



Modul 4: Werte und Haltungen





Modul 4: Werte und Haltungen

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Einführung

Warum sollte das Thema „Werte und Haltungen“
in der Basisqualifizierung behandelt werden? 3

Gegenstand des Moduls 4

Methodische und didaktische Hinweise 10

Lernziele des Moduls im Überblick 11

Quellenhinweise 12

Seminarplan I: Wertevielfalt 15

Methode: Werte und Haltung – Beispiele aus dem Lotsenalltag 19

Methode: Wertehierarchie 21

Kopiervorlage: Wertehierarchie 22

Kopiervorlage: Kartenset Werte 23

Methode: Ehrenamt in den Kulturen 25

Kurzvortrag: Ehrenamtliches Engagement 27

Seminarplan II: Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierung 29

Methode: Geschlechtsspezifische Rollenbilder 33

Kopiervorlage: Rollenbilder – Praxisbeispiele aus dem Lotsenalltag 34

Kurzvortrag: Gleichstellung und Antidiskriminierung 37

Methode: Vier Seiten der Diskriminierung 39

Kopiervorlage: Vier Seiten der Diskriminierung 40





Warum sollte das Thema „Werte und Haltungen“ in der Basisqualifizierung behandelt werden?

Die Unterstützung und Begleitung von Zugewanderten im Integrationsprozess ist der Dreh- und Angelpunkt des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements.¹ Im vorliegenden Modul soll verdeutlicht werden, dass Werte und Haltungen dabei eine wichtige Rolle spielen.

Weiter unten wird genauer darauf eingegangen, was Werte und Haltungen sind. Hier sei zunächst nur darauf hingewiesen, dass es dabei um Zielvorstellungen geht, die das eigene Handeln leiten. Dies können Freiheit, Gleichheit und Solidarität sein, aber auch Orientierungen wie Familie (das tun, was das Beste für die Familie ist) oder Treue (zu denen stehen, denen gegenüber man sich verpflichtet hat).

Für das Engagement der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen ist nicht nur die Befassung mit den eigenen Werten und Haltungen wichtig, sondern auch die Auseinandersetzung mit den Werten und Haltungen der anderen Akteurinnen und Akteure im lokalen Netzwerk. Dies sind zunächst die ratsuchenden Zugewanderten, aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ämtern und Fachdiensten sowie die Ansprechpartnerinnen und -partner in Vereinen und anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen.

Der Bau von Brücken in die Gesellschaft ist die zentrale Leitvorstellung für das ehrenamtliche Integrationslotsenengagement im Landesprogramm WIR. Deswegen ist es wichtig, in der Basisqualifizierung gemeinsam zu erarbeiten, wie und warum Werte und Haltungen trennend, aber auch, wie sie verbindend wirken können. Integration kann nur auf der Grundlage eines gewissen Maßes an gemeinsamen Vorstellungen und Zielen – oder anders ausgedrückt: an gemeinsamen Werten und Haltungen – gelingen.

Dies ist keine einfache Aufgabe: „Die Grundlagen für Werte und Haltungen entstehen früh in den persönlichen Biografien und sind eng verknüpft mit Milieus, Kulturen, Weltanschauungen und familiären Prägungen. Sie sind entsprechend tief in der Persönlichkeit verankert und nicht leicht veränderbar.“²

Einige grundlegende Wertorientierungen und Haltungen sind Voraussetzung für das ehrenamtliche Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse. Diese sind im Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen beschrieben, an das sich auch dieses Modul eng anlehnt.³ Die Vermittlung und Diskussion im Modul „Werte und Haltungen“ sollte dafür genutzt werden, mit den Teilnehmenden über die im Kernprofil niedergelegten Werte und Haltungen ins Gespräch zu kommen und zu verdeutlichen, warum diese für ihr Engagement grundlegend sind.

Dabei geht es jedoch nicht darum, eigene Vorstellungen unbedingt aufgeben zu müssen, sondern vielmehr um die Auseinandersetzung mit möglicherweise unterschiedlichen gesellschaftlichen Wertvorstellungen und die Reflexion eigener Sichtweisen. Letztendlich sollen diese ins Verhältnis zum WIR-Integrationslotsenengagement gesetzt werden.

Orientierung

Werte und Haltungen, denen man sich persönlich verpflichtet fühlt, geben Orientierung für das eigene Handeln und damit auch für das Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse. Es ist deswegen wichtig, dass sich die Teilnehmenden ihrer eigenen Werte und Haltungen bewusst werden, sie mit den Werten und Haltungen anderer vergleichen sowie Verbindungen zueinander suchen.





Gemeinsame Grundlage

Eine Basis an gemeinsamen Werten und Haltungen unter den WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen erleichtert das Engagement auf zweifache Weise. Nach innen, also im lokalen Integrationslotsenprojekt, sorgt eine gemeinsame Wertegrundlage für eine harmonischere Zusammenarbeit. Nach außen, also gegenüber den Zugewanderten, aber auch im lokalen Netzwerk zur Integration, tragen geteilte Werte und Haltungen zu einem deutlicheren Profil bei. Die Basisqualifizierung sollte als erster Schritt dahin genutzt werden, die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen zu einer Wertegemeinschaft zu entwickeln.

Motivierung

Werte sind nicht nur Orientierungen für das eigene Handeln, sondern auch Vorstellungen, wie die Welt, aber auch, wie die eigene Kommune oder das direkte soziale Umfeld idealerweise sein sollten. In dem Wunsch, die Gesellschaft ein Stück weit in Richtung auf die eigenen Wertvorstellungen zu entwickeln, liegt eine wichtige motivierende Kraft für das ehrenamtliche Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse.

Diese motivierende Kraft kann sich im Sinne des Landesprogramms WIR entfalten, wenn die zugrunde liegenden Werte übereinstimmen oder zumindest kompatibel sind. Dies ist aber keineswegs zwangsläufig der Fall: Es ist nicht auszuschließen, dass sich Menschen für ein Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse interessieren, die mit dem Landesprogramm konfligierende Werte vertreten. Auch aus diesem Grund ist die Thematisierung von Werten und Haltungen in der Basisqualifizierung sehr wichtig.

Bezüge zum Kernprofil

Der Bezug des vorliegenden Moduls zum Kernprofil ist, wie bereits erwähnt, eng, da sich ein großer Teil dieses Kernprofils auf die erforderlichen Werte und Haltungen im ehrenamtlichen Integrationslotsenengagement bezieht. Weiter unten wird im Einzelnen auf die im Kernprofil enthaltenen Wertorientierungen und Haltungen eingegangen.⁴

Gegenstand des Moduls

Im folgenden Abschnitt wird zunächst darauf eingegangen, was die Begriffe „Werte“ und „Haltungen“ bedeuten und in welcher Beziehung sie zueinander stehen. Des Weiteren geht es um die Frage, auf welchen Werten eine Wertegemeinschaft beruhen sollte, die Grundlage von gesellschaftlichem Zusammenhalt, der Integration und Stärkung der Teilhabe von Zugewanderten sein kann. Schließlich werden solche Werte benannt, die auch in einer pluralistischen Gesellschaft mit unterschiedlichen Werten für Verbindungen und Zusammenhalt sorgen können.

Was sind Werte?

In einem Lexikon der Psychologie werden

„Werte definiert als eine explizite oder implizite, für ein Individuum oder eine Gruppe charakteristische Konzeption des Wünschenswerten, die die Auswahl unter verfügbaren Handlungsarten (...), -mitteln und -zielen (...) beeinflusst.“⁵





Werte und Haltungen

Dagegen heißt es in einer Veröffentlichung der Bundeszentrale für politische Bildung schlicht:

„Werte sind Zielvorstellungen, die unser praktisches Handeln beeinflussen.“⁶

Für die Diskussion des Wertebegriffs in der Basisqualifizierung erscheint die erste Definition als zu abstrakt, die zweite hingegen als zu wenig aussagekräftig. Praktisch besser brauchbar erscheint hier eine Definition in einer Handreichung zum Thema Wertebildung im Kontext von Migration. Dort heißt es:

„Was sind eigentlich ‚Werte‘? Die Handreichung geht in ihrem Verständnis des Wertbegriffs zunächst einmal von der Alltagspraxis und der Alltagssprache aus: Demzufolge lassen sich Menschen in ihrem Handeln und in der Ausrichtung und Gestaltung ihres Lebens nicht zuletzt von mehr oder weniger bewussten Vorstellungen darüber leiten, was ihnen als gut und wichtig, wertvoll und erstrebenswert gilt – eben von Werten.“⁷

Orientiert man sich an dieser pragmatischen Bestimmung, so wird deutlich, dass Werte sehr vielfältig und unterschiedlich sein können, es also keinen festen und abgeschlossenen Satz von Werten gibt, zu denen man sich bekennen oder nicht bekennen kann. Dementsprechend findet man in Veröffentlichungen oder bei einer Internetrecherche zum Thema Werte ganz unterschiedliche Aufzählungen. Beispielhaft sei hier auf die Seite „Mein höchster Wert ist ...“⁸ im Rahmen der Internetpräsentation „Europa und ich“ verwiesen, die nicht weniger als 60 Werte auflistet.⁹

Was sind Haltungen?

Zum Begriff „Haltung“ gibt es wesentlich weniger Definitionen als zum Begriff „Werte“. „Haltung“ ist zunächst einmal auch die körperlich-physiologische Haltung, die im hier diskutierten Zusammenhang nicht von Belang ist. Die geistig-seelische Haltung wird vom Begriff der körperlichen Haltung abgeleitet.

„Im übertragenen Sinne bedeutet Haltung auch die innere Grundeinstellung, die das Wahrnehmen, Denken, Erleben und Handeln einer Person prägt.“¹⁰

Eine andere Definition führt den Begriff der „seelischen“ Haltung auf den der Werte zurück:

„seelische Haltung: im Sinne von ‚Werthaltung‘ bzw. ‚Wertorientierung‘ als im Prozess der individuellen Sozialisation erworbenes Muster zur Regelung des psychischen Systems.“¹¹

Damit wird deutlich, dass Werte und Haltungen keine klar gegeneinander abgegrenzten Begriffe sind. Viele Haltungen lassen sich direkt aus entsprechenden Werten ableiten. So drückt sich der Wert „Gleichberechtigung“ in der Haltung der Geschlechter zueinander aus, der Wert „Solidarität“ in der Haltung gegenüber benachteiligten Bevölkerungsgruppen oder der Wert „Toleranz“ in der Haltung gegenüber anderen Kulturen und Lebensweisen aus. Dies macht auch deutlich, dass im alltäglichen Umgang miteinander die Haltungen direkter und damit stärker zum Tragen kommen als die dahinterliegenden Werte.

Eine weitere Bedeutungsebene des Begriffs „Haltung“ zeigt sich in Formulierungen wie „Haltung bewahren“ und bezieht sich eher auf die Konsequenz, mit der eigene Werte im Umgang mit anderen vertreten werden.

Wegen der geschilderten engen Bezüge zueinander werden im Folgenden „Werte“ und „Haltungen“ nicht als voneinander getrennte Themen dargestellt, sondern gemeinsam diskutiert.





Werte und Haltungen

Werte und sozialer Zusammenhalt

Von entscheidender Bedeutung für das ehrenamtliche Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse ist die Tatsache, dass gemeinsame Werte den sozialen Zusammenhalt fördern. Dies gilt sowohl für kleine Gruppen wie die lokalen Teams der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen als auch für die Gesellschaft auf der kommunalen, Landes-, Bundes- oder europäischen Ebene.

So stellt auch die Hessische Landesregierung im Hessischen Integrationsplan fest:

„Integration vollzieht sich innerhalb unserer Wertegemeinschaft.“¹²

Je ausgeprägter diese Wertegemeinschaft ist, je mehr Werte also innerhalb der Gemeinschaft geteilt werden, desto stärker ist der soziale Zusammenhalt. Es geht um bestimmte Grundwerte, die notwendigerweise respektiert werden müssen, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt im Sinne der hessischen Landesregierung zu gewährleisten. Diese werden im Folgenden umrissen.

Grundwerte einer offenen Gesellschaft

Der Hessische Integrationsplan macht deutlich, auf welchen Werten die Wertegemeinschaft einer offenen Gesellschaft gründen muss, nämlich auf den Werten, die in Form von grundlegenden Rechten in der Erklärung der Menschenrechte, dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland und der Hessischen Verfassung definiert werden.¹³

Gemeinsame Grundlage der Gesetze und Verträge, der Wertegemeinschaft in Hessen, Deutschland und in der Europäischen Union ist die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“, die die Generalversammlung der Vereinten Nationen 1948 beschlossen hat. Auf nur fünf Seiten werden hier die grundlegenden Menschenrechte definiert.¹⁴

Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland beruft sich in Artikel 1 ausdrücklich auf die Erklärung der Menschenrechte und definiert in den Artikeln 1-19 die in Deutschland geltenden Grundrechte.¹⁵ Die ersten 16 Artikel der Hessischen Verfassung¹⁶ sind überschrieben mit „Die Rechte des Menschen – Gleichheit und Freiheit“¹⁷ und definieren ebenfalls eine Reihe von grundlegenden Werten.

Die drei vorgenannten Dokumente stimmen in zentralen Bereichen überein, nennen aber darüber hinaus jeweils auch Werte, die in den anderen Dokumenten nicht enthalten sind. Da alle drei Dokumente relativ kurz und für juristische Texte vergleichsweise gut verständlich sind, ist ihre Lektüre und Diskussion in der einen oder anderen Form¹⁸ als Lerneinheit der Basisqualifizierung durchaus zu empfehlen.

Bei der Interpretation der Grundrechtsdokumente als Werte gibt es gewisse Interpretationsspielräume, meist sind die Wertbezüge aber klar benannt. So lässt sich zum Beispiel aus der Hessischen Verfassung unschwer die Festlegung auf folgende Werte herauslesen (in alphabetischer Reihenfolge):

- Ehre
- Freiheit
- Freiheit der Meinungsäußerung
- Freizügigkeit
- Gewaltfreiheit
- Gewissensfreiheit





Werte und Haltungen

- Glaubensfreiheit
- Gleichheit
- Informationsfreiheit
- körperliche Unversehrtheit
- Organisationsfreiheit
- Recht auf Asyl
- Rechtsstaatlichkeit
- Schutz von Ehe und Familie
- Versammlungsfreiheit
- Würde¹⁹

Gleichheit und Gleichstellung

Mit in den Zusammenhang der vorstehend behandelten Gesetze und Dokumente gehört auch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz von 2006.²⁰ Es beinhaltet allerdings hinsichtlich des Kanons von Werten keine neuen Aspekte, sondern fokussiert auf einen Wert, der auch in allen vorgenannten Dokumenten bereits benannt ist, nämlich die Gleichheit:

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“²¹

Das Gesetz enthält eine Reihe von Ausführungsbestimmungen, die definieren, wo und wie die Einhaltung des Gleichstellungsgrundsatzes gewährleistet werden soll. Es enthält Schutzvorschriften, Gebote, Verbote und Ausnahmeregelungen.

Durch das umfangreiche Instrumentarium, das das Gesetz zum Zwecke der Erreichung und Einhaltung von Gleichstellung bereitstellt, wird allerdings der Wert der Gleichheit gegenüber anderen Grundwerten einer offenen Gesellschaft deutlich herausgehoben.

Der Wert der Gleichheit, verbunden mit einer Haltung, die das Prinzip der Gleichstellung im Alltagshandeln konsequent anwendet, ist für das Engagement der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen in zwei Hinsichten von besonderer Bedeutung:

- Einerseits gilt es, das Prinzip der Gleichstellung auf Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und Herkunftsländern ebenso wie auf Personen mit und ohne Migrationshintergrund anzuwenden.
- Andererseits unterscheiden sich die Wertorientierungen verschiedener Kulturen im Hinblick auf Gleichheit und Ungleichheit zum Teil stark. Beispielhaft genannt seien hier unterschiedliche Vorstellungen in Bezug auf die Gleichheit und Gleichstellung der Geschlechter.

Europäische Grundwerte

Auch die Europäische Union beruft sich auf grundlegende gemeinsame Werte. In Artikel 2 des Vertrages von Lissabon aus dem Jahr 2009 werden diese definiert:

„Die Werte, auf die sich die Union gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte einschließlich der Rechte der Personen, die Minderheiten angehören. Diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und die Gleichheit von Frauen und Männern auszeichnet.“²²





Werte und Haltungen

Weitere grundlegende Werte für die Europäische Union sind in der „Charta der Grundrechte der Europäischen Union“ aus dem Jahr 2000 benannt.²³

Wichtigkeit von Werten

Menschen können sich an einigen zentralen, aber auch an vielen unterschiedlichen Werten orientieren. Wenn man sich gleichzeitig an vielen Werten orientiert, wird zwangsläufig die Prägekraft der einzelnen Werte geringer, denn diese treten zueinander in Konkurrenz und sie können sogar in Widerspruch zueinander treten.

Hier stellt sich die Frage nach der Wichtigkeit von Werten. Welche Werte stehen im Vordergrund und prägen die eigene Haltung stärker, welche stehen im Hintergrund? Im Eurobarometer, einer großen Umfrage in allen Ländern der Europäischen Union, wurde den Befragten eine Liste mit zwölf Werten vorgelegt und sie wurden gefragt, welche drei dieser Werte für sie persönlich am wichtigsten sind. Die folgende Tabelle zeigt die EU-weiten Ergebnisse:

Eurobarometer 89, Frühjahr 2018	
Frage: Welche drei der folgenden Werte sind für Sie persönlich am wichtigsten? ²⁴	
Frieden	45 %
Menschenrechte	42 %
Respekt gegenüber menschlichem Leben	37 %
Demokratie	27 %
Freiheit des Einzelnen	24 %
Gleichheit	21 %
Rechtsstaatlichkeit	18 %
Toleranz	16 %
Solidarität	16 %
Respekt gegenüber anderen Kulturen	9 %
Selbstverwirklichung	9 %
Religion	5 %

Gliedert man die Ergebnisse nach Ländern auf, so zeigt sich, dass die Wertprioritäten der Menschen in den verschiedenen Mitgliedstaaten durchaus unterschiedlich sind. So ist zum Beispiel „Frieden“ für die deutschen Befragten deutlich wichtiger, „Gleichheit“ hingegen viel unwichtiger als im Durchschnitt aller Befragten.

Weiter fällt auf, dass die Werte „Toleranz“ und „Respekt gegenüber anderen Kulturen“, die für das Zusammenleben in einer pluralistischen Gesellschaft von besonderer Bedeutung sind, nur für eine kleine Minderheit zu den wichtigsten Werten gehören.





Werte und Haltungen

Verbindende Werte in einer pluralistischen Gesellschaft

Es gibt einige Werte und Haltungen, die in einer Gesellschaft, in der Menschen aus vielen unterschiedlichen Kulturen zusammenleben, eine besondere Rolle spielen. Sie können Verbindungen zwischen Gruppen schaffen, die ansonsten weitgehend unterschiedliche Wertorientierungen haben. Diese sind eine wichtige Basis für eine Wertegemeinschaft in einer offenen Gesellschaft.²⁵

Es sind dies Werte, die kulturelle Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Lebensweisen akzeptieren und wertschätzen. Zu nennen sind hier vor allem die bereits im vorangegangenen Abschnitt erwähnten Werte Toleranz und Respekt gegenüber anderen Kulturen, eine positive Haltung zur Vielfalt und Diversität sowie (kulturelle) Offenheit.

Werte und Haltungen im Kernprofil

Auf der Grundlage der erläuternden Texte in der Langfassung des Kernprofils der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen²⁶ sollten in der Basisqualifizierung diejenigen Werte und Haltungen, die Elemente des Kernprofils sind, vorgestellt und diskutiert werden. Diese sind:

- Partnerschaftlichkeit
- Befähigung und Hilfe zur Selbsthilfe
- Gleichrangigkeit der Herkunftsländer, Kulturen und Religionen
- Gleichberechtigung bzw. Gleichstellung der Geschlechter
- Gewaltfreiheit
- Toleranz gegenüber verschiedenen Lebensentwürfen
- Verschwiegenheit und Datenschutz
- prinzipielle Verpflichtung auf Neutralität
- Balance zwischen Nähe und Distanz
- Lern- und Weiterbildungsbereitschaft

Postmigrantische Haltung

Haltungen gegenüber Personen, Gruppen und Weltanschauungen gibt es viele und die meisten davon wirken sich in der einen oder anderen Form auf das WIR-Integrationslotsenengagement aus. Im Folgenden wird aus dem Spektrum dieser Haltungen eine Grundhaltung hervorgehoben und beschrieben, die in Anlehnung an das dahinterliegende sozialwissenschaftliche Konzept der postmigrantischen Gesellschaft²⁷ als „postmigrantische Haltung“ bezeichnet werden soll.

Der Begriff „postmigrantisch“ bezieht sich auf den Zustand einer Gesellschaft, nachdem Zuwanderung stattgefunden hat (unabhängig davon, ob sie in Gegenwart und Zukunft weiter stattfindet und stattfinden wird)²⁸. Das Konzept beschäftigt sich mit der Frage, wie eine neue „Einheit der Verschiedenen“ hergestellt werden kann.

Um dies zu erreichen, ist nach dem Konzept ein umfassender Paradigmenwandel im Verständnis von Integrationsprozessen nötig, der um die Jahrtausendwende mit der zunehmenden Anerkennung der Tatsache eingeleitet wurde, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist²⁹. Dieser Prozess ist noch immer bei Weitem nicht abgeschlossen.





Werte und Haltungen

„Seit den 1970er Jahren wurde Integration in der Migrationsforschung vornehmlich als etwas verstanden, das 'Ausländer', 'Migranten' oder 'Menschen mit Migrationshintergrund' und deren Einbindung in die deutsche Gesellschaft betrifft. Auch damit verbundene Begriffe wie Integrationsverweigerung, Integrationsfortschritte oder Integrationswille sind vor allem an die Vorstellung gekoppelt, es gäbe eine etablierte Kerngesellschaft oder Aufnahme-gesellschaft, die Menschen mit Migrationsbiographie einseitig motiviert, sich in sie zu integrieren.“³⁰

Demgegenüber erfordert die postmigrantische Gesellschaft ein ganz anderes Verständnis, in dem Integration alle Bürgerinnen und Bürger in Deutschland unabhängig von ihrem Migrationsstatus gleichermaßen betrifft. Integration wäre dann ein Aushandlungsprozess darüber, wie die Menschen in Deutschland bei aller Verschiedenheit miteinander leben wollen und leben können. Dementsprechend

„sollte es bei Integrationsansätzen [...] darum gehen, die Zugangschancen zu begrenzten materiellen und immateriellen Ressourcen wie Bildung, Lebenssicherung, Einkommen und soziale Anerkennung für alle Bürger so weit zu ermöglichen, dass keine systematischen Ungleichheiten aufgrund des sozialen, religiösen, kulturellen oder nationalen Status entstehen.“³¹

Aus diesen gesellschaftstheoretischen Überlegungen lässt sich eine Haltung ableiten, die das postmigrantische Verständnis von Integration in das praktische Engagement der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen transportiert: Ratsuchende sind dann keine Außenstehenden, die sich einseitig in eine gegebene gesellschaftliche Umgebung hineinbewegen, sondern sie sind gleichberechtigte Bürgerinnen und Bürger, die ihren Platz in einer kulturell vielfältigen Gesellschaft suchen. Alle Akteurinnen und Akteure auf lokaler Ebene, auch und gerade die ohne Migrationshintergrund, sind gefordert, ihren Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt der Verschiedenen zu leisten.

Methodische und didaktische Hinweise

Lektüre und Diskussion der Dokumente zu gesellschaftlichen Grundwerten

Es gute Option für einen Einstieg in die Befassung mit Werten liegt darin, einen oder auch mehrere der grundlegenden Gesetze, Erklärungen und Verträge zu lesen und in Bezug auf die darin formulierten Werte zu diskutieren. Dies kann in der Gesamtgruppe durch gemeinsame Lektüre und Diskussion, aber auch in Kleingruppen geschehen, von denen jede einen Text bearbeitet und die Aussagen in Bezug auf die Werte dann in die Gesamtgruppe einbringt, zum Beispiel in Form von kurzen Präsentationen. Es ist aber auch möglich, die Ergebnisse auf Kärtchen zu notieren und diese an Pinnwänden zu einem „Wertepool“ zusammenzuführen.

Weltanschauliche Debatten vermeiden

Wenn die Teilnehmenden über ihre eigenen Werte sprechen und über deren Ähnlichkeit oder Unterschiedlichkeit diskutieren, so ist es naheliegend, dass sich hieraus weltanschauliche Debatten, also Debatten darüber entwickeln können, welche Wertorientierungen die „richtigen“ sind. Darum soll es in der Basisqualifizierung jedoch nicht gehen, sondern sie soll sich vielmehr auf die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der persönlichen Werte im Hinblick auf Toleranz und Vielfalt und somit auf die Werte konzentrieren, die für das ehrenamtliche Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse grundlegend und im Kernprofil niedergeschrieben sind. Die Kursleitung sollte dies im Blick behalten.





Lernziele des Moduls im Überblick

Am Ende der Basisqualifizierung sollten die Teilnehmenden im Themenbereich Werte und Haltung folgende Kenntnisse und Fähigkeiten gewonnen, vertieft oder aktualisiert haben:

- Es sollte ihnen klar geworden sein, welche Rolle Werte und Haltungen im Prozess der Integration spielen.
- Sie sollten sich darüber klar geworden sein, welche Werte für ihr eigenes Leben zentral sind.
- Es sollte ihnen deutlich geworden sein, welche gemeinsamen Werte die Teilnehmenden der Basisqualifizierung verbinden.
- Sie sollten erfahren haben, dass sich die eigenen Werte aber auch maßgeblich von denen anderer unterscheiden können.
- Sie sollten gelernt haben, welche Bedeutung Werten in der alltäglichen Kommunikation und im gemeinsamen Handeln zukommt.
- Sie sollten einen Überblick darüber haben, auf welchen Grundwerten die europäische Wertegemeinschaft basiert.
- Sie sollten die herausgehobene Bedeutung des Wertes der Gleichheit verstanden haben.
- Sie sollten über die wichtige Funktion verbindender Werte wie Toleranz und Offenheit im Integrationsprozess informiert sein.
- Sie sollten die Grundzüge der neuen Sichtweise auf Integration im Konzept der postmigrantischen Gesellschaft kennengelernt haben.
- Sie sollten die Werte und Haltungen, die Elemente des Kernprofils der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen sind, gut kennen und sich in der Gruppe der Teilnehmenden darüber ausgetauscht haben.





Quellenhinweise

Endnoten

- ¹ Vergleiche Modul 2 über Migration und Integration, Seite 3 (Warum sollten die Themen Migration und Integration in der Basisqualifizierung behandelt werden?) und Seite 6 (Integration).
- ² Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019, Seite 21.
- ³ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019, Seiten 21 und folgende.
- ⁴ Vergleiche Abschnitt „Werte und Haltungen im Kernprofil“ auf Seite 4.
- ⁵ Six 2019. Die Definition geht zurück auf einen Beitrag des US-amerikanischen Ethnologen und Soziologen Clyde Kluckhohn. Vergleiche Kluckhohn 1951.
- ⁶ Schiele 2013.
- ⁷ Zentrum für Globale Fragen an der Hochschule für Philosophie München 2017, Seite 7 (<https://esf.rlp.de/europa-und-ich/werte/mein-hoechster-wert-ist.html>, abgerufen am 13.12.2019).
- ⁸ Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz / Europäischer Sozialfonds in Rheinland-Pfalz (o. J.).
- ⁹ Haltung. Stichwort in Dorsch - Lexikon der Psychologie.
- ¹⁰ Spektrum 2010: Haltung, Stichwort im Online-Lexikon der Psychologie.
- ¹¹ Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2017, Seite 15, vergleiche auch: Modul 2, Migration und Integration, Seite 9 (Integration).
- ¹² Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2017, Seite 15.
- ¹³ Vergleiche Vereinte Nationen 1948.
- ¹⁴ Vergleiche Bundesrepublik Deutschland 2019.
- ¹⁵ Vergleiche Hessische Verfassung 2002, Seiten 1-2.
- ¹⁶ Hessische Verfassung 2002, Seite 1.
- ¹⁷ Vergleiche Abschnitt „Weltanschauliche Debatten vermeiden“ auf Seite 6.
- ¹⁸ Vergleiche Hessische Verfassung 2002, Seiten 1-2.
- ¹⁹ Vergleiche Bundesrepublik Deutschland 2006.
- ²⁰ Bundesrepublik Deutschland 2006, AGG § 1.
- ²¹ Europäische Union 2012, EU-Vertrag, Artikel 2.
- ²² Vergleiche Europäisches Parlament / Rat / Kommission 2007.
- ²³ Vergleiche Kantar Public Brüssel 2018, Seiten 55-57.
- ²⁴ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2017, Seite 15.
- ²⁵ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019.
- ²⁶ Vergleiche Foroutan 2015.
- ²⁷ Vergleiche Foroutan 2015.
- ²⁸ Vergleiche Widmann 2014.
- ²⁹ Vergleiche Foroutan 2015, Seite „Paradigmenwandel“.
- ³⁰ Foroutan 2015, Seite „Die postmigrantische Gesellschaft“.
- ³¹ Foroutan 2015, Seite „Paradigmenwandel“.

Literatur und Quellen

Bundesrepublik Deutschland (2006): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist (<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/AGG.pdf>, abgerufen am 6.3.2020).

Bundesrepublik Deutschland (2019): Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949 (BGBl. S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15. November 2019 (BGBl. I S. 1546). (<https://www.bundestag.de/gg>, abgerufen am 10.1.2020).





Werte und Haltungen

Einführung

Bundeszentrale für politische Bildung (2019): Europäische Werte. Eurobarometer-Umfragen, Angaben in Prozent der Bevölkerung, Europäische Union, 11/2010 und 03/2018, veröffentlicht am 12.2.2019 (<http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/europa/70652/europaeische-werte>, abgerufen am 12.12.2019).

Europäisches Parlament / Rat / Kommission (2007): Charta der Grundrechte der Europäischen Union vom 7. Dezember 2000 in der am 12. Dezember 2007 in Straßburg angepassten Fassung (2007/C 303/01) (https://fra.europa.eu/sites/default/files/charter-of-fundamental-rights-of-the-european-union-2007-c_303-01_de.pdf, abgerufen am 10.1.2020).

Europäische Union (2012): EU-Vertrag (Vertrag über die Europäische Union). Fassung aufgrund des am 1.12.2009 in Kraft getretenen Vertrages von Lissabon (Konsolidierte Fassung bekanntgemacht im ABl. EG Nr. C 115 vom 9.5.2008, S. 13), zuletzt geändert durch die Akte über die Bedingungen des Beitritts der Republik Kroatien und die Anpassungen des Vertrags über die Europäische Union, des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union und des Vertrags zur Gründung der Europäischen Atomgemeinschaft (ABl. EU L 112/21 vom 24.4.2012) m. W. v. 1.7.2013. (<https://dejure.org/gesetze/EU>, abgerufen am 13.12.2019).

Foroutan, Naika (2015): Die Einheit der Verschiedenen: Integration in der postmigrantischen Gesellschaft. Kurzdossier auf der Website der Bundeszentrale für politische Bildung, veröffentlicht am 20.4.2015 (<https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/205183/integration-in-der-postmigrantischen-gesellschaft>, abgerufen am 25.2.2020).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2017): Hessischer Integrationsplan. Für eine Kultur des Miteinander in Respekt und gegenseitiger Anerkennung. Integration geht uns alle an. Wiesbaden, im Dezember 2017 (https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hmdis/hessischer_integrationsplan.pdf, abgerufen am 28.5.2019).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2019): Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen (Langfassung). Orientierungshilfen für Integrationslotsenprojekte im WIR-Programm des Landes Hessen, Wiesbaden, September 2019 (https://www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/site/assets/files/1064/broschuere_kernprofil_lang_web_2019.pdf, abgerufen am 15.9.2019).

Kantar Public Brüssel für TNS Opinion & Social (2018): Die europäische Bürgerschaft. Bericht zum Standard-Eurobarometer 89, Frühjahr 2018. Umfrage im Auftrag der Europäischen Kommission, Generaldirektion Kommunikation (<https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/ST%20ANDARD/surveyKy/2180>, abgerufen am 13.12.2019).

Gluckhohn, Clyde (1951): Values and value orientation in the theory of action. In T. Parsons, E. Shils & E. C. Tolman (Eds.), *Toward a general theory of action* (pp. 119-136). Cambridge: Harvard UP 1951.

Limbach, Jutta (2012): Die kulturellen Werte Europas. In: Eckert-Bulletin Nr. 12 Winter 2012, herausgegeben vom Georg-Eckert-Institut für internationale Schulbuchforschung, Braunschweig 2012 (http://www.gei.de/fileadmin/gei.de/pdf/publikationen/Bulletin/Bulletin_12/EB_12_03_Limbach.pdf, abgerufen am 13.12.2019).

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz / Europäischer Sozialfonds in Rheinland-Pfalz (o. J., Webressource): Europa und ich (<https://esf.rlp.de/europa-und-ich/uebersicht.html>, abgerufen am 13.12.2019).

o. V. (2019): Haltung. Stichwort in M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch - Lexikon der Psychologie* (<https://portal.hogrefe.com/dorsch/haltung/>, abgerufen am 13.12.2019).

Rieger, Judith (2015): Werte und Haltungen in der Sozialen Arbeit, in: eNewsletter Wegweiser Bürgergesellschaft 17/2015 vom 16.12.2015 (https://www.buergergesellschaft.de/fileadmin/pdf/gastbeitrag_rieger_151216.pdf, abgerufen am 13.12.2019).

Schiele, Siegfried (2013): Gibt es noch Werte? in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) *Aus Politik und Zeitgeschichte* 34-36 2013, 12.8.2013 (<https://www.bpb.de/apuz/166647/gibt-es-noch-werte?p=all>, abgerufen am 13.12.2019).

Six, B. (2019): Werte, Stichwort in M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch - Lexikon der Psychologie* (<https://portal.hogrefe.com/dorsch/werte/>, abgerufen am 13.12.2019).

Spektrum Akademischer Verlag (2010): Haltung, Stichwort im *Online-Lexikon der Psychologie* (<https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/haltung/6236>, abgerufen am 13.12.19).

Vereinte Nationen, Generalversammlung (1948): Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, 10. Dezember 1948 (<https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>, abgerufen am 13.12.2019).

Verfassung des Landes Hessen (2002): vom 1. Dezember 1946 (GVBl. S. 229). Zuletzt geändert durch Gesetz vom 18. Oktober 2002 (GVBl. S. 626-628). (<http://starweb.hessen.de/cache/hessen/landtag/enquetekommissionverfassung/Hessische%20Verfassung.pdf>, abgerufen am 10.1.2020).

Widmann, Arno (2014): Naika Foroutan: Was heißt postmigrantisch? Interview mit Naika Foroutan, Berliner Zeitung vom 12.12.2014 (<https://www.berliner-zeitung.de/naika-foroutan-was-heisst-postmigrantisch-li.27572>, abgerufen am 6.3.2020).

Zentrum für Globale Fragen an der Hochschule für Philosophie München (2017): Gelingende Wertebildung im Kontext von Migration. Eine Handreichung für die Bildungspraxis. München Dezember 2017 (<https://www.hfph.de/forschung/wissenschaftliche-einrichtungen/globalefragen/themenfeld-migration/gelingende-wertebildung-im-kontext-von-migration-eine-handreichung-fuer-die-bildungspraxis/handreichung-wertebildung.pdf>, abgerufen am 13.12.2019).





Seminarplan I: Wertevielfalt

Inhalt:

Das Werteverständnis unserer Gesellschaft basiert auf der Grundlage der Demokratie, zu denen auch gesetzlich definierte Rechte und Pflichten gehören. Diese Grundlagen sorgen für ein friedvolles Miteinander. Die Teilnehmenden der Basisqualifizierung kommen aus unterschiedlichen Kulturkreisen, die mitunter durch andere Wertevorstellungen geprägt sind. Unterschiedliche Wertevorstellungen können zu Missverständnissen und im schlimmsten Fall zu Konflikten führen. Die Teilnehmenden beschäftigen sich mit den unterschiedlichen Werteverständnissen und klären, in welchem Umfang ein gemeinsames Verständnis sowohl für die spätere Tätigkeit im Team als auch für die Lotsentätigkeit von Bedeutung ist.

Ziele:

- Aufzeigen von verschiedenen Werten in unserer vielfältigen Gesellschaft
- Auseinandersetzung mit eigenen Wertevorstellungen und konkurrierenden Werten
- Erarbeiten von gemeinsamen Werten, die Akzeptanz in der Gruppe finden
- Vielfältige Formen des Ehrenamtes sichtbar machen

Raum/Material:

Der Raum sollte für Gruppenarbeiten und das Arbeiten im Stuhlkreis geeignet sein. Flipchart, Moderationsmaterial, Moderationswand, Gong oder Ähnliches als Signal für Gruppenwechsel.

Dauer:

Seminarplan Wertehierarchie: 4 Unterrichtseinheiten

Erweiterung um Kultur und Ehrenamt: 1 Unterrichtseinheit

Gesamtdauer des Workshops: 5 Unterrichtseinheiten





Modul 4: Notizen

Notizen





Seminarplan I: Wertevielfalt

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	Methoden Material
5	Begrüßung	<ul style="list-style-type: none"> Begrüßung der TN Vorstellung Seminarablauf eventuell offene Punkte aus dem vorangegangenen Seminar klären 	 - Flipchart mit Info zum Ablauf
30	Einstieg Beispiele aus dem Alltag alle	Dozentin bzw. Dozent schildert Situationen, zu der die TN unterschiedliche Haltungen einnehmen sollen. <ul style="list-style-type: none"> Notfall am Bahnsteig Botendienst für 50 Euro Frau in einer Burka 	Werte und Haltung siehe auch Vier-Ecken-Methode (→ Methodenkoffer) Alternativ: Recherche zu den Begriffen, siehe unten stehend unter Hinweis
40	Übung Werte-hierarchie Einzelarbeit Kleingruppe	Vorbereitung: <ul style="list-style-type: none"> Aufteilung der Gruppe nach Herkunftsregion, maximal 3 bis 4 Gruppen Ablauf: 1. Erstellen einer persönlichen Reihenfolge 2. Austausch und ggf. Ergänzung 3. Erstellen einer Rangfolge	Werte-hierarchie - Kopiervorlage Werte-hierarchie - Pinwand - 3 vorbereitete Kartensets - Stifte - Pinnadeln
40	Auswertung alle	<ul style="list-style-type: none"> gegenseitiges Vorstellen der Arbeitsergebnisse aus den Kleingruppen kulturelle Unterschiede thematisieren Verständigung über gemeinsame Werte im Lot-senprojekt 	 - Pinwand - leere Karten - Stifte - Pinnadeln
15	Pause		





Werte und Haltungen Seminarplan

Seminarpläne

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	📁 Methoden ✍️ Material
40	Übung Ehrenamt in den Kulturen alle	Sammeln von Beispielen und Geschichten zum Thema Ehrenamt aus den verschiedenen Kulturen <ul style="list-style-type: none"> • Wie wird Ehrenamt im jeweiligen Herkunftsland ausgeübt? • Dozentin bzw. Dozent stellt verschiedene Definitionen zum Thema Ehrenamt in Deutschland vor 	📁 Ehrenamt in den Kulturen Kurzvortrag ehrenamtliches Engagement ✍️ - leere Karten - Stifte - Pinnadeln
10	Abschluss alle	Nach intensiver Diskussion eignet sich eine kurze Auswertung mittels der Zielscheibe: <ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung des Themas Wertevielfalt • mein persönlicher Lernerfolg • Gestaltung des Seminars • Stimmung in der Gruppe Ausblick auf das nächste Thema/Modul und Verabschiedung	📁 Zielscheibe ✍️ - Zielscheibe auf Flipchart - Papier Siehe Seminarabschlüsse gestalten (→ Methodenkoffer)

Hinweis:

Die angeführten Beispiele aus dem Alltag, die im Seminareinstieg beschrieben sind, führen in das Thema Werte und Haltungen ein. Alternativ kann man sich dem Thema auch annähern, indem man hierzu konkrete Informationen und Gesetzestexte recherchiert. Dies kann helfen, eine genauere Vorstellung zu den Begriffen zu erlangen. Methodische Vorgehensweisen finden Sie unter der → Methode Informationen recherchieren und aufbereiten im Methodenkoffer.

Es bietet sich an dieser Stelle auch an, das Thema Kultur und Ehrenamt zu thematisieren. Je nach Zeitkapazität kann diese Einheit aber auch in **Modul 5 - Rahmenbedingungen** angewandt werden.





Methoden: Werte und Haltung - Beispiele aus dem Lotsenalltag

Beschreibung:

Die Methode eignet sich gut, um in das Thema Wertevielfalt einzuführen. Mittels Moderationskarten werden auf dem Boden Orte, sogenannte Ecken, definiert, die für bestimmte Positionen zu einer Frage stehen. Eine ausführliche Beschreibung der Methode finden Sie im MethodenKoffer unter → Vier-Ecken-Methode.

Dauer:

Drei Fragen à 7 bis 10 Minuten, je nach Kleingruppengröße, ca. 30 Minuten

Gruppengröße:

8 bis maximal 20 Personen

Ziel:

Die Teilnehmenden werden an das Thema Werte herangeführt. Die individuelle Interpretation der Frage regt zum Austausch an.

Situation: Notfall am Bahnsteig	Ecke 1	Ecke 2	Ecke 3
Gerade fährt mein Zug ein. Ich habe eine Fahrkarte mit Zugbindung, die nur für diesen Zug gilt, und eine lange Fahrt vor mir. Unmittelbar zu meinen Füßen sackt eine Frau zusammen, die ich am Tag zuvor noch beraten habe.	Auch das noch! Ich muss den Zug erwischen. Auf dem Bahnsteig sind noch viele andere Leute, ich steige schon mal in den Zug. Wenn sich bis zur Abfahrt keiner um die Frau gekümmert hat, rufe ich per Smartphone den Rettungsdienst.	Ich weise andere Personen auf die Situation hin. Außerdem spreche ich Bahnsteigpersonal oder die Zugbegleitung vor einer der offenen Türen an, bevor ich in den Zug steige.	Ich denke nicht weiter nach, sondern kümmere mich um die Frau.
<p>Hintergrund: Darf man sich in einer solchen Situation darauf verlassen, dass andere helfen werden? Wer in Notsituationen keine Hilfe leistet, obwohl dies den Umständen nach zumutbar wäre, kann wegen unterlassener Hilfeleistung belangt werden.</p> <p>Link: Paragraf zu unterlassener Hilfeleistung https://dejure.org/gesetze/StGB/323c.html</p>			





Situation: Botendienst für 50 Euro	Ecke 1	Ecke 2	Ecke 3
Eine entfernte Bekannte aus meinem Herkunftsland spricht mich auf der Straße an und bietet mir 50 Euro im Voraus dafür, dass ich ein kleines Päckchen an eine bestimmte Adresse ganz in der Nähe liefere. Den Inhalt will sie mir nicht verraten. Sie verspricht aber, dass damit alles in Ordnung sei.	Na, die kann viel versprechen. Das ist mir zu mysteriös und ich lehne ab.	Oh, das ist schnell verdientes Geld und ich zögere nicht lange.	Ich nehme das Geld und frage auf dem Weg jemand anderen, ob dieser es für 20 Euro abliefert. Dann wäre ich das Risiko los und hätte noch etwas verdient.

Hintergrund: Kann man einer entfernten Bekannten leichtfertig glauben? Wie kann man sichergehen, nicht Beihilfe zu einer Straftat zu leisten? Falls es sich tatsächlich um eine Straftat handelt, könnte man sich selbst der Beihilfe schuldig machen.

Link: Beihilfe im Strafrecht: https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/_27.html

Situation: Frau in einer Burka	Ecke 1	Ecke 2	Ecke 3
Am Bankschalter wird eine Frau in einer Burka (Ganzkörperschleier) freundlich gebeten, ihr Gesicht zu zeigen oder die Filiale zu verlassen.	Unverschämt, jede soll sich kleiden dürfen, wie sie mag.	Dafür habe ich Verständnis. An solchen sensiblen Orten finde ich diese Kleidung unpassend. Man soll aus Sicherheitsgründen in der Bank ja auch keinen Motorradhelm tragen.	Ich finde, wir sollten Burkas in der Öffentlichkeit gesetzlich verbieten, wie es in Frankreich auch gemacht wird.

Hintergrund: Es ist eine politische Entscheidung, per Gesetz Ganzkörperschleier zu verbieten. In Belgien, Frankreich und Niederlande ist ein solches Verbot bereits in Kraft. In Deutschland ist es fraglich, ob ein Burkaverbot verfassungskonform wäre. Gegner eines Verbots berufen sich auf die Religionsfreiheit und die Grundrechte der Frauen, während für die Befürworterinnen und Befürworter die Burka ein Symbol für die „Unterdrückung der Frau“ im Islam ist.

Link: Gleichbehandlungsgrundsatz im Grundgesetz: <https://dejure.org/gesetze/GG/3.html>
 Link: Religionsfreiheit im Grundgesetz: <https://dejure.org/gesetze/GG/4.html>

Weitere Beispiele unter: Jetzt mal ehrlich 1, Jetzt mal ehrlich 2, Beispiele heikler Situationen.

Quelle: <https://www.bpb.de/shop/lernen/spiele/34263/jetzt-mal-ehrllich-1>





Methoden: Werthierarchie

Beschreibung:

Die Teilnehmenden erstellen in Gruppenarbeit eine Rangfolge zu Werten und vergleichen ihre Ergebnisse.

Dauer:

ca. 80 Minuten

Gruppengröße:

12 bis 24 Personen (empfohlen)

Ziel:

- Reflektieren des eigenen Wertesystems
- Erfahren, dass in relativ homogenen Gruppen die Rangfolge unterschiedlich sein kann
- Erstellen einer gemeinsamen Werthierarchie, die Akzeptanz in der Gruppe findet

Material:

Ein Arbeitsblatt (siehe Kopiervorlage) pro Person, pro Arbeitsgruppe ein Kartenset mit 14 Werten, eine Pinnwand, ein Taschenrechner und Pinnnadeln pro Arbeitsgruppe, Schreibmaterial, für die Auswertung in der Gesamtgruppe eine weitere Pinnwand

Verlauf:

Gruppenphase (ca. 30 Minuten): Die Teilnehmenden finden sich in Arbeitsgruppen mit vier bis sechs Personen zusammen, aufgeteilt möglichst nach Herkunftsregionen. Im ersten Arbeitsschritt soll jede Person ihre persönliche Werthierarchie mit den vorgegebenen Werten bilden und sie in das Arbeitsblatt eintragen. Der wichtigste Wert soll als erster genannt werden und 14 Punkte erhalten, der Wert mit der geringsten Bedeutung wird als letzter eingetragen und mit einem Punkt bewertet.

Nach dem Ausfüllen der Liste werden in der Gruppe Mittelwerte erarbeitet, indem man bei jedem Wert die Punkte addiert. Die Gruppe diskutiert miteinander darüber, wie mit Werten verfahren wird, deren Punktzahl übereinstimmen, welche Werte fehlen und ob einzelne Teilnehmende ihre Punktzahl noch einmal korrigieren möchten. Anschließend einigt sich die Gruppe auf eine Rangfolge. Danach werden die Wertekarten an die Pinnwand gesteckt.

Auswertung (ca. 40 Minuten): Die Arbeitsgruppen stellen sich gegenseitig ihre Arbeitsergebnisse vor und vergleichen sie. Sie tauschen sich darüber aus, ob und bei welchen Werten in der jeweiligen Gruppe deutliche Unterschiede bei der Punktevergabe aufgetreten sind. Hierbei wird auch erörtert, welche Werte aufgrund der kulturellen Herkunft an unterschiedlichen Stellen stehen. Anschließend werden Werte ausgesucht, die die Akzeptanz aller in der Gruppe finden, und mittels der Kärtchen an einer Pinwand befestigt. Diese Werte gelten als Orientierung für die Ausübung der gemeinsamen Lotsentätigkeit.

Hinweis:

In einer Arbeitsgruppe mit türkischen Teilnehmenden wurde angemerkt, dass der für einige sehr wichtige Wert „politisches Engagement“ fehlen würde. Er wurde als 15. Wert in der Tabelle aufgenommen und lag im Gruppenergebnis dann auf Rang drei.

Quelle: Sabine Handschuck, Willy Klawe: Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit, Weinheim, 2006





Kopiervorlage: Wertehierarchie

Bitte tragen Sie in der ersten Spalte der Tabelle die folgenden Werte in der Rangfolge ihrer Bedeutung ein, die sie für sich selbst haben. Tragen Sie Ihren wichtigsten Wert in die oberste Zeile der Tabelle ein. Den für Sie unwichtigsten Wert setzen Sie an die letzte Stelle. Ihrem wichtigsten Wert geben sie 14 Punkte, der zweitwichtigste erhält 13 Punkte und so weiter. Die zweite Spalte ist für Ihre Anmerkungen gedacht. Hier können Sie notieren, welcher Ihnen wichtige Wert fehlt, oder ein anderes Wort einsetzen, das Ihrer Meinung nach besser geeignet ist. Die letzte Zeile kann genutzt werden, um noch nicht genannte Werte einzutragen. Die Aufzählung der Werte ist alphabetisch geordnet.

Werte

Ehrlichkeit, Familienbindung, Freiheit, Gastfreundschaft, Gehorsam, Gewaltfreiheit, Gleichstellung der Geschlechter, Bildung, Hilfsbereitschaft, Religion, Respekt, Toleranz gegenüber verschiedenen Lebensentwürfen, Verantwortung, Zuverlässigkeit

Werte	Punktzahl	Anmerkungen
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		

Quelle: Sabine Handschuck, Willy Klawe: *Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit*, Weinheim, 2006





Kopiervorlage: Kartenset Werte

Ehrlichkeit	Familienbindung	Freiheit
Gastfreundschaft	Gehorsam	Gewaltfreiheit
Gleichstellung der Geschlechter	Bildung	Hilfsbereitschaft
Religion	Respekt	Toleranz gegenüber verschiedenen Lebensentwürfen
Verantwortung	Zuverlässigkeit	





Methode: Ehrenamt in den Kulturen

Beschreibung:

Die Teilnehmenden stellen ihren persönlichen Bezug zum Thema ehrenamtliches Engagement, vor dem Hintergrund ihrer kulturellen und sozialen Wurzeln, in der Gruppe vor.

Dauer:

40 Minuten

Gruppengröße:

8 bis 20 Personen

Ziele:

- Verständnis von Ehrenamt sichtbar machen
- kulturelle Besonderheiten und Bedeutungszusammenhänge darstellen
- Verbindungen zwischen dem Herkunftsland und dem ehrenamtlichen Engagement als WIR-Integrationslotsin bzw. -lotse herstellen

Verlauf:

Die Teilnehmenden werden gebeten, auf einzelne Kärtchen Begriffe oder Beispiele für Ehrenamt bzw. freiwilliges Engagement zu schreiben. Das können die Teilnehmenden auch in ihrer Herkunftssprache machen. Dabei sollten die Begriffe nicht nur übersetzt, sondern auch Bedeutungen und Geschichten aus der Kultur benannt und erklärt werden. Nachfragen sind erlaubt.

Anschließend ergänzt die Dozentin bzw. der Dozent den Begriff „Ehrenamt“ und stellt unterschiedliche Definitionen vor (siehe Kurzvortrag). Die Teilnehmenden diskutieren, welchem Wert (Religion, Hilfsbereitschaft etc.) sie das Ehrenamt zuordnen würden. Alternativ kann die Gruppe gemeinsame sinnverwandte Begriffe finden, die den Wert des Ehrenamtes beschreiben.

Hinweis:

Es können schnell Kategorien auftauchen wie: „dort und hier“ – „wir und die“. Manche Teilnehmenden erinnern sich eventuell nicht mehr an die Zeit in ihrem Herkunftsland oder mögen das Ehrenamt nicht benennen. Dies ist vor allem bei Teilnehmenden aus ehemals sozialistischen Ländern der Fall. Hier können die Dozierenden Brücken bauen. Andere Teilnehmende nennen Begriffe, die nicht ins Deutsche zu übersetzen sind. Die Gruppe kann sich auf die gemeinsame Suche begeben, um Synonyme zu finden oder neue Wortschöpfungen zu entdecken.

Quelle: Christina Müller-Wille: Materialien für das Basismodul Qualifizierung im ehrenamtlichen Integrationsengagement, Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, Oktober 2016





Modul 4: Notizen

Notizen





Kurzvortrag: Ehrenamtliches Engagement

Ehrenamtliches Engagement

WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen sind ehrenamtlich aktiv. Das heißt, sie engagieren sich freiwillig, gemeinwohlorientiert und ihr Engagement ist nicht auf einen materiellen Gewinn ausgerichtet.

Quelle: Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen. Herausgeber: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration. Wiesbaden 2019

Bürgerschaftliches Engagement

- ist gemeinwohlorientiert
- zielt nicht auf materiellen Gewinn ab
- findet im öffentlichen Raum statt
- wird in der Regel gemeinschaftlich bzw. kooperativ ausgeübt
- ist kein Ersatz für staatliche Leistungen
- orientiert sich an den Menschenrechten, wie sie in der Erklärung der Vereinten Nationen und im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verankert sind
- ist auf sozialen Zusammenhalt ausgerichtet
- ermöglicht Teilhabe
- ist zivil und nicht an die Staatsbürgerschaft gekoppelt

Quelle: Handbuch Qualitätsmanagement bagfa e. V., Erfolgreich arbeiten in Freiwilligenagenturen, Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e. V. (bagfa)

Eigenschaften bürgerschaftlichen Engagements

Freiwillig: Freiwillig ist bürgerschaftliches Engagement gegenüber staatsbürgerlichen Pflichtdiensten. Sich zu engagieren, ist Ausdruck und Resultat einer eigenen Entscheidung. Bürgerschaftliches Engagement erfolgt aber nicht immer „ohne Not“ (siehe Thema Flüchtlinge).

Nicht auf persönlichen materiellen Gewinn gerichtet: Die Tätigkeit wird nicht bezahlt, es wird darüber kein monetäres Einkommen erzielt.

Gemeinwohlorientiert: Ist nicht am eigenen Nutzen orientiert, jedoch schließen sich Altruismus und Egoismus nicht aus.

Findet im öffentlichen Raum statt: Findet öffentlich in der Bürgergesellschaft statt, nicht in Familien und privaten Beziehungen.

Wird in der Regel gemeinschaftlich/kooperativ ausgeübt: Das gilt sowohl bei den Zielgruppen als auch in der Art der Ausübung.

Quelle: Diese Definitionen basieren auf dem Bericht der Enquetekommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ von 2002 und entsprechen weitgehend der des Freiwilligen surveys.

Videos, die Ehrenamt bzw. bürgerschaftliches Engagement beschreiben:

Freiwilligenagentur Start Osnabrück „Schneller als du denkst ...“:

<https://www.osnabrueck.de/index.php?id=5110>

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat: Pack mit an, <https://ehrenamt.bund.de/>





Seminarplan II: Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierung

Inhalt:

Das Recht auf Gleichstellung aller Personen und Geschlechter ist im Grundgesetz und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verankert. Es gilt, Diskriminierungen aus ethnischen Gründen, Gründen der Religion oder Weltanschauung, aufgrund einer Behinderung, des Alters, des Geschlechts oder der sexuellen Identität zu verhindern und zu beseitigen. Unsere Erfahrung zeigt, dass Lotsinnen und Lotsen in ihrer Tätigkeit verstärkt mit dem Thema Geschlechterdiskriminierung befasst sind. In manchen Herkunftsländern der Teilnehmenden einer Basisqualifizierung sind im Gegensatz dazu traditionelle männerdominierte Geschlechterrollen tief verankert. Auch hier in Deutschland ist die Gleichstellung von Mann und Frau noch immer nicht vollständig umgesetzt. Dies zeigt sich zum Beispiel beim Zugang von Frauen zum Studium oder in der gleichen Bezahlung. Auch führen Vorurteile wie „Männer müssen ...“ und „Frauen dürfen nicht ...“ zu Diskriminierung und Abwertung. In den Übungen werden unterschiedliche Rollenbilder und Vorurteile hinterfragt und alternative Handlungsmuster aufgezeigt.

Ziele:

- Reflektieren von Zuschreibungen in Bezug auf Rollenbilder von Männern und Frauen
- Kennenlernen der geltenden Rechtsgrundlagen (Grundgesetz/Gleichberechtigungsgesetz/Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)
- Hinterfragen, was Diskriminierung sein kann und wie man ihr begegnen kann

Raum/Material:

Der Raum sollte für Gruppenarbeiten und das Arbeiten im Stuhlkreis geeignet sein. Flipchart, Moderationsmaterial, Moderationswand, Gong oder Ähnliches als Signal für Gruppenwechsel.

Dauer:

Gesamtdauer des Workshops: 4 Unterrichtseinheiten





Modul 4: Notizen

Notizen





Seminarplan II: Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierung

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	Methoden Material
5	Begrüßung	<ul style="list-style-type: none"> Begrüßung der TN Vorstellung Seminarablauf eventuell offene Punkte aus dem vorangegangenen Seminar klären 	<ul style="list-style-type: none"> Flipchart mit Info zum Ablauf
20	Einführung Begriffe spielerisch kennenlernen alle	Dozentin bzw. Dozent stellt Begriffe aus dem AGG vor, wie beispielsweise: Geschlecht, Behinderung, Religion, sexuelle Identität. Diese werden anschließend in unterschiedliche Sprachen in Bewegung umgesetzt.	Wörtersalat (→ Methodenkoffer) <ul style="list-style-type: none"> Stuhlkreis Flipchart
40	Übung Reflexion anhand von Beispielen Kleingruppe/ alle	Dozentin bzw. Dozent stellt geschlechterdiskriminierende Situationen vor. In Kleingruppen werden Alternativen diskutiert und in der Gesamtgruppe anschließend vorgestellt.	Geschlechtsspezifische Rollenbilder <ul style="list-style-type: none"> Kopiervorlagen, Stifte Raum für Kleingruppenarbeit
15	Kurzvortrag Gesetzgebung in Deutschland alle	<ul style="list-style-type: none"> Überblick über Rollenbilder, Gleichstellung, AGG, Diskriminierung Überblick über die Gesetzgebung 	Kurzvortrag: Gleichstellung und Antidiskriminierung
15	Pause		
50	Übung persönliche Erfahrungen reflektieren Einzel, Paar, alle	TN erhalten die Möglichkeit, über eigene Erfahrungen zu sprechen und können von Erfahrungen anderer lernen. Die Gruppe einigt sich auf Beispiele, um sie in der nächsten Übung zu vertiefen.	Vier Seiten der Diskriminierung <ul style="list-style-type: none"> Kopiervorlagen, Stifte





Werte und Haltungen Seminarplan

Seminarpläne

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	Methoden Material
20	Übung Alternativen erproben alle	Dozentin bzw. Dozent notiert Beispiele auf Moderationskarten <ul style="list-style-type: none"> • Ein TN zieht einen Zettel aus dem Karton. • Sie/er geht im Kreis herum und fragt andere TN, wie sie darauf reagieren würden. • Situationen werden in der Gruppe durchgespielt. 	 - ein kleiner Karton - Moderationskarten
15	Abschluss alle	Einholen eines Stimmungsbildes Ausblick auf das nächste Thema/Modul und Verabschiedung	- Handrückmeldung Siehe Seminarabschlüsse gestalten (→ Methodenkoffer)

Hinweis:

Rollenbilder und Zuschreibungen hängen eng mit dem Werteverständnis der jeweiligen Kultur oder Gesellschaft zusammen. Sie sind tief verankert und werden über Generationen weitergegeben. Hierfür den Blick und das Verständnis zu öffnen, wird kaum in einem Seminar gelingen können. Das Seminar kann daher nur eine erste Auseinandersetzung mit dem Thema sein, anschließend sollte immer wieder im Lotsenteam oder in Vertiefungsseminaren das Thema bearbeitet werden.





Methode: Geschlechtsspezifische Rollenbilder

Beschreibung:

Rollenbilder und Zuschreibungen werden anhand praktischer Alltagssituationen reflektiert. Die Übung regt an, die eigene Haltung zu hinterfragen. Es werden alternative Handlungsmuster erarbeitet.

Dauer:

40 bis 70 Minuten, je nach Größe der Gruppe und nach Intensität der Diskussion

Gruppengröße:

mindestens sechs Teilnehmende

Ziel:

- Entwicklung von alternativen Handlungsmustern
- Sichtbarmachen von Zuschreibungen
- Erfahrbar machen, dass einfache Umformulierungen sehr wirksam sein können

Material:

Kopiervorlage: DIN-A4-Blätter mit den Praxissituationen und der Aufgabenstellung. Die Anzahl der Blätter pro Beispiel sollte der Anzahl der Personen pro Kleingruppe entsprechen. Alle Kleingruppen können in einem Raum arbeiten (idealerweise an einem Tisch), es sollte jedoch ausreichend Platz sein, sodass die Kleingruppen ungestört reden können.

Ablauf:

Zu Beginn der Übung sollte deutlich gemacht werden, dass es um das Hinterfragen eigenen Handelns in Alltagssituationen geht, die vermutlich alle kennen.

Die Teilnehmenden werden gebeten, sich in Kleingruppen von zwei bis vier Personen zusammenzufinden. Bei sehr kleinen Gruppen kann mit weniger Beispielsituationen gearbeitet werden, bei sehr großen Gruppen mit mehr. Alle Kleingruppen erhalten eine Praxissituation mit Reflexionsfragen (Kopiervorlage). Anhand der Fragen werden Alternativen diskutiert und wenn möglich schriftlich in Stichpunkten festgehalten. Diese werden anschließend in der Gesamtgruppe vorgestellt.

Variante:

Die Methode lässt sich auch in mehreren Stationen durchführen. Bei dieser Variante wechseln die Kleingruppen nach ca. 15 bis 20 Minuten die Tische und haben so die Möglichkeit, mehrere Praxissituationen zu reflektieren und zu diskutieren.

Hinweis:

Insbesondere beim Beispiel „Ladys first!“ muss oft deutlich gemacht werden, dass es gut und richtig ist, anderen die Tür aufzuhalten, dass sich aber ein ganzes „Paket“ an Zuschreibungen (Schwäche, Schutzbedürftigkeit, kulturelle Gepflogenheiten, Unfähigkeit) „eingekauft“ wird, wenn dies speziell für Frauen und nicht auch für Männer getan wird. Wenn eine Frau es in Ordnung findet, wenn ihr mit dem Spruch „Ladys first“ die Tür aufgehalten wird, ist das ihr gutes Recht. In der Übung geht es darum, sich in der eigenen Geschlechterrolle wahrzunehmen und das eigene Handeln zu überdenken und zu prüfen, was für jede und jeden stimmig ist.

Quelle: Die Idee und die Erstfassung der Methode stammen von Bernard Könnecke und wurden im Rahmen des Projekts Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule (www.jungenarbeit-und-schule.de) entwickelt. Weiterentwicklung: Andreas Hechler und Vivien Laumann.





Kopiervorlage: Rollenbilder - Praxisbeispiele aus dem Lotsenalltag

Situation: Anmache im Integrationskurs

Im Sprachcafé des Lotsenprojektes, in dem ihr tätig seid, beschwerten sich einige ratsuchende Frauen bei euch, dass sie in den Integrationskursen während der Pausen immer von einigen Männern „angemacht“ werden. Ein Lotsenkollege sagt: „Ach, habt euch nicht so. Die meinen das nicht so, die haben euch nur gern.“

Diskutiert folgende Fragen:

- Was würdet ihr den Ratsuchenden antworten?
- Wie reagiert ihr auf die Aussage des Lotsenkollegen?
- Was könnt ihr sonst noch tun?

Findet andere Formulierungen und entwickelt Alternativen.

Situation: Verliebt in ...

Hintergrund: In vielen Ländern sind gleichgeschlechtliche Beziehungen verpönt oder sogar verboten. Es soll daher ein Bewusstsein für die Toleranz unterschiedlicher geschlechtlicher Orientierungen geschaffen werden.

Beispiel: Eine dir bekannte Ratsuchende kommt auf dich zu und erzählt dir, sie sei gerade sehr glücklich, weil sie sich verliebt habe. Du weißt, dass sie lesbisch lebt, und fragst: „Das ist ja toll, wie heißt sie denn?“

Diskutiert folgende Fragen:

- Habt ihr mit gleichgeschlechtlich lebenden Personen schon mal Kontakt gehabt?
- Kennt ihr Situationen, bei denen Personen aufgrund ihrer Homosexualität diskriminiert wurden? Wenn ja, wie habt ihr euch verhalten?
- Wie wird in eurem Herkunftsland mit Homosexualität umgegangen?
- Kennt ihr Anlaufstellen oder Beratungsstellen zum Thema Gleichgeschlechtlichkeit?

Diskutiert das Thema Gleichgeschlechtlichkeit in der Gruppe.





Situation: Kann die das? Kann der das?

Ein Ratsuchender hat ein Gespräch beim Arzt und soll von einer Lotsin begleitet werden. Er bezweifelt, dass die Lotsin das kann.

Varianten: Die Situation kann auch mit umgekehrten Rollen (Ratsuchende und Lotse) stattfinden. Weitere Orte für eine Begleitung könnten zum Jobcenter, zur Schule oder anderes sein.

Diskutiert folgende Fragen:

- Was veranlasst den Ratsuchenden bzw. die Ratsuchende zu einer solchen Aussage?
- Wie könnte die Lotsin bzw. der Lotse diese Zweifel am Können aufgreifen?
- Welche Botschaften werden an andere Personen gesendet, die zuhören?
- Wie reagiert ihr auf die Aussage des bzw. der Ratsuchenden?
- Was könnt ihr sonst noch tun?

Findet andere Formulierungen und entwickelt Alternativen.

Situation: Ihr seid mit einer Ratsuchenden auf dem Weihnachtsmarkt. Als ihr an einem Glühweinstand vorbeilauft, pfeifen euch zwei Männer hinterher.

Hintergrund: Wahrscheinlich wird solch ein Pfeifen in den meisten Ländern als sexuelles Angebot verstanden. Funktioniert in der Regel nur in die Richtung Männer/Jungen pfeifen Frauen/Mädchen hinterher. Üblicherweise pfeifen Frauen Männern nicht nach. Manche Frauen mögen es als ein Kompliment ansehen, andere werden das Verhalten als grenzverletzend erleben und ablehnend reagieren.

- Wie würdet ihr mit der Ratsuchenden darüber sprechen?
- Wie wird die Situation im Lotsenteam diskutiert?
- Was raten die anderen Gruppenmitglieder?
- Was könnt ihr sonst noch tun?

Findet andere Formulierungen und entwickelt Alternativen.

Aussage: „Frauen sollen ‚shoppen‘ gehen, das können sie am besten.“

Hintergrund: Mit einer solchen Aussage werden Frauen auf eine scheinbar typisch weibliche Fähigkeit reduziert: die Fähigkeit, im Shoppen gut zu sein. Das ist vielleicht nicht unbedingt verletzend, aber, wenn man „shoppen“ durch andere Begriffe wie „kochen“ oder „Kinder erziehen“ ersetzt, dann wird die Kommunikation schwierig.

- Wie diskutiert ihr diese Aussage im Lotsenteam?
- Wie würdet ihr reagieren, wenn jemand diese Aussage in den Raum stellt?
- Wie thematisiert ihr gerechte Arbeitsteilung oder Teilung der Erziehungsaufgaben in eurer Familie?

Findet andere Formulierungen und entwickelt Alternativen.





Kurzvortrag: Gleichstellung und Antidiskriminierung

Gleichstellung der Geschlechter

Durch das Grundgesetz, das an die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte angelehnt und nicht veränderbar ist, sind alle Menschen gleichberechtigt. Dies gilt unabhängig von Geschlecht, Religion, Herkunft oder Ähnlichem für alle Menschen. Hiermit ist auch die Gleichberechtigung der Geschlechter sichergestellt. Im Zusammenleben muss diese Gleichberechtigung berücksichtigt werden.

Gleichwohl dienen (und dienen) Geschlechterrollen dazu, aus den Unterschieden eine gewisse Hierarchie zwischen Männern und Frauen abzuleiten und bestimmte Verhaltensweisen zuzuweisen. Menschen aus eher konservativen Milieus bringen oft sehr traditionalistische Vorstellungen mit, wie das Miteinander zwischen den Geschlechtern ausgestaltet werden soll. Sie stehen dadurch in einem Konflikt zu einer demokratischen Gesellschaft, die allen gleiche Chancen ermöglichen möchte.

Was bedeutet Antidiskriminierung?

Antidiskriminierung steht in engem Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter. In Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts wird darunter gleiche Teilhabe beider Geschlechter und Verwirklichung echter Wahlfreiheit in der Lebensgestaltung sowie der Abbau von Diskriminierung verstanden. Das Ziel von Antidiskriminierungspolitik ist, Rechte aller Personen auf Gleichbehandlung durchzusetzen und dafür Sorge zu tragen, dass mit Unterschiedlichkeiten keine ungerechtfertigten Nachteile verbunden sind.

In Deutschland sind 2006 mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) neue Regeln gegen Diskriminierung in Kraft getreten. Ziel des AGG ist, Diskriminierungen aus ethnischen Gründen, Gründen der Religion oder Weltanschauung, aufgrund einer Behinderung, des Alters, des Geschlechts oder der sexuellen Identität zu verhindern und zu beseitigen.

Gesetzgebung in Deutschland zu Gleichstellung und Antidiskriminierung:

1918

Am 12. November 1918 wird das aktive und passive Wahlrecht für Frauen eingeführt.

1949

Der Artikel 3, Absatz 2: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ wurde 1949 in das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland aufgenommen.

1977

Frauen dürfen ohne Einverständnis ihrer Ehemänner erwerbstätig sein.

Eheleute können entweder den Namen des Mannes oder der Frau als gemeinsamen Ehenamen führen; und seit 1994 können beide Eheleute ihren Familiennamen beibehalten.

1997

Der neu gefasste § 177 StGB tritt in Kraft. Er stellt Vergewaltigung in der Ehe unter Strafe.





2006

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannt, tritt in Kraft. Das AGG verbietet Benachteiligungen, wenn sie an eines der folgenden personenbezogenen Merkmale anknüpfen:

- Rasse oder ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion und Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Identität

2017

Ehe für alle: Schwule und Lesben dürfen heiraten. Der Satz lautet: „Die Ehe wird von zwei Personen verschiedenen oder gleichen Geschlechts auf Lebenszeit geschlossen.“





Methode: Vier Seiten der Diskriminierung

Beschreibung:

Die Übung basiert auf persönlichen Erfahrungen mit Diskriminierungen, Ungleichheiten und unterschiedlichen gesellschaftlichen Positionierungen. Sie eignet sich gut zur Verdeutlichung, dass alle auf die eine oder andere Weise mit Diskriminierungsverhältnissen zu tun haben.

Dauer:

40 Minuten

Gruppengröße:

6 bis 20 Teilnehmende

Ziel:

- Reflexion über eigene Verstrickungen in diskriminierende Situationen
- Möglichkeit, über eigene Erfahrungen als Opfer oder Zeuge/Zeugin von Diskriminierung zu sprechen
- Stärkung der eigenen Fähigkeiten, sich in schwierigen Situation einzumischen
- von Erfahrungen anderer lernen

Material:

Kopiervorlage, Stifte

Ablauf:

Eigene Erfahrungen sollen jeweils auf ein Papier (siehe Kopiervorlage) aufgeschrieben werden. Im ersten Schritt erhalten die Teilnehmenden die Aufgabe, sich an Erfahrungen unter folgenden Vorzeichen zu erinnern:

- Eine Erfahrung, in der sie selbst jemand anderen diskriminiert haben.
- Eine Erfahrung, in der sie Opfer einer Diskriminierung waren.
- Eine Erfahrung, in der sie Zeuge/Zeugin einer Diskriminierung waren und sie sich nicht eingemischt haben.
- Eine Erfahrung, in der sie Zeuge/Zeugin einer Diskriminierung waren und sie sich eingemischt haben.

Anschließend bilden die Teilnehmenden Paare und tauschen sich über ihre Erfahrungen aus. In einem dritten Schritt diskutieren sie die Ergebnisse in der Gesamtgruppe. Befragen Sie die Teilnehmenden, was sie zuvor herausgefunden haben. Sprechen Sie über unterschiedliche Strategien des Umganges mit Diskriminierungen. Für jeden Schritt planen Sie ca. 15 bis 20 Minuten ein.

Quelle: Jasmine Böhm, Zara - Zivilcourage und Antirassismuserbeit, 2008





Kopiervorlage: Vier Seiten der Diskriminierung

Notiert in den vier Feldern eure Erfahrungen mit Diskriminierung:

Als du selbst jemand anderen diskriminiert hast.	Als du Opfer einer Diskriminierung warst.
Als du Zeuge/Zeugin einer Diskriminierung warst und dich nicht eingemischt hast.	Als du Zeuge einer Diskriminierung warst und dich eingemischt hast.





Werte und Haltungen Impressum

Impressum

Autorin und Autor:
Dr. Jürgen Schumacher
Sozialwissenschaftliche Beratung
Lucia Rutschmann
Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Redaktion:
Sigrid Jacob und Monika Präse
Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Wiebke Schindel und Heike Würfel
Hessisches Ministerium für Soziales
und Integration Referat VI 2 -
Landesprogramm WIR

Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen
Domstraße 81 | 63067 Offenbach
Telefon 069 82367233
wir-lotsen@lagfa-hessen.de
www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de

Ein Projekt von:



Gefördert von:
Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration



Juni 2020

