

Interkulturelles Training

Materialien und Übungen
für den Einsatz in der Jugendarbeit im Sport



Impressum

Herausgeber/Bezug über

- ▶ Deutsche Sportjugend (dsj)
im DOSB e.V.
Otto-Fleck-Schneise 12
60528 Frankfurt am Main

E-Mail: info@dsj.de
www.dsj.de
www.dsj.de/publikationen

Autorinnen

- ▶ Anja Schütze, www.cultureforcompetence.com,
mit Unterstützung von Jennifer Osthus,
Landessportbund Niedersachsen

Redaktion

- ▶ Jörg Becker (dsj),
Dr. Jaana Eichhorn (dsj),
Oliver Kauer-Berk

Gestaltung

- ▶ amgrafik, Daniel Prell
Rodgau
www.amgrafik.de

Marketing/Vertrieb

- ▶ Jörg Becker (dsj)

Bildnachweis

Canstock, Fotos aus dem Fotopool der Deutschen Sportjugend und ihrer Mitgliedsorganisationen, u.a. aus der Broschüre „Freiwilligendienste im Sport“.

ISBN

- ▶ 978-3-89152-466-4

Druck

- ▶ Druckerei Michael, Schnelldorf
www.druckerei-michael.de

Diese Broschüre wurde aus Papier hergestellt, das mit dem Blauen Engel „weil aus 100% Altpapier“ gekennzeichnet ist.

Auflage

- ▶ 3. Auflage Dezember 2014
neugestaltete Broschüre

Förderhinweis

Die dsj-Broschüre „Interkulturelles Training“ wird gefördert durch das Bundesministerium des Innern (BMI) im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Copyright

© Deutsche Sportjugend,
Frankfurt am Main, Dezember 2014

Alle Rechte vorbehalten. Ohne die ausdrückliche Genehmigung der Deutschen Sportjugend ist es nicht gestattet, den Inhalt dieser Broschüre oder Teile daraus auf fotodrucktechnischem oder digitalem Weg für gewerbliche Zwecke zu vervielfältigen.



www.dsj.de/publikationen



Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund stellen keine unbedeutende Minderheit dar: Über 30 Prozent der in Deutschland lebenden Kinder haben einen Migrationshintergrund. Bei den unter Fünfjährigen liegt ihr Anteil in Städten wie Frankfurt am Main, Nürnberg, Köln oder Stuttgart bereits über 60 Prozent. Während Jungen in Sportvereinen (Schwerpunkt: Fußball, Basketball und Kampfsportarten) überrepräsentiert sind, spielt Sport in der Freizeit von Mädchen mit Migrationshintergrund eine eher untergeordnete Rolle. Um die besonderen Interessen und Bedürfnisse dieser wachsenden Gruppe ganz bewusst in den Blick zu nehmen, bemüht sich die Deutsche Sportjugend um einen interkulturellen Dialog, zu dem das Interkulturelle Training einen wichtigen Baustein beiträgt.

Derzeit erweitert sich der Kulturbegriff. Viele teilen die Vision einer transkulturellen Gesellschaft, also einer Gesellschaft, in der beispielsweise Zugewanderte in mindestens zwei Kulturen zu Hause sind: in ihrer Herkunftskultur, aber auch in der Kultur ihrer Aufnahmegesellschaft. Es wird immer deutlicher, dass es keine homogene „deutsche Kultur“ gibt: Man konstruiert eine Hochkultur, die Massen- und Alltagskulturen abwertet und keinesfalls national gebunden ist, es gibt homosexuelle (Sub-)Kulturen, die sich durch ihre internationale Orientierung auszeichnen, es gibt widerstreitende Kulturen der Geschlechter und es gibt Vorstellungen von „Normalität“, die ungewollt andere ausgrenzen. Wer sich an seiner eigenen kulturellen Standortbestimmung versucht, muss sich mit seinen Vorurteilen auseinandersetzen.

Der Sport besitzt ein ganz besonderes Potenzial, den interkulturellen Dialog in einer Gesellschaft zu fördern, weil Verständigung über Sprach- und Kulturbarrieren relativ problemlos möglich ist:

Der Sport besitzt seine eigenen Regeln, die überall gleich sind und es auch Personen ohne Deutschkenntnisse relativ leicht erlauben, gleich „mitzuspielen“. Der vereinsorganisierte Sport gilt deswegen als eines der wenigen gesellschaftlichen Felder, in dem soziale Kontakte ohne größere Schwierigkeiten zustande kommen. Als Freiwilligenvereinigungen, die von den Mitgliedern nach eigenem Interesse selbst organisiert werden, haben Sportvereine darüber hinaus ein integratives Potenzial. Sie veranlassen die Mitglieder – und eben auch Mitglieder mit Migrationshintergrund – zu aktiver Teilhabe am Vereinsleben. Über die Partizipation und Mitwirkung in Sportvereinen können die Mitglieder ihre unmittelbare Lebenswelt selbst mitgestalten.

Im Sportverein gelten aber auch Regeln, die das Mitspielen erleichtern und erschweren. Ziel des Interkulturellen Trainings ist es, sich seine eigene kulturelle Gebundenheit deutlich zu machen, seine Vorurteile zu erkennen, fremde kulturelle Bindungen kennenzulernen. Die vorliegende Materialsammlung kann hierzu einen wichtigen Beitrag leisten und erscheint nunmehr im Jahre 2014 bereits in der dritten Auflage.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

Benny Folkmann

Inhalt

Vorwort – Benny Folkmann (Vorstandsmitglied dsj)	3
1. Kultur – eine Theorie	6
1.1 Kultur – Multikultur – Interkultur – Transkultur	7
1.2 Kulturdimensionen und Wertequadrat	14
1.3 Geflügelte Worte	15
1.4 Definitionen	16
2. Übungen	18
2.1 Übungen zur interkulturellen Sensibilisierung	19
2.2 Sensibilisierung für Vorurteile/Diskriminierung	38
2.3 Hinweise zur Durchführung eines Trainings	49
3. Bücher/Filme/Links	50
3.1 Auswahlbibliographie	50
3.2 Filme	50
3.3 Links	50
Publikationen im Themenfeld Integration & Interkulturelle Arbeit	51



„ In die Zukunft der Jugend investieren – durch Sport „



- Bewegung
- Bildung
- Engagement
- Fairness
- Partizipation
- Respekt
- Teilhabe
- Persönlichkeitsentwicklung

Gelebte Teilhabe – Kultur der Vielfalt!

Die dsj bündelt die Interessen von...

- rund 10 Millionen Kindern, Jugendlichen und jungen Menschen im Alter bis 26 Jahre, die in
- rund 90.000 Sportvereinen in 16 Landes-sportjugenden, 54 Jugendorganisationen der Spitzenverbände und 10 Jugendorganisationen von Sportverbänden mit besonderen Aufgaben organisiert sind.

Die Deutsche Sportjugend (dsj) ist der größte freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland.



1. Kultur – eine Theorie

„Es ist leichter ein Atom zu spalten, als ein Vorurteil.“ Albert Einstein

1.1 Kultur – Multikultur – Interkultur – Transkultur S.7

1.2 Kulturdimensionen und Wertequadrat S.14

1.3 Geflügelte Worte S.15

1.4 Definitionen S.16



1.1 Kultur – Multikultur – Interkultur – Transkultur

Das Wort Kultur klingt vertraut und findet vielseitig Verwendung. Niemand würde die Existenz von Kultur grundlegend leugnen, aber über die Definition gibt es seit Jahrhunderten Kontroversen.

Was ist Kultur?

Lange wurde unter Kultur all das verstanden, was im Gegensatz zur Natur vom Menschen geschaffen wurde. Dieser eher unkonkreten Definition steht der enge Kulturbegriff gegenüber, der unter Kultur ausschließlich die hohen Künste und die besonderen geistigen Leistungen zusammenfasst. Hier soll jedoch der erweiterte Kulturbegriff im Vordergrund stehen.

Der erweiterte Kulturbegriff bemüht sich um die Vereinheitlichung sämtlicher Tätigkeiten und Ausdrucksformen eines Volkes, einer Gesellschaft oder einer Nation. In diesem Sinne ist Kultur als Eisberg beschreibbar, dessen Fundament die Werte sind.

Darüber liegen Einstellungen (etwa zu Zeit, zu Natur, zu Rollenbildern), und sichtbar über der Wasseroberfläche liegen Verhalten, Kommunikation, Umgangsformen und Artefakte. Werte und Einstellungen werden im Laufe der Sozialisation internalisiert¹ und sind daher häufig nicht bewusst. Unsere Einstellungen und Werte sind so normal für uns, dass wir sie häufig als Standard für die Allgemeinheit begreifen („man macht das so“).

¹ Internalisieren = heißt verinnerlichen. Im Laufe der Sozialisation werden Werte und Normen der Gesellschaft so in die Persönlichkeit integriert, das heißt internalisiert, dass sie nicht mehr als von Gesellschaft vorgegeben, sondern als eigene Werte anerkannt werden.

Dem Kulturbegriff wohnt eine klare Charakteristik/ Einigkeit einer Gruppe und damit eine Abgrenzung zu anderen inne.

„Kultur ist ein „Orientierungssystem“, das Fühlen, Denken, Handeln und Bewerten bestimmt“, definiert Prof. Dr. Alexander Thomas aus Regensburg, der sich auf die Psychologie interkulturellen Handelns spezialisiert hat.

Es definiert, was richtig und falsch, gut und böse, hässlich und schön, **normal und unnormal** ist.

Aber wo fängt es an und wo hört es auf? Wer gehört dazu und wer ist draußen? Wo geht der Zaun entlang? Häufig wird der Zaun einer Kultur um Ländergrenzen gezogen.

Wie stabil und veränderbar ist das Orientierungssystem? Kulturen sind Gruppen von Menschen, und da sich Menschen verändern, können sich folglich auch Kulturen verändern.

Das Fundament einer Kultur, die Werte, verändert sich sehr langsam. Das Sichtbare einer Kultur – wie wird kommuniziert, wie werden Häuser gebaut, was isst man – verändert sich dagegen schneller. Aber auch Einstellungen und Werte können sich verändern. Dafür einige Beispiele mit einem Blick auf Deutschland:

- Die in den 50er/60er Jahren dominierenden materiellen Werte (Nachkriegszeit, Wirtschaftswunder) wurden in den 70er, 80er, 90er Jahren von immateriellen Werten (Selbstverwirklichung, Individualität) abgelöst.

- Das Frauenbild hat sich in den vergangenen 40 Jahren komplett verändert.
- Die Generation unserer Großmütter hätte nie ihren Vater/Lehrer kritisiert oder offen hinterfragt, aus Respekt vor seiner Autorität. Heute hinterfragen wir (fast) alles: Kritik- und Konfliktfähigkeit sind Erziehungsziele in unserer Kultur.
- Homosexuelle dürfen heiraten.

Bedeutende Veränderungen von Normen und Einstellungen, wie auch die Existenz von Subkulturen², Milieus, regionalen und lokalen Besonderheiten sowie Individualitäten werden gern übersehen, wenn Kultur als Generalbegriff für ein Land, ein Volk oder eine Nation verwendet wird. Dem Bedürfnis nach Zugehörigkeit wird entsprochen, indem Unterschiede abgeschwächt und Gemeinsamkeiten betont werden.

Wie viel verbindet die Menschen einer Kultur tatsächlich und wie viel ist Konstrukt?

Unserem deutschen Eisberg liegen Werte wie Fleiß, Pünktlichkeit, Ehrlichkeit, Arbeit, Gerechtigkeit, Rationalität, Gleichberechtigung zu Grunde. Diese Werte sind unter anderem aus dem Christentum und der Aufklärung hervorgegangen.

- Aufklärung: Rationalität und Sachlichkeit siegen über Emotionalität.
- Christentum: Gleichberechtigung, protestantischer Arbeitsethos und der Wahrheitsbegriff: „Ich bin der Weg und die Wahrheit und das Leben“. Es gibt kein „sowohl als auch“, es gibt nur „entweder oder“, es gibt nur eine richtige Antwort, eine richtige Lösung und einen richtigen Weg.

² Subkultur = ist eine Gegenkultur. Es ist eine bestimmte Gruppe, die sich von der restlichen Gesellschaft teilweise oder ganz abgrenzt.

Wenn Menschen aus verschiedenen Kulturen aufeinander treffen, kann es passieren, dass ihre Werte verletzt werden, weil jeder entsprechend seinen Vorstellungen handelt. Das jeweils gut Beabsichtigte kann falsch aufgefasst werden. Häufig werden Missverständnisse nicht als solche erkannt, sondern dem anders Handelnden wird Böswilligkeit oder Inkompetenz unterstellt. Wir bewerten anderes Handeln durch unsere kulturelle Brille und machen selten den Versuch, den Eisberg des Gegenübers zu ergünden. Erst recht nicht, wenn man gerade verletzt wurde.

Beispiel aus deutsch-indischen Wirtschaftsbeziehungen:

Deutsche, die in **Indien** arbeiten, beschreiben häufig vergleichbare Konfliktpunkte: In ihrer Wahrnehmung reden Inder und Inderinnen um den heißen Brei, es käme auch mal vor, dass sie lügen, es sei generell chaotisch und die Menschen seien unzuverlässig. Die Inder und Inderinnen verletzen zudem ihr Bild von Ehrlichkeit, weil sie negatives Feedback selten direkt und offen aussprechen würden – erst recht nicht, wenn man in der Hierarchie über ihnen stünde. Aus Höflichkeit, Respekt, Harmoniebedürfnis sprächen sie durch die Blume, doch den genannten Deutschen fällt es schwer, zwischen den Zeilen zu lesen. Diese Kritikform erscheint ihnen schwammig und unkonkret. In Indien herrsche ein anderes Zeitverständnis, und Pünktlichkeit habe nicht oberste Priorität. Unpünktlichkeit wird in Deutschland jedoch gern mit Unzuverlässigkeit gleichgesetzt.

Fragt man **Inder oder Inderinnen** nach ihren Bildern von Deutschen, so beschreiben sie diese oft als unhöflich, verletzend und emotionslos sowie unflexibel. In ihrer Sachorientierung würden die Deutschen aus indischer Sicht keine emotionalen und beziehungsfördernden Randgespräche kennen. Unhöflich und respektlos bohrten sie mit ihrem Finger in der Wunde und wiesen unelegant und unnötig auf Fehler hin, statt nach Lösungen zu suchen. ►

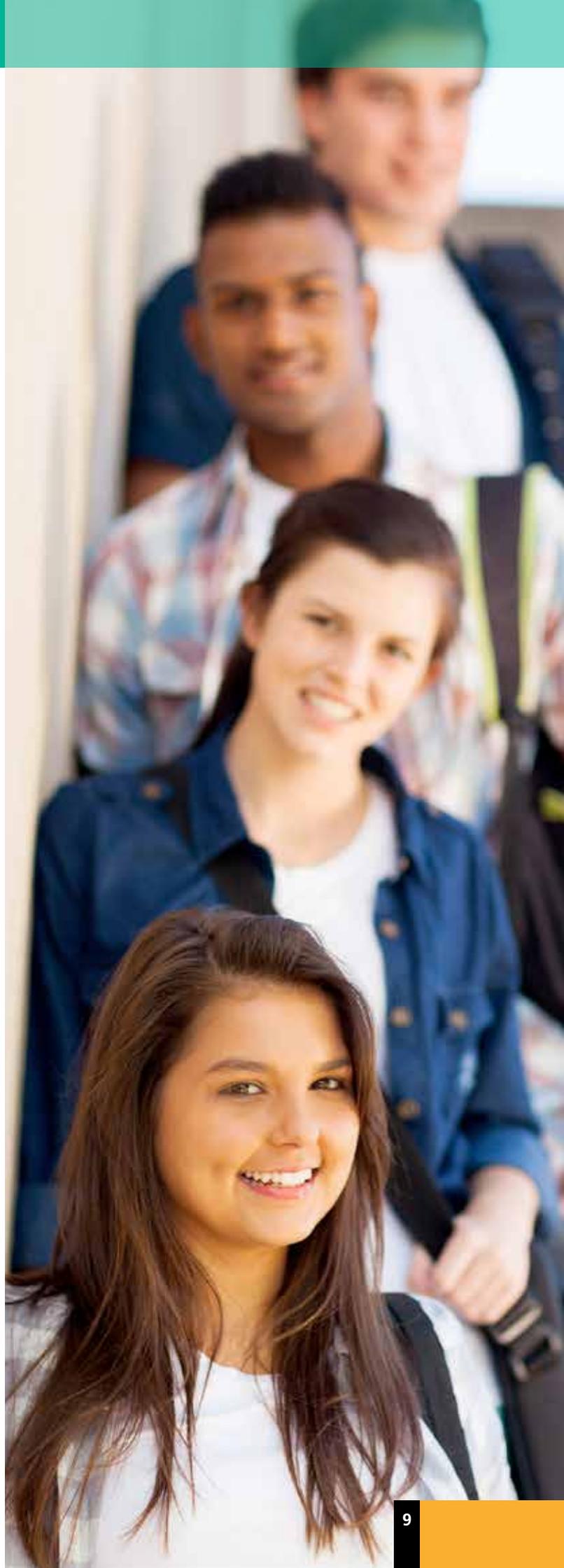
Sie wüssten immer alles besser, hätten auf alles eine Antwort und alles müsse so gemacht werden, wie sie es wollen und für richtig halten.

Diese und andere Beschreibungen von Erfahrungen von Auslandsreisenden zeigen, dass diese oftmals Gemeinsamkeiten zwischen allen Deutschen einerseits und allen Indern andererseits wahrnehmen. Sicher! Aber es gibt innerhalb der Nationalitäten ebenso viele Unterschiede, die bei genauer Betrachtung sehr unterschiedlich scheinen. Was teilen beispielsweise der Ingenieur und die freiberufliche Künstlerin, der Punk-Fan und der Klassik-Fan, die norddeutsche Dorfbewohnerin und der süddeutsche Städter, der Bildungsbürger und die Hauptschülerin, der Arme und die Reiche?

Deutschland – sicher auch: Europa – ist ein kulturelles Phänomen. Europäische Länder sind und waren zum Großteil **monokulturell** geprägt. Ein Zaun um ein Volk, eine Sprache als Bindungs-glied und eine klare kulturelle Mehrheit, die die Spielregeln aufstellt. Das ist aber nicht überall so. Die Zäune für Afghanistan, Indien oder Ex-Jugoslawien beispielsweise wurden um verschiedene Völker, mit unterschiedlichen Sprachen, Kulturen, Geschichten, Religionen gezogen. Und die Konstruktion einer Identität war konfliktreich, ist konfliktreich und ist gescheitert.

Konstruktionen

Die kulturelle Einigkeit, wie wir sie in Deutschland finden, war ein langer **Konstruktionsweg**. Noch vor 200 Jahren hätte „der Sachse“ sich nicht vorstellen können, mit „dem Preußen“ ein Orientierungssystem zu teilen, eine Kultur zu bewohnen. Die Erfahrungen der Flüchtlinge nach dem 2. Weltkrieg zeigen, dass sie trotz kultureller Zugehörigkeit Integrationsschwierigkeiten in ihrem eigenen Land hatten. Das Zusammenwachsen von Ost und West ist auch eine kulturelle Herausforderung, weil eben nicht überall gleiche Einstellungen, Auffassungen und Werte geteilt werden, auch wenn das der Kulturbegriff suggeriert.



Kulturbegriffe

Die meisten gängigen Kulturmodelle konstruieren die Homogenität einer Gruppe in Abgrenzung zu einer anderen. Eine Identität. Innerer Einheitszwang und äußere Abschottung kennzeichnen den Kulturbegriff.

Dem Kulturbegriff als Generalbegriff wurde von **Gottfried Herder** in seinem von 1784 bis 1791 erschienenen Werk *Ideen zur Philosophie der Geschichte der Menschheit* seine Form gegeben.

Herder benennt drei Merkmale für eine Kultur:

1. **Ethnische Fundierung**
2. **Soziale Homogenisierung**
3. **Abgrenzung**

Die Kultur soll das Leben der jeweiligen Gesellschaft im Ganzen wie im Einzelnen prägen, sie soll jede Handlung und jeden Gegenstand zu einem unverwechselbaren Bestandteil dieser Kultur machen und von anderen unterscheiden.

Herder beschreibt Kulturen als Kugeln, die sich der inneren Logik folgend abstoßen, so wie gleichpolige Magneten.

Diese **Konstruktion von Eigen- und Fremdbild** kann – wie mehrfach in der Vergangenheit gesehen – so weit führen, überzogen und benutzt werden, dass Menschen einer Kultur Menschen einer anderen Kultur erschießen oder mit einer Armee einschreiten, weil „die so anders sind und so schlechte Werte haben“.

Funktioniert der Kulturbegriff im 21. Jahrhundert?

Der Kulturbegriff, der Kultur als ein geschlossenes System betrachtet, welches sich nach außen abschottet, produziert nicht nur Konflikte, sondern ist auch nicht mehr haltbar, wenn wir einen kurzen Blick auf die Realität werfen. Wo gibt es homogene Kulturen und wo gab es diese jemals? Die Realität ist eine permanente Vermischung. Wir migrieren aus verschiedenen Gründen geistig und physisch zu den unterschiedlichsten Punkten der Welt und begegnen dabei vielen Kulturen, aus denen wir uns bedienen und die uns prägen.



Wir reisen per Flieger, per Internet, schöpfen Ideen und Gedanken aus aller Welt, werden besucht oder schauen einfach mal zum Nachbar im eigenen Land.

Was passiert mit Herders Kugeln?

Die Vision der **Multikulturalität** versucht, das Abstoßen der Kulturen zu verhindern, indem die fremden Kulturen friedlich nebeneinander existieren. Sie versuchen einander zu akzeptieren und zu tolerieren, zu wertschätzen. Man bestaunt einander, führt sich vor, findet sich vielleicht inspirierend, aber man bleibt wie man ist. Es ist ein Nebeneinander, Vermischung findet nicht statt.

Das Prinzip der **Interkulturalität** basiert auch auf geschlossenen Systemen. Aber die Kugeln treten in einen Austausch, und es entwickelt sich eine Eigendynamik. Es wird in der Kommunikation, der geteilten Lebenspraxis, ein gemeinsamer neuer, dritter Raum kreiert, auch wenn grundsätzlich jeder in seinem System bleibt. Diese Begegnung sollte auf Augenhöhe stattfinden, aber die Realität in Deutschland zeigt, dass ein klares Machtgefälle zwischen Mehrheitskultur und Minderheiten besteht (Flüchtlingsstatus, Gastarbeiter/-innen). Vielleicht gelingt diese Augenhöhenbegegnung bei Migranten/-innen in der zweiten Generation oder Migranten/-innen aus der „westlichen Welt.“

Welches Kulturbild braucht unsere Welt heute?

Das Zusammenwachsen der Welt fordert eine Position, eine Auseinandersetzung mit dem Herderschen Kulturbegriff, ein neues Konzept von Kultur, denn nicht nur das Zusammenwohnen verschiedener Kulturen wird alltäglicher, auch das permanente geistige und physische Eintauchen eines jeden Individuums in andere Kulturen. Kinder aus Misch-Ehen sind keine Exoten und Exotinnen mehr, sondern zunehmend normal. In fast jeder Familiengeschichte gibt es Beispiele von Migration. Selbst wenn wir den internationalen Aspekt ausblenden und nur die innerdeutschen sozialen und regionalen Unterschiede, Leit-, Sub- und Alternativkulturen sowie Internet-Communities anschauen, ist der Kugelbegriff nicht zufriedenstellend.





Transkulturalität

Prof. Dr. Wolfgang Welsch, einer der wichtigen deutschsprachigen Theoretiker der Postmoderne, negiert³ den Kulturbegriff, der auf Separierung beruht. Er geht davon aus, dass es permanente Durchdringung und Vernetzung gibt. Moderne Kulturen sind komplex, differenziert und durch eine Vielzahl von unterschiedlichen Lebensformen geprägt.

Diese permanente Durchmischung von Kulturen ist kein Phänomen der Neuzeit, sondern Migrationsbewegungen kann man seit Beginn der Geschichtsschreibung verfolgen. In uns wohnen seit jeher verschiedene Kulturen. Heinz Antor, Anglistikprofessor in Köln, fasst zusammen:

„[...] Transkulturalität [stellt] das Ergebnis eines Jahrhunderte alten und im Zeitalter der Globalisierung drastisch beschleunigten Prozesses kultureller Hybridisierung dar, der sowohl aus der extremen Binnendifferenzierung immer komplexer werdender moderner Kulturen als auch aus deren sich stetig weiter verzweigenden externen Vernetzungen resultiert und immer weiter andauert.“

Der deutsche Schriftsteller Carl Zuckmayer hat diese historische Transkulturalität in seinem Drama „Des Teufels General“ wundervoll beschrieben:

„[...] stellen Sie sich doch einmal ihre Ahnenreihe vor, seit Christi Geburt. Da war ein römischer Feldhauptmann, ein schwarzer Kerl, braun wie 'ne reife Olive, der hat einem blonden Mädchen Latein beigebracht. Und dann kam ein jüdischer Gewürzhändler in die Familie, das war ein ernster Mensch, der ist noch vor der Heirat Christ geworden und hat die katholische Haustradition begründet. Und dann kam ein griechischer Arzt dazu, oder ein keltischer Legionär, ein schwedischer Reiter, ein Soldat Napoleons, ein desertierter Kosak, ein Schwarzwälder Flözer, ein wandernder Müllerbursch vom Elsaß, ein dicker Schiffer aus Holland, ein Offizier aus Wien, ein französischer Schauspieler, ein böhmischer Musikant – das hat alles am Rhein gelebt, gerauft, gegessen und gesungen und Kinder gezeugt. Und der Goethe, der kam aus demselben Topf und der Beethoven, und der Gutenberg und der Matthias Grünewald, und – ach was, schau im Lexikon nach. Es waren die Besten, mein Lieber! Die Besten der Welt! Und warum? Weil sich die Völker dort vermischt haben. Vermischt, wie die Wasser aus Quellen und Bächen und Flüssen, damit sie zu einem großen, lebendigen Strom zusammenrinnen.“

³ negieren = verneinen

Diese beschriebene **Vermischung der Kulturen** im Allgemeinen und in jedem einzelnen Menschen erfordert eine Auseinandersetzung. Es erfordert Dialog, es ist kein Kinderspiel, ein gemeinsames Konzept zu finden, wenn die herkömmlichen Kriterien wie Sprache, Ethnie⁴ und gemeinsame Geschichte nicht mehr ausschlaggebend sind. Es braucht Konzepte, die sich an den Grundbedürfnissen und Gemeinsamkeiten aller an einem Ort lebenden Menschen orientieren.

Toronto – eine transkulturelle Stadt

Toronto ist transkulturell. Es gibt keine Mehrheitskultur. Vermischung ist die Realität, die bewusst gelebt wird. Ein in Kanada lebender Jude bezeichnet sich einfach als „Jewish-Canadian“, ein Italiener der zweiten Generation als „Italian-Canadian“ – diese Identität wird nicht problematisiert wie es in dem Begriff „Deutsch-Türke“ mitschwingt, sondern beschreibt konfliktfrei eine transkulturelle Identität.

Wie sieht es mit der Transkulturalität in Deutschland aus?

Wir befinden uns in mehreren Stadien:

- Es gibt Menschen, die von der Komplexität der Welt und dem Zusammenwachsen der Kulturen überfordert sind und die aus **Angst vor diesen Herausforderungen** Schutz in **Region, Heimat** und **Tradition** suchen. Sie wünschen monokulturelle Rückzugsgebiete, in denen Vielfalt bekämpft wird.
- **Multikulturalität:** Es gibt friedliches Nebeneinander von Menschen unterschiedlicher Kulturen. Man schätzt die Bereicherung, aber man weiß um den Unterschied.

⁴ Ethnie = (die ethnische Gruppe) oder Ethnos (von griechisch, ἔθνος éthnos „Volk“, „Volkszugehörige“) ist ein Begriff aus der Ethnologie. Völkerkundler (Ethnologen) fassen mit diesem Begriff benannte Populationen von Menschen zusammen, die Herkunftssagen, Geschichte, Kultur, die Verbindung zu einem spezifischen Territorium und ein Gefühl der Solidarität miteinander teilen.

- **Interkulturalität:** Orte, Projekte, Momente, in denen Kulturen einander im Austausch begegnen, gemeinsame neue Räume entdeckt werden.

Dass in Deutschland Transkulturalität nur schwer als Realität anerkannt wird, hat viel mit dem deutschen Integrationsverständnis zu tun. Jahrelang wurde Integration als eine Leistung verstanden, die die Migrantinnen und Migranten zu erbringen hatten. Als gelungene Integration wird in diesem Zusammenhang verstanden, dass sie ihre mitgebrachte Kultur aufgeben, die deutsche Mehrheitskultur annehmen und in dieser nicht mehr auffallen.

Als Beweis dafür, dass manche Kulturen nicht miteinander leben können, werden immer wieder extremistische Einzelbeispiele zur Charakteristik bestimmter „Kulturen“ verallgemeinert. Man spricht auch stellvertretend von „Kulturen“, um andere Ursachen wie Probleme im Bildungssystem oder soziale Missstände zu verdecken.

Transkulturell sind wir dann,

- wenn wir es als normal empfinden, dass zu unserer Kultur **Deutschfranken, Deutschpreußen und Deutschtürken** gehören.
- **wenn Integration** alle angeht.
- **wenn wir akzeptieren, dass wir alle eine kulturelle Vielfalt in uns tragen**, die wir zu einem Identitätskonzept vereinen.
- **wenn wir interkulturelle Kompetenz nicht mehr trainieren müssen**, weil sie selbstverständlicher Bestandteil unserer Handlungsstrategien ist. Der Umgang mit Menschen unterschiedlicher Kulturen funktioniert dann ganz selbstverständlich, so wie jede und jeder auch unterschiedliche Worte nutzt, um mit Großvater oder Großmutter, Kollegin oder bestem Freund zu sprechen.

1.2 Kulturdimensionen und Wertequadrat

„Wir sind kulturelle Mischlinge.“ (Wolfgang Welsch)

Kulturdimensionen

Das Konzept der Kulturdimensionen wurde von dem niederländischen Kulturwissenschaftler Geert Hofstede entwickelt. Aufgrund von mehreren Studien mit IBM-Mitarbeiter/-innen (IBM = amerikanischer IT-Konzern) identifizierte er universelle Werte, die das Verhalten bestimmen und mit Hilfe derer man verschiedene Nationen und Kulturen vergleichen kann. Diese universellen Werte werden als Extrempole benannt, und jedes Land kann auf dieser Achse eingeordnet werden:

1. Individualismus – Kollektivismus

In welchem Maß definieren sich Individuen über ein Beziehungsgeflecht, demgegenüber sie Verantwortung tragen? Wie sehr sind sie bereit, eigene Interessen und Wünsche der Gruppe unterzuordnen? (Deutschland ist sehr individualistisch im Gegensatz zu asiatischen Ländern, jedoch weniger als die USA.)

2. Zeit (monochron, polychron)

In monochronen Kulturen wird die Zeit als lineare Achse wahrgenommen, es herrscht hohe Planungssicherheit, Zeitgenauigkeit ist wichtig. In polychronen Kulturen können mehrere Handlungsfelder gleichzeitig bearbeitet werden, Zeit ist relativ und flexibel zu handhaben, Zeitgenauigkeit gibt es kaum. (Deutschland gehört zu den monochronsten Ländern.)

3. Kommunikation (indirekt, direkt)

In der indirekten Kommunikation ist die Situation, die Körpersprache, die Betonung und das „zwischen den Zeilen“ lesen wichtig. Sensible, negative und entscheidende Nachrichten werden in vielen Sätzen, Metaphern und Umschreibungen verpackt, das Wichtigste wird meist erst zum

Schluss gesagt. In der direkten Kommunikation wird alles explizit verbal ausgesprochen. Es wird wenig um den „heißen Brei“ gesprochen, und das Wichtigste wird an den Anfang gesetzt. (In Deutschland wird am direktesten kommuniziert.)

4. Machtdistanz (steile oder flache Hierarchie)

Hohe Machtdistanz steht dafür, dass Macht sehr ungleich verteilt ist, geringe Machtdistanz steht dafür, dass Macht gleichmäßiger verteilt ist.

In Kulturen mit großer Machtdistanz bilden sich steile und undurchlässige Hierarchien aus, die akzeptiert und erwartet werden. An die Position innerhalb der Hierarchie knüpfen sich klare Erwartungen, Rollenbilder und Verantwortungen. Status und Beziehungen sind wichtig. In Kulturen mit geringer Machtdistanz bilden sich flache, flexible und durchlässige Hierarchien. Kompetenz und Arbeitsinhalte sind entscheidend. (Deutschland hat eine flache Hierarchie im Vergleich zu Asien, aber eine höhere als die USA.)

5. Unsicherheitsvermeidung

Die Unsicherheitsvermeidung bezeichnet den Grad, bis zu dem die Mitglieder einer Kultur sich durch uneindeutige oder unbekanntere Situationen bedroht fühlen – „was anders ist, ist gefährlich“. (In Deutschland ist die Unsicherheitsvermeidung sehr hoch, für fast alles gibt es eine Versicherung oder ein Regelwerk. Risiken werden gern vermieden.)

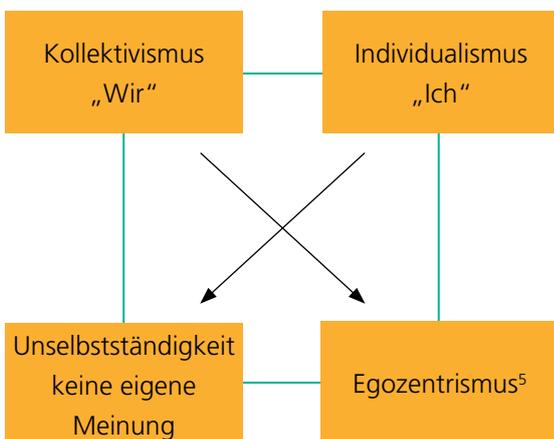
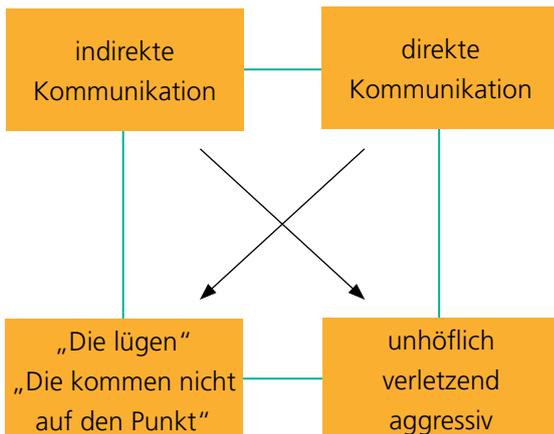
Wertequadrat nach Schulz von Thun

Friedemann Schulz von Thun, ein deutscher Psychologe und Kommunikationswissenschaftler, hat ein „Wertequadrat“ entwickelt, das verschiedene Variablen berücksichtigt.

In interkulturellen Situationen interpretiere ich das Verhalten meines Gegenübers aus dem Blickwinkel meiner Sozialisation, meiner Werte und Erwartungshaltungen. In schwierigen Situationen/Konflikten folgt der Interpretation meist automatisch eine negative Bewertung. ►

Wie mein Verhalten gewertet werden kann und wie ich fremdes Verhalten auffassen könnte, zeigen die folgenden Abbildungen der sogenannten Wertequadrate.

Wertequadrat nach Schulz von Thun



1.3 Geflügelte Worte

„Der konstruktive Weg in einer multikulturellen Welt besteht darin, auf Universalismus⁶ zu verzichten, Verschiedenheit zu akzeptieren und nach Gemeinsamkeiten zu suchen.“ (Samuel Huntington, US-amerikanischer Politikwissenschaftler und Autor)

„Wenn du in ein fremdes Land kommst, so öffne Augen und Ohren und schließe den Mund.“ (Chinesisches Sprichwort)

„Culture is the way we view things and do things around here.“ (Barry Tomalin, Experte für Internationale Kommunikation)

„Kultur ist die kollektive Programmierung des Geistes.“ (Geert Hofstede, niederländischer Experte für Kulturwissenschaften)

„Weil es Schönheit gibt, gibt es Hässlichkeit. Weil es das Gute gibt, gibt es das Böse. Schwer und leicht bedingen einander. Lang und kurz vermessen einander.“ (Der ewige Dualismus im Yin-Yang-Prinzip)

„Ein Deutscher ist ein Mensch, der keine Lüge aussprechen kann, ohne sie selbst zu glauben.“ (Theodor W. Adorno, Mitbegründer der Frankfurter Schule)

„Ich lernte, dass keine Lüge zu plump ist, als dass sie die Leute glauben würden, wenn sie ihrem geheimen Wunsch, sie zu glauben, entgegenkommt.“ (Christa Wolf, deutsche Schriftstellerin)

„Alle Kulturen sind hybrid⁷; keine ist rein; keine ist identisch mit einem 'reinen' Volk; keine besteht aus einem homogenen Gewebe.“ (Wolfgang Welsch, deutscher Publizist und Philosoph)

„Die meisten unter uns sind in ihrer Herkunft durch mehrere kulturelle Herkünfte und Verbindungen geprägt.“ (Wolfgang Welsch)

5 Egozentrismus = Bezeichnet die Haltung eines Menschen, der seine eigene Person als das Zentrum allen Geschehens betrachtet und alle Ereignisse von seinem Standpunkt und von seiner eigenen Perspektive aus bewertet.

6 Universalismus = Auffassung, dass das Allgemeine oder das Ganze gegenüber dem Einzelfall oder dem Besonderen Vorrang genießt.

7 Hybrid = von zweierlei Herkunft, gemischt zusammengesetzt.



1.4 Definitionen⁸

Transkulturalität

Bezeichnet den Umstand, dass eine Vielfalt von Kulturen in der heutigen Gesellschaft existiert und alle heutigen Kulturen in einem positiven Sinn durch Mischung und Durchdringung gekennzeichnet sind. Anstelle eines auf interne Zugehörigkeit und externe Abgrenzung angelegten statischen Kulturbildes, meist ethnischnational orientiert, tritt ein dynamisches, symbiotisches und sich stets veränderndes komplexes Geflecht an kulturellen Kontexten. Die scheinbar stabilen Kategorien von Eigen- und Fremdkultur sind somit überholt. An diese Stelle treten Identitätskonstruktionen und Handlungsorientierungen, welche aus konstanten Wechselspielen von individuellen und kollektiven Faktoren entspringen.

Vorurteil

In vielen Definitionen wird ein Vorurteil als ein **vorschnelles** Urteil gegenüber Menschen/Menschengruppen bezeichnet, das auf Grundlage unzureichender Informationen gebildet wird und das **übergeneralisiert** ist (nach dem Muster: „Alle Deutschen sind...“, „alle Frauen sind...“). Es wird als starres Urteil gekennzeichnet, das auch bei widersprüchlichen Informationen nicht geändert wird, also weitgehend veränderungs-

resistent ist. „Vorurteile sind negative oder ablehnende Einstellungen einem Menschen oder einer Menschengruppe gegenüber, wobei dieser Gruppe infolge stereotyper Vorstellungen bestimmte Eigenschaften von vornherein zugeschrieben werden, die sich aufgrund von Starrheit und gefühlsmäßiger Ladung selbst bei widersprechender Erfahrung schwer korrigieren lassen.“ (Earl E. Davis, Vorurteilsforscher)

Ethnozentrismus

Ist die Beurteilung anderer Völker und Kulturen vom Standpunkt der eigenen Kultur und der mit ihr verbundenen Wertmaßstäbe aus. Ethnozentrisch ist der „normale“ Standpunkt des Alltagsmenschen, andere Kulturen werden als Abweichungen klassifiziert. Aufgrund unserer Eingebundenheit in die eigene Lebenswelt wird jede Betrachtung von Kultur ethnozentrisch sein. Werden andere Kulturen oder deren Produkte auf der Grundlage eigener Werte und Normen bewertet, kommt es häufig zu einer Überhöhung der eigenen Kultur. So spricht man auch vom Kulturzentrismus. Diese Tendenz wird durch den unmerklichen und unreflektierten eigenen Kulturerwerb, die Enkulturation⁹, gefördert.

8 Quelle: www.friedenskreishalle.de

9 Enkulturation = ist das Hineinwachsen eines Menschen in die Kultur der ihn umgebenden Gesellschaft.

Interkulturalität

Bezeichnet eine Beziehung zwischen zwei oder mehr Kulturen. Interkulturalität bedeutet nicht nur, dass in einer Situation verschiedene Teilnehmer/-innen aus verschiedenen Kulturen agieren, sondern dass sich eine Eigendynamik entwickelt, die über die Addition der Merkmale der beteiligten Kulturen hinausgeht. Anders gesagt, in einer kulturellen Überschneidungssituation treffen Eigenkultur und Fremdkultur(en) aufeinander. Es entsteht dann das Interkulturelle, u.a. weil man das Verhalten einer Person aus einem anderen kulturellen Kontext aus dem Wissen des Eigenen herausinterpretiert. Die in einer **kulturellen Überschneidungssituation** beteiligten Interaktionspartner stehen in ihrem Handeln und Verstehen immer unter dem Einfluss des eigenen Ethnozentrismus.

Interkulturelle Kompetenz

Ist die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturkreise erfolgreich zu kommunizieren, im engeren Sinne die Fähigkeit zum beidseitig zufriedenstellenden Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen. Diese Fähigkeit kann schon in jungen Jahren vorhanden sein oder auch entwickelt und gefördert werden, das wird als interkulturelles Lernen bezeichnet. Die Basis für erfolgreiche interkulturelle Kommunikation ist emotionale Kompetenz und interkulturelle Sensibilität. Interkulturell kompetent ist eine Person, die bei der Zusammenarbeit mit Menschen aus fremden Kulturen deren spezifische Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns erfasst und begreift. Frühere Erfahrungen werden frei von Vorurteilen miteinbezogen und erweitert, die Bereitschaft zum Dazulernen ist ausgeprägt.

Interkulturelle Kompetenz ist eine Mischkompetenz, die sich aus folgenden Komponenten zusammensetzt: Toleranz, Empathie, Neugierde, Offenheit, Humor, Ambiguitätstoleranz,¹⁰ Flexibilität, Interesse, sprachliche Kompetenzen...

Rassismus

Die Ergebnisse der modernen Genetik haben einwandfrei bewiesen, dass es keine unterschiedlichen Menschenrassen gibt, sondern nur eine Spezies Mensch. Der Rassismus als gesellschaftliches Phänomen existiert trotzdem, mit weitreichenden Auswirkungen für die betroffenen Individuen und auf den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft.

Im Laufe des 18. und 19. Jahrhunderts entstanden Theorien und Ideologien, welche die Menschen anhand von physischen, ethnischen oder kulturellen Merkmalen in biologische Gruppen („Rassen“) mit genetisch vererbaren geistigen Eigenschaften einteilten und hierarchisierten. Diese Vorstellungen dienten als Rechtfertigungsgrundlage für Kolonialismus und Imperialismus sowie für innenpolitische Handlungen und Diskriminierungen, die auf den Erhalt von sozialen und ökonomischen Privilegien ausgerichtet waren.

Gemeinsam haben alle rassistischen Ideologien, dass sie die Menschen aufgrund realer oder fiktiver Eigenschaften körperlicher oder kultureller Art auf ihre ethnische, nationale oder religiöse Zugehörigkeit reduzieren und „die Anderen“ als moralisch, kulturell, intellektuell oder physisch minderwertig erachten. Indem durch Rassismus das Opfer abgewertet wird, wird die Position des Täters gestärkt.¹¹

Rassismus reicht von alltäglicher, subtiler Ächtung durch ein Individuum bis hin zur kollektiven physischen Gewalttätigkeit. Er manifestiert sich aber auch in Form struktureller Diskriminierung.

10 Ambiguitätstoleranz = die Fähigkeit, andere Meinungen und Sichtweisen zu akzeptieren sowie Mehrdeutigkeit und Widersprüche in Situationen und Handlungsweisen zu ertragen, ohne sich unwohl zu fühlen oder aggressiv zu reagieren.

11 Zitiert von <http://www.ekr.admin.ch/themen/00023/index.html?lang=de>



2. Übungen

2.1 Übungen zur Interkulturellen Sensibilisierung S.19

2.2 Sensibilisierung für Vorurteile & Diskriminierung S.38

2.3 Hinweise zur Durchführung eines Trainings S.49



2.1 Übungen zur interkulturellen Sensibilisierung

Telespiel/Icebreaker



Zeitraumen ca. 15 min.

Achtung!

Nur geeignet, wenn sich die Teilnehmer/-innen noch nicht oder kaum kennen.

Ziel:

Die Übung soll dafür sensibilisieren, dass wir bei der ersten Einschätzung fremder Menschen oft falsch liegen, aber in der Regel nicht (wie im Spiel) nachfragen. Zuerst nimmt man bei Menschen mit Kleidung, die der eigenen ähnelt, viele Gemeinsamkeiten an, würde daher auch eher auf sie zugehen. Je fremder die Menschen für mich aussehen, desto grober und stereotyper wird die Einschätzung.

Verlauf:

Paare, die sich nicht kennen, setzen sich mit Stühlen einander gegenüber, wie im Zugabteil. Sie schauen sich in die Augen.

Phase 1:

Zuerst soll Person A die ihr gegenüber sitzende Person B beschreiben, und zwar was sie/er sieht, ohne jegliche Wertung (keine Urteile: langweilig, streng, lustig, schön). Genau beschreiben, was man sieht! Die Person, die beschrieben wird, reagiert und kommentiert nicht. Nach 40 Sekunden wird gewechselt.

Phase 2:

In der zweiten Phase schätzen sich die Paare gegenseitig ein. Dafür gibt es jeweils 60 Sekunden Zeit. Die Spielleitung gibt folgende Stichworte zur Inspiration: Beruf, Branche, Tätigkeit, Sportart, Geschwister, Hobbys, Reisen, Lieblingsessen, Theater, Kino, Auto- oder Radfahrer, Musikrichtung...

1. A schätzt B ein
(nicht reagieren, kommentieren!)
2. B schätzt A ein
(nicht reagieren, kommentieren!)
3. Austausch, was hat gestimmt, was nicht?

Reflexion:

Die Teilnehmer/-innen finden diese Übung in der Regel ziemlich gut, weil es spannend ist, eine Fremdeinschätzung zu bekommen: Was strahle ich aus? Wie wirke ich auf andere? Die Reflexion kann sehr kurz sein. Nachfragen, bei wem hat viel gestimmt, bei wem fast nichts? Was hat die Teilnehmenden überrascht? Die Spielleitung kann kurz darauf hinweisen, dass wir im Alltag jeden Menschen, den wir sehen, einschätzen und in einer unserer Schubladen ablegen, um die Menge an Informationen zu sortieren und zu vereinfachen.

Meine interkulturelle Geschichte/Einstieg

 **Zeitraumen ca. 30 min.**

Es werden Paare gebildet, die sich 5 bis 10 Minuten gegenseitig interviewen. Abschließend stellt Person A Person B im Plenum vor. Dabei genau auf die Zeit achten (maximal 60 Sekunden).

Leitfragen:

1. Was war Dein prägendster Auslandsaufenthalt – und warum?
2. Welche Migrationen gibt es in Deiner Familiengeschichte? (Großeltern, Verwandte, Eltern, selbst .../Migration ab 15 Kilometer)
3. Welche internationalen Einflüsse gibt es in Deinem Alltag? (Musik, Film, Freunde, Essen, Literatur...)

Geschichte meines Namens Zeitraumen/Einstieg

 **Zeitraumen ca. 20 min.**

Alle Teilnehmer/-innen sollen sich kurz über ihren Namen Gedanken machen. Wer hat ihnen den Namen gegeben? Warum wurde dieser Name

ausgewählt? Wo kommt der Name her und welche Bedeutung hat er? Gibt es besondere Spitznamen? Mögen sie ihren Namen? Es kann auch der Nachname einbezogen werden, so dass die Familiengeschichte miterzählt wird. Anschließend gibt es eine kurze Vorstellungsrunde.

Meine kulturellen Prägungen oder die kulturellen Spiele/ Einstieg

 **Zeitraumen ca. 60 min.**

Ziel:

Die individuellen kulturellen Prägungen entdecken.

Material:

Eine vorbereitete Kopie pro Teilnehmer/-in (siehe Folgende Seite).

Ablauf:

Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer beantwortet den Fragebogen in Stichpunkten. Anschließend sucht sich jede/jeder eine zweite Person, um sich darüber auszutauschen.





Kopiervorlage:

Meine kulturellen Prägungen oder die kulturellen Spiele/ Einstieg

Wenn wir uns Kulturen als Spiele mit Regeln vorstellen, spielen wir alle verschiedene Spiele. Womit verbringen wir die 24 Stunden unseres Tages und wie hat uns das geprägt? Schreibe die wichtigsten Werte/Fähigkeiten/Sichtweisen auf, die Dir in diesen „Spielen/Systemen“ beigebracht wurden. Gab es Konflikte zwischen den Spielen?

1. Eltern/Familie

2. Großeltern

3. Kindergarten

4. Schule

5. Hobbys/Subkulturen

6. Sportverein/Sportverband

7. Arbeitsplatz

8. Auslandsaufenthalte/Reisen

9. Partnerschaft/eigene Kinder

10. Sonstige

Sprichwortübung

 **Zeitraumen ca. 30 min.**

Ziel:

Erkennung von Werten.

Ablauf:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer finden sich in Dreiergruppen zusammen und sammeln Sprichwörter. Sie sollen den **Wert** herausfinden, der sich dahinter verbirgt. (Zum besseren Verständnis kann die Spielleitung auch ein Beispiel geben). Nach etwa 10 Minuten werden die Sprichwörter und Werte im Plenum zusammengetragen.

Beispiele:

- Erst die Arbeit, dann das Vergnügen. (Fleiß)
- Jeder ist seines Glückes Schmied. (Fleiß, Individualismus)
- Wer nicht kommt zur rechten Zeit... (Pünktlichkeit)
- Wie man in den Wald ruft, so schallt es hinaus. (Rationalität)
- Ordnung ist das halbe Leben. (Ordnung)
- Lieber den Spatz in der Hand, als die Taube auf dem Dach. (Risikovermeidung)
- Ehrlich währt am längsten. (Ehrlichkeit)

Reflexion:

In der Reflexion können beispielsweise kurz Aufklärung, Christentum, 2. Weltkrieg und die Industrialisierung als bedeutende Einflussfaktoren auf unsere Kultur benannt werden. Im Zusammenhang mit dieser Übung kann das Eisbergmodell zum Kulturbegriff vorgestellt werden (siehe Kapitel 1.1).

Was andere über Deutsche denken

 **Zeitraumen ca. 30 bis 60 min.**

Ziel:

Eigen- und Fremdwahrnehmung.

Ablauf:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer finden sich zu zweit oder dritt zusammen und erhalten zwei der folgenden Aussagen (siehe Kopiervorlage auf der nächsten Seite). Sie sollen zu den Aussagen die drei nachstehenden Fragen beantworten. Abschließend wird die Übung im Plenum diskutiert.

Achtung:

Die Übungsleitung sollte darauf hinweisen, dass es nicht um die Bewertung der Aussagen geht, sondern um die Wahrnehmung unterschiedlicher Lebensweisen und gesellschaftlicher Normen. Es sind Beobachtungen, mit denen eigene Bilder überdacht werden können, und die erahnen lassen, dass andere Menschen unser Handeln anders deuten. Es wird sich auch herauskristalisieren, dass jegliche pauschalen Aussagen schwierig sind, weil man aus eigenen Erfahrungen andere Beispiele kennt.

Diese Erkenntnis ist wichtig: Die eigene Kultur sieht man differenziert, je ferner ein Land ist, desto leichter gibt man sich mit Vereinfachungen zufrieden.

Drei Fragen:

1. Worum geht es in der Aussage?
2. Ist die Aussage wahr und gerecht? Wie könnte der Eindruck entstanden sein?
3. Was sagt die Aussage über die Werte/die Kultur des Schreibenden aus?

Im Anschluss an diese Übung können die Kulturdimensionen/Wertequadrate (siehe Seite 15, Kap. 1.2) erläutert werden.



Kopiervorlage:

Was andere über Deutsche denken

Ein Mann aus Indien sagt: Deutsche wirken auf mich, als wären sie ständig in Eile. Schon wie sie die Straße runter laufen. Sie lassen es nicht zu, inne zu halten und das Leben zu genießen, es gibt zu viel zu tun.

Eine Japanerin beschreibt: Das Familienleben in Deutschland wirkt verglichen mit unserem hart und emotionslos. Ich habe den Eindruck, Deutsche kümmern sich nicht um ihre Eltern, wenn sie alt werden.

Eine Frau, die in der Türkei lebt, berichtet: Als ich in den Dörfern unterwegs war, sah ich einen Deutschen, der an ein Stoppschild kam. Obwohl man in beide Richtungen kilometerweit sehen konnte und kein anderes Auto kam, hielt er doch an.

Ein Mann aus Peru stellt fest: Die Tendenz in Deutschland, das Leben nur als Arbeit zu sehen, fand ich extrem auffällig. Arbeit scheint die einzige Motivation zu sein.

Eine Äthiopierin beschreibt: Die Deutschen brauchen ein klares Ja oder Nein. Wenn man versucht zu umschreiben, sind sie verwirrt.

Ein Mann aus Lesotho sagt: Europäer haben keine Werte. Sie wechseln permanent die Partner, lassen sich scheiden und bekommen wenig Kinder.

Ein Mann aus Kolumbien meint: Ich war überrascht, dass in Deutschland so viele junge Leute nicht mehr bei ihren Eltern leben, obwohl sie noch nicht verheiratet sind. Ich war auch überrascht über die vielen Singles, allen Alters, die alleine leben, alleine essen und alleine die Straße runter laufen. Deutschland muss das einsamste Land der Welt sein.

Umdeuten



Zeitraumen ca. 10 min.

Ziel:

Perspektivwechsel.

Ablauf:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bekommen ein Arbeitsblatt mit mehrdeutig formulierten, tendenziell negativen Eigenschaften und sollen diese positiv umdeuten: Welche positiven Eigenschaften/Motivationen könnten hinter diesem Verhalten stecken?



Kopiervorlage:

aggressiv	verschwenderisch	kleinlich
ungeduldig	geizig	vorlaut



Zu Besuch/nonverbale¹² Simulation

 **Zeitraumen ca. 30 min.**

Ziel:

Das Spiel trainiert die Begegnung mit einem fremden Menschen, der andere Erwartungen hat als ich.

- Wie gehe ich mit den Erwartungen meines Gegenübers um?
- Wann passe ich mich an?
- Wann kooperiere ich und wann bestehe ich auf meine Bedürfnisse?

Darüber hinaus trainiert es nonverbale Kommunikation.

Material:

Rollenanweisung für Gäste und Gastgeber/-innen (siehe Kopiervorlage auf der folgenden Seite 26).

Ablauf:

Es werden Paare gebildet. Eine/-r ist Gastgeber/-in und eine/-r Gast und sie bleiben im Raum, die Gäste gehen in den Nebenraum, um ihre Rollenweisungen einzuüben.

Nach ca. 10 bis 15 min, wenn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Anweisungen gut eingepreßt haben, kehren die Gäste zurück und die Begegnung beginnt. Es darf nicht gesprochen werden. Das Spiel endet dann, wenn alle zufrieden/fertig sind oder wenn die Spielleitung einschätzt, dass sich nichts mehr verändert. Bitten Sie die Paare, noch kurz in der Position inne zu halten und fragen Sie einige (besonders die, die auf dem Boden sitzen und dazugehörig die, die auf dem Stuhl sitzen) ob sie zufrieden sind und warum? Dann bekommen die Paare kurz Zeit, um das Spiel aufzulösen.

Reflexion:

- Wessen Erwartungen wurden überhaupt nicht erfüllt? Wie fühlt sich das an?
- Wessen Erwartungen wurden vollständig erfüllt? Wie fühlt sich das an?
- Wurde das Verhalten der Gastgeber/-innen entschlüsselt?
- Bei welchen Paaren war es ausgeglichen? Was hat gut funktioniert?
- Was ist eher hinderlich?

¹² Nonverbal = heißt Kommunikation ohne Worte. Es ist die Körpersprache, Mimik und Gestik.



Kopiervorlage:

Zu Besuch/nonverbale Simulation

Rollenanweisung Gastgeberinnen und Gastgeber

Verhalten der Gastgeber/-innen:

- Signalisieren „Ja“ durch Ohrenwackeln.
- Signalisieren „Nein“ durch Zunge herausstrecken.
- Zeigen nicht mit der Hand, sondern durch intensives Anstarren.

Erwartungen an die Besucher/-innen:

- Sollen sich als erstes die Hände waschen.
- Den Gastgeber/-innen den Rücken kraulen.
- Den Gastgeber/-innen 10 Cent schenken.
- Die Schuhe ausziehen.
- Ihren Gastgeber/-innen einen Stuhl holen.
- Selbst im Schneidersitz neben dem Stuhl Platz nehmen.

Rollenanweisung Besucher/-innen

Erwartungen der Besucher/-innen an die Gastgeber/-innen:

- Die Gastgeber/-innen sollen ihre Telefonnummern herausgeben.
- Dem Gast einen persönlichen Gegenstand leihen (beispielsweise eine Uhr).
- Die Gastgeber/-innen sollen sich zur Begrüßung verbeugen.
- Ihren Namen auf die Tafel oder ein Stück Papier schreiben.
- Dem Gast einen Stuhl anbieten.
- Ihre Zähne zeigen.

Quelle: © Losche/Püttker: „Interkulturelle Kommunikation – theoretische Einführung und Sammlung praktischer Interaktionsübungen“, Augsburg: Ziel, 2009

Bei den Derdianen/ Simulation

 **Zeitraumen ca. 2 Stunden**

Ziel:

Simulation einer interkulturellen Arbeitssituation.

Beschreibung:

Eine Gruppe von Ingenieuren wird nach Dardia entsandt. Ihre Aufgabe ist es, innerhalb eines knappen Zeitfensters, unter Einbeziehung der Derdianen, eine Brücke zu bauen (siehe Kopierunterlagen auf den folgenden Seiten).

Materialien:

Schere, Lineal, Papier, Klebstoff, Bleistift, Kekse.

Reflexion:

- Wie fühlte sich jede/jeder in der jeweiligen Rolle?
- Sind alle mit dem Ergebnis und der Zusammenarbeit zufrieden?
- Wie gingen die Ingenieure mit Zeitdruck um?
- Wurde die Kultur der Derdianen entschlüsselt?

Hinweis:

Häufig passiert es, dass die Ingenieure die Derdianen wie Kinder behandeln, das sollte dann in der Reflexion aufgegriffen werden. (Warum verhält man sich so? Und wie fühlt sich das für die Derdianen an?) Es kann auch auf Entwicklungshilfe eingegangen werden.







Kopiervorlage:

Bei den Derdianen/Simulation

Das Expert/-innenteam

Situation:

Sie sind alle Mitglieder eines internationalen Expert/-innenteams, das in einem Entwicklungsland eine Brücke bauen soll. Diese Brücke ist für beide Seiten wichtig: einmal für die Initiator/-innen, zum anderen für die Derdianen, die bisher weite Umwege laufen mussten. Sie selbst stehen durch Ihren Arbeitgeber unter Druck, der Ihre Weiterbeschäftigung von der termingerechten Fertigstellung der Brücke abhängig macht. Dieses Entwicklungshilfeprojekt soll den Einwohnern nicht eine fertige Brücke hinstellen, sondern sie lehren, weitere Brücken selbst zu bauen, da es in Dardia noch weitere reißende Flüsse zu überbrücken gibt.

Konstruktionsanleitung:

Für die Errichtung der Brücke dürfen nur die zur Verfügung gestellten Materialien verwendet werden. Die Brücke muss eine möglichst große Spannweite mit einer möglichst großen Stabilität verbinden. Die Spannweite wird am Ende der Übung durch den Zwischenraum zwischen zwei Tischen, der sich durch die Brücke überwinden lässt, gemessen. Die Stabilität der Brücke muss dem Gewicht eines Lineals standhalten. Die Brücke muss aus Papierstreifen bestehen, deren Breite vier Zentimeter beträgt und die in beliebiger Art gefaltet, geklebt, geschnitten etc. werden. Jeder Streifen muss jedoch mit Lineal und Bleistift vorgezeichnet und anschließend ausgeschnitten werden. Mit der Landesregierung von Dardia wurde vereinbart, dass Sie während des Baus für die Versorgung der Derdianen zuständig sind. Die Gesamtdauer des Brückenbaus darf 30 Minuten nicht überschreiten.

Der Ablauf:

Sie haben 20 Minuten Zeit, um die Instruktionen zu lesen und die Brückenkonstruktion zu planen. Dann entsenden Sie zwei Ihrer Mitglieder, die zwei Minuten lang die Derdianen beobachten bzw. mit ihnen Kontakt aufnehmen. Anschließend bleiben Ihnen acht Minuten, um deren Erfahrungen in der Gruppe auszuwerten. Danach beginnt die 30-minütige Bauphase.

Im Anschluss daran sollte sich jede/-r von Ihnen kurz Gedanken machen, wie es ihm bzw. ihr ergangen ist und wie sie die Derdianen sowie die anderen Teilnehmer/-innen in Bezug auf Leistungsfähigkeit, Sozialgefüge und Motivation erlebt haben.



Kopiervorlage:

Bei den Derdianen/Simulation

Die Derdianen

Situation:

Sie sind Bewohner/-in des Dorfes „Derdia“. In Kürze wird ein ausländisches Expert/-innenteam eintreffen, das Ihnen zeigen wird, wie man eine Brücke baut. Diese Brücke ist sehr wichtig für Ihr Dorf, denn sie wird Ihnen künftig lange Umwege ins nächste Dorf ersparen. Der Gebrauch der notwendigen Werkzeuge (Schere, Papier, Lineal, Klebstoff etc.) ist Ihnen vertraut. Die Konstruktionstechnik ist Ihnen jedoch nicht bekannt. Außerdem haben Sie das entsprechende Material nicht. Auch hier sind Sie auf die Expert/-innen angewiesen. Der Brückenbau ist Ihnen sehr wichtig. Außerdem werden Sie während der Bauphase mit Lebensmitteln versorgt, was jedoch eher nebensächlich für Sie ist.

Das Sozialverhalten:

- **Körperkontakt:**

Derdianen berühren sich gern und häufig. Wenn sie miteinander sprechen, berühren sie sich immer. Auch wenn sie nur aneinander vorbeigehen, berühren sie sich kurz. Ein leichter Klaps beendet meist die Berührung. Keine Berührung bedeutet: ich mag dich nicht.

- **Begrüßung:**

Der traditionelle Gruß ist ein Kuss auf die Schulter, wobei daraus eine richtige Zeremonie wird: Wer damit beginnt, küsst die oder den anderen auf die rechte Schulter und wird von dieser oder diesem wiederum auf die linke geküsst. Dies geschieht jedoch nicht zeitgleich, sondern hintereinander. Jede andere Form wäre eine Beleidigung. Auf eine derartige Beleidigung reagieren die Derdianen mit einer Flut von Beschimpfungen, die zum Ausdruck bringen, dass es für ein derartiges Verhalten weder Grund noch Entschuldigung gibt. Eine/-n Derdiane/-n mit Handschlag begrüßen zu wollen, gilt ebenfalls als Beleidigung.

- **Sprache:**

Das Wort „nein“ kennt ein/-e Derdiane nicht. Selbst wenn „Nein“ gemeint ist, wird immer „Ja“ gesagt. Wenn Derdianen „Ja“ sagen und dabei nachdrücklich den Kopf schütteln, meinen sie „Nein“. (Dies muss besonders geübt werden, da es im Gegensatz zu unserem deutschen Verhalten steht.)

- **Arbeitsverhalten:**

Derdianen berühren sich auch während der Arbeit wie in Kommunikationssituationen. Sie bemühen sich jedoch, einander dadurch nicht bei der Arbeit zu stören. Alle Derdianen wissen Papier, Bleistift, Schere und Klebstoff richtig zu handhaben. Allerdings werden Scheren als männliches Werkzeug angesehen und Bleistifte und Lineale als weibliches. Der Klebstoff ist dieser Aufteilung nicht zuzuordnen und wird von beiden Geschlechtern verwendet. Die entsprechenden Werkzeuge sind für das jeweils andere Geschlecht tabu, d.h. in deren Anwesenheit würde das männliche oder weibliche Werkzeug nie angerührt.

- **Kontakt zu Fremden:**

Derdianen sind immer freundlich zu Fremden. Sie sind stolz auf sich und ihre Kultur, wissen aber, dass sie ohne fremde Hilfe die Brücke niemals erstellen können. Trotzdem betrachten sie die andere Kultur nicht als überlegen. Sie erwarten von Fremden, dass diese sich den Landessitten entsprechend verhalten. Da ihnen ihr eigenes Verhalten so selbstverständlich ist, können sie es den Fremden nicht erklären. Außerdem gilt, dass ein Mann aus Derdia niemals mit einem fremden Mann Kontakt aufnehmen wird, solange ihm dieser nicht von einer Frau vorgestellt wurde. Dabei ist es egal, ob es sich um eine fremde Frau oder eine Derdiane handelt.

- **Der Ablauf:**

Sie haben zunächst 15 Minuten Zeit, um die Instruktionen zu lesen und zu proben. Dann sollten Sie sich weitere 15 Minuten Zeit nehmen, das gesamte Verhalten der Derdianen zu üben. Fünf Minuten nach Beginn werden Sie zwei Minuten lang von zwei Mitgliedern der Expertengruppe besucht. In dieser Zeit sollten Sie Ihr Verhalten praktizieren, ohne sich darüber zu unterhalten. Nach diesen 30 Minuten der Vorbereitung beginnt die 30-minütige Bauphase. Im Anschluss daran sollten Sie sich kurz Zeit nehmen, zu überlegen, welchen Eindruck die Expert/-innen bei Ihnen hinterlassen und welche Erfahrungen Sie gemacht haben.



Interkulturelles Mau-Mau



Zeitraumen ca. 45 min.

Ziel:

Verhaltensregeln, die für mich und meine Gemeinschaft gelten, müssen nicht überall gleich sein. Diese Regeln werden meist nicht offen kommuniziert, da sie für alle normal sind. Wenn wir auf andere Gruppen treffen, nehmen wir automatisch an, es würde hier genauso funktionieren. In diesem Zusammenhang entstehen oft Missverständnisse oder Missstimmungen, besonders wenn vordergründig alles normal und wie gewohnt abläuft. Dieses Spiel sensibilisiert für diesen Zusammenhang.

Material:

Kartenspiele, Tische und Stühle entsprechend der Gruppenzahl (Viererguppen). Kartenspiele müssen so aussortiert werden, dass nur noch 2, 3, 4, 5 und Ass von jeder Farbe vorhanden sind. Kopien der Spielanleitung für jeden Tisch (siehe Kopiervorlage auf der folgenden Seite).

Ablauf:

1. Runde: Alle Spieler/-innen lesen die Spielanleitung und spielen dann. Es darf gesprochen werden (8 min).
2. Runde: Alle Anweisungen werden eingesammelt und es wird weiter gespielt. Ohne zu sprechen (8 min)!

3. Runde: Jeweils zwei Spieler/-innen (die sich gegenüber sitzen) pro Gruppe wechseln gemeinsam an den nächsten Tisch, an dem andere Regeln gelten. In dieser neuen Konstellation wird nun weitergespielt. Dabei darf nicht gesprochen werden. Die Verwirrung ist bald recht groß, da die Gruppen nicht wissen, dass sie nach unterschiedlichen Regeln spielen.
4. Runde: Die Spielleitung gibt bekannt, dass die Gruppe einen Preis bekommt, die die meisten Stiche macht (8 min).

Reflexion:

- Was ist passiert?
- Welche Regel wurde genommen?
- Wer hat sich durchgesetzt?
- Welche Gefühle kamen auf?
- Wie wurden Konflikte gelöst?
- Was hat die Ankündigung des Preises ausgelöst?





Kopiervorlage:

Interkulturelles Mau-Mau

Spielanweisung:

1. Das Spiel enthält von jeder Farbe die Karten 2, 3, 4, 5, Ass.
2. Der Geber/die Geberin mischt und gibt reihum allen Teilnehmenden eine Karte, bis alle fünf Karten in den Händen halten.
3. Wer links vom Geber oder von der Geberin sitzt, spielt als erstes aus. Dann folgen die anderen im Uhrzeigersinn.
4. Die Farbe, die als erstes liegt, muss gespielt werden. Kann jemand nicht die entsprechende Farbe zugeben, kann eine beliebige Farbe abgeworfen werden. **Pik** ist Trumpfkarte. Die jeweils höhere Zahl sticht (Ass ist die höchste).
5. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die sich jeweils gegenüber sitzen, bilden ein Team.
6. Es gewinnt das Team mit den meisten Stichen.

Spielanweisung:

1. Das Spiel enthält von jeder Farbe die Karten 2, 3, 4, 5, Ass.
2. Der Geber/die Geberin mischt und gibt reihum allen Teilnehmenden eine Karte, bis alle fünf Karten in den Händen halten.
3. Wer links vom Geber oder von der Geberin sitzt, spielt als erstes aus. Dann folgen die anderen im Uhrzeigersinn.
4. Die Farbe, die als erstes liegt, muss gespielt werden. Kann jemand nicht die entsprechende Farbe zugeben, kann eine beliebige Farbe abgeworfen werden. **Kreuz** ist Trumpfkarte. Die jeweils höhere Zahl sticht (Ass ist die höchste).
5. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die sich jeweils gegenüber sitzen, bilden ein Team.
6. Es gewinnt das Team mit den meisten Stichen.



Irgendetwas stimmt hier nicht/Kommunikationsübung

 **Zeitraumen ca. 20 min.**

Ziel:

Das Spiel zeigt klar, welche Reaktionen, Gefühle und Bewertungen ausgelöst werden, wenn mein Gesprächspartner mit einer ungewohnten Körpersprache, Mimik, Gestik oder mit unterschiedlichem Körperabstand kommuniziert.

Ablauf:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer finden sich in Paaren zusammen. Eine/-r der beiden bleibt im Raum, der/die andere geht in einen Nebenraum. Die Teilnehmer/-innen im Raum erhalten die Aufgabe, sich ein Thema auszudenken, über das sie ca. eine Minute sprechen können (Film, Nachrichten, Urlaub...).

Die Spielpartner/-innen im Nebenraum erhalten jeweils eine der folgenden Anweisungen:

- Im Gespräch immer mindestens zwei Meter Abstand halten.
- Im Gespräch ganz nah am Gegenüber stehen und ab und zu die Hand auf den Arm des Gesprächspartners legen.
- Während des Gesprächs bitte immer auf den Boden schauen.
- Während des Gesprächs immer am Gesicht des Gegenübers vorbei schauen.
- Wenn er/sie spricht, immer die Augen schließen.
- Bevor er/sie spricht, immer zehn Sekunden warten und zwischen den Sätzen immer fünf Sekunden Pause machen.

Wenn die Anweisungen geprobt wurden, gehen sie zurück in den Raum. Das Gespräch beginnen die Teilnehmenden, die im Raum geblieben sind, und es kann nach ca. zwei Minuten abgebrochen werden.

Reflexion:

- Was ist passiert (nur beschreiben)?
- Wie war die Qualität des Gesprächs?
- Wie hat es sich angefühlt? (Unangenehm, ich wollte gehen, ich wollte nachfragen...)
- Wie habt Ihr das bewertet? (Ich bin uninteressant, langweilig, ich rieche unangenehm, das Gegenüber verbirgt etwas, lügt...)

In welchen Situationen kann so etwas real passieren? In der Regel würden wir uns in solchen schwierigen Gesprächen schnell zurückziehen. Das kann Menschen verletzen. Weisen Sie darauf hin, dass Menschen unterschiedlichen Körperabstand beim Sprechen halten und dass es Menschen gibt, die aus Höflichkeit nach unten schauen, wenn sie einen fremden Menschen treffen oder das Gegenüber in der Hierarchie über ihnen steht. Es gibt Menschen, die langsamer sprechen und lange Pausen halten, um sicherzustellen, dass das Gegenüber genügend Zeit hatte auszureden oder zu ergänzen, und es gibt Menschen, die dann die Augen schließen, wenn sie sich konzentrieren.

Tipp: Wenn Sie real in eine solche Gesprächssituation geraten, ist es hilfreich, die eigene Unsicherheit zu kommunizieren und nachzufragen.

Verbal kopieren/ Kommunikationsübung



Zeitraumen ca. 15 min.

Ziel:

Wenn wir in einer Fremdsprache kommunizieren, ist es manchmal äußerst schwierig, sich präzise auszudrücken. Gerade in internationalen Teams kann dies häufig zu Missverständnissen führen. Meist ist jede/-r der Meinung, deutlich ausgedrückt zu haben, was sie/er meinte. Die Übung verdeutlicht, wie schwierig es ist, dass das Gesagte vom Empfänger auch so verstanden wird, wie es der Sprechende/die Sprecherin gemeint hat, und wie viele Interpretationsmöglichkeiten es für eine Aussage gibt.

Material:

Papier und Stifte für alle Teilnehmer/-innen und ein vorbereitetes Blatt mit einer Abbildung von geometrischen Figuren (siehe Kopiervorlage auf folgender Seite).

Ablauf:

Ein/-e Freiwillige/-r aus der Gruppe bekommt die Abbildung und beschreibt sie so genau wie möglich. Die Teilnehmer/-innen zeichnen, was sie beschrieben bekommen. Sie dürfen dabei keine Rückfragen stellen. Anschließend wird verglichen, wie weit das Gemalte und die Vorlage übereinstimmen.

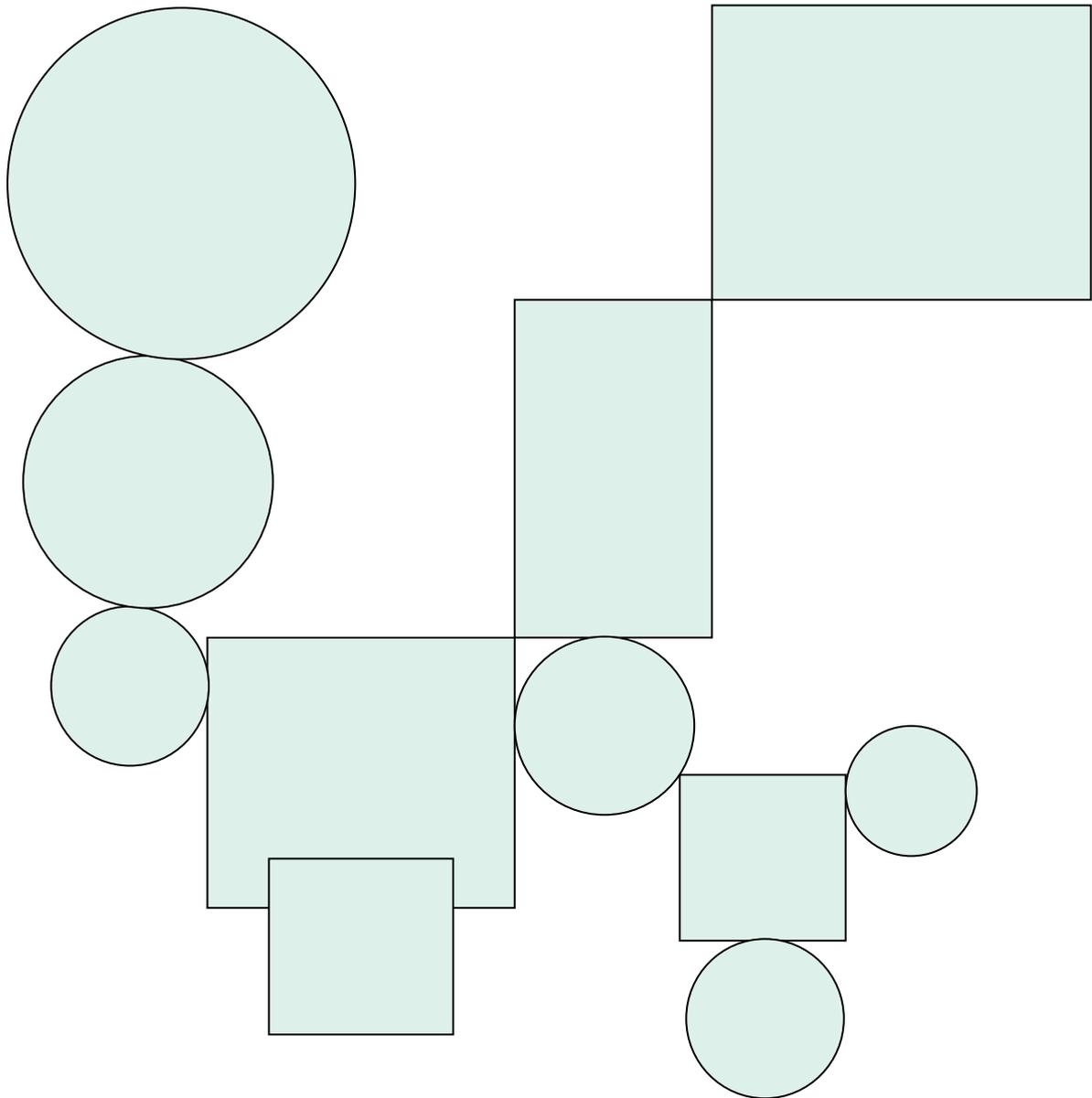
Reflexion:

- Was hat geholfen, die Figur präzise zu zeichnen?
- Was hat zu Missverständnissen geführt?
- Gab es Überraschungen?
- Wie war es, keine Rückfragen zu stellen?



Kopiervorlage:

Verbal kopieren/Kommunikationsübung



Quelle: © Losche/ Püttker: „Interkulturelle Kommunikation – theoretische Einführung und Sammlung praktischer Interaktionsübungen“, Augsburg: Ziel, 2009

Skulpturen kopieren/Kommunikations- und Wahrnehmungsübung



Zeitraumen ca. 45 min.

Ziel:

Ziel dieser Übung ist die Sensibilisierung für die Vieldeutigkeit von Beschreibungen.

Material:

Sichtschutz/Trennwand 3 x 4 Meter.

Teilnehmer/-innen:

12-20 Personen.

Ablauf:

Ein/-e Freiwillige/-r wird der/die Bildhauer/-in. Die anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer teilen sich in zwei Gruppen auf und stellen sich auf jeweils eine Seite des Sichtschutzes.

1. Runde:

Gruppe A erhält den Auftrag, eine abstrakte Skulptur (ohne Hilfsmittel – nur mit ihren Körpern) zu bauen. Wenn die Gruppe fertig ist, kommt die Bildhauerin hinzu und beschreibt Gruppe B, was sie sieht, so dass Gruppe B die

Skulptur nachbauen kann. Gruppe B darf keine Rückfragen stellen. Wenn die Bildhauerin mit der Beschreibung fertig ist, wird der Sichtschutz fallen gelassen und Original mit Kopie verglichen.

2. Runde:

Wieder darf Gruppe A eine abstrakte Skulptur bauen. Diesmal stellt sich der Bildhauer so auf, dass er beide Gruppen sehen kann, wenn er die Beschreibung durchführt. Er darf keine Gesten benutzen, nur Worte. In dieser Runde darf die Gruppe B nachfragen. Das Spiel ist zu Ende, wenn Gruppe B mit dem Werk zufrieden ist.

Anschließend kann es noch einmal umgedreht durchgeführt werden.

Reflexion:

- Welches Plagiat war genauer?
- Wie erging es den Bildhauer/-innen?
- Wie erging es der Gruppe bei den Anweisungen?
- Wie gut wurden die Anweisungen verstanden?



2.2 Sensibilisierung für Vorurteile/Diskriminierung¹³

Hintergrund zu den Übungen:

Der Anti-Bias-Ansatz

Anti-Bias kann heute als einer der reichhaltigsten und innovativsten Ansätze antidiskriminierender Bildungsarbeit verstanden werden. Entwickelt wurde das Konzept Anfang der 80er Jahre von Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Phillips in den USA für den Elementar- und Primarbereich. Die Weiterentwicklung des Ansatzes, auch für die Erwachsenenbildung, fand insbesondere in Südafrika nach Ende der Apartheid statt. Erst Anfang der 90er Jahre kam Anti-Bias über den von Inkota e.V. initiierten Fachkräfteaustausch aus Südafrika auch nach Deutschland und wird hier sowohl im Elementarbereich und in der Schule als auch in der erwachsenenpädagogischen Weiterbildung eingesetzt. Das englische Wort **Bias** bedeutet **Voreingenommenheit**, **Schiefelage** oder **Vorurteil**.

Anti-Bias zielt darauf, eine durch Einseitigkeit und Voreingenommenheit entstandene Schiefelage ins Gleichgewicht zu bringen und Diskriminierungen abzubauen. Ziel der Anti-Bias-Arbeit sind die intensive erfahrungsorientierte Auseinandersetzung mit Macht und Diskriminierung sowie das „Verlernen“ von unterdrückenden und diskriminierenden Kommunikations- und Interaktionsformen. Der Ansatz geht davon aus, dass jede/-r Vorurteile hat. Es liegt die Annahme zugrunde, dass Vorurteile und Diskriminierungen nicht als individuelle Fehlurteile zu sehen sind, sondern in der Gesellschaft als Ideologien institutionalisiert sind und von den Menschen erlernt werden. Dementsprechend können darauf basierende Verhaltensweisen wieder „verlernt“ und institutionalisierte unterdrückende Ideologien aufgedeckt und hinterfragt werden.

¹³ Diskriminierung = bezeichnet die gruppenspezifische Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder Individuen. (Beispiele: Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung).

„**Anti-Bias-Trainings** sind erfahrungs- und prozessorientierte Seminare. Sie machen in einem Gruppenprozess emotional begreifbar, wie Diskriminierung auf der persönlichen, zwischenmenschlichen und gesellschaftlichen Ebene funktioniert. Darauf aufbauend werden nicht-diskriminierende Handlungsweisen für die eigene Arbeits- und Lebenssituation entwickelt.“

(Annette Kübler/Anita Reddy 2002, 89). zitiert von:
[www. antibias-werkstatt.de](http://www.antibias-werkstatt.de)

Meine erste Erfahrung mit Unterschiedlichkeit/Anti-Bias



Zeitraumen ca. 30 min.

Ziel:

Bewusstmachung der eigenen Erfahrung mit Andersartigkeit und den damit verbunden Gefühlen. So kann Verständnis geschult werden für Menschen, die anders oder neu in einer Gruppe sind.

Ablauf:

1. Runde:

Die Teilnehmenden kommen in Zweiergruppen zusammen und erzählen sich ihre erste Erfahrung mit Unterschiedlichkeit, die früheste, an die sie sich erinnern können – den Moment, als sie sich das erste Mal anders wahrgenommen haben als ihre Umgebung. Wie haben sie sich in der Situation gefühlt, war es positiv oder negativ?

2. Runde (optional):

Die Gruppe mischt sich neu. Nun sollen die Teilnehmenden einander eine Situation erzählen, in der sie sich in jüngster Zeit anders als ihre Umgebung oder ihr Gegenüber wahrgenommen haben. Wie haben sie sich in dieser Situation gefühlt – positiv oder negativ? Deckt sich das Gefühl mit dem der frühen Erfahrung?

Reflexion:

- Wie viele haben die erste Erfahrung als positiv/negativ wahrgenommen?
- Wie viele haben die aktuellere Erfahrung als positiv/negativ wahrgenommen? (bei den meisten ähnlich)
- Wie reagiere ich darauf, wie gehe ich damit um? (oft gleich/Prägung)
- Was hätte mir in dieser Situation geholfen?
- Was hat das mit Diskriminierung zu tun?

Such das Vorurteil



Zeitraumen ca. 30 min.

Ziel:

Bewusstmachung und Dekonstruktion¹⁴ von Vorurteilen. Heterogenität einer Gruppe wird sichtbar, auch bei scheinbar homogenen Gruppen.

Ablauf:

Sie bitten die Gruppe aufzustehen und sich entsprechend Ihrer Aussage (zum Beispiel: „Sie sind ein Stadt- oder Landkind“) aufzustellen. Es gibt jeweils zwei Seiten, und man muss sich für eine entscheiden, es gibt kein dazwischen. Die Gruppen entscheiden selbst, wer gehört dazu, ab welcher Einwohnerzahl definieren sie Stadt oder Land. Nach der Aufstellung stehen sich zwei Gruppen gegenüber. Eine Gruppe (zum Beispiel die Städter/-innen) beginnt und benennt ein Vorurteil über die „Dorfis“. Die „Dorfis“ reagieren darauf, bestätigen oder widerlegen das Vorurteil. Anschließend benennen sie ein Vorurteil gegenüber den „Städter/-innen“. Das geht solange hin und her, bis das Thema erschöpft ist. Wenn eine Gruppe sehr klein ist oder Schwierigkeiten hat,

Vorurteile zu benennen, geben Sie kurz Zeit, dass sich die Gruppe intern besprechen kann. Meist bedarf es jedoch keiner Absprache, und jeweils einzelne der Gruppe sprechen. Es ist wichtig, mehrere Runden zu machen, um zu sehen, dass man in verschiedenen Gruppen zugehörig ist.

Hinweis:

Eine besonders intensive Situation entsteht dann, wenn ein Mensch allein auf einer Seite steht. Es kann dann sehr hilfreich sein, wenn Sie als Spielleitung die Person interviewen, wie es ist, allein zu stehen? Es kann dann noch die Frage gestellt werden, ob dieses Verhältnis – gesellschaftlich oder für den Kontext, in dem die Gruppe sich bewegt – repräsentativ ist?

Mögliche Themen für die Aufstellung:

- Einzelkind vs.¹⁵ mehrere Geschwister
- Vegetarier/-in vs. Nicht-Vegetarier/-in
- Raucher/-in vs. Nicht-Raucher/-in
- Eltern getrennt lebend vs. Eltern zusammen lebend
- Abiturient/-innen vs. Nicht-Abiturient/-innen
- Eltern sind Akademiker/-innen vs. Eltern sind Nicht-Akademiker/-innen
- Im Osten aufgewachsen vs. im Westen aufgewachsen
- Migrationshintergrund vs. kein Migrationshintergrund
- Stadt vs. Land

¹⁴ Der Begriff Dekonstruktion (auch Dekonstruktivismus) wurde von Jacques Derrida geprägt und kennzeichnet sowohl einen Ansatz der Philosophie wie eine Methode bzw. Praxis der Werkinterpretation.

¹⁵ vs. = gegenübergestellt

Ein Schritt nach vorn



Zeitraumen ca. 40 min.

Ziel:

Sensibilisierung für finanzielle und gesellschaftliche Benachteiligung und Privilegien. Perspektivwechsel, wie leben andere? Menschenrechte und soziale Gerechtigkeit sowie Diskriminierung werden thematisiert.

Material:

Kopierte Rollenkarten (siehe Kopiervorlage auf Seite 44), Musik zur Einstimmung in die Rollen.

Ablauf:

1. Schaffe mit ruhiger Hintergrundmusik eine entspannte Atmosphäre. Oder bitte einfach um Ruhe.
2. Gib jeder Person wahllos eine Rollenkarte, welche sie für sich behalten und niemandem zeigen sollte.
3. Alle setzen sich hin (am besten auf den Boden) und lesen ihre Rollenkarte.
4. Nun bitte die Teilnehmenden, sich in die Rolle hineinzusetzen. Um ihnen dabei zu helfen, liest du einige der folgenden Fragen laut vor. Mache nach jeder Frage eine Pause, damit alle Zeit haben, sich ein Bild von sich selbst und ihrem Leben zu machen:
 - a. Wie war Ihre Kindheit? In was für einem Haus haben Sie gewohnt? Was für Spiele haben Sie gespielt? Was haben Ihre Eltern gearbeitet?
 - b. Wie sieht Ihr Alltag heute aus? Wo treffen Sie sich mit Ihren Freunden? Was machen Sie morgens, nachmittags, abends?
 - c. Wie sieht Ihr Lebensstil aus? Wo leben Sie? Wie viel verdienen Sie im Monat? Was machen Sie in Ihrer Freizeit? Was machen Sie in den Ferien?

d. Was finden Sie aufregend und wovor fürchten Sie sich?

5. Bitte dann die Teilnehmenden, ganz still zu sein und sich nebeneinander in einer Reihe aufzustellen (wie an einer Startlinie).
6. Erkläre, dass sie nun eine Liste von Situationen und Ereignissen vorlesen werden. Jedes Mal, wenn die Teilnehmenden auf eine Aussage mit „Ja“ antworten können, sollen sie einen Schritt nach vorn machen. Wenn nicht, sollen sie bleiben, wo sie sind, und sich nicht bewegen.
7. Lies die Situationen eine nach der andern vor. Mache danach jedes Mal eine Pause, damit die Teilnehmenden ihre Schritte nach vorn machen und sich umsehen können, wie sie im Vergleich zu den anderen stehen.
8. Am Ende sollen sich alle ihre Schlussposition vergegenwärtigen. Dann gib ihnen ein paar Minuten Zeit, aus ihrer Rolle zu schlüpfen, bevor sie im Plenum zusammenkommen.

Mögliche Fragen:

- Kannst du mit deinen Freundinnen oder Freunden ins Kino gehen?
- Bist du aktives Mitglied in einem Sportverein?
- Kannst du deinen Freundinnen oder Freunden vom letzten Urlaub erzählen?
- Hast du zu Hause ein eigenes Zimmer?
- Ihr wollt im Rahmen des Deutschunterrichts ins Theater gehen. Die Eintrittskarte kostet 12 Euro, die Teilnahme ist freiwillig. Kannst du mitgehen?
- Kannst du es dir leisten, nach dem Abitur ein Studium zu beginnen?
- Die Schule organisiert einen Schüleraustausch mit Spanien, der gegenseitige Besuche vorsieht. Kannst du daran teilnehmen?
- Bekommst du jeden Tag eine warme Mahlzeit?

- Kannst du zu Hause im Internet für Hausaufgaben recherchieren?
- Gehst du zum Arzt, wenn du eine fiebrige Erkältung hast?
- Kannst du nachmittags deine Freundinnen oder Freunde nach Hause einladen?
- Wirst du zu Geburtstagen deiner Mitschüler und Mitschülerinnen eingeladen?
- Kannst du dir das zum Anziehen kaufen, was dir gefällt?

Weitere Situationen und Ereignisse:

- Du hast nie in ernsthaften finanziellen Schwierigkeiten gesteckt.
- Du lebst in einem bescheidenen Haus mit Telefon und Fernsehen.
- Du hast das Gefühl, dass deine Sprache, Religion und Kultur in der Gesellschaft, in der du lebst, respektiert werden.
- Du hast das Gefühl, dass deine Meinung über soziale und politische Fragen eine Rolle spielt und dass man dir zuhört.
- Andere Menschen holen zu verschiedenen Problemen deinen Rat ein.
- Du hast keine Angst, in eine Polizeikontrolle zu geraten.
- Du weißt, wohin du dich wenden kannst, wenn du Rat und Hilfe brauchst.
- Du hattest nie das Gefühl, dass du aufgrund deiner Herkunft diskriminiert wirst.
- Deine sozialen und medizinischen Bedürfnisse werden ausreichend abgedeckt.
- Du kannst einmal im Jahr verreisen und Urlaub machen.
- Du kannst Freunde und Freundinnen nach Hause zum Essen einladen.
- Du hast ein interessantes Leben und bist zuversichtlich, was deine Zukunft betrifft.
- Du hast das Gefühl, du kannst studieren und deinen Wunschberuf ergreifen.
- Du hast keine Angst, auf der Straße oder in den Medien belästigt oder angegriffen zu werden.
- Du kannst bei nationalen und kommunalen Wahlen deine Stimme abgeben.
- Du kannst die wichtigsten religiösen Feste mit deinen Verwandten, Freunden und Freundinnen feiern.
- Du kannst an einem internationalen Seminar im Ausland teilnehmen.
- Du kannst mindestens einmal pro Woche ins Kino oder ins Theater gehen.
- Du hast keine Angst um die Zukunft deiner Kinder.
- Du kannst mindestens alle drei Monate einmal neue Sachen zum Anziehen kaufen.
- Du kannst dich verlieben, in wen du willst.
- Du hast das Gefühl, dass dein Wissen und deine Fähigkeiten in der Gesellschaft, in der du lebst, Anerkennung finden.
- Du hast Zugang zum Internet und profitierst davon.

Kannst du...

- ... erwarten, in einem Café zuvorkommend und freundlich bedient zu werden?
- ... einen Urlaub in deiner Heimat verbringen?
- ... beim Versuch, einen Diebstahl anzuzeigen, eine faire Behandlung von der Polizei erwarten?
- ... ein Bankdarlehen zur Renovierung einer Mietwohnung bekommen?
- ... eine Familie planen?
- ... es dir leisten, bei rechtlichen Problemen einen Anwalt zu bevollmächtigen?
- ... eine Segeljacht kaufen?
- ... zahnärztliche Behandlung bekommen, wenn du sie benötigst?
- ... dich nach Einbruch der Dunkelheit auf der Straße sicher fühlen?
- ... Sympathie und Unterstützung von deiner Familie erwarten?
- ... am gesellschaftlichen und kulturellen Leben in deinem Wohnort teilhaben?
- ... bei der nächsten Kommunalwahl wählen?
- ... deinen Vermieter um Hilfe bitten, wenn deine Nachbarn ständig nachts lärmern?
- ... dein nächstes Kind im städtischen Kindergarten anmelden?
- ... ohne weiteres eine Wohnung mieten?
- ... den Job ausüben, der dir Spaß macht, bzw. hast du die Möglichkeit zu studieren?
- ... innerhalb Deutschlands ohne Einschränkung reisen?

Reflexion:

- Frage die Teilnehmenden zu Beginn nach ihren Meinungen zu der Übung.

1. Phase:

Rollendistanzierung und der Reflexion von Gruppenprozessen.

- Wie fühlt ihr euch gerade? (die vorne Stehenden vs. die hinten stehen Gebliebenen)
- Was für ein Gefühl war es, einen Schritt vorwärts zu kommen – bzw. zurückzubleiben?

2. Phase:

Thematische Auswertung auf der Spielebene.

- Wann haben diejenigen, die häufig einen Schritt nach vorn machten, festgestellt, dass andere nicht so schnell vorwärts kamen wie du? Wann war auch klar, dass diese nicht mehr aufholen?
- Hatte jemand irgendwann das Gefühl, dass seine grundlegenden Menschenrechte missachtet wurden?
- Kann jemand die Rollen der anderen erraten? (In dieser Phase dürfen die Rollen bekanntgegeben werden.)

3. Phase:

Realitäts- und Wissenschaftsbezug.

- Wie leicht oder schwer war es, die verschiedenen Rollen zu spielen? Wie habt ihr euch die dargestellte Person vorstellen können?
- Spiegelt die Übung die Gesellschaft wieder? Inwiefern?
- Welche Menschenrechte sind für die einzelnen Rollen jeweils in Gefahr? Kann jemand sagen, dass seine Menschenrechte nicht respektiert wurden oder dass er/sie davon ausgeschlossen war?

4. Phase:

Allgemeine Auswertung und Methodenreflexion.

- Welche Schritte müssten als Erstes unternommen werden, um gegen die Ungleichheiten in der Gesellschaft anzugehen?
- Ist das Rollenspiel eine geeignete Methode, um Ungleichheiten in der Gesellschaft widerzuspiegeln, oder werden dadurch Rollenklischees gefestigt?

5. Phase:

Planung der Weiterführung.

- Welche Informationsdefizite und Wissenslücken sollen/müssen geschlossen werden?
- Wie soll dies methodisch umgesetzt werden?
- Mit welchen Medien?
- Zu welchem Zweck?

Hinweis:

Diese Übung kann auch ohne Rollenkarten gespielt werden, wenn die Gruppe sehr heterogen ist in Bezug auf Bildungsabschluss, Herkunft und finanziellen Hintergrund. Anschließend an die Übung erfolgen Reflexion und Bewusstmachung der persönlichen Privilegien und Benachteiligungen.



Quelle: Deutsches Institut für Menschenrechte, bpb (Bundeszentrale für politische Bildung), Europarat (Hrsg.): Kompass. Handbuch zur Menschenrechtsbildung für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit, Berlin 2005, S. 132-134.





Kopiervorlage:

Ein Schritt nach vorn

Rollenkarten

Drittes und jüngstes Kind (dauer-)arbeitsloser Eltern.	Türkische Mitschülerin, deren Eltern vor 20 Jahren nach Deutschland kamen und einen türkischen Lebensmittelladen betreiben.	Spätaussiedlerin aus Kasachstan mit Sprachschwierigkeiten, Eltern: Hausmeisterehepaar einer Wohnanlage.
„Straßenkind“: lebt seit drei Jahren in Stuttgart auf der Straße und hat keinen Kontakt zur Familie.	Kurdisches Mädchen, ihre Familie ist in Deutschland nur geduldet.	Ältester Sohn einer Familie mit vier Kindern, Vater: Kfz-Mechaniker, Mutter: Hausfrau.
Körperlich leicht behinderte Schülerin, Vater: Abteilungsleiter einer Behörde, Mutter: Hausfrau.	Einzelkind eines Ehepaares, das eine private Klinik betreibt.	Krebskranker Schüler, Mutter: Bundestagsabgeordnete, Vater: Hausmann.
Vollwaise, die bei den Großeltern lebt, beide erhalten eine kleine Rente.	Schwangere Schülerin, Mutter: Apothekerin, Vater: Rechtsanwalt.	Tochter einer allein erziehenden Mutter, die stundenweise als Kassiererin in einem Discounter arbeitet, ansonsten leben sie von Hartz IV.
Schülerin, die als Turnerin schon etliche Preise gewonnen hat. Ihre Mutter trainiert sie täglich mehrere Stunden.	Amerikanischer Schüler, dessen Vater für zwei Jahre nach Deutschland versetzt wurde, um eine Abteilung in einem amerikanischen Konzern zu leiten.	

Meine eigene Herkunft/ Textarbeit



Zeitraumen ca. 30 min.

Ziel:

Sensibilisierung für häufig verwendete und wenig reflektierte Zuschreibungen zu anderen (ärmeren) Ländern.

Material:

Vorwort aus dem Buch „Deutschland Schwarz Weiß“ von Noah Sow (Hinweis Seite 46).

Ablauf:

In dem Text von Noah Sow wird ein Land beschrieben. Lesen Sie den Text den Teilnehmenden vor oder lassen Sie es die Teilnehmer/-innen selbst lesen und enden kurz vor der Auflösung, um welches Land es sich handelt. Die Teilnehmenden sollen nun raten. Die meisten vermuten das beschriebene Land in Afrika. Lesen Sie nun die Auflösung vor. Viele werden überrascht sein, dass es sich um Deutschland handelt und wollen den Text nun noch einmal genau prüfen.

Reflexion:

- Warum entstand der Eindruck, dass es sich in dem Text um ein afrikanisches Land handelt?
- Welche Bilder verbinden wir automatisch mit Afrika und nicht mit Deutschland? Wie wird Afrika in unseren Medien dargestellt?
- Warum hinterfragen wir diesen Text, wenn wir erfahren, es handelt sich um Deutschland und würden es so stehen lassen, wenn es ein afrikanisches Land gewesen wäre?

Meine eigene Herkunft

Ich stamme ursprünglich aus einem Land, dessen Zivilisationsgrad vor noch nicht allzu langer Zeit von vielen Staaten der westlichen Welt belächelt und interessiert, aber von oben herab zur Kenntnis genommen wurde.

Kein Wunder: Ganz in der Nähe gab es beispielsweise noch Stämme, die die Schädel ihrer verstorbenen Kinder bemalten (!) und sammelten. Meine Großmutter, eine Eingeborene, hatte sechzehn Geschwister. Das Wasser kam selbstverständlich aus dem Dorfbrunnen statt wie heute aus dem Wasserhahn. Wenn es einmal regnete, wurde das Wasser eifrig gesammelt. Elektrizität hatte damals im Dorf kaum jemand. Auch heute noch kämpfen wir mit den in unserer Gegend üblichen Problemen: korrupte Politiker, ethnische Konflikte (was vielleicht kein Wunder ist, denn die Grenzen meines Landes waren noch nie länger als zwei Generationen dieselben), hohe Verschuldung und so weiter. In den letzten paar Jahrzehnten hat mein Land aber einen enormen Schritt nach vorne gemacht. Inzwischen ist es politisch recht stabil, und es kann heute auf einiges stolz sein:

- Bei der Einteilung des Landes durch Gebietszuteilungen an einzelne ethnische Untergruppen, die vor etwa zwei Generationen stattfand, war einige Willkür im Spiel. Die Grenzen der fast teilsouveränen Stammesgebiete spiegelten nicht wirklich die genaue Besiedelung durch die jeweiligen Völker wieder. Zudem variierten die Gebiete stark in ihrer Größe. Trotzdem kam es nicht zum Bürgerkrieg.
- Seit über sechzig Jahren war das Land in keinen ethnischen Krieg mehr verwickelt. Kleinere »Scharmützel« unter einzelnen ethnischen Gruppierungen werden bisher gut unter Kontrolle gehalten. ►



- Aus den vielen Dialekten, die im Land gesprochen werden, und von denen einige jeweils nur für Eingeborene desselben Gebietes verständlich sind (darunter auch reine Lautsprachen), wurde in einem friedlichen Prozess einer der Dialekte als Amtssprache ausgewählt. Ursprünglich wurde er zwar nur von einem relativ kleinen Stamm gesprochen, doch er setzte sich widerstandslos durch. Jeder im Land versteht nun zumindest rudimentär die offizielle Amtssprache (das können nicht alle Länder von sich behaupten)!
- Seit ungefähr zwanzig Jahren gibt es bei uns flächendeckend Festnetz-Telefonanschlüsse. Das war noch bis weit in die neunziger Jahre hinein kaum vorstellbar.
- Eine Episode der Militärdiktatur, in die einzelne Stammesgebiete zeitweise zurückfielen, konnte unblutig (!) beendet werden.
- Die größte Herausforderung, die die Zivilisierung (die zugegebenermaßen durch äußere Kräfte erwirkt wurde) mit sich brachte, war für uns wohl der Umgang mit der Demokratie. Diesen meistern wir heute vorbildlich. Obgleich wir quasi »zu unserem Glück gezwungen« wurden, konnten wir eine spektakulär positive wirtschaftliche und sozialpolitische Tendenz verzeichnen, die nicht zuletzt auf jahrelange umfangreiche Lieferung von Hilfsgütern, staatsbildende Entwicklungshilfe und auch militärische Präsenz fortschrittlicher, zumeist westlicher Staaten zurückzuführen ist.

Die neuen Landesgrenzen, die wie bei vielen afrikanischen Ländern nicht durch unseren Staat selbst, sondern durch die Regierungen anderer Länder gezogen worden sind, wurden durch die Regierung unseres Landes im Jahr 1990 sogar offiziell anerkannt.

Auflösung:

Dieses Land heißt natürlich – Deutschland. Meine Oma, die Eingeborene, stammt aus Bayern. Nebenan, in Tirol, bemalte man Schädel und stellte sie ins Regal. In den neuen Bundesländern hatten noch 1994 viele Haushalte keinen Festnetz-Anschluss. Über die verschiedenen Zivilisierungsgrade meines Volkes weiß ich bestens Bescheid. Bemalte Schädel waren bis ins 20. Jahrhundert in Österreich und der Schweiz weit verbreitet. Bestimmte Motive lassen sich einzelnen Dörfern und Tälern zuordnen.



Quelle:
zitiert aus Sow, Noah:
Deutschland Schwarz Weiß (2008).

CHECKLISTE – Vielfalt in meinem Sportverein

1. Zusammensetzung der Mitarbeitenden und des Vorstandes:	
männlich:	weiblich:
deutsch:	mit Migrationshintergrund:
mehrsprachig:	
Kommentare: (Positionen, Sprachkenntnisse, Behinderung...)	
2. Zusammensetzung der Kinder- und Jugendgruppen:	
Aus welchen Ländern kommen die Eltern?	
Gibt es Behinderungen?	
Mehrsprachigkeit?	
Welche?	
3. Spiegelt der Sportverein die Vielfalt unserer Gesellschaft wieder?	
Wie? (Bilder an den Wänden, mehrsprachige Informationen etc.)	
4. Wen erreicht der Sportverein nicht?	
Was sind die Gründe dafür?	
5. Gibt es zielgruppenspezifische Angebote?	
Welche?	
6. Welche Feste werden im Sportverein gefeiert?	
(Werden zum Beispiel islamische/ jüdische Feiertage begangen?)	



Kopiervorlage:

Meine eigene Herkunft/Textarbeit

FSJler Andreas Müller vom MTV Hannover von 1848 e. V.

Die Situation

Andreas Müller absolviert sein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) im Sport im MTV Hannover v. 1848. Da er selber seit vielen Jahren Volleyball spielt, möchte er schwerpunktmäßig die Jugendarbeit in der Volleyball-Abteilung verbessern. Er betreut selber vier Kinder- und Jugendmannschaften. Drei Monate seines FSJ sind nun vergangen und er möchte neben dem Training weitere Aktivitäten planen. Er hat gehört, dass die Elternarbeit sehr wichtig ist. Insbesondere die Familien mit Migrationshintergrund will er in den Blick nehmen und hier auch mehr Kinder aus diesen Familien für Volleyball begeistern.

Die erste Kontaktaufnahme zu den Eltern der Kinder und Jugendlichen erfolgte über einige persönliche Hausbesuche. Diese sind aber sehr zeitintensiv. Oft waren nicht nur Familienmitglieder, sondern auch Freunde und Bekannte anwesend. Speisen und Getränke wurden angeboten. Probleme und Schwierigkeiten der Kinder in der Schule und im Sportverein wurden kaum besprochen. Falls doch, wurde nur zwischen den Zeilen, also nicht direkt über mögliche Probleme gesprochen. Auch waren die Kinder die ganze Zeit mit am Tisch und wurden nicht zu Bett geschickt, und auch die Freunde gingen erst, nachdem Andreas Müller sich verabschiedet hatte. Es blieb also keine Zeit, sich mal „in Ruhe“ mit den Eltern zu unterhalten.

Um effektiver alle Eltern der Kinder zu erreichen, lud Andreas Müller die Eltern in das Vereinsheim des MTV Hannover ein. Er wollte gemeinsame Wünsche und Probleme mit den Eltern besprechen. Das Treffen war gut besucht, obwohl die Eltern nach und nach eintrafen und nur die wenigsten pünktlich waren. Schnell entwickelten sich rege Unterhaltungen in unterschiedlichen Sprachen. Von allen Eintreffenden wurde Andreas Müller herzlich begrüßt, einige Sätze wurden gewechselt, dann wandten sich die Eltern ihren Bekannten zu.

Als Andreas Müller nach fast einer Stunde das Gefühl hatte, dass die meisten Eltern anwesend waren, bat er um Aufmerksamkeit. Er hingte ein Plakat an die Wand und bat um eine Themensammlung für den Abend. Nach kurzer Irritation und verständnislosen Blicken setzten diese ihre Unterhaltungen in den kleinen Gruppen fort. Andreas Müller wurde von zwei Eltern in ein Gespräch verwickelt. Eine Themensammlung kam aber nicht zustande und das Plakat blieb leer. Die ersten Eltern bedankten sich kurz danach bei Andreas Müller und verabschiedeten sich herzlich. Einige andere blieben noch drei weitere Stunden, bis Andreas Müller sie dann irgendwann bat zu gehen, da er am nächsten Vormittag zu einem Punktspiel mit den C-Jugend-Mädchen fahren musste.

Die Aufgabe

Bitte überlegt in der Kleingruppe, welche unterschiedlichen

- Erwartungen,
- Wahrnehmungen (Sinneswahrnehmungen) und
- Bewertungen (gut vs. schlecht)

zum einen FSJler Andreas Müller und zum anderen die Eltern an den „Elternnachmittag“ wohl hatten. Würdet ihr den „Elternnachmittag“ als gelungen oder als misslungen beurteilen?

Quelle: DOSB – Sport Interkulturell – Referenten-Treffen 2008, modifiziert von Jennifer Osthus – LSB Niedersachsen.

2.3 Hinweise zur Durchführung eines Trainings

- Sorgen Sie dafür, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer immer wieder in neuen Konstellationen zusammenfinden. Da die meisten Übungen in Kleingruppen oder zu zweit durchgeführt werden, sorgt der Wechsel schnell für eine offene und persönliche Arbeitsatmosphäre.
- Halten Sie den Energielevel der Gruppe oben, in dem Sie zwischendurch kleine Energizer/ Bewegungsspiele einbauen, Übungen im Stehen mit sitzenden Übungen abwechseln oder die Leute auffordern, als nächstes die/den Gesprächspartner/-in zu wählen, die/der am entferntesten sitzt. Kleine Süßigkeiten können auch für gute Stimmung und Energieschub sorgen.
- Viele Übungen sind Erfahrungsübungen und können damit auch persönlich werden. Beginnen Sie Reflexionen erstmal in Kleingruppen oder zu zweit, bevor Erkenntnisse im Plenum zusammengetragen werden. So wird ein persönlicher Schutzraum geboten und alle kommen zu Wort, auch die, die sich in größeren Gruppen nicht trauen.

Grundlegend sollte Reflexion immer in vier Schritten stattfinden:

1. Zuerst wird die reine Beobachtung erfragt. Diese ist völlig wertungsfrei. (Was ist passiert?).
2. Im nächsten Schritt werden die Gefühle erfragt, die in der Übung ausgelöst wurden. (Wie hat sich das angefühlt?).
3. Im dritten Schritt geht es um die Bewertungen und
4. abschließend um den Transfer in die eigene Realität. Das bewusste Trennen von Beobachtung und Bewertung ist ein wichtiges Werkzeug für einen gelingenden Umgang mit (fremden) Menschen.

Achten Sie insbesondere darauf, dass Aussagen über Menschengruppen/Länder immer als individuelle Beobachtung und Erfahrung beschrieben werden und nicht verallgemeinern („die Franzosen sind so...“). Bewertungen sollten mit ICH und nicht mit MAN beginnen („Man ist ganz verunsichert, wenn jemand so schaut...“).

So kann die Stereotypisierung bewusst gemacht und verhindert werden!



3. Bücher/Filme/Links

3.1 Auswahlbibliographie

- Breidenbach, Joana und Ina Zukrigl: Tanz der Kulturen. Kulturelle Identität in einer globalisierten Welt. 1998
- Kumbier, Dagmar und Friedemann Schulz von Thun: Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele. 2006
- Liu, Yang: Ost trifft West. 2007
- Losche, Helga und Stephanie Püttker: Interkulturelle Kommunikation. Theoretische Einführung und Sammlung praktischer Interaktionsübungen. 2009
- Sow, Noah: Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus. 2008

3.2 Filme

- Auf der anderen Seite. Regie: Fatih Akin/ 122 min/Deutschland, Türkei 2007 (Drama)
- Das Fest des Huhns. Regie: Walter Wippersberg/55 min/Österreich 1992 (Dokufiktion)
- Der Schwarzfahrer. Regie: Pepe Danquart/ 12 min/Deutschland 1993 (Kurzfilm)
- East is East. Regie: Damien O'Donnell/92 min/ Großbritannien 1997 (Komödie)
- Gegen die Wand. Regie: Fatih Akin/116 min/ Deutschland, Türkei 2004 (Drama)
- Kick it like Beckham. Regie: Gurinder Chadha/ 112 min/Großbritannien 2002 (Komödie)

3.3 Links

- <http://www.jugendfuereuropa.de/downloads/4-20-59/tkit4DE.pdf>
(Sammlung von Übungen und Spielen)
- <http://www.berlin.de/lb/intmig/publikationen/kalender/>
(Interkultureller Jahreskalender)
- http://www.forum-interkultur.net/fileadmin/allg/dateien/Handbuch_Vorurteile_OnlineV-1.pdf
(Handbuch zum Umgang mit Vorurteilen für Kinder im Grundschulalter)
- <http://www.ejbweimar.de>
(Fortbildungen zu Anti-Bias/Betzavta)
- <http://homepage.univie.ac.at/~wimmerf8/stud-arbeiten/se0304arbunterholzner.pdf>
(Weiterführende Informationen zum Begriff der Transkultur nach Wolfgang Welsch)
- http://www.friedenskreis-halle.de/texte/doku_transkultur.pdf
(Übungen zu transkulturellem Lernen und vertiefende Informationen)
- <http://www.anti-bias-werkstatt.de>
(Weiterbildung, Publikationen zum Anti-Bias-Ansatz)

Publikationen im Themenfeld Integration & Interkulturelle Arbeit



Eine Frage der Qualität:
„Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den organisierten Sport“



Interkulturelle Öffnung im organisierten Kinder- und Jugendsport



Interkulturelles Training – Materialien und Übungen für den Einsatz in der Jugendarbeit im Sport



Expertise: Förderung des Engagements benachteiligter Jugendlicher und junger Menschen mit Migrationshintergrund



11 Handlungsempfehlungen zur Gewinnung junger Menschen mit erschwerten Zugangsbedingungen zum Engagement in Sportvereinen und Sportverbänden



Flyer – Sportive Sportjugendarbeit international – Vielfalt erleben

Download oder Bestellung unter:
www.dsj.de/publikationen

„ In die Zukunft der Jugend investieren – durch Sport „



MEHR WISSEN!

Stärken Sie Ihre Kompetenz in der Kinder- und Jugendarbeit im Sport



Kontakt

Deutsche Sportjugend im DOSB e.V.
Otto-Fleck-Schneise 12
60528 Frankfurt am Main

Telefon: 069 / 6700-335
Telefax: 069 / 6702691
E-Mail: info@dsj.de
Internet: www.dsj.de

@dsj4sport

www.facebook.com/deutschesportjugend

Mehr Informationen finden Sie auf: www.dsj.de/publikationen

Die dsj-Broschüre „Interkulturelles Training“ wurde durch das Bundesministerium des Innern im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ gefördert.



Gefördert vom:



Gefördert vom:

