauf in der Kleingruppe zu bearbeiten. (20 Minuten)



Reflexion/Diskussion

Die Auswertungsrunde sollte nur kurz sein, und nur einige Punkte anreißen.

Wer möchte was aus der Gruppendiskussion berichten?

War es schwer sich in andere Vorstellungen/ Werte hineinzusetzen?

Wie stark beeinflussen **deine eigenen Wertevorstellungen** das „Be-werten“ anderer Einstellungen?

Quelle/Idee

Michaela Hillmeier

Lest die verschiedenen Heiratsanzeigen in den Gruppen laut vor!

Anzeige unter der Rubrik „Bekanntschaften Herren“ in der SZ vom 25. November 2008

Sympathischer Er, 28 Jahre alt, 1.89m groß und dunkelhaarig wünscht sich ehrliche, liebevolle und treue Sie zwischen 18 und 28 Jahren zum Kennen Lernen und mehr...

Anzeige unter der Rubrik „Heiraten Damen“ in der SZ vom 25. November 2008

Münchnerin Anf. 30, 170cm, blond aber studiert, solide, spontan und unternehmungslustig, ernsthaft aber humorvoll, sucht kulturell interessierten, sportlichen, verlässlichen Akademiker, bis 38, ohne Bärtchen, bitte nur mit Bild.

Anzeige unter der Rubrik „Muslime“ in Muslim-Heirat vom Februar 2008, www.muslim-heirat.de

„Arabischer Muslim, 36 Jahre, 1,82m, 90 kg, Nichtraucher, ledig, alhamdulillah praktizierend und gottesfürchtig. Bin selbständig im kaufmännischen Bereich tätig, können eine Familie versorgen und bin daher in Berlin ortsgebunden. Wünsche mir ebenfalls eine gottesfürchtige Muslima, (auch NR) die in eine Ehe mit gegenseitigem Respekt auf Basis des Islam eingehen möchte (die Nationalität ist zweitrangig, max. Alter 33 Jahre, und kleine Behinderung ist kein Problem).“

Eine afghanische Akademikerin, die an der Harvard Business School studierte, antwortete auf die Frage warum sie einen Mann heiraten würde, den ihre Eltern ausgewählt hatten:

„Schauen Sie sich doch die Singles hier an, die vielen gescheiterten Ehen, die vielen unglücklichen Menschen. Von dem Mann, den ich heiraten werde, weiß ich alles. Ich kenne seine Kinderkrankheiten und weiß, welcher Onkel einen Bankrott produziert hat. Ich kenne seine Lieblingsfarbe, sein Lieblingsessen und welche Musik er nicht mag. Unsere beiden Familien haben sich gegenseitig genau überprüft. Sie haben festgestellt, dass wir zusammen passen. Nach menschlichem Ermessen sind alle Voraussetzungen für eine erfolgreiche und glückliche Ehe gegeben.“ (Heine 1994:47)

Aufgaben für die Gruppenarbeit

Diskutiert, welche Werte hinter den Ehekonzepten stehen. Könnt ihr euch in die verschiedenen Perspektiven einfühlen?

Welche Gedanken und Gefühle lösen die Kontaktanzeigen bei euch aus? Lassen sie sich mit euren Vorstellungen von Liebe, Ehe oder Familie verbinden?

Fasst die wichtigsten Ergebnisse aus der Gruppenarbeit im Plenum zusammen!

Annes Geschichte

Kurzbeschreibung

Anhand der Geschichte von Anne teilen die TN die Protagonist_Innen der Geschichte in eine Werteskala ein und begründen ihre Entscheidungen. Diese stellen sie in der Kleingruppe den Ergebnissen der anderen gegenüber und versuchen eine gruppeneinheitliche Werteskala zu finden.

Über den Gruppenprozess, die Ursprünge/ Ursachen für die eigene Werthaltung und das Abwägen mit anderen wird im Plenum reflektiert und diskutiert.

Ziele

Eigene Werthaltungen wahrnehmen und in Bezug zu denen anderer setzen.

Unterschiedliche Werthaltungen erfahren und aushalten.

(Eigene) Werte im situativen Kontext und in Dilemmasituationen betrachten/ hinterfragen.

Bezug zwischen eigenen Erfahrungen, Erlebnissen, der eigenen Sozialisierung und den eigenen Werten erkennen.

Planung

Zeit: mindestens 75 Min., je nach Variante mehr Zeit einplanen

Material: Arbeitsblätter, Stifte, Flip-Chart

Gruppengröße: beliebig

Raumgestaltung: Stuhlkreis, dann öffnen für Kleingruppenarbeit

Methode: Selbstreflexiv, Einzelarbeit-Kleingruppe-Plenum

Stichworte: Werte

Übungsablauf

Die Seminarleitung beginnt ohne großen Einstieg, *„Ich möchte euch jetzt die Geschichte von Anne erzählen“* und liest Annes Geschichte vor.

Danach erhalten die TN das Arbeitsblatt mit dem Arbeitsauftrag, der besagt, dass sie die Personen in der Geschichte nach deren Verhalten bewerten sollen. Wer steht ganz oben, d.h. hat sich ihrer **Meinung nach am „wert-vollsten“ verhalten und wer steht ganz unten. Sie sollen neben der Hierarchisierung auch notieren, was die Gründe für die Positionierung sind, welche Werte für die Positionierung eine Rolle spielen.**

Bevor die TN das AB bearbeiten wird die Geschichte nochmals vorgelesen. Zur Unterstützung können die Namen und evtl. Beziehungszusammenhänge auf ein Flip-Chart geschrieben werden.

Für die Bearbeitung des AB erhalten sie ca. 10 min. Danach werden die TN gebeten sich in 3-4er Gruppen zusammenzufinden. Der Arbeitsauftrag lautet:

„Besprecht die verschieden Reihenfolgen und Begründungen/ Ansichten! Die Themen sollen nur angesprochen werden, nicht ausführlich diskutiert werden und versucht sie in eine gemeinsame Hierarchisierung zu bringen“ (Zeit ca. 20 Minuten)



Reflexion/Diskussion

Die folgenden Fragen sind Vorschläge für die Gruppendiskussion – je nach Zielgruppe auswählen:

- *Wie war die Arbeit in der Kleingruppe: gab es heftige Diskussionen oder schnelle Einigkeit, wie habt ihr Auseinandersetzungen gelöst, wie konntet ihr andere Haltungen/ Ansichten akzeptieren bzw. aushalten? War es bei einer oder mehreren Personen unterschiedlich? Ist jemand bereit zu erzählen was er/ sie aus der Diskussion in der Gruppe gelernt hat? (Statement kurz diskutieren, bevor andere Teilnehmende sich dazu äußern!)*
- *Könnt ihr die Werte benennen, die eure Entscheidung beeinflusst haben/ die die Grundlage für eure Entscheidung waren? (Mann/ Frau, Moral, Kultur)?*
- *Wo haben die Werte, für die Ihr euch für die eine oder die andere Figur entschieden habt in eurer eigenen Vergangenheit eine Rolle gespielt? (Antwort auf die Frage oftmals auch Altersabhängig!)*
- *Könnt ihr die Werte, die hinter der Reihenfolge eines anderen Teilnehmenden stehen formulieren? Überlegt nur für euch, bitte keine Antworten geben!*
- *In welchen Alltagskontexten widersprechen sich die Werte von Menschen und welche Interessen stehen dahinter?*
- *Welche Werte sind euch wichtig und bei welchen Gelegenheiten habt ihr deshalb möglicherweise Schwierigkeiten?*
- *Welche Rolle spielen Werte im sozialen Zusammenleben? Wie sieht das in einer vielfältigen Gesellschaft wie der Deutschen aus? Was kann/ muss die Mehrheit bzw. die Minderheiten machen, um das Miteinander zu gestalten und welche Rolle spielen darin die Werte?*

Zusammenfassung der Diskussion

- Persönliche Werthaltungen stammen oft aus dem kulturellen Fundus. Es ist schwer Werte auf irgendeine Ursache zurückzuführen, oft sind persönliche Werthaltungen unbewusst.
- Innerhalb einer Kultur sind individuelle Werthaltungen meist logisch und machen Sinn. Deshalb sollte man mit moralischen Urteilen über die Werthaltung einer anderen Person vorsichtig sein. (Wirklich verstehen: gut zuhören, in den anderen hineinversetzen)



Variante 1

In der Kleingruppendiskussion werden die TN aufgefordert ihre Diskussion auf einem Flip-Chart festzuhalten, dass am Tisch liegt (ähnlich wie bei World-Café). Nach der Diskussionsrunde, werden die Gruppen gebeten an einen anderen Tisch zu wechseln, das Plakat bleibt liegen. Die TN werden aufgefordert sich die Diskussionsergebnisse der anderen Gruppe anzusehen und diese zu kommentieren.

Man kann variieren, ob man nur einmal wechselt oder mehrmals. Danach werden die Plakate auf den Bode in die Mitte des Stuhlkreises gelegt und alle haben nochmals die Gelegenheit sie sich anzusehen.

In der Diskussion wird dann darauf Bezug genommen, wie die Ergebnisse der anderen gewirkt haben.



Variante 2

Die Teilnehmenden werden aufgefordert die Geschichte zu Ende zu schreiben. Diese kann auf dreierlei Weise geschehen.

Variante A: Nachdem die einzelnen Personen ihre Einteilung gemacht haben, d.h. das Arbeitsblatt ausgefüllt haben, schreiben sie die Geschichte zu Ende. Dann gehen sie in die Kleingruppen und diskutieren zunächst ihre Hierarchisierungen. In einem zweiten Schritt unterhalten sie sich über ihre weiterführenden Versionen der Geschichte.

In der Auswertung kann dann auch darauf Bezug genommen werden, ob die einzelnen ihre Geschichten eventuell anders zu Ende gebracht hätten, wenn sie sie erst nach der Kleingruppendiskussion geschrieben hätten bzw. ob sie sie jetzt anders schreiben würden.

Variante B: Zunächst wie Variante A, aber die Kleingruppe erhält, nachdem sie die einzelnen weiterführenden Versionen der Geschichte diskutiert hat noch die Aufgabe eine gemeinsame Version zu schreiben.

Variante C: Nach der Einzelarbeit laut Arbeitsblatt gehen die Teilnehmenden in Kleingruppen und diskutieren ihre Ergebnisse wie vorgegeben. In einem zweiten Schritt erhält dann die Kleingruppe den Arbeitsauftrag gemeinsam die Geschichte zu Ende zu schreiben.



Tipp

Man kann der Übung noch eine andere Übung vorschalten, in der die Teilnehmenden sich zunächst mit ihren wichtigsten Werten auseinandersetzen, diese sammeln und hierarchisieren. Am Ende dieser Übung kann diese persönlichen Werte der TN **dann in Bezug zur ihre „Be-wertungen“** der Charaktere der Anne-Geschichte setzen und aufzeigen, wie Werte unsere Entscheidungen, unser Handeln beeinflussen aber auch wie manche Werte je nach Situation auch an Wichtigkeit verlieren.

Quelle/Idee

Michaela Hillmeier in Anlehnung an „Inges Geschichte“ (Übung aus dem IK Lernen)

Annes Geschichte

Anne ist 21 Jahre alt und seit zwei Monaten mit Karl verlobt. Ihn soll sie heiraten, weil ihre Eltern das für gut heißen, da er Landwirt ist und den Hof von Annes Eltern übernehmen und weiterführen kann. Anne ist das älteste Kind und hat nur noch eine jüngere Schwester, keinen Bruder, der den Hof weiterführen könnte. In zwei Monaten ist Hochzeit, alles ist schon geplant, alle Gäste eingeladen, ein großes Fest in Vorbereitung.

Aber Anne liebt eigentlich Peter. Sie ist mit ihm schon seit drei Jahren zusammen, aber ihre Eltern wissen nichts davon. Peter studiert Kunst und Anne weiß, dass ihn ihre Eltern nicht akzeptieren würden.

Anne erfährt einen Monat vor der Hochzeit mit Karl, dass sie von Peter schwanger ist. Sie entscheidet sich, Peter nichts zu sagen und ihn endgültig zu verlassen, damit es so aussieht als wäre Karl der Vater.

Christina ist die beste Freundin von Anne und auch eine sehr, sehr gute Freundin von Karl. Einige Tage vor der Hochzeit erzählt sie Karl von dem langjährigen Verhältnis zwischen Peter und Anne und davon, dass Anne schwanger ist. Nun will Karl Anne nicht mehr heiraten und löst die Verlobung auf.

Die Eltern sind vollkommen aufgebracht und verweisen Anne des Hauses. Sie sind gekränkt und wollen sie nicht mehr sehen, da sie Schande über die Familie gebracht hat und nun alle schlecht über die Familie reden. **„Was für ein Skandal! Du hast Schande über uns gebracht! Deine Schwester wird nie einen Mann finden.“**

Anne fährt zu Peter, erzählt ihm was passiert ist und dass sie von ihm schwanger ist. Nun will aber auch Peter nichts von ihr wissen. **„Du hast nie zu mir gestanden, deinen Eltern nie etwas von uns erzählt und hättest mir auch das Kind verheimlicht.“**

Anne ist völlig verzweifelt und wendet sich an einen Bekannten, Thomas. Ihm erzählt sie die ganze Geschichte. Thomas meint **„Ich liebe dich zwar nicht, Anne, aber ich würde dich heiraten. Ich wünsche mir schon lange ein Kind, aber ich bin unfruchtbar und finde keine Frau.“**

Das ist alles, was wir von Annes Geschichte wissen.

Autorin: Michaela Hillmeier, 2008

Fragen zu *Annes Geschichte*

Stell eine Reihenfolge der Figuren (Anne, Karl, Peter, Christina, Eltern, Thomas) unter dem Gesichtspunkt her, welches Verhalten dir am besten gefallen hat. Notiere dir die Gründe warum dir ein Verhalten besser oder weniger gut gefallen hat.

Name der Person	Warum?
In der Reihenfolge von: Verhalten (xy) hat mir am besten gefallen (1.) Verhalten (xy) hat mir am wenigsten gefallen (6.)	Gründe, warum das Verhalten richtig oder falsch, gut oder böse etc. war.
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	

Bibliographie

Aerts, D.; Apostel, L.; de Moot, B.; Hellemans, S.; Maex, E.; van Belle, H. und van der Veken, J.: World Views. Form fragmentation to integration. Internet Edition 2007
<http://www.vub.ac.be/CLEA/pub/books/worldviews.pdf>

Amnesty international „Alle 30 Artikel der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“:
<http://www.amnesty.de/alle-30-artikel-der-allgemeinen-erklaerung-der-menschenrechte> (Zugangsdatum: 12.12. 2010)

Ankermann, Bernhard: Kulturkreise und Kulturschichten in Afrika. *Zeitschrift für Ethnologie* 37, 1905

Antes, Peter: „Religion“ einmal anders, in: Temenos 14, 1978, S. 184ff

Auernheimer, Georg: Einführung in die interkulturelle Pädagogik, Darmstadt, 1995

Auffahrt, Christoph: Artikel „Religiosität/ Glaube, in: Auffarth, C./ Bernard, J./ Mohr, H. (Hrsg.): Metzler Lexikon Religion, Bd. 3, Stuttgart/ Weimar: 2000, S. 188 – 196.

Auffarth, Christoph/ Mohr, Hubert: Artikel „Religion“, in: Auffarth, C./ Bernard, J./ Mohr, H. (Hrsg.): Metzler Lexikon Religion, Bd. 3, Stuttgart/ Weimar: 2000, S. 160 – 172

Bauer, Hans G. / Triebel, Claas: KomBI-Laufbahnberatung – Kompetenzorientiert, biographisch, interkulturell. Ein Arbeitsbuch, Augsburg, 2001.

Baumann, Martin: Religion und ihre Bedeutung für Migranten, Antrittsvorlesung am 20. Juni 2002, Religionswissenschaftliche Seminar – Universität Luzern, 2002
<http://www.baumann-martin.de/vortrliste.htm> (Zugangsdatum: 10. Juni 2010)

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Siebter Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Deutscher Bundestag, Drucksache 16/7600. Berlin, 2007
www.bundesregierung.de/nn_56708/Content/DE/Publikation/IB/7-auslaenderbericht.html (Zugangsdatum: 20. August 2010)

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Religionsmonitor, Gütersloh, 2007

Berzin, Alexander/ Chodron, Thubten: Die buddhistische Sicht auf andere Religionen, Amitabha Buddhist Centre, Singapore, 1999
http://www.berzinarchives.com/web/de/archives/approaching_buddhism/introduction/buddhist_vie_w_other_religions.html (Zugangsdatum: 1.11.2010)

Brockhaus FA: Brockhaus Enzyklopädie, 19. Auflage, Band 20, Mannheim: Brockhaus Verlag, 1993

Bundschuh, Stefan/ Jargusch, Birgit (Hrsg.): Antirassismus und Social-Justice. Materialien für Trainings mit Jugendlichen, Reader für MultiplikatorInnen in der Jugend- und Bildungsarbeit, IDA, Düsseldorf, 2009
http://www.idaev.de/cms/upload/PDF/Publikationen/Reader_gesamt.pdf (Zugangsdatum: 2.11.2010)

Czollek, Leah Carola/ Perko, Gudrun: Mahloquet als integrative Methode des Dialoges: ein Mediationsverfahren in sieben Stationen, in: Perspektive Mediation. Beiträge zur KonfliktKultur 4/2006, Wien, 2006

Czollek, Leah Carola / Weinbach, Heike: Lernen in der Begegnung: Theorie und Praxis von Social Justice-Trainings, Hrsg. IDA e.V., Bonn, 2008

Czollek, Leah Carola/ Weinbach, Heike/ Perko, Gudrun: Lernen in der Begegnung. Theorie und Praxis von Social Justice-Trainings, in: Bundschuh, Stefan/ Jargusch, Birgit (Hrsg.): Antirassismus und Social-Justice. Materialien für Trainings mit Jugendlichen, Reader für MultiplikatorInnen in der Jugend- und Bildungsarbeit, IDA, Düsseldorf, 2009, S. 4-21

Dalai Lama, Seine Heiligkeit: Die Bedeutung von Religionen in der heutigen Zeit, Italien, 2007.

http://www.berzinarchives.com/web/de/archives/approaching_buddhism/world_today/relevance_religion_modern_times.html (Zugangsdatum: 1.11.2010)

Durkheim, Emile: Die elementaren Formen des religiösen Lebens, Suhrkamp Verlag, Berlin, 1992

Evangelische Fachhochschule Darmstadt: Weiterbildung Systemische Beratung - Reader, Darmstadt, 2006

http://www.efh-darmstadt.de/fuw/download/sysbertexte/11_Beratung_in_multikulturellen_Kontexten1.pdf (Zugangsdatum: 10. Oktober 2010)

Fischer, Veronika/ Springer, Monika/ Zacharaki, Ioanna (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz, Weiterbildung – Transfer – Organisationsentwicklung, Wochenschauverlag, Schwalbach/Ts., 2005

Glaserfeld, Ernst von: Wissen, Sprache und Wirklichkeit. Arbeiten zum radikalen Konstruktivismus, in: Wissenschaftstheorie, Wissenschaft und Philosophie. 24, Vieweg, Braunschweig, Wiesbaden, 1987 (übersetzt von Wolfram K. Köck).

Glock, Charles Y.: Religion and society in tension, Chicago, 1965

Goodman, Nelson 1990: Weisen der Welterzeugung. Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Graebner, Fritz: Kulturkreise und Kulturschichten in Ozeanien. *Zeitschrift für Ethnologie* 37, 1905

Grawe, Klaus: Neuropsychotherapie, Göttingen, 2004

Grieger, Monika Fatimabi: Sufismus ein mystischer Weg, Kaufbeuren, 2008
http://www.sufismus.ch/assets/files/SUFISMUS_Vortrag_2008%20.pdf (Zugangsdatum: 1.11.2010)

Hall, Stuart: Rassismus als ideologischer Diskurs, in: Nora Rätzsch (Hrsg.), Theorien über Rassismus. Hamburg: Argument Verlag, 2000

Handschuck, Sabine/ Schröder, Hubertus: Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen Strategische Ansätze und Beispiele der Umsetzung, München, 2002.
<http://www.i-iqm.de/ver.html> (Zugangsdatum: 29.07.2010)

Handschuck, Sabine/ Schröder, Hubertus: Interkulturelle Kompetenz, (unveröffentlichtes Seminar-skript 2010)

Hess, Sabine / Binder, Jana / Moser, Johannes (Hrsg.): No Integration?!. Kulturwissenschaftliche Beiträge zur Integrationsdebatte in Europa, Bielefeld – transcript Verlag, 2009

Hobert, Ingfried "von der Ich-Werdung zur Selbst-Werdung"

[http://www.drhobert.de/Details.560.0.html?&no_cache=1&tx_ttnews\[tt_news\]=96&tx_ttnews\[backPid\]=217&cHash=073b26dd47](http://www.drhobert.de/Details.560.0.html?&no_cache=1&tx_ttnews[tt_news]=96&tx_ttnews[backPid]=217&cHash=073b26dd47) (Zugangsdatum: 23.11.2010)

Hoffmann, Christiane: Hinter den Schleiern Irans, Köln, 2009

Hollstein, Miriam: Gott bewegt die Deutschen und die Welt, in: Welt-online, Dezember 2007,
http://www.welt.de/politik/article1464701/Gott_bewegt_die_Deutschen_und_die_Welt.html (Zugangsdatum: 19.10.2010)

Huber, Stefan: Aufbau und strukturierende Prinzipien des Religionsmonitors, in: Bertelsmann Stiftung: Religionsmonitor 2008, Gütersloh 2007, S. 21 – 29.

Huntington, Samuel Phillips: Kampf der Kulturen. Die Neugestaltung der Weltpolitik im 21. Jahrhundert. München: Goldmann Verlag, 2002

Keupp, Heiner / Ahbe, Thomas / Gmür, Wolfgang / Höfer, Renate / Mitzscherlich, Beate / Kraus, Wolfgang / Straus, Florian: Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. Reinbek: Rowohlt, 2006

Keupp, Heinrich/ Höfer, Renate (Hrsg.): Identitätsarbeit heute, Frankfurt/ Main, 1997

Kehrer, Günther: Definition der Religion, in: Cancik, H./ Gladigow, B./ Kippenberg, H.G./ Laubscher, M. (Hrsg.): Handbuch religionswissenschaftlicher Grundbegriffe, Band IV, Stuttgart/ Berlin, 1998, S. 418 – 425

Klinkhammer, Gritt: Religion – Migration – Integration. In: Dokumentation Fachtagung am 22. April 2004 Religion – Migration – Integration in Wissenschaft, Politik und Gesellschaft, S. 12 – 18. siehe auch: <http://www.remid.de/pdf/religion-migration-integration-2004.pdf> (Zugangsdatum: 18.12. 2010)

Kolb, David A.: Experiential Learning, Experience as the source of learning and development, New Jersey, 1984

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (5.09.2006). European Qualification Framework (EQF), Brüssel

Kuhlemann, Frank-Michael 2005: Weltanschauung. Kirchengeschichtlich (Neuzeit). In: Theologische Realenzyklopädie: Welt/Weltanschauung/Weltbild. Band 35. Walter de Gruyter, Berlin. S. 556-559

Kumbruck, Christel / Derboven, Wibke: Interkulturelles Training. Trainingsmanual zur Förderung interkultureller Kompetenz in der Arbeit, Heidelberg: Springer Medizin Verlag, 2009

Lauser, Andrea/ Weissköppel, Cordula: Migration und religiöse Dynamik. Ethnologische Religionsforschung im transnationalen Kontext, Bielefeld – transcript Verlag, 2008

Lembert, Christiane: Böser Blick und Magie. Untersuchung zum Volksglauben syrisch-orthodoxer Christen in der Migration, in: Tamcke, Martin (Hrsg.): Syriaca. Zur Geschichte, Theologie, Liturgie und Gegenwartslage der syrischen Kirchen, Münster-Hamburg-London – LIT Verlag, 2000, S. 459-491

Lembert, Christiane: Religiöse Identität. Syrisch-orthodoxe Christen in der Diaspora, in: Augsburger Volkskundliche Nachrichten, 9. Jahrgang, Heft 1/Nr. 17. Augsburg: Universität Augsburg, 2003, S. 6-27

LIDIA Bayern: Projektdokumentation. Interkulturelle und antirassistische Bildung. München, 2004. http://www.lidia-bayern.de/Download/bilder/lidia_projektdoku_02-04.pdf. (Zugangsdatum: 20. Dezember 2010)

Mader, Elke: Ethnologische Mythenforschung. Theoretische Perspektiven und Beispiele aus Südamerika, <http://www.lateinamerika-studien.at/content/kultur/mythen/pdf/mythen.pdf> (Zugangsdatum: 23.11. 2010)

Meyer, Marianne/ Merkl, Johannes/ Rötting Martin (Hrsg.): Treffpunkt Weltreligionen. Praxisbuch Interreligiöser Jugendarbeit, München, 2010.

Moxtern, Michael: Weltanschauung. Dogmatisch und Philosophisch. In: Theologische Realenzyklopädie: Welt/Weltanschauung/Weltbild. Band 35. Walter de Gruyter, Berlin, 2005, S. 545-555.

Naugle, David K.: Worldview. The History of a Concept, Wm. B. Erdmans Publishing Co., Cambridge, 2002.

Nazarkiewicz, Kirsten: Gesprächsführung als Trainingsmethode in interkulturellen Weiterbildungsveranstaltungen, in: Hiller, Gundula Gwenn / Vogler-Lipp, Stefanie (Hrsg.): Schlüsselqualifikation interkulturelle Kompetenz an Hochschulen. Grundlagen, Konzepte, Methoden, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010, S. 88

Pries, Ludger: Transnationale Soziale Räume. Theoretisch - empirische Skizze am Beispiel der Arbeitswanderungen Mexiko – USA, in: Zeitschrift für Soziologie 25, Heft 6, 1996 Stuttgart, S. 456-472.

Psi Zentrum Basel. <http://www.psizentrumbasel.ch/index.php?spiritualitaet>. (Zugangsdatum: 14.12.2010)

Rauer, Valentin: Additive oder exklusive Zugehörigkeiten: Migrantenverbände zwischen nationalen und transnationalen Positionierungen, in: Pries, Ludger / Sezgin, Zeynep (Hrsg.): Jenseits von `

Identität oder Integration. Grenzen überspannende Migrantenorganisationen, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 2009, S. 61-85

Rötting, Martin: Interreligiöses Lernen in der Jugendarbeit, in: Meyer, Marianne/ Merkl, Johannes/ Rötting Martin (Hrsg.): Treffpunkt Weltreligionen. Praxisbuch Interreligiöser Jugendarbeit, München, 2010, S. 19 – 35

Schopp, Johannes/ Wehner, Jana: Eltern Stärken – Dialogische Elternseminare, in: Tschöpe-Scheffler, Sigrid (Hrsg.): Konzepte der Elternbildung. Eine kritische Übersicht, Opladen, 2006, S. 161 – 174.
http://www.lvr.de/jugend/fachthemen/ganztagsschule/eltern_staerken_dialogische_elternseminare.pdf (Zugangsdatum: 2. November 2010)

Staatsinstitut für Bildungsforschung und Wissen: Kompetenz ... mehr als nur Wissen!, Informationsblatt, April 2006.
<http://www.kompas.bayern.de/userfiles/infokompetenz.pdf> (Zugangsdatum: 1.08.2010)

Sorg, Uschi: Kommunales Integrationsmonitoring, Hrsg. VIA Bayern e.V. Verband für Interkulturelle Arbeit, 2009
http://www.via-bayern.de/NIB/bilder/nib_heft2_monitoring.pdf (Zugangsdatum: 10. September 2010)

Spanhel, Dieter: Interkulturelle Bildung – Wie kann Schule dieses Bildungsziel verwirklichen?
http://www.kompetenz-interkulturell.de/userfiles/Grundsatzartikel/Interkulturelle_Bildung.pdf (Zugangsdatum: 29.07.2010)

Sponsel, Rolf : Spiritualität. Eine psychologische Untersuchung, 2006,
<http://www.sgpt.org/wisms/gb/spirit0.htm> (Zugangsdatum: 10. Oktober 2010)

Tamcke, Martin (Hrsg.): Syriaca. Zur Geschichte, Theologie, Liturgie und Gegenwartslage der syrischen Kirchen, Münster-Hamburg-London – LIT Verlag, 2000

TCK World: The Official Home of Third Culture Kids. <http://www.tckworld.com> (Zugangsdatum: 20.11.2010)

Tuschinsky, Christine: Interkulturelle Ressourcenarbeit in der Betreuung von jungen Migrantinnen. Ein fünftägiges Weiterbildungsprogramm für Fachpersonal der Jugendhilfe, Frankfurt/M., Woge e.V. in Kooperation mit IKO – Verlag für Interkulturelle Kommunikation, 2002.

Tylor, Edward B.: Primitive culture: Researches into the development of mythology, philosophy, religion, language, art, and custom, London, 1976 (Erstveröffentlichung 1871)

Ulrich, Susanne: Achtung (+) Toleranz, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2000

Vogler-Lipp, Stefanie: Einführung in den methodischen Teil: Überblick über klassische Vermittlungsformen in interkulturellen Trainings in: Hiller, Gundula Gwenn / Vogler-Lipp, Stefanie (Hrsg.): Schlüsselqualifikation interkulturelle Kompetenz an Hochschulen. Grundlagen, Konzepte, Methoden, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010

Wasner, Maria: Bedeutung von Spiritualität und Religiosität in der Palliativmedizin, Dissertation zum Erwerb des Doktorgrades der Humanbiologie an der Medizinischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität zu München, 2007, S. 18
http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?idn=987858769&dok_var=d1&dok_ext=pdf&filename=987858769.pdf (Zugangsdatum: 12.12.2010)

Weinert, Franz E.: Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit, in: Weinert, F. E. (Hrsg.): Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim und Basel 2001, S. 17-31

Zulehner, Paul, M.: Spirituelle Dynamik in säkularen Kulturen? Deutschland – Österreich – Schweiz, in: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Religionsmonitor, Gütersloh, 2007, S. 143 – 157

Die Autorinnen

Michaela Hillmeier

Ethnologin, M.A., Master in Políticas de Migraciones Internacionales (Universidad de Buenos Aires/ IOM), Interkulturelle Trainerin, Social-Justice-Trainerin, DAF-Lehrerin, TEFOL-Teacher, freie Autorin bei PONS Selbstlernen/ Klett Sprachen GmbH, bei VIA-Bayern u.a. Verantwortliche für Multiplikator_Innen und Train-the-Trainer Fortbildungen, Mitarbeiterin im Projekt KombI-Laufbahnberatung. War von 2007 – 2010 Projektleiterin des Projekts *Fit für Vielfalt*.

Christiane Lembergt

Ethnologin, M.A., Lehrbeauftragte an der Universität Augsburg/ Fach Europäische Ethnologie (Schwerpunkt Migrationsforschung), Mitarbeiterin im Projekt *Regionales Netzwerk MigraNet* bei Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH in Augsburg. Ausgebildete Trainerin für Interkulturelle Kommunikation und Organisationsberaterin für Interkulturelle Öffnung und Orientierung (LIDIA), freiberuflich tätig für VIA Bayern e.V. War von 2007 – 2010 als freiberufliche Trainerin im Projekt *Fit für Vielfalt* tätig.

