

**HIER ANKOMMEN!**

Arbeitshilfe

# TRANSKULTURELLE SENSIBILISIERUNG

im Rahmen der Aus- und Fortbildung von  
Jugendgruppenleiter:innen



## Impressum

### Herausgeber:

Internationale Bildungsstätte Jugendhof Scheersberg  
Scheersberg 2  
24972 Steinbergkirche

Telefon: 04632 8480-0  
info@scheersberg.de  
www.scheersberg.de



### Redaktion:

Rebecca Arnold, Wulf Dallmeyer und Aaron Jessen  
Veröffentlicht im Juli 2020

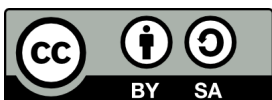
In Kooperation mit dem  
Landesjugendring  
Schleswig-Holstein e. V.



### Gestaltung:

visuellverstehen GmbH

Dieses Werk ist lizenziert unter einer „Creative Commons  
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingun-  
gen 4.0 International Lizenz“ (CC BY 4.0).



Diese Arbeitshilfe ist entstanden im Rahmen des  
Projekts „Hier Ankommen! Die Willkommenskultur  
stärken im ländlichen Raum“ gefördert von:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



Amt Geltinger Bucht



Kreis  
Schleswig-Flensburg

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b>	5
<b>2. Zur Nutzung dieser Arbeitshilfe</b>	6
<b>3. Kulturbegriff</b>	8
<b>4. Was ist Haltung?</b>	9
<b>5. 3 exemplarische Seminarabläufe</b>	10
<b>6. 4 Stunden   Kultur und Kulturbegriff</b>	
6.1 Erwartungen und Befürchtungen	14
6.2 Dreieck der Gemeinsamkeiten	15
6.3 Meine individuelle Wohlfühlzone	16
6.4 Typisch deutsch.	17
6.5 Die Sonne scheint auf alle, die...	18
6.6 Die kulturelle Brille -Input-	18
6.7 Barnaga.	19
6.8 Der menschliche Kopierer	24
6.9 Auswertungsmethoden	25
<b>7. 8 Stunden   Vorurteile, Privilegien und Diskriminierung</b>	
7.1 Mutmaßungen.	26
7.2 Wo stehe ich?	27
7.3 Reflexion eigener Diskriminierungserfahrungen	28
7.4 Mitte der Gesellschaft.	29
7.5 Kissenrennen	33
7.6 Taxifahrer.	34
7.7 PowerFlower.	36
<b>8. 12 Stunden   Transkulturalität und Konflikte</b>	
8.1 Liebe ist...	38
8.2 Das Produkt	39
8.3 Arunas Geschichte	40
8.4 Eisbergmodell	42
8.5 Star-Schnuck.	44
8.6 Eskalationsstufen (Friedrich Glasl).	44
<b>9. Einige Literaturtipps und Kontaktvorschläge</b>	46







# 1. Einleitung

In Deutschland leben wir in einer Migrationsgesellschaft. Zuwanderung ist seit der Gründung der Bundesrepublik ein zentrales Thema,- von sog. Gastarbeiter:innenfamilien, die in den 50er- und 60er-Jahren zuwanderten bis hin zu den Fluchtbewegungen. Mit der Zuwanderung wächst die kulturelle Vielfalt und das gesellschaftliche und alltägliche Miteinander verändert sich. Das birgt zahlreiche Chancen, gleichzeitig kommt es auch zu Missverständnissen, die oft in der unterschiedlichen Sozialisation einzelner Menschen begründet ist.

Transkulturelles Lernen beschäftigt Schulen und Universitäten, Gemeinden, Vereine und Verbände genauso wie Unternehmen und den politischen Diskurs. Weil dieses Thema alle gesellschaftlichen Bereiche bewegt, ist die gezielte Auseinandersetzung mit der Frage „wie gehen wir damit um?“ zwingend notwendig.

Begegnungen in transkulturellen Kontexten verlaufen, auch wenn sich alle Beteiligten Mühe geben, nicht immer spannungsfrei. Eine Grundvoraussetzung für ein gelungenes Miteinander ist unserer Meinung nach das Interesse, sich mit den vielfältigen Einstellungen und Werten auseinanderzusetzen und die Bereitschaft sich auf Veränderungen einzulassen.

Es wurden in den letzten Jahren bereits zahlreiche Handreichungen für inter- und transkulturelle Trainings veröffentlicht, die eine Vielzahl an Themen und Methoden anbieten und wertvollen Input für die Auseinandersetzung mit Kultur, Diversität, Interkultureller Öffnung etc. bereitstellen.

Die vorliegende Arbeitshilfe eignet sich besonders gut für die Aus- und Fortbildung von Jugendgruppenleiter:innen, kann aber genauso gut in anderen Kontexten und für Menschen aller Altersstufen angewandt werden. Sie soll Angebote für einen niedrighschwelligem Einstieg in die Themen Kultur, Stereotype und Vorurteile sowie Konflikte im transkulturellen Kontext machen. Sie ist für einen Einstieg zur Beschäftigung mit den Themen gedacht und hat eine Sensibilisierung für die Herausforderungen transkultureller Begegnungen der Anwendenden und Teilnehmenden in den Seminaren zum Ziel. Sie soll ein Nachdenken über kulturelle Einflüsse auf die eigene Identität anregen und eine bewusste Auseinandersetzung mit Vorurteilen, Unterschieden und der eigenen Haltung dazu fördern.



## 2. Zur Nutzung dieser Arbeitshilfe

Bei der Planung eines Seminars zur transkulturellen Sensibilisierung gilt es nicht, nur Inhalte vorzubereiten und Materialien zu besorgen. Über einige weitere Sachen solltest Du Dir im Vorhinein Gedanken machen.

Mache Dir Gedanken über Deine eigene Haltung zu diesem Thema und über Deine Vorerfahrungen, die Dich in der Auseinandersetzung beeinflussen könnten. Ein Ziel dieser Arbeitshilfe ist es, die Teilnehmenden für transkulturelle Themen zu sensibilisieren. Ein wichtiger Grundstein dafür ist, dass Du Dir als Leitung klar über Deine eigene Einstellung zu diesem Thema bist. Du musst nicht in der Rolle der/des Allwissenden auftreten, denn auch Du hast als Teil der Gruppe eine eigene Meinung, Fragen an das Thema und Widerstände oder Unsicherheiten. Gleichzeitig nimmst du als Leitung eine Vorbildrolle ein, deswegen ist es wichtig, dass Du bei Deinen Formulierungen nicht selbst in Stereotype verfällst. Gleichzeitig kann es für den Austausch und die Verständlichkeit sinnvoll sein, Gruppen zu konstruieren und z. B. von „den Türken“, die in den 50er-Jahren nach Deutschland eingewandert sind zu sprechen, um gesellschaftliche Phänomene zu beschreiben. Gleichzeitig sollte zum Ausdruck gebracht werden, dass es sich dabei um zahlreiche Individuen mit unterschiedlichen kulturellen Einflüssen handelt. Grundsätzlich ist es wichtig, die Menschen als Individuen wahrzunehmen und deutlich zu machen, dass Menschen selbst aus vermeintlich gleichen Kulturkreisen selten eine identische kulturelle Identität haben. Dennoch muss auch die Eingebundenheit jedes Einzelnen in gesellschaftliche Zusammenhänge mitgedacht werden.

Mache Dir im Vorfeld auch Gedanken über die Gruppe. Wem wirst Du dort begegnen? Welche Erfahrungen bringen die Teilnehmenden mit? Ist das Thema neu für sie? Was wollen sie wohl lernen?

Auch die Seminaratmosphäre hat einen Einfluss darauf wie gut sich die Teilnehmenden auf das Thema einlassen. Mache Dir also Gedanken, wie Du den Raum gestalten möchtest, in dem das Seminar stattfindet. Sei Dir auch bewusst, dass möglicherweise kontroverse Meinungen aufeinandertreffen. Wichtig ist also eine Atmosphäre, in der Diskussionen konstruktiv und unterschiedliche Meinungen erlaubt sind. Sei als Leitung aufmerksam, wann sich Teilnehmende durch Aussagen verletzt fühlen und sprich solche Situationen an. Diese Seminarmodule sollen die Teilnehmenden sensibilisieren und sie sollen ihre eigene Haltung kritisch reflektieren. Die Auseinandersetzung muss nicht ausschließlich ernsthaft sein, sondern soll Spaß machen, humorvoll sein und Neugier wecken.



## Ziele dieser Arbeitshilfe:

- Sensibilisierung der Teilnehmenden für die Chancen kultureller Vielfalt und die damit verknüpfte Haltung
- Wahrnehmen vielfältiger Perspektiven
- Reflexion der eigenen Haltung
- Bereitschaft kulturell bedingte Handlungsweisen, Werte, Einstellungen usw. zu erkennen, anzuerkennen, zu hinterfragen und den eigenen Horizont erweitern
- Vermittlung von Wissen und Erfahrungen, die in transkulturellen Begegnungen helfen können
- Transfer in den Alltag der Teilnehmenden und Herstellung konkreter Überlegungen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Die drei beispielhaften Seminarkonzepte lassen sich, je nach zeitlichen Rahmenbedingungen, als eigenständige Seminarmodule verwenden und können abgewandelt oder kombiniert werden. In den Ablaufplänen sind jeweils kurze Hinweise zur Methode und ein ungefährer zeitlicher Aufwand beschrieben. Eine vertiefende Erklärung der Bausteine ist in der Methodensammlung beschrieben. Diese ist in der gleichen Reihenfolge aufgebaut, wie die Seminarpläne.

Die vorgestellten Methoden lassen sich genauso gut als Bausteine zur Entwicklung eines eigenen Seminars mit dem Schwerpunkt „transkulturelle Sensibilisierung“ verwenden oder auch in andere Seminarkontexte einbetten.

Alle beschriebenen Methoden beinhalten eine Auswertung bzw. Reflexion. Diesen kommt eine besondere Bedeutung zu. Sie sollen den Austausch zwischen den Teilnehmenden fördern, die in der jeweiligen Methode gemachten Erfahrungen reflektieren und Lebensweltbezüge herstellen.

Zu Beginn der Arbeitshilfe haben wir Kultur als zentralen Begriff für uns definiert und kurz erläutert. Die hier vorgestellten Modelle und Begriffserklärungen können jederzeit erweitert werden. Für eine vertiefende Auseinandersetzung mit den vielen verschiedenen Aspekten des Kulturbegriffs und anderen theoretischen Inhalten sind am Ende der Arbeitshilfe Literaturhinweise und Kontakte aufgelistet.

Die hier verwendeten Modelle bieten in diesem Zusammenhang eine Möglichkeit, sich einem sehr komplexen Thema auf anschauliche Weise anzunähern und darüber auszutauschen. Gleichzeitig muss klar sein, dass Modelle oft nur einen sehr begrenzten Ausschnitt abbilden. Sie helfen dabei komplexe Zusammenhänge zu vereinfachen, stellen dadurch aber oft nur einen kleinen Teil der Gesamtzusammenhänge dar.

Es ist wichtig, die Methoden, Fragestellungen und Rollenbeschreibungen mit den Zielen, Fähigkeiten und Arbeitszusammenhängen der Seminargruppe abzugleichen und ggf. anzupassen. Alle hier verwendeten Fragen und Rollen sind als Beispiele zu verstehen.





### 3. Kulturbegriff

Was ist „Kultur“? Jeder Mensch hat eine individuelle (manchmal nur unbewusste) Definition dieses Begriffs. In den öffentlichen Debatten ist der Kulturbegriff in einem stetigen Wandel, was es gar nicht so einfach macht, diese Frage zu beantworten. Es gibt zahlreiche alltägliche und wissenschaftliche Definitionen, die lediglich eine Gemeinsamkeit haben: sie sind uneinheitlich.

Es gibt enge Kulturbegriffe, die Kultur als etwas statisches verstehen bzw. mit Kultur die Kulturgüter wie Kunst, Musik etc. meinen (Kultur vs. Natur). Kultur ist damit also etwas bewusst vom Menschen Erschaffenes. In einem erweiterten Verständnis ist Kultur als ein dynamisches Konstrukt und Orientierungssystem sozialer Gruppen zu verstehen und beschreibt damit Werte, Normen und Verhalten, die soziale Gruppen als Grundlage ihres Zusammenlebens nutzen. Es geht also um die Beschreibung verschiedener Lebenswelten. In verschiedenen Zusammenhängen wird mit den Begriffen inter-, multi- oder transkulturell gearbeitet. Damit werden Vorstellungen von mehr oder weniger starken Abgrenzungen zwischen mehr oder weniger in sich geschlossenen Kulturkreisen angenommen. In dieser Arbeitshilfe verwenden wir den Begriff „transkulturell“, der sich von anderen Begriffen, wie interkulturell oder multikulturell vor allem darin unterscheidet, dass er nicht von einer begrenzten Zahl klar voneinander unterscheidbarer Kulturen ausgeht, die sich tendenziell an Nationalstaaten orientieren. Vielmehr signalisiert der Begriff „transkulturell“ eine Vorstellung von ineinanderfließenden kulturellen

Einflüssen, über konstruierte Grenzen hinweg. Wir gehen damit davon aus, dass jeder Mensch mehr oder weniger vielen unterschiedlichen kulturellen Einflüssen auf sehr vielen unterschiedlichen Ebenen ausgesetzt ist und damit eine sehr individuelle kulturelle Identität entwickelt.

Jemand der in Deutschland geboren wurde und deutsche Vorfahren hat, ist höchstwahrscheinlich in vielerlei Dingen „typisch deutsch“ und teilt viele Aspekte seiner kulturellen Identität mit anderen Menschen, die eine ähnliche Lebens- und Familiengeschichte haben. Gleichzeitig ist diese Person womöglich von einer buddhistischen Tradition inspiriert und hat sich intensiv damit befasst. Diesen Aspekt ihrer kulturellen Identität teilt die Person dann eher mit Menschen aus anderen Regionen der Welt. Angenommen, dass dieselbe Person sich als Jazz-Musiker:in definiert (einer Musikrichtung, die unter Afro-amerikaner:innen in Nordamerika entstanden ist), wird vielleicht deutlich wie abwegig es ist, einen Menschen auf eine bestimmte „Kultur“ oder „kulturelle Herkunft“ zu beschränken.

#### Kurz zusammengefasst:

Kultur ist für uns also kein starres Konstrukt, sondern etwas sich ständig Veränderndes. Kultur kann aktiv gestaltet werden. Grenzen zwischen verschiedenen Kulturen können fließend sein, sich überlappen oder neu definieren. Kultur entsteht, wenn Menschen gemeinsame Deutungsmuster, Lebens- oder Handlungsweisen entwickeln. Somit ist der Kulturbegriff weder an eine bestimmte Nation noch an eine Sprache oder Ethnie gebunden.

Gleichzeitig bietet Kultur Orientierung und beschreibt etwas für eine Gruppe Typisches. Bestimmte Symbole, bestimmtes Verhalten oder Handeln werden als für die Kultur typisch definiert und helfen einander einzuordnen.

Sie können die Wahrnehmung, das Denken, Bewerten und Handeln ganz unbewusst beeinflussen. Dieses Orientierungssystem ist oftmals etwas lang tradiertes, weswegen Veränderung, Neubewertung oder Weiterentwicklung manchmal schwer ist. Gleichzeitig kann kulturell beeinflusstes Verhalten oder Handeln in Situationen, in denen sich Menschen mit sehr unterschiedlichen kulturellen Einflüssen begegnen, zu Missverständnissen und Irritationen führen. In diesem Sinne bieten solche Gelegenheiten immer die Möglichkeit, den eigenen Horizont zu erweitern.

**Dieses Verständnis bildet die Grundlage dieser Arbeitshilfe.**

## 4. Was ist Haltung?

Haltung ist eine grundlegende Einstellung gegenüber Allen und Allem und wird geprägt durch grundlegende Werte, Einstellungen und Erfahrungen. Die Pädagogin und Dozentin für Themenzentrierte Interaktion Irene Klein beschreibt Haltung als „eine innere Struktur, die nach außen durch Verhalten sichtbar wird“ (Klein, 2004).

Sie ist zentraler Bestandteil eines jeden pädagogischen Prozesses und gleichzeitig der Rahmen, in dem Gruppenprozesse stattfinden. Sind Handlungen der Leitung und ihre Haltung nicht übereinstimmend, kann es zu spürbaren Spannungen kommen, die sich in Widerständen, Unsicherheit oder Verwirrung der Teilnehmenden ausdrücken können. Versucht die Leitung also Themen zu vermitteln, die ihr selbst nicht liegen oder eine Rolle zu verkörpern, die ihr unangenehm ist, spürt die Gruppe das und reagiert entsprechend darauf.

In der transkulturellen Arbeit kann es nun sein, dass der gewohnte Handlungs- und Beurteilungs-Kompass nicht mehr so zuverlässig zu sein scheint, weil Handlungen, wie z. B. Augenkontakt oder für uns alltägliche Redewendungen von den Teilnehmenden ganz anders wahrgenommen werden, als wir es erwarten. Themen wie beispielsweise Familienehre oder Religion, die u. U. in der eigenen Lebenswelt eher als nachrangig betrachtet werden, können für Teilnehmende von hoher Bedeutung sein. Werden aus der eigenen Grundhaltung heraus gewisse

Themen nicht mitgedacht, Aussagen nicht beachtet oder Konflikte nicht ernstgenommen, kann das zu einem Gefühl der Ausgrenzung führen.

In der transkulturellen Arbeit werde ich mit mir wohlbekannten Denk- und Handlungsmustern eher an Grenzen stoßen, als in anderen Arbeitsfeldern. Aus diesen Gründen ist es essentiell sich mit der eigenen Haltung auseinanderzusetzen, sich klar zu machen, welche Einstellungen und Grundwerte das eigene Handeln bestimmen, welche Vorerfahrungen auf die Haltung Einfluss nehmen und wie ich anderen Menschen und Meinungen begegne. Ein reflektierter Umgang mit der eigenen Haltung ist daher ein zentrales Element dieser Arbeit. Reflexion bedeutet in diesem Zusammenhang nicht, die eigene kulturelle Identität und damit einhergehende Denkweisen und -muster aufzugeben. Vielmehr geht es um ein Bewusstmachen der kulturellen Einflüsse auf die eigene Identität und eine Erweiterung des eigenen Denkens und Handelns, indem man die vielfältigen Formen kultureller Identitäten akzeptieren lernt.

### Zentrale Aspekte der eigenen Haltung:

- Sich selbst kennen und sich den eigenen Einstellungen, Werten, Sympathien und Antipathien ggü. Menschen, Meinungen und Themen bewusst sein
- Echtheit und Authentizität: Die anderen erleben mich so wie ich bin, ich verstelle mich nicht und versuche nicht eine Rolle zu spielen, das heißt nicht, dass ich zu jedem Zeitpunkt alles von mir preisgeben muss (selektive Authentizität)
- Genauso wie ich andere Meinungen und Handlungen annehme oder ablehne, ist es okay, wenn andere meine Meinungen und Handlungen hinterfragen
- Präsenz und Achtsamkeit: Ich nehme Prozesse in der Gruppe und bei meinen Mitmenschen wahr
- Wertschätzung und Akzeptanz von Vielfalt; Vielfalt begreife ich als Chance
- Bereitschaft, die Perspektive zu wechseln und neue Blickwinkel zuzulassen
- Vertrauen in die Selbstverantwortung der Anderen

## 5. 3 exemplarische Seminarabläufe

### Inhaltlicher Schwerpunkt: Kultur und Kulturbegriff

METHODE	THEMA & ZIEL	MATERIAL	ZEIT
Begrüßung & Einstieg ins Thema	Begrüßung durch die Leitung, evtl. Abfrage von Erwartungen/Befürchtungen und Zielen für die Einheit	Moderationskarten oder FlipChart und Stifte für die Erwartungsabfrage/Ziele	5 - 25 Min.
Dreieck der Gemeinsamkeiten	Gegenseitiges Kennenlernen & Entdecken der Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Gruppe, der Frage nachgehen, ob es kulturell bedingte Gemeinsamkeiten oder Unterschiede gibt	Din-A3-Papier und Stifte	20 Min.
Individuelle Wohlfühlzone	Verhältnis von Nähe und Distanz, Wahrnehmen der eigenen Wohlfühlzone: Wann ist mir Nähe angenehm, wann unangenehm? Verknüpfung: Was hat das mit Kultur zu tun? Gibt es kulturell bedingte Unterschiede?	Wollfäden	20 Min.
Typisch deutsch?!	Erkennen der Zuschreibungen zur deutschen Kultur und Reflexion darüber, ob diese Zuschreibungen zutreffen (sog. Kulturstandards). Es handelt sich um Stereotypisierungen, die eine Gewichtung anzeigen, aber selten auf jedes Individuum einer Kultur zutreffen. Ein sensibler Umgang mit Stereotypisierung und Vorurteilen ist hier wichtig.	Kulturbeutel, Karten, Stifte, Pinnwand	35 Min.
Austausch Kultur	Austausch im Plenum oder in Kleingruppen darüber, was Kultur für die Teilnehmenden bedeutet, was sie darüber wissen etc., die Leitung kann den Austausch mit einem kleinen Input zum Kulturbegriff ergänzen	evtl. Karten oder FlipChart und Stifte, um Gesagtes festzuhalten	30 Min.

#### 20 MIN. PAUSE

WarmUp	Die Sonne scheint auf alle, die...	Stuhlkreis	10 Min.
Fragen	Offene Fragen klären, Unklarheiten, Gedanken was bedeutet das bis jetzt Besprochene für eure Arbeit?		10 Min.
Kulturelle Brille	Jeder Mensch trägt eine kulturelle Brille, durch die wir die Dinge wahrnehmen. Diese Brille können wir nicht abnehmen. Aber wir können uns bewusst machen, dass sie da ist. Unterschied zwischen Wahrnehmung und Bewertung: Je nach Erfahrung, Herkunft, Umfeld... deuten wir Dinge sehr unterschiedlich. Beobachten → kulturelle Brille → Bewerten. Die Bewertung von Dingen hat auch immer etwas mit eigenen Werten zu tun und Werte werden oft als Kern einer Kultur verstanden (Überleitung zur nächsten Übung).		15 Min.
Möglichkeit 1: Barnga	Regelsysteme und Kommunikationsweisen verschiedener Kulturen, wahrnehmen, wie es sich anfühlt das Regelsystem und die Kommunikationsweisen einer anderen Kultur nicht zu kennen, „Anderssein“ selbst erfahren, Kommunikationsmissverständnisse	Arbeitsaufträge, Gruppentische, mehrere Kartenspiele	90 Min.
Möglichkeit 2: Der menschliche Kopierer	Grundlegende Probleme jeder Form von Kommunikation sichtbar machen, Schwierigkeit die eigene Wahrnehmung mittels gesprochener Worte so wieder zu geben, dass beim Gegenüber genau das ankommt, was man eigentlich mitteilen möchte.	Vorlagen für Bilder, leeres Papier, Stifte, Sitzplätze für Zweiergruppen	45 Min.
Auswertung	Bedeutung und Konsequenzen für die eigenen Arbeit (visualisieren)		20 Min.

4 STUNDEN



# 3 exemplarische Seminarabläufe

## Inhaltlicher Schwerpunkt: Vorurteile, Privilegien und Diskriminierung

METHODE	THEMA & ZIEL	MATERIAL	ZEIT
Vorige Einheit:	Kultur und Kulturbegriff		
Mutmaßungen	Erste Annäherung an Stereotypisierung: Einordnen anderer Menschen, Stereotypisierungen, äußere Merkmale als Orientierung und Kategorisierungsinstrument erfahren. Kategorisierung schafft Orientierung!		20 Min.
Einstieg ins Thema	Aus Stereotypen und Vorurteilen wird Diskriminierung		5 Min.
Wo stehe ich?	Gemeinsamkeiten und Unterschiede erkennen, Mehrheits-/Minderheits-Darstellung. Wie fühlt es sich an, einer Mehrheit oder Minderheit anzugehören? Erstes Wahrnehmen, dass ich mir manche Zugehörigkeiten nicht aussuchen kann.	Ausreichend Platz im Raum, Fragenkatalog	20 Min.
Reflexion	Reflexion eigener Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen: Wo bin ich selbst Vorurteilen begegnet? Wo habe ich selbst aufgrund einiger Merkmale stereotypisiert?		20 Min.
Mitte der Gesellschaft	Verdeutlichung der Privilegien, die gewisse Merkmale für das Leben in der Gesellschaft bedeuten, Vertiefung der dadurch entstehenden Diskriminierung. Erfahren des ausgegrenzt werden aufgrund bestimmter Merkmale	Rollenkarten, ausreichend Platz im Raum	35 Min.

### 20 MIN. PAUSE

WarmUp	Kissenrallye	Zwei Kissen, Stuhlkreis	10 Min.
Möglichkeit 1: Taxi und Zentrale	Was bedeutet es „einen anderen Plan im Kopf zu haben“, Verdeutlichen möglicher Kommunikationsschwierigkeiten und Missverständnisse beim Zusammentreffen unterschiedlicher (kultureller) Voraussetzungen)	Stadtpläne, Trennwände, Stifte	90 Min.
Möglichkeit 2: Power Flower	Reflexion der eigenen Zugehörigkeiten zu gesellschaftlichen und kulturellen Gruppen. Auseinandersetzung mit den damit einhergehenden Vor- und Nachteilen und (Ohn-)Machtposition in der Gesellschaft.	Kopiervorlage, Stifte	45 Min.
Auswertung	Bedeutung und Konsequenzen für die eigenen Arbeit? Stereotype sind im Alltag Orientierungshilfen. Werden sie aber nicht reflektiert und korrigiert verfestigen sie sich zu Vorurteilen.		30 Min.

8 STUNDEN

# 3 exemplarische Seminarabläufe

## Inhaltlicher Schwerpunkt: Transkulturalität und Konflikte

METHODE	THEMA & ZIEL	MATERIAL	ZEIT
Vorige Einheit:	Kultur und Kulturbegriff Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung		
Liebe ist...	Assoziative Annäherung an Begriffe, die in verschiedenen Kulturen unterschiedlich besetzt sind. Auswertung: Was hat das mit Konflikten zu tun? Durch unterschiedliches Werteverständnis entstehen Missverständnisse und Konflikte	Pinnwand, Metaplankarten, Stifte	15 Min.
Einstieg ins Thema Was ist ein Konflikt?	Kulturbedingte Konflikte haben oft Parallelen zu Konflikten in Freundschaften oder Partnerschaften etc. Konflikte haben oft auch etwas mit unterschiedlichen Wertvorstellungen zu tun		15 Min.
Möglichkeit 2: Das Produkt		Diverses Baumaterial, FlipChart, Stifte	120 Min.
Möglichkeit 2: Ninas Geschichte	Unterschiedlicher Wertvorstellungen und Wertesysteme verdeutlichen. Vertiefung zur kulturellen Brille: Wie wir etwas deuten hat mit unserer eigenen kulturellen Brille zu tun	Geschichte, Bewertungsbögen, Stifte	60 Min.
Eisbergmodell		Flipchart mit dem Modell	20 Min.
<b>20 MIN. PAUSE</b>			
WarmUp	Star Schnuck		5 Min.
Eskalationsstufen		Stufen auf Karten	15 Min.
Auswertung	Bedeutung und Konsequenzen für die eigenen Arbeit?		30 Min.
<b>12 STUNDEN</b>			







## 6. 4 Stunden

### Inhaltlicher Schwerpunkt: Kultur und Kulturbegriff

#### 6.1 Erwartungen und Befürchtungen

**Ziel:** Die Gruppe hat die Möglichkeit ihre Erwartungen und Befürchtungen bzgl. des Seminars zu äußern. Die Leitung kann etwaige Befürchtungen wahrnehmen oder in der Gruppe thematisieren, um gemeinsam eine präventive Lösung zu finden. Gleichzeitig kann die Leitung ihren Fahrplan noch einmal hinsichtlich der Erwartungen der Teilnehmenden abgleichen und ggf. anpassen.

**Vorbereitung/Material:** Metaplankarten in zwei Farben, Stifte, Pinnwand

**Ablauf:** Die Teilnehmenden halten auf den verschiedenfarbigen Metaplankarten fest, welche Erwartungen und Befürchtungen sie bzgl. des Seminars haben. Dabei wird eine der Metaplankarten für die Erwartungen und eine andere für die Befürchtungen verwendet. Hierfür können entweder Murmelgruppen<sup>1</sup> gebildet werden oder die Teilnehmenden arbeiten für sich allein. Anschließend werden die Karten im Plenum vorgestellt und an einer Pinnwand aufgehängt. Es ergibt dabei Sinn, ähnliche Karten zu clustern, d.h. Karten mit gleichen oder ähnlichen Inhalten dicht beieinander zu sammeln. So lassen sich ggf. Themenschwerpunkte visuell gut darstellen.

Die Karten können während der Einheit sichtbar im Raum bleiben, sodass ein Rückbezug jederzeit möglich ist.

Die Leitung sollte am Ende der Vorstellung mitteilen, wie bzw. warum die Erwartungen erfüllt werden können und die Befürchtungen nicht eintreten. Gleichzeitig sollte klar werden, dass die ganze Gruppe und jede:r Einzelne für das Gelingen des Seminars mitverantwortlich ist. Es ist sinnvoll mit der Gruppe am Ende des Seminars noch einmal einen Blick auf die gesammelten Ergebnisse zu werfen und abzugleichen in wie weit die Erwartungen und Befürchtungen eingetreten sind.

**Variante:** Soll der Fokus auf den Erfolg des Seminars gelegt werden, können auch Karten unter der Überschrift „Dieses Seminar wird erfolgreich, wenn...“ gesammelt werden. Soll es stärker um die Ziele für die Einheit gehen oder um das, was die Teilnehmenden für sich mitnehmen oder lernen wollen, sind natürlich auch solche Fragestellungen möglich.

<sup>1</sup> Murmelgruppen: Die Teilnehmenden finden sich in Grüppchen von 2 – 5 Personen zusammen und entwickeln „leise murmelnd“ die entsprechenden Ergebnisse zusammen und halten diese auf den Metaplankarten fest. Diese Methode eignet sich auch in anderen Zusammenhängen als Alternative zur Einzelarbeit.



## 6.2 Dreieck der Gemeinsamkeiten

**Ziel:** Entdecken von Gemeinsamkeiten und Unterschieden in einer heterogenen Gruppe. Gerade, wenn eine Gruppe neu zusammenkommt, die sich nicht kennt, kann es Orientierung bieten, wenn die Teilnehmenden Gemeinsamkeiten miteinander entdecken. Somit ist diese Übung ein guter Einstieg und kann sowohl zum Kennenlernen als auch zum Einstieg in das Thema „Transkulturelle Sensibilisierung“ genutzt werden. Diese Übung kann nicht nur Gemeinsamkeiten zwischen unterschiedlich sozialisierten Menschen sichtbar machen, sondern zeigt auch die individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten der Einzelnen.

**Vorbereitung/Material:** Die Gruppe teilt sich in Kleingruppen á drei Personen auf, jede Gruppe bekommt ein DIN A3 Blatt und Stifte. Die Teilnehmenden zeichnen ein Dreieck auf das Papier und notieren die Namen ihrer drei Gruppenmitglieder an den drei Ecken.

**Ablauf:** Die Kleingruppen tauschen sich aus, stellen sich vor und lernen sich kennen und suchen dabei nach Gemeinsamkeiten. U. U. ist es sinnvoll, dass die Leitung einige mögliche Themen als Gesprächsanstoß nennt- z. B. Herkunft, Hobbies, Familie, besondere Erlebnisse, Reisen, Schule, etc. Die Gemeinsamkeiten und Eigenheiten werden auf dem Blatt notiert. Die Gemeinsamkeiten, die alle drei Gruppenmitglieder verbinden, werden in der Mitte des Dreiecks aufgeschrieben, die Eigenheiten, die einzelne Mitglieder mit niemandem teilen an den Ecken

des Dreiecks und die Gemeinsamkeiten, die auf zwei der Gruppenmitglieder zutreffen auf den Seiten des Dreiecks, welche die entsprechenden Namen verbinden. Z. B. spielen alle drei gerne Volleyball, wird der Begriff in die Mitte geschrieben, spielen zwei gern Volleyball, kommt er an die Seite zwischen den entsprechenden Namen, spielt nur ein:r gern Volleyball, kommt der Begriff an die entsprechende Ecke. Im Anschluss stellen die Gruppen ihre Plakate entweder im Plenum vor oder sie werden in einer Galerie ausgehängt und die Gruppe schaut sich die Arbeitsergebnisse (stumm) an.

**Auswertung/Transfer:** Zur Auswertung bietet sich ein lockerer Erfahrungsaustausch im Plenum an. Hierzu können einige Impulsfragen gestellt werden, die das Gespräch beleben: Wie ist es, Gemeinsamkeiten mit Dir fremden Menschen zu entdecken? Hast Du erwartet, dass ihr so viel/so wenig gemeinsam habt? Wovon warst Du überrascht?

Darüber hinaus kann herausgearbeitet werden, dass es auch zwischen sich völlig unbekanntem Menschen Gemeinsamkeiten gibt. Die Gruppe kann herausarbeiten, warum es wertvoll sein kann, den Blick auf das Gemeinsame zu lenken und nicht die Unterschiede zu suchen. Gleichzeitig sollte auch darauf hingewiesen werden, dass die individuellen Eigenschaften, Erfahrungen, Fähigkeiten, etc. wertvolle Chancen und Bereicherungen darstellen und unsere Gesellschaft vielfältig machen.

## 6.3 Meine individuelle Wohlfühlzone

**Ziel:** Menschen haben unterschiedliche Bedürfnisse nach Nähe und Distanz. Menschen dürfen uns bis zu einem bestimmten Abstand nahe kommen, ohne dass wir uns dabei unwohl fühlen. Ab einer bestimmten Nähe dringt unser Gegenüber in einen persönlichen Bereich ein, bei dem sich ein Empfinden von „das ist mir zu nah“ einstellt. Was als angemessener Abstand empfunden wird, kann bei unterschiedlichen Menschen zu unterschiedlichen Zeitpunkten sehr verschieden sein, hängt aber auch von kulturellen Einflüssen und den individuellen Erfahrungen ab. Z.B. gehen verschiedene Begrüßungsformen mit einem unterschiedlichen Maß an Nähe einher. In Deutschland begrüßen sich die meisten Menschen per Handschlag was von vielen Menschen als eher distanziert wahrgenommen wird. In Frankreich begrüßen viele Menschen sich traditionell mit Wangenküssen, was eine deutlich größere Nähe darstellt.

Diese Übung sensibilisiert die Teilnehmenden für ihre eigene „Wohlfühlzone“ und macht deutlich, wie unterschiedlich diese Zone bei einzelnen Menschen ist. Die Teilnehmenden verstehen, dass die unterschiedlichen Wahrnehmungen einer angenehmen Nähe bzw. Distanz auch kulturell bedingt sein können. Eine weitere mögliche Erkenntnis ist, dass die kulturelle Gewohnheit nur ein Faktor ist, der unsere Wohlfühlzone ausmacht und dass es noch viele weitere Faktoren gibt, wie z. B. Bekanntheitsgrad oder Situation, in der man sich trifft.

**Vorbereitung/Material:** Die Gruppe stellt sich paarweise gegenüber, jedes Paar bekommt zwei Wollfäden.

**Ablauf:** Die Paare halten einen Faden zwischen sich in der Hand. Eine Person geht nun schrittweise auf die andere Person (die steht) zu und verkürzt den Faden in der Hand, sodass er weiterhin gespannt bleibt. Die Person, die stehen geblieben ist, sagt „Stop“ sobald sie das Gefühl hat, ihr Gegenüber kommt jetzt zu nah und dringt in die persönliche Wohlfühlzone ein. An dieser Stelle wird der Wollfaden abgerissen. Dann wechselt das Paar die Rollen und misst die Wohlfühlzone der anderen Person mit einem zweiten Faden.

**Auswertung/Transfer:** Die Wollfäden können nun nebeneinander aufgehängt werden, sodass sichtbar wird, wie ähnlich oder verschieden die Längen sind und damit wie vielfältig individuelle Wohlfühlzonen sind.

Es kann thematisiert werden, was das Eindringen in die Wohlfühlzone bei den Teilnehmenden ausgelöst hat und bei welchem Abstand das Gegenüber vielleicht sogar als desinteressiert wahrgenommen wurde.

Bei homogenen Gruppen ist es spannend in den Fokus zu rücken, dass trotz ähnlicher Sozialisation im gleichen Kulturkreis persönliche Wohlfühlzonen doch sehr unterschiedlich sein können.

Als Ergebnisse dieser Übung stehen zum einen die Feststellung, wie unterschiedlich die individuelle Wohlfühlzone ist, zum anderen kann aber auch festgestellt werden, welche Merkmale über die kulturellen Einflüsse hinaus die individuelle Wohlfühlzone beeinflussen. Gewohnheiten, Familientraditionen, Geschlecht, Alter, Sympathie, Beruf, Bekanntschaftsgrad uvm. können in diesem Zusammenhang thematisch aufgegriffen werden.





## 6.4 Typisch deutsch?!

**Ziel:** Assoziative Annäherung an das Thema Kultur. Die Gruppe kommt ins Gespräch darüber, welche Attribute, Verhaltensweisen etc. im Alltagsgebrauch als „typisch deutsch“ gelten.

Die Gruppenleitung sollte stets darauf achten, dass der „Bogen nicht überspannt“ wird und ggf. regulierend eingreifen. Ziel ist es, Vorurteile kritisch zu hinterfragen und ggf. aufzulösen. Es gilt zu vermeiden, dass sich Teilnehmende angegriffen fühlen oder sich in ihren Vorurteilen bestätigt sehen.

**Vorbereitung/Material:** Die Gruppe wird in Kleingruppen mit etwa vier Personen eingeteilt. Jede Gruppe bekommt Metaplankarten, Stifte und einen „Kulturbeutel“.

**Ablauf:** Die Kleingruppen sammeln Merkmale, die sie für typisch deutsch halten auf den Karten und wählen unter allen gesammelten Merkmalen diejenigen acht aus, die sie als am zutreffendsten empfinden. Diese werden im „Kulturbeutel“ gesammelt. Anschließend stellen die Kleingruppen ihre Ergebnisse vor, die Merkmale werden an der Pinnwand gesammelt und geclustert (gleiche oder sehr ähnliche Formulierungen direkt nebeneinander gehängt).

### Varianten:

a) Nach der Auswertung kann die Frage „Und was ist typisch ausländisch (oder typisch türkisch, russisch, arabisch) etc.?!“ gestellt und mit der Gruppe gemeinsam bearbeitet werden. Die genannten Vorurteile können kritisch reflektiert und ggf. mit eigenen Erfahrungen abgeglichen werden, die zeigen, dass auch diese Vorurteile nicht oder nur teilweise zutreffen.

b) Sollte sich eine heterogene Gruppe bereits gut kennen, können die Teilnehmenden ohne und mit Migrationshintergrund aufgeteilt werden, sodass zwei Gruppen entstehen. Jede Gruppe bearbeitet die Frage „typisch deutsch?!“ und „typisch ausländisch?!“. Im Anschluss werden die Ergebnisse selbstständig vorgestellt und miteinander verglichen.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass Gruppen sich der Vorurteile, die sie selbst betreffen, oft bewusst sind. Kennt sich die Gruppe bereits und kann gut mit gegenseitigen Zuschreibungen umgehen, verläuft diese Variante der Übung oft sehr humorvoll.

c) In den Kleingruppen können auch Begriffe wie z. B. Ehre, Familie, Beziehung, Freundschaft, Liebe, etc.

in Bezug auf ihre Bedeutung für das Individuum bearbeitet werden. So können Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Einflüssen diese Begriffe auf sich selbst beziehen und bewerten. Auf diesem Wege können „typisch deutsche“ und „typisch ausländische“ Werte und gesellschaftliche Zusammenhänge thematisiert werden.

**Auswertung/Transfer:** In der Regel wird sich eine rege Diskussion ergeben, da die zugeschriebenen Merkmale auf einige Teilnehmende zutreffen und auf andere nicht. Diese Diskussion sollte zugelassen und mit einigen Fragen unterstützt werden, z. B.:

1. Welche Merkmale wurden besonders häufig genannt? Erachtet ihr diese als zutreffend?
2. Erkennt ihr euch in den Merkmalen wieder?
3. Was lösen diese Zuschreibungen in euch aus?
4. Woran könnten diese Merkmale festgemacht werden?
5. Welche Merkmale könnten noch ergänzt werden?
6. Was könnten diese Merkmale für uns bedeuten?

Ziel dieser Übung ist es unsere alltäglichen Denkmuster zu hinterfragen und Vorurteile, die jeder Mensch in sich trägt, sichtbar zu machen. Dabei kann deutlich werden, dass Vorurteile ggü. bestimmten Menschengruppen durchaus häufig zutreffen, aber nie auf alle Personen dieser Gruppe. Vorurteile und Stereotype sind Teil unseres Orientierungssystems in einer komplexen Wirklichkeit. Sie machen Unterschiede zwischen Menschen deutlich oder lassen auf Zugehörigkeiten schließen. Gleichzeitig muss uns klar sein, dass diese Zuschreibungen einzelne Menschen verletzen können. Wenn es nicht gelingt Vorurteile im Einzelfall zu revidieren (also Menschen oder Situationen unabhängig von den Vorurteilen neu zu beurteilen) kommt es zu Fehlurteilen, die zu Konflikten führen können.

U. U. haben einige Teilnehmende das Gefühl der ungerechten Beurteilung (oder sogar Verurteilung) selbst bei dieser Übung erlebt, so dass der Perspektivwechsel leichter fällt und eindrucksvoller deutlich gemacht werden kann, dass wir mit Zuschreibungen über andere Menschen vorsichtig sein sollten.



## 6.5 Die Sonne scheint auf alle, die...

**Ziel:** Auflockerung

**Vorbereitung/Material:** Stuhlkreis ohne Lücken. Alle Stolperfallen, wie z. B. Trinkflaschen sollten weggeräumt werden. Es wird ein Stuhl weniger als Mitspielende benötigt.

**Ablauf:** Eine Person steht in der Mitte und versucht sich einen Sitzplatz zu ergattern. Dafür trifft sie eine Aussage nach folgendem Schema: „Die Sonne scheint auf alle, die...“ und beendet den Satz z. B. mit „gerne Wassersport

machen“. Alle Personen, auf die das zutrifft, stehen nun auf und suchen sich einen neuen Stuhl (auch die Person in der Mitte). Dabei darf sich niemand wieder auf seinen eigenen oder auf den Nachbarplatz setzen. Die Person die keinen Sitzplatz mehr abbekommt, trifft wieder eine Aussage und das Spiel geht weiter.

**Variante:** Es dürfen keine Äußerlichkeiten (z. B. Kleidung) und keine Dinge, die innerhalb des Seminares passiert sind (z. B. gemeinsame Mahlzeiten), genannt werden.

---

## 6.6. Die kulturelle Brille -Input-

**Ziel:** Mit Hilfe dieser Metapher kann der Unterschied zwischen Beobachtung und Bewertung im gesellschaftlichen Kontext deutlich gemacht werden.

Dieser Input kann eine Vertiefung des Theorie-Inputs zur Definition von Kultur und den Kulturmodellen sein. Genauso gut kann dieser Input für sich alleine stehen.

Jeder Mensch trägt eine (unsichtbare) „kulturelle Brille“ und schaut durch sie auf die Welt, auf andere Menschen und auf kulturelle Phänomene. Unsere zahlreichen (kulturellen) Erfahrungen, unsere Herkunft und Sozialisation haben Einfluss darauf, wie Gesten, Sprache, Symbole und Verhalten von uns gedeutet werden. Das wiederum beeinflusst unsere Reaktionen und Handlungen. Das bedeutet, dass unsere kulturelle Brille, die die kulturellen Gewohnheiten widerspiegelt, unsere vermeintlich „objektive Wahrnehmung“ stark beeinflusst. Verhalten, Handlungen oder Symbole sind dabei häufig kontextabhängig und werden zu unterschiedlichen Zeitpunkten oder in verschiedenen Situationen auch unterschiedlich

bewertet. Z.B. kann ein Anzug oder ein Kostüm im Berufsalltag als angemessen wahrgenommen werden, während das in der Freizeit als spießig bewertet werden könnte.

Wir können uns von dieser kulturellen Brille nicht freimachen, aber wir können uns ihrer bewusst werden und unsere Wahrnehmung daraufhin reflektieren. Genauso können wir uns daran erinnern, dass sie bei jedem Menschen anders ist. Denn wie bei einer Brille verzerren unsere Vorerfahrungen und Gruppenzugehörigkeiten unsere Sicht auf die Welt und die Dinge, die in ihr vorgehen. Unterschiedliche Menschen können so die gleiche Situation auf sehr unterschiedliche Art und Weise interpretieren.

Das Wissen um diese kulturelle Brille kann zur Analyse und Reflexion des eigenen Denkens und Handelns genutzt werden, genauso wie es Missverständnisse in transkulturellen Zusammenhängen ein Stück weit erklären kann.

## 6.7. Barnga

**Ziel:** Die Teilnehmenden erfahren das Gefühl des „Andersseins“ in einem Rollenspiel und nehmen wahr, welche Auswirkungen unterschiedliche kulturelle Voraussetzungen auf Begegnungen haben können. Die Teilnehmenden nehmen wahr, wie es sich anfühlt spezifische Regelsysteme und Kommunikationsweisen verschiedener Kulturen nicht zu kennen. Dabei empfinden sie wahrscheinlich genau die Art von Unsicherheit und Verwirrung, die entsteht, wenn man die Handlungen des Gegenübers nur schwer einschätzen kann. Dies geschieht oft, weil nach unterschiedlichen kulturellen „Spielregeln“ gehandelt wird. Daraus resultierende Missverständnisse in der Kommunikation werden deutlich und Merkmale gelingender transkultureller Begegnung und Kommunikation können herausgearbeitet werden.

**Vorbereitung/Material:** Je nach Gruppengröße werden vier bis sechs Kartenspiele (Skatblatt) benötigt und vier bis sechs ausgedruckte Spielregeln. Im Raum werden Gruppentische aufgebaut und die Gruppe wird in Kleingruppen von vier bis sechs Teilnehmenden eingeteilt. Die Kleingruppen erhalten im Laufe der Übung unterschiedliche Regelanweisungen, - davon dürfen sie jedoch nichts ahnen. Hierzu ist es sinnvoll die Tische so weit voneinander entfernt aufzubauen, dass beim Besprechen der Regeln andere Gruppen nicht mitbekommen, dass für jeden Tisch andere Regeln gelten.

Während der gesamten Durchführung darf nicht gesprochen oder geschrieben werden. Allein non-verbale Kommunikation ist erlaubt.

### **Ablauf:**

**Phase 1:** Jede Kleingruppe bekommt die Spielregeln und hat ein paar Minuten Zeit, sich mit diesen vertraut zu machen. Fragen können von der Leitung an den jeweiligen Tischen beantwortet werden, ohne dass andere Gruppen etwas mitbekommen. Im Anschluss daran wird eine Testrunde gespielt.

**Phase 2:** Nun startet das offizielle Spiel, beendet wird es von einem akustischen Signal. Sollten einzelne Gruppen

dann noch nicht fertig sein und es steht kein:e Gewinner:in fest, werden sie gebeten sich ohne Worte auf eine:n Gewinner:in zu einigen.

**Phase 3:** Die jeweiligen Gewinner:innen wechseln jetzt im Uhrzeigersinn die Tische und eine zweite Spielrunde beginnt. Nun sind die Spielregeln vermischt und es wird wahrscheinlich zu Missverständnissen kommen und evtl. zu Widerständen. Meistens kommen die Teilnehmenden erst nach einer Weile darauf, dass möglicherweise nicht überall dieselben Regeln gelten und werden jetzt versuchen, die neuen Spielregeln zu verstehen und sich innerhalb der ungewohnten „Kultur“ zurechtzufinden. Dieser Prozess sollte von der Leitung sehr genau beobachtet werden, sie sollte aber in keinem Fall eingreifen, sondern lediglich dafür sorgen, dass es still bleibt (es kann vorkommen, dass manche Gruppen das Spiel abbrechen). Nachdem die Leitung die Runde mit einem akustischen Signal beendet hat, wechseln die Gewinner:innen erneut im Uhrzeigersinn den Tisch (bei nicht beendeten Spielen wird ein:e Gewinner:in bestimmt).

**Phase 4:** Es folgen zwei bis drei weitere Spielrunden nach demselben Prinzip.

**Auswertung/Transfer:** Dem Gesprächsbedarf, den Impulsen und Gedanken der Teilnehmenden sollte genügend Raum gegeben werden, denn diese Übung kann emotional verlaufen. Teilnehmende wollen sich erklären oder ihren Unmut ggü. den unterschiedlichen Regeln deutlich machen. Hier ist es wichtig, dass die Leitung als Moderation das Gespräch klar strukturiert und u.U. noch einmal deutlich macht, dass es sich um ein Rollenspiel handelt und somit um eine Simulation. Die Verwirrung, Unsicherheit und der Unmut der Teilnehmenden sind direkt in den Kontext transkultureller Begegnungen übertragbar. Hier erleben die Teilnehmenden häufig ein Aha-Moment, wenn sie der Frage nachgehen, wie diese Übung auf das Thema Kultur übertragbar ist. Ergebnisse dieses Gesprächs sollten in den Kontext alltäglicher Situationen gestellt werden.



Ein weiterer Auswertungsschwerpunkt sollte die Reflexion über die erlebten Gefühle des „Fremdseins“ und der „Ausgrenzung“ sein. Die Gefühle, die entstehen, wenn man in eine neue Gruppe kommt und wie es ist, die eigene Kultur zu verlassen. „Wie war es, die eigene Gruppe zu verlassen?“ „Wie wurdet ihr in der neuen Gruppe aufgenommen?“ „Wie war es, dass „Unbekannte“ in eure Gruppe wechseln?“ sind mögliche Auswertungsfragen. Auch hier sollte der Transfer in den Kontext transkultureller Begegnungen stattfinden, um die Unsicherheit sowohl der Menschen deutlich zu machen, die in eine ihnen unbekannte Kultur mit unbekannte Regelsystemen kommen, als auch der Menschen, die in der Kultur leben und ihr Regelsystem plötzlich erklären und ggf. ändern

müssen. Abschließend kann von der Leitung deutlich gemacht werden, wie unterschiedlich diese Begegnungen sein können und wie wichtig es ist, dass beide Seiten versuchen, aufeinander zuzugehen und sich auf die „Spielregeln“ des anderen einzulassen, um einen Konsens zu finden.

### **Spielregeln für die Kleingruppen**

(Quelle: Portal Bildung für nachhaltige Entwicklung Sachsen, Download: 02.07.2019):

## **Barnga**

Alle Mitspielenden erhalten fünf Karten. Der Rest wird zu einem Stapel geschichtet und die oberste Karte offen danebengelegt. Ziel ist es, alle eigenen Karten so schnell wie möglich abzulegen. Dabei muss man immer eine Karte spielen, die vom Wert oder der Farbe der obersten Karte des Ablagestapels entspricht. Liegt also beispielsweise eine Herz-Neun, darf man jede beliebige Herz-Karte oder eine Neun spielen. Es darf immer nur eine Karte gespielt werden. Hat jemand keine passende Karte auf der Hand, muss er/sie eine Karte vom Stapel ziehen. Auch freiwilliges Ziehen ist möglich, es muss keine Karte gespielt werden. Wer nur noch eine Karte auf der Hand hat, klopft zweimal deutlich hörbar auf den Tisch, um die Mitspielenden zu warnen. Wird das Klopfen vergessen, muss die entsprechende Person zwei Karten aufnehmen.

**Weitere Regeln:** Wird eine Acht gespielt, muss die folgende Person zwei Karten aufnehmen ohne eine Karte ablegen zu dürfen. Es kann aber auch mit einer weiteren Acht gekontert werden. Dann muss die nächste Person in der Reihe vier Karten aufnehmen, usw.

Siebenen zwingen die nächste Person eine Runde auszusetzen, sprich keine Karte auszuspielen. Kontern mit einer anderen Sieben ist nicht möglich.

Buben können unabhängig von der Farbe immer gespielt werden. Die Person, die einen Buben gespielt hat, darf die Farbe der nächsten Karte bestimmen.

Wird ein Herz-König gespielt, muss die nächste Person drei Karten aufnehmen und darf keine ausspielen. Kontern mit einem anderen König ist nicht möglich.



## Barnga

Alle Mitspielenden erhalten fünf Karten. Der Rest wird zu einem Stapel geschichtet und die oberste Karte offen danebengelegt. Ziel ist es, alle eigenen Karten so schnell wie möglich abzulegen. Dabei muss man immer eine Karte spielen, die vom Wert oder der Farbe der obersten Karte des Ablagestapels entspricht. Liegt also beispielsweise eine Herz-Neun, darf man jede beliebige Herz-Karte oder eine Neun spielen. Es darf immer nur eine Karte gespielt werden. Hat jemand keine passende Karte auf der Hand, muss er/sie eine Karte vom Stapel ziehen. Auch freiwilliges Ziehen ist möglich, es muss keine Karte gespielt werden. Wer nur noch eine Karte auf der Hand hat, klopft zweimal deutlich hörbar auf den Tisch, um die Mitspielenden zu warnen. Wird das Klopfen vergessen, muss die entsprechende Person zwei Karten aufnehmen.

**Weitere Regeln:** Wird eine Sieben gespielt, muss die nächste Person, zwei Karten aufnehmen ohne eine Karte ablegen zu dürfen. Es kann aber auch mit einer weiteren Sieben gekontert werden. Die nächste Person in der Reihe muss dann vier Karten aufnehmen, usw.

Zehnen zwingen die nächste Person eine Runde auszusetzen, sprich keine Karte auszuspielen. Kontern mit einer anderen Zehn ist nicht möglich.

Damen können unabhängig von der Farbe immer gespielt werden. Die Person, die eine Dame gespielt hat, darf die Farbe der nächsten Karte bestimmen.

Wird ein Pik-König gespielt, muss die nächste Person drei Karten aufnehmen und darf keine ausspielen. Kontern mit einem anderen König ist nicht möglich.

## Barnga

Alle Mitspielenden erhalten fünf Karten. Der Rest wird zu einem Stapel geschichtet und die oberste Karte offen danebengelegt. Ziel ist es, alle eigenen Karten so schnell wie möglich abzulegen. Dabei muss man immer eine Karte spielen, die vom Wert oder der Farbe der obersten Karte des Ablagestapels entspricht. Liegt also beispielsweise eine Herz-Neun, darf man jede beliebige Herz-Karte oder eine Neun spielen. Es darf immer nur eine Karte gespielt werden. Hat jemand keine passende Karte auf der Hand, muss er/sie eine Karte vom Stapel ziehen. Auch freiwilliges Ziehen ist möglich, es muss keine Karte gespielt werden. Wer nur noch eine Karte auf der Hand hat, klopft zweimal deutlich hörbar auf den Tisch, um die Mitspielenden zu warnen. Wird das Klopfen vergessen, muss die entsprechende Person zwei Karten aufnehmen.

**Weitere Regeln:** Wird eine Neun gespielt, muss die nächste Person, zwei Karten aufnehmen ohne eine Karte ablegen zu dürfen. Es kann aber auch mit einer weiteren Neun gekontert werden. Die nächste Person in der Reihe muss dann vier Karten aufnehmen, usw.

Zehnen zwingen die nächste Person eine Runde auszusetzen, sprich keine Karte auszuspielen. Kontern mit einer anderen Zehn ist nicht möglich.

Könige können unabhängig von der Farbe immer gespielt werden. Die Person, die einen König gespielt hat, darf die Farbe der nächsten Karte bestimmen.

Wird eine Kreuz-Dame gespielt, muss die nächste Person drei Karten aufnehmen und darf keine ausspielen. Kontern mit einer anderen Dame ist nicht möglich.



## Barnga

Alle Mitspielenden erhalten fünf Karten. Der Rest wird zu einem Stapel geschichtet und die oberste Karte offen danebengelegt. Ziel ist es, alle eigenen Karten so schnell wie möglich abzulegen. Dabei muss man immer eine Karte spielen, die vom Wert oder der Farbe der obersten Karte des Ablagestapels entspricht. Liegt also beispielsweise eine Herz-Neun, darf man jede beliebige Herz-Karte oder eine Neun spielen. Es darf immer nur eine Karte gespielt werden. Hat jemand keine passende Karte auf der Hand, muss er/sie eine Karte vom Stapel ziehen. Auch freiwilliges Ziehen ist möglich, es muss keine Karte gespielt werden. Wer nur noch eine Karte auf der Hand hat, klopft zweimal deutlich hörbar auf den Tisch, um die Mitspielenden zu warnen. Wird das Klopfen vergessen, muss die entsprechende Person zwei Karten aufnehmen.

**Weitere Regeln:** Wird eine Sieben gespielt, muss die nächste Person, zwei Karten aufnehmen ohne eine Karte ablegen zu dürfen. Es kann aber auch mit einer weiteren Sieben gekontert werden. Die nächste Person in der Reihe muss dann vier Karten aufnehmen, usw.

Neunen zwingen die nächste Person eine Runde auszusetzen, sprich keine Karte auszuspielen. Kontern mit einer anderen Neun ist nicht möglich.

Könige können unabhängig von der Farbe immer gespielt werden. Die Person, die einen König gespielt hat, darf die Farbe der nächsten Karte bestimmen.

Wird eine Herz-Dame gespielt, muss die nächste Person drei Karten aufnehmen und darf keine ausspielen. Kontern mit einer anderen Dame ist nicht möglich.

## Barnga

Alle Mitspielenden erhalten fünf Karten. Der Rest wird zu einem Stapel geschichtet und die oberste Karte offen danebengelegt. Ziel ist es, alle eigenen Karten so schnell wie möglich abzulegen. Dabei muss man immer eine Karte spielen, die vom Wert oder der Farbe der obersten Karte des Ablagestapels entspricht. Liegt also beispielsweise eine Herz-Neun, darf man jede beliebige Herz-Karte oder eine Neun spielen. Es darf immer nur eine Karte gespielt werden. Hat jemand keine passende Karte auf der Hand, muss er/sie eine Karte vom Stapel ziehen. Auch freiwilliges Ziehen ist möglich, es muss keine Karte gespielt werden. Wer nur noch eine Karte auf der Hand hat, klopft zweimal deutlich hörbar auf den Tisch, um die Mitspielenden zu warnen. Wird das Klopfen vergessen, muss die entsprechende Person zwei Karten aufnehmen.

**Weitere Regeln:** Wird eine Acht gespielt, muss die nächste Person, zwei Karten aufnehmen ohne eine Karte ablegen zu dürfen. Es kann aber auch mit einer weiteren Acht gekontert werden. Die nächste Person in der Reihe muss dann vier Karten aufnehmen, usw.

Neunen zwingen die nächste Person eine Runde auszusetzen, sprich keine Karte auszuspielen. Kontern mit einer anderen Neun ist nicht möglich.

Buben können unabhängig von der Farbe immer gespielt werden. Die Person, die einen Buben gespielt hat, darf die Farbe der nächsten Karte bestimmen.

Wird ein Kreuz-König gespielt, muss die nächste Person drei Karten aufnehmen und darf keine ausspielen. Kontern mit einem anderen König ist nicht möglich.

## Barnga

Alle Mitspielenden erhalten fünf Karten. Der Rest wird zu einem Stapel geschichtet und die oberste Karte offen danebengelegt. Ziel ist es, alle eigenen Karten so schnell wie möglich abzulegen. Dabei muss man immer eine Karte spielen, die vom Wert oder der Farbe der obersten Karte des Ablagestapels entspricht.

Liegt also beispielsweise eine Herz-Neun, darf man jede beliebige Herz-Karte oder eine Neun spielen. Es darf immer nur eine Karte gespielt werden. Hat jemand keine passende Karte auf der Hand, muss er/sie eine Karte vom Stapel ziehen. Auch freiwilliges Ziehen ist möglich, es muss keine Karte gespielt werden. Wer nur noch eine Karte auf der Hand hat, klopft zweimal deutlich hörbar auf den Tisch, um die Mitspielenden zu warnen. Wird das Klopfen vergessen, muss die entsprechende Person zwei Karten aufnehmen.

**Weitere Regeln:** Wird eine Acht gespielt, muss die nächste Person, zwei Karten aufnehmen ohne eine Karte ablegen zu dürfen. Es kann aber auch mit einer weiteren Acht gekontert werden. Die nächste Person in der Reihe muss dann vier Karten aufnehmen, usw.

Siebenen zwingen die nächste Person eine Runde auszusetzen, sprich keine Karte auszuspielen. Kontern mit einer anderen Sieben ist nicht möglich.

Könige können unabhängig von der Farbe immer gespielt werden. Die Person, die einen König gespielt hat, darf die Farbe der nächsten Karte bestimmen.

Wird eine Pik-Dame gespielt, muss die nächste Person drei Karten aufnehmen und darf keine ausspielen. Kontern mit einer anderen Dame ist nicht möglich.





## 6.8 Der menschliche Kopierer

**Ziel:** Grenzen der verbalen Kommunikation deutlich machen.

**Vorbereitung/Material:** Es werden Zweiergruppen gebildet. Jede Zweiergruppe soll einen Platz bekommen, in der die eine Person gut sitzen und zeichnen kann, die andere Person aber nicht sehen kann, was gezeichnet wird. Zum Beispiel, indem sie mit dem Rücken zu der anderen Person sitzt. Die Person, die zeichnet ist „Der menschliche Kopierer“, die andere Person hat die Kopiervorlage. Die Vorlagen können z. B. bei [www.ausmalbilder.de](http://www.ausmalbilder.de) heruntergeladen werden, sie sollten weder zu komplex noch zu einfach sein.

**Ablauf:** Die beiden Personen setzen sich so hin, dass der „menschliche Kopierer“ sitzen kann und an einem Tisch o.ä. eine gute Zeichenunterlage hat. Die andere Person sitzt so, dass sie nicht sehen kann, was der „menschliche Kopierer“ zeichnet und bekommt zufällig eine der Kopiervorlagen. Nun soll der „menschliche Kopierer“ anhand der Beschreibungen der Kopiervorlage durch die andere Person, eine möglichst exakte „Kopie“ der Vorlage erstellen. Dabei ist verbal alles erlaubt, die Teilnehmenden dürfen sagen, was auf dem Bild zu sehen ist, Zentimeter-Angaben machen, usw. Allerdings ist es zu jedem Zeitpunkt verboten, dem „menschlichen Kopierer“ die Vorlage zu zeigen oder umgekehrt, die bisherige Zeichnung der Person mit der Vorlage zu zeigen. Im Anschluss werden das „Original“ und die „Kopie“ der jeweiligen Zweiergruppen für alle sichtbar nebeneinander aufgehängt.

Für die Reflexion bietet es sich an, zunächst die Zweiergruppen von ihren gemeinsamen Erfahrungen und Empfindungen berichten zu lassen.

**Variante:** Durch eine strenge Zeitvorgabe kann der Druck erhöht werden, was oft zu größeren Missverständnissen und Ungeduld führen kann. Außerdem ist es möglich mit mehreren Durchläufen unterschiedliche Erfahrungen mit anderen Personen und unterschiedlichen Aufgaben (menschlicher Kopierer vs. Vorlageninhaber:in) zu machen.

**Auswertung/Transfer:** Die Übung eignet sich gut, um die Grenzen verbaler Kommunikation aufzuzeigen. Im transkulturellen Kontext könnte so z. B. deutlich gemacht werden, wie schwierig es schon für Menschen mit ähnlichen kulturellen Einflüssen ist, so zu kommunizieren, dass bei meinem Gegenüber genau das ankommt, was ich zum Ausdruck bringen möchte. Wenn dann noch Sprachbarrieren oder sehr unterschiedlich kulturelle Vorerfahrungen bestehen, verschärfen sich die Probleme entsprechend. Hier ist es sinnvoll auf die Gefühle einzugehen, die in der Übung entstanden sein können. Wie fühle ich mich, wenn sich Missverständnisse ergeben und wiederholen, wenn meine Formulierungen nicht verstanden werden, wenn Schuldzuweisungen stattfinden, wenn Ungeduld aufkommt, etc.



## 6.9 Auswertungsmethoden

Am Ende eines Seminars bzw. einer Einheit ist es wichtig, eine Ergebnissicherung vorzunehmen. Zum einen geht es um eine Rückmeldung für die Leitung bzgl. des Seminars, seines Aufbaus, der Inhalte und der Methoden. Zum anderen bietet es den Teilnehmenden die Chance, die Erlebnisse, Erfahrungen und Erkenntnisse noch einmal zu reflektieren. In der Auswertung kann ein Transfer in die eigenen Alltags- und/oder in die Arbeitsbereiche vollzogen werden. Die Frage, wie die Erkenntnisse in den Alltag übertragen werden können, wie sie das Handeln verändern sollten oder welchen Einfluss das Seminar auf die Haltung der Einzelnen hat, sollten im Vordergrund stehen. Bei der Auswertung ist darauf zu achten, dass die einzelnen Beiträge nicht aus der Gruppe heraus kommentiert werden (weder verbal, noch non-verbal). Es handelt sich um ganz persönliche Meinungen, Eindrücke und Erkenntnisse. Hierfür stehen diverse Methoden zur Verfügung, drei möchten wir an dieser Stelle vorstellen:

### Auswertung 1:

#### Postkarten

In der Mitte des Raumes wird eine Vielzahl von Postkarten mit unterschiedlichen Motiven ausgelegt. Die Teilnehmenden sind aufgefordert, sich diese Postkarten in Ruhe anzuschauen, eine auszuwählen, aber noch nicht an sich zu nehmen. Wenn alle sich für eine Postkarte entschieden haben, werden diese aufgenommen, dabei dürfen sich ruhig mehrere Personen eine Postkarte „teilen“. Im Plenum beschreiben die Teilnehmenden, was auf ihrer Postkarte zu sehen ist, warum sie diese gewählt haben und zeigen die Karte in die Runde. Anschließend beschreiben die Teilnehmenden was die Darstellungen auf der Karte mit dem Seminar bzw. der Einheit zu tun haben. Entweder stellt die Leitung die Auswertungsrunde in den Kontext einer bestimmten Fragestellung, z. B. „Was hast Du in diesem Seminar gelernt?“ oder lässt bewusst offen, auf welche Fragen die Teilnehmenden in ihrer Auswertung eingehen. Für manche Gruppen hat es sich als hilfreich erwiesen, die Auswahl der Postkarte durch eine konkrete Fragestellung zu erleichtern.

### Auswertung 2:

#### 3 Gegenstände

Anhand von drei Gegenständen reflektieren die Teilnehmenden das Seminar bzw. die Einheit hinsichtlich dreier Fragestellungen: Ein Stein steht für das was den Teilnehmenden schwer im Magen liegt, was sie bewegt oder

ihnen noch nicht ganz klar ist. Eine Glühbirne symbolisiert die persönlichen Erkenntnisse oder das Highlight des Seminars. Ein Hammer steht für das, was die Teilnehmenden zukünftig umsetzen oder verändern möchten. Die Gegenstände und ihre Bedeutungen können nach eigenen Maßgaben verändert werden. Eine kurze Version dieser Auswertung ist z.B. der Koffer und der Mülleimer mit den Fragestellungen „was nehme ich mit?“ (Koffer) und „was lasse ich hier?“ (Mülleimer).

### Auswertung 3:

#### Auswertungsgalerie

Im Raum werden Plakate mit verschiedenen Fragestellungen (zu Inhalt, Rahmenbedingungen, Erkenntnissen, etc.), die das Seminar bzw. die Einheit betreffen, aufgehängt. Die Teilnehmenden gehen durch den Raum und notieren auf den Plakaten, was ihnen zu den Fragen einfällt. Dies können Fragen, Anmerkungen und Hinweise aller Art sein. Die einzelnen Antworten können nun wiederum von anderen Teilnehmenden durch Kommentare ergänzt, beantwortet oder weitergeführt werden. So können Schreibgespräche entstehen, in denen die Teilnehmenden verschiedene Aspekte des Seminars rückblickend aufgreifen. Diese Methode sollte non-verbal durchgeführt werden, um eine Atmosphäre zu schaffen, in der die Teilnehmenden ganz konzentriert reflektieren können.



## 7. 8 Stunden

# Inhaltlicher Schwerpunkt: Vorurteile, Privilegien und Diskriminierung

### 7.1 Mutmaßungen

**Ziel:** Diese Übung dient dem gegenseitigen Kennenlernen. Durch diese Übung werden Stereotype sichtbar gemacht und gezeigt, dass jeder Mensch zur Orientierung in Schubladen denkt. Es wird ebenso deutlich, dass diese Schubladen oftmals nicht passen und z.B. hinter jemandem eine ganz andere Persönlichkeit steckt, als zunächst aufgrund von Äußerlichkeiten vermutet. Es kann deutlich gemacht werden, dass Schubladen-Denken nützlich ist, um sich zu orientieren. Sehr wichtig ist aber, dass die Schubladen „geöffnet bleiben“, um anfängliche Kategorisierungen von Menschen wieder ändern zu können.

**Vorbereitung/Material:** Zettel und Stifte für Notizen in den Kleingruppen

**Ablauf:** Die Gruppe teilt sich in Dreiergruppen auf (wenn möglich mit Teilnehmenden, die sich noch nicht kennen). Zwei Teilnehmende beginnen nun über die dritte Person Mutmaßungen anzustellen und zu beschreiben wer sie ist. Welche Hobbys hat sie? Wo kommt sie her? Wie ist ihre Familiensituation? Hat sie Haustiere? usw. Die Person, über die gesprochen wird, hört dabei vorerst nur zu, macht sich Notizen und löst erst im Anschluss auf, inwieweit die Mutmaßungen zutreffend waren.

**Variante:** Oft sind die Teilnehmenden recht zurückhaltend mit ihren Mutmaßungen und wissen nicht genau, was sie sagen dürfen und was nicht. Von daher kann es hilfreich (und sehr spaßig) sein, wenn die Gruppe zuerst Mutmaßungen über die Leitung anstellt.

**Auswertung/Transfer:** Entweder stellt sich jeder:im Plenum nochmal kurz vor und nennt dabei kurz, was die Gruppe richtig erraten hat und wo sie völlig falsch lag oder es wird im Plenum nur gesammelt, ob und was einfach zu erraten war und was besonders schwierig. Auf jeden Fall sollten die Teilnehmenden die Möglichkeit bekommen zu erzählen, wie es sich angefühlt hat, dass über sie gesprochen wurde und sie unzutreffende Mutmaßungen zunächst nicht richtigstellen konnten.

Im Transfer kann festgehalten werden, in welchen alltäglichen Situationen die Teilnehmenden selbst Urteile über andere Menschen fällen, ohne sie zu kennen oder in denen über sie selbst unzutreffende Urteile gefällt werden.

## 7.2 Wo stehe ich?

**Ziel:** Die Teilnehmenden nehmen ihre Position zu einzelnen Themen innerhalb der Gruppe wahr und reflektieren die stetig wechselnde Gruppenzugehörigkeit. Sie nehmen wahr, wie es sich anfühlt, eine Eigenschaft mit vielen zu teilen und einer Mehrheit anzugehören oder aber aufgrund bestimmter Umstände einer Minderheit anzugehören.

**Vorbereitung/Material:** Ausreichend Platz im Raum, sodass sich die Teilnehmenden frei bewegen können und eine Liste mit Fragen.

**Ablauf:** Die Leitung informiert die Gruppe vorab, dass sie im Anschluss Fragen stellen bzw. Aussagen treffen wird, die die Teilnehmenden für sich beantworten sollen. Der Raum enthält auf der einen Seite eine Markierung für die Antwort „Ja“ und auf der anderen Seite eine für „Nein“. Anschließend sollen sich die Teilnehmenden entsprechend ihrer Antwort einer Seite zuordnen. Die Leitung weist darauf hin, dass es sich um persönliche Fragen handelt und es um eine Selbsteinschätzung geht, die von allen anderen akzeptiert werden muss. Die Leitung ermutigt die Teilnehmenden, die Fragen ehrlich zu beantworten, auch wenn das bedeutet, dass sie allein auf einer Seite des Raumes stehen. Die Gruppe ist aufgefordert, die einzelnen Antworten und Positionen ernst zu nehmen und zu beobachten, was passiert. Natürlich haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, bei Fragen, die sie nicht beantworten möchten, eine Runde auszusetzen.

Nun stellt die Leitung eine Frage nach der anderen und gibt den Teilnehmenden jeweils genügend Zeit, eine Antwort auszuwählen und sich auf die entsprechende Seite zu stellen. Dann ist die Gruppe aufgefordert, sich die Aufstellung genau anzuschauen und zu erklären, wie sie sich dabei fühlen. Die Eindrücke, die bei dieser Übung entstehen, können für Einzelne sehr bewegend sein, deswegen bietet es sich an, erst am Ende über die gemachten Erfahrungen zu sprechen und die Eindrücke vorerst wirken zu lassen. Es besteht aber auch die Möglichkeit, nach den Aussagen bereits kurz auf die Positionen einzugehen und nachzufragen (z. B. „Wo bist Du geboren?“). Die Teilnehmenden sollten die Möglichkeit haben, freiwillig zu antworten.

**Varianten:** Diese Übung kann auch im Kreis durchgeführt werden. Hierfür wird ein Seilkreis auf dem Boden benötigt. Die Teilnehmenden, die eine Frage mit „ja“ beantworten, treten einen Schritt in den Kreis, diejenigen, die eine Frage verneinen treten einen Schritt aus dem

Kreis. Bei dieser Variante wird nicht so deutlich, wie es sich anfühlt, in einer Minderheit oder allein dazustehen. Deswegen ist diese Variante u.U. für ruhigere Gruppen und eher schüchterne Teilnehmende geeignet. Durch die Kreisform hat die Gruppe sich gegenseitig mehr im Blick. Sollten Fragen gestellt werden, die mehr als zwei Antwortmöglichkeiten zulassen, besteht die Möglichkeit, vier Ecken des Raums mit den jeweiligen Antwortmöglichkeiten zu belegen, sodass die Teilnehmenden sich den Ecken zuordnen.

**Auswertung/Transfer:** Es ist sinnvoll, in der Auswertung auf das persönliche Empfinden der Teilnehmenden einzugehen. Waren einige Fragen besonders leicht/schwer zu beantworten? Gab es Überraschungen? Gab es Sicherheit, in einer größeren Gruppe zu stehen? Wie fühlt es sich an allein/in einer sehr kleinen Gruppe zu stehen? Waren einige Antworten unangenehm und wurde bei einigen Fragen „geschummelt“? Im Anschluss an die Auswertung kann ein Blick in die Gesellschaft angeregt werden. Mit den Teilnehmenden kann darüber gesprochen werden, dass es in allen Gesellschaften Minderheiten gibt, denen es u.U. ebenfalls schwer fällt, diese Positionen (öffentlich) einzunehmen. Hierbei kann darauf aufmerksam gemacht werden, dass es anders als bei dieser Übung im echten Leben oft nicht möglich ist, zu schummeln und seine Position zu verbergen.

### Mögliche Aussagen:

1. Ich spreche mehr als zwei Sprachen.
2. Ich lebe heute nicht mehr in dem Land, in dem ich geboren wurde.
3. Ich bin in Deutschland geboren.
4. Ich spreche im Alltag regelmäßig mehr als eine Sprache.
5. Ich habe ein Hobby, das andere für außergewöhnlich halten.
6. Ich bin häufig anders, als andere es von mir erwarten.
7. Ich glaube sehr stark an etwas.
8. Ich gehöre einem großen Freundeskreis an.
9. Ich bin schon einmal in der Schule sitzen geblieben.
10. Ich bin Einzelkind.
11. Ich habe persönliche Rituale.
12. Ich habe schon mal leidenschaftlich einen Mann geküsst.
13. Ich habe schon mal leidenschaftlich eine Frau geküsst.



## 7.3 Reflexion eigener Diskriminierungserfahrungen

**Ziel:** Die Teilnehmenden machen sich Gedanken darüber, wo sie in ihrem Leben selbst Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, wo sie selbst diskriminiert haben und wo sie Diskriminierungen in ihrem Umfeld beobachtet haben. Sie reflektieren für sich die unterschiedlichen Ausprägungen von Diskriminierung und nehmen wahr, dass Erfahrungen, die als diskriminierend eingestuft werden, immer im Kontext der jeweiligen Situation zu betrachten sind. So werden manche Situationen nicht als diskriminierend wahrgenommen, andere dafür extrem.

Diese Methode bietet sich an, wenn es v.a. um die Reflexion der eigenen Erfahrungen geht. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, ganz persönliche Dinge aufzuschreiben, die sie nicht in der Gruppe teilen müssen.

**Vorbereitung/Material:** Damit die Teilnehmenden in Ruhe arbeiten können, ist genügend Platz notwendig. Für die Briefe werden Papier und Stifte benötigt. Die Leitung kann Leitfragen für den Brief formulieren, z. B. gab es Stationen in Deinem Leben, an denen Du Diskriminierungserfahrungen gemacht hast? Was haben diese Erfahrungen bei Dir ausgelöst? Aufgrund welcher Merkmale wurdest Du diskriminiert? Erinnerst Du Dich an Situationen, in denen andere in Deinem Umfeld diskriminiert wurden? Wie hast Du reagiert?

**Ablauf:** Nachdem die Teilnehmenden die Aufgabenstellung erhalten haben, schreiben sie einen Brief an sich selbst oder einen imaginären besten Freund und reflektieren in diesem Brief ihre Diskriminierungserfahrungen.

**Auswertung/Transfer:** Bei dieser Übung muss die Leitung ein Gespür dafür entwickeln, ob eine Auswertung im Plenum sinnvoll ist. Da die Teilnehmenden u. U. sehr persönliche Erfahrungen aufschreiben, kann es zum einen sein, dass in einer Auswertung keine Beiträge kommen oder die Teilnehmenden sich gezwungen fühlen Dinge preiszugeben. Auf jeden Fall sollte die Leitung deutlich machen, dass geschilderte Erfahrungen vertraulich behandelt werden und dass das Erzählen freiwillig geschieht.

Sollte es einen abschließenden Austausch geben, ist eine Auswertung hinsichtlich der unterschiedlichen Wahrnehmung von diskriminierenden Situationen sinnvoll, um die Teilnehmenden dafür zu sensibilisieren, dass Diskriminierung von jedem Menschen anders wahrgenommen wird und dass Erfahrungen, die jemand anderes gemacht hat, niemals relativiert werden sollten. Auch Diskussionen darüber welche Diskriminierungserfahrungen „schlimmer“ oder weniger „schlimm“ waren, sollten unterbunden werden. Wie verletzend eine Diskriminierungserfahrung wahrgenommen wird, ist von vielen Faktoren abhängig und kann nur von dem:der Betroffenen selbst bewertet werden.



## 7.4 Mitte der Gesellschaft

**Ziel:** Diese Übung macht deutlich, dass Ungleichheiten, Privilegien und Nachteile, ungleiche Chancen, usw. in der Gesellschaft vorhanden sind und es keinen gesellschaftlichen Standard gibt, sondern eine ungemein große Vielzahl unterschiedlicher Lebenswirklichkeiten. Jede Gesellschaft hat ihre eigenen Normen und Normalitäten, die sich auch innerhalb dieser Gesellschaften z. T. stark voneinander unterscheiden. Die Übung fördert das Verständnis für ungleiche Grundvoraussetzungen und Lebensbedingungen. Es findet eine Reflexion über die eigene Position in der Gesellschaft statt.

**Vorbereitung/Material:** In einem großen Raum müssen sich die Teilnehmenden am besten in einer Reihe aufstellen können, sodass sie ungehindert Schritte nach vorne machen können. Es wird jedem Teilnehmenden eine Rollenkarte ausgehändigt. Die Rollen sind so beschrieben, dass sich beim Lesen bestimmte Assoziationen ergeben und sich relativ leicht eine Vorstellung von der Lebenswirklichkeit der beschriebenen Person herstellen lässt. Die Leitung sollte vor dem Austeilen der Rollenkarten deutlich machen, dass die Identitäten nur kurz beschrieben sind und dadurch bewusst auch Klischees erfüllen. Die Leitung braucht den zugehörigen Fragenkatalog.

**Ablauf:** Die Teilnehmenden versetzen sich in ihre Rolle hinein, behalten ihre Rolle aber für sich. Für die Identifikation mit der Rolle ist es hilfreich einige Fragen zu stellen, welche die Teilnehmenden für Ihre Rolle in Gedanken beantworten. Hilfreich sind Fragen wie „Wie alt bin ich?“, „Wie sieht mein Alltag aus?“, „Wo lebe ich?“, „Wie sah meine Kindheit aus?“, usw. Ziel ist es, die auf der Karte vorgegebene Rolle weiter zu interpretieren.

Nun stellen sie sich in einer langen Reihe auf und die Leitung liest nacheinander Fragen aus dem Fragenkatalog vor. Können die Teilnehmenden die Frage mit „ja“ beantworten, gehen sie ca. 30 cm nach vorn, können sie nicht zu stimmen bleiben sie stehen. Lasse den Teilnehmenden Zeit, die Fragen zu beantworten, z. T. ist es schwierig, eine endgültige Entscheidung zu treffen. Mache hier deutlich, dass es um eine subjektive Einschätzung geht und es kein „falsch“ oder „richtig“ gibt. Achte darauf, dass dieser Prozess im Stillen geschieht und im Anschluss Raum für Fragen und Klärung ist. Eine weitere Variante ist, dass die Teilnehmenden diese Fragen für sich selbst als Person beantworten.

Hier werden die Unterschiede in der Gruppe sehr deutlich. Je nach Gruppenzusammensetzung zeigt sich auch eine ausgeprägte Homogenität und hohes Maß an Privilegien. Hier kann das Thema Macht der eigenen gesellschaftlichen Position Thema werden.

**Auswertung/Transfer:** Nachdem die letzte Frage gestellt wurde, bitte die Teilnehmenden sich umzuschauen und die Positionen der anderen wahrzunehmen und die eigene zu reflektieren.

### Mögliche Reflexionsfragen:

1. Was seht ihr hier nun?
2. Wie fühlt sich eure Position an?
3. Bei welcher Frage war die Antwort für euch besonders klar, bei welcher war die Beantwortung schwierig?
4. Wann habt ihr gemerkt, dass ihr besonders schnell vorankommt und an welchen Merkmalen eurer Rolle macht ihr das fest?
5. An welchen Merkmalen macht ihr fest, dass ihr kaum vorankamt?
6. Wie habt ihr, die schnell vorankamen, die anderen noch wahrgenommen?

Nachdem dieser Teil der Reflexion abgeschlossen ist, ist es wichtig die Teilnehmenden bewusst wieder aus ihrer Rolle herauszuholen. Um wieder in der Gruppe anzukommen kann es sinnvoll sein, die Rolle wortwörtlich abzuschütteln, in dem man sich wirklich ausschüttelt und bewusst davon frei macht.

Der abschließende Transfer sollte im Stuhlkreis stattfinden. Hier ergibt sich die Möglichkeit danach zu fragen, wie es den Teilnehmenden mit der Übung ging und was ihnen aufgefallen ist. Am Ende steht die Frage danach, was die Teilnehmenden aus der Übung für Erkenntnisse gewinnen konnten. Es sollte deutlich werden, wie sehr gesellschaftliche Teilhabe und strukturelle Ausgrenzungen durch Merkmale wie Herkunft, Aussehen, Status etc. bestimmt sind und welche Schwierigkeiten daraus entstehen, die privilegierte Menschen oft nicht wahrnehmen.



## Personenbeschreibungen:

Du bist eine 17-jährige Schülerin aus Flensburg und besuchst ein Gymnasium. Du wohnst bei Deinen Eltern, möchtest nach dem Abi ein FSJ im Ausland machen.

Du bist ein 18-jähriger Abiturient, dessen Eltern vor 16 Jahren aus Marokko eingewandert sind und jetzt in Bremen wohnen. Du möchtest Biologie an der Uni Bremen studieren.

Du bist ein 16-jähriges Mädchen, das vor einem halben Jahr einen mittelmäßigen Schulabschluss gemacht hat. Du besuchst zurzeit die Berufsschule und machst ein Berufsvorbereitendes Jahr.

Du bist ein 15-jähriges Mädchen und besuchst eine Gemeinschaftsschule. Deine Eltern sind aus der Türkei eingewandert und Du wohnst seit sechs Jahren in Deutschland. Du wurdest streng nach muslimischem Glauben erzogen.

Du bist eine 26-jährige alleinstehende Frau aus Kiel und hast eine Essstörung. Du möchtest unbedingt bei „Germany’s next Topmodel“ mitmachen.

Du bist ein 15-jähriger Gemeinschaftsschüler aus Hamburg und bist vor einem Jahr Vater geworden. Du und Deine 15-jährige Freundin und Mutter Eures Kindes wohnen zu Hause bei Deinen Eltern.

Du bist eine 18-jährige junge Frau und hast gerade Deinen Realschulabschluss nachgemacht. Du bist mit Deinen Eltern – aus Russland kommend – vor drei Jahren nach Deutschland eingewandert und suchst nun einen Ausbildungsplatz.

Du bist 40 Jahre alt, Familienvater von zwei Kindern und arbeitest als Lehrer an einem Gymnasium. Auch Deine Frau hat einen Job, die Kinder gehen in die Grundschule.

Du bist eine 33-jährige gutaussehende Frau und hast einen gut bezahlten Job als Assistentin der Geschäftsführung in einer Bank. Du hast keine Kinder und lebst in keiner Beziehung.

Du bist ein 24 Jahre alter junger Mann, in Berlin geboren und studierst an der Freien Universität Berlin Astrophysik. Deine Eltern sind vor 20 Jahren aus Ghana eingewandert.

Du bist ein 17 Jahre alter Junge, besuchst die Realschule und bist aufgrund Deiner sexuellen Orientierung zu Hause rausgeflogen. Du wohnst jetzt bei Deinem Freund Martin (19 Jahre, Elektriker).

Du bist ein 27-jähriger Obdachloser. Du lebst seit 3 Jahren auf der Straße. Du trinkst viel und hast keinen Job.

Du bist ein 17-jähriger Junge aus Pakistan, lebst bei Deinem Onkel, da Deine Familie (Mutter, Vater, Schwester) abgeschoben worden sind. Da Du der jüngste aus der Familie und noch minderjährig bist, darfst Du bleiben.

Du bist ein 25-jähriges Aupairmädchen aus Venezuela, die in Kiel bei einer deutschen Familie arbeitet und mit dem Geld die Großmutter versorgt.

Du bist ein 22-jähriger junger Mann und mit Deinem großen Bruder nach Deutschland geflüchtet, Deine Familie wurde im Irak ermordet. Du hast einen Asylantrag gestellt und lebst seitdem in einer Sammelunterkunft bei Hamburg.

Du bist ein 36-jähriger Mann und hast eine gut bezahlte Anstellung in einer IT-Firma. Seit 10 Jahren bist Du nach einem Unfall auf einen Rollstuhl angewiesen.

Du bist 34 Jahre alt und arbeitest als Krankenschwester auf einer Kinderstation. Du bist aufgrund unglücklicher Umstände hoch verschuldet, ledig und hast ein Kind.

Du bist ein 21-jähriger Däne. Du lebst seit 4 Wochen bei deiner deutschen Freundin in Hamburg und besuchst Sprachkurse an der Volkshochschule. Du hast wegen Deines freiwilligen sozialen Jahres noch für 4 Wochen eine Aufenthaltserlaubnis.

Du bist ein 17 Jahre altes Mädchen und lebst mit Deiner Mutter und Deinen drei kleinen Geschwistern allein. Du musst jeden Nachmittag auf Deine Geschwister aufpassen und hast kaum Zeit für Freunde, Hobbys oder Hausaufgaben.

Du bist ein 19-jähriger deutscher Spätaussiedler aus Schleswig, machst gerade Deinen Zivildienst in einem Altenheim bei Rostock. Nach Deinem Zivildienst möchtest Du Medizin in Berlin studieren.

Du bist eine 28-jährige Bankkauffrau türkischer Herkunft, bist gläubige Muslima. Du hast aus religiösen Gründen für Dich selbst entschieden ein Kopftuch zu tragen. Du hast keinen Partner und keine Kinder.



## Mögliche Fragen:

1. Kannst Du erwarten, in einem Restaurant zuvorkommend und freundlich bedient zu werden?
2. Kannst Du einen Urlaub in Deiner Heimat verbringen?
3. Kannst Du Hilfe von Umstehenden erwarten, wenn Dir in der Stadt das Portemonnaie gestohlen wird?
4. Kannst Du einen Kredit bei der Bank aufnehmen, um eine größere Investition oder Anschaffung zu tätigen?
5. Kannst Du Deine Zukunft planen?
6. Kannst Du Dich auf dem nächtlichen Nachhauseweg auf der Straße sicher fühlen?
7. Kannst Du eine ärztliche Behandlung bekommen, wenn Du sie benötigst?
8. Kannst Du Hilfe und Unterstützung von Deiner Familie erwarten, wenn es Dir schlecht geht?
9. Kannst Du kulturelle Angebote in Deiner Umgebung wahrnehmen?
10. Kannst Du bei der nächsten Kommunalwahl Deine Stimme abgeben?
11. Kannst Du einen Job ausüben, der Dir Spaß macht?
12. Kannst Du mit Freunden spontan für ein Wochenende in die Niederlande verreisen?
13. Kannst Du sicher sein, dass Deine Interessen in der Schule oder an deinem Arbeitsplatz berücksichtigt werden?
14. Kannst Du Dir sicher sein, dass der Türsteher am Club Dich hereinlassen wird?
15. Kannst Du damit rechnen, dass Deine Verwandten zu Deinem Geburtstag kommen?
16. Kannst Du jeden Tag im Internet surfen?
17. Kannst Du nach einem Solotanz im Club relativ sicher sein in Ruhe gelassen zu werden?
18. Kannst Du mit 17 Jahren ohne Weiteres den Führerschein machen?
19. Kannst Du sicher sein, dass Du am Bahnhof von einer Polizeistreife bei einer Stichprobenkontrolle nicht kontrolliert wirst?
20. Kannst du davon ausgehen, in die engere Wahl zu kommen, wenn Du eine Wohnung besichtigst und sie gerne mieten möchtest?



## 7.5 Kissenrennen

**Ziel:** Auflockerung

**Material/Vorbereitung:** Zwei verschiedene Kissen und ein enger Stuhlkreis

**Ablauf:** Durch Abzählen werden zwei gleichgroße Mannschaften gebildet, die aber im Kreis sitzen bleiben. Die Spielleitung kann mitspielen, wenn dadurch gleichgroße Mannschaften entstehen. Nun werden die Kissen zu zwei sich gegenüberstehenden Teilnehmenden gegeben (eins zu Mannschaft A und eins zu Mannschaft B). Ziel dieses Spieles ist es, das Kissen innerhalb der eigenen Mannschaft so schnell weiterzugeben, dass es das Kissen der anderen Mannschaft überholt. Die Kissen müssen dabei immer zum nächsten eigenen Mannschaftsmitglied weitergegeben werden. Dabei sind einige Sicherheitshinweise wichtig: Die Mannschaft, der das

Kissen nicht gehört, darf die andere Mannschaft nicht durch Vorbeugen, Kissen wegnehmen, Arm in den Weg halten etc. behindern. Am besten lehnen sich die Personen, die zwischen zwei Personen der anderen Mannschaft sitzen bei einer Kissenübergabe zurück, damit es auch nicht zu versehentlichen Zusammenstößen kommt. Die Kissen müssen weitergegeben und dürfen nicht geworfen werden.

**Variante:** Es gibt die Möglichkeit des Richtungswechsels. Wenn die Leitung nicht mitspielt, kann sie zweimal einen Richtungswechsel ausrufen, sollte die Leitung mitspielen, kann das Kommando Richtungswechsel an je eine Person aus jeder Mannschaft übertragen werden. Diese Person darf dann einmal im Spiel einen Richtungswechsel ausrufen.





## 7.6 Taxi und Zentrale

**Ziel:** Diese Übung verdeutlicht die möglichen Missverständnisse und Kommunikationsschwierigkeiten, wenn Menschen unterschiedliche „Pläne“ im Kopf haben. In der Übertragung auf den transkulturellen Kontext können diese Pläne unterschiedliche Wertevorstellungen und Regelsysteme, unterschiedliche kulturelle Einflüsse und Muster sein. Die Teilnehmenden stellen fest, dass immer beide Seiten für ein gelingendes Miteinander verantwortlich sind und ein sich Einlassen auf die Wirklichkeit des Anderen nötig ist.

**Vorbereitung/Material:** Der Raum muss durch z. B. Stellwände so in zwei Teile geteilt werden, dass die beiden durchführenden Teilnehmenden noch miteinander sprechen können, sich gegenseitig aber nicht sehen. Die beiden Durchführenden bekommen jeweils einen Stadtplan, der entweder an die Wand projiziert oder als entsprechend große Kopie an die Wand geheftet wird. Es sind die Stadtpläne derselben Stadt; was die Durchführenden aber nicht wissen ist, dass der eine Straßennamen enthält, der andere nicht. Auf dem Stadtplan des:der Taxifahrer:in markierst Du den aktuelle Standort des Taxis (Punkt X). Auf dem Stadtplan der Taxizentrale markierst Du sowohl den Standort des:der Kund:in als auch den des Zielortes (Punkt A und Punkt B). Für die Durchführenden sollten Stifte zur Verfügung stehen, damit sie Routen auf den Karten nachzeichnen können. Die Gruppe wird in das Setting eingeweiht und nimmt Beobachtungsrollen ein. Wichtig ist, dass sie den beiden Durchführenden nicht helfen, sondern nur beobachten.

**Ablauf:** Bevor die Gruppe den Aufbau der Übung sehen kann, werden zwei Freiwillige ausgewählt. Diese beiden verlassen die Gruppe bevor den Beobachtenden die Aufgabenstellung erklärt wird. Sie haben die Aufgabe auf das Kommunikationsverhalten der Durchführende zu achten.

### Leitfragen dazu können sein:

1. Wer übernimmt an welcher Stelle die Führung?
2. Woraus ergeben sich Probleme in der Kommunikation?
3. Welche Ideen/Vorschläge/Verhaltensweisen sind hilfreich?

Die beiden Durchführenden werden anschließend in den Raum gebeten und so in die beiden abgetrennten Bereiche geführt, dass sie die Stadtpläne des Anderen nicht sehen können. Folgendes Setting wird erläutert:

„Du (Person mit Stadtplan und Straßennamen) befindest dich in der Taxizentrale. Du (Person mit dem Stadtplan ohne Straßennamen) sitzt in einem Taxi. Zunächst muss die Person in dem Taxi der Taxizentrale klarmachen, wo sie sich gerade befindet (Punkt X). Von diesem Punkt aus erklärt die Taxizentrale dem:der Fahrer:in zunächst den Weg zum:zur Kund:in (Punkt A) und anschließend zum Ziel (Punkt B).“

Während der Übung darf nur sprachlich kommuniziert werden. Nachdem der:die Taxifahrer:in am Ziel angekommen ist, erhalten die beiden Durchführenden die Möglichkeit, sich die beiden Stadtpläne anzuschauen.

**Varianten:** Die Übung kann mehrmals hintereinander mit zunehmendem Schwierigkeitsgrad durchgeführt werden. Nach der beschriebenen Version können noch Karten in unterschiedlichen Ausschnitten und spiegelverkehrte Karten verwendet werden. Wichtig ist, dass dann von vornherein vier bzw. sechs Freiwillige gefunden werden, die vor der Erklärung der Übung den Raum verlassen. Für die zweite bzw. dritte Gruppe von Durchführenden ist die Übung dann mit entsprechenden Wartezeiten verbunden.

**Auswertung/Transfer:** Zunächst ist die Gruppe aufgefordert, ihre Beobachtungen zu schildern, hierbei kann es von Bedeutung sein, die beiden Durchführenden daran zu erinnern, zunächst nur zuzuhören. Nach den Schilderungen der Gruppe erhalten die beiden Durchführenden die Möglichkeit, sich zu äußern und zu beschreiben wie es ihnen bei mit der Aufgabe erging. Was Schwierigkeiten waren, wie die Kommunikation gelungen ist, welche Versuche unternommen worden sind, sich zu verständigen, usw.

Um das Erlebte auf den Alltag zu übertragen helfen folgende Fragen: Wie lässt sich das eben Erlebte auf transkulturelle Situationen übertragen? Was bedeutet es „einen anderen Plan“ zu haben?

**Anmerkungen:**

Bei der Übung können die beiden Durchführenden leicht das Gefühl bekommen „vorgeführt zu werden“. Mache vor der Auswahl der Freiwilligen klar, dass die beiden zusammen eine knifflige Aufgabe zu lösen haben und dabei vom Rest der Gruppe beobachtet werden. Dabei kann es durchaus zu lustigen Situationen kommen. Wichtig ist, dass diese lustigen Situationen der Übung an sich geschuldet sind und die Freiwilligen sich nicht ausgelacht fühlen sollen.

Sollte es zu einer festgefahrenen Situation kommen oder zu lange dauern, kann die Übung unproblematisch abgebrochen werden auch ohne gelöst zu sein. Die Reflexion kann wie vorgesehen durchgeführt werden.





## 7.7 PowerFlower

**Ziel:** Die Teilnehmenden nehmen ihre vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten bewusst wahr, reflektieren, dass Zugehörigkeit kontext-, zeit- und situationsabhängig ist und werden für die gesellschaftlichen Vor- und Nachteile jeweiliger Zugehörigkeiten und deren Machtpotentiale sensibilisiert.

**Vorbereitung/Material:** Alle Teilnehmenden benötigen eine Kopie der Identitätsblume und Stifte. Sinnvoll ist es, den Teilnehmenden nach der Aufgabenstellung anzubieten, dass sie sich an einen ruhigen Ort ihrer Wahl zurückziehen können.

**Ablauf:** In Einzelarbeit sollen die Teilnehmenden jeweils die Blütenblätter farbig markieren, in denen eine soziale Gruppe aufgeführt ist, der sie sich zugehörig fühlen. Eine zusätzliche Aufgabe kann sein, die Gruppen, die momentan die größte Bedeutung haben, zu unterstreichen. Nach der Einzelarbeit treffen sich die Teilnehmenden in Kleingruppen und tauschen sich über ihre Zugehörigkeiten und ihre Erfahrungen mit dem Arbeitsblatt aus. Für dieses Gespräch können einige Leitfragen zielführend sein:

1. Wie viele Gruppen und welche haben wir gemeinsam? Welche sind unterschiedlich?
2. Wann gehöre ich zu welcher Gruppe?
3. Wieviel bedeutet mir welche Zugehörigkeit und verändert sich das zeitlich/welchen Gruppen gehöre ich gerne an, welchen nicht und warum?
4. Wie wurde ich Mitglied dieser Gruppe?

Anschließend können die Zugehörigkeiten im Plenum gesellschaftlich eingeordnet werden.

**Auswertung/Transfer:** Zunächst können die Ergebnisse aus den Kleingruppen kurz im Plenum vorgestellt werden. Dann soll der Fokus auf der gesellschaftlichen Einordnung der Gruppen liegen. Die Leitung kann an dieser Stelle erläutern, dass die jeweils inneren Blütenblätter die gesellschaftlich anerkannten bzw. privilegierten Dimensionen darstellen und die äußeren die weniger anerkannten oder gar abgelehnten. Die Zugehörigkeit zu den Gruppen suchen wir uns in Teilen selbst aus, in andere Gruppen werden wir hineingeboren. Bestimmte Zugehörigkeiten können einen Einfluss auf die eigene Position und Anerkennung in der Gesellschaft haben.

### Mögliche Fragen:

1. Welche der Gruppen sind gesellschaftlich besonders anerkannt? Welche nicht?
2. Gehöre ich eher den anerkannten oder den nicht anerkannten Dimensionen an?
3. Welche Gruppen kann ich mir selbst aussuchen? Welche nicht? Und was bedeutet dies für mich im gesellschaftlichen Kontext?

Diese Übung birgt viel Diskussionspotential, denn nicht alle in der Vorlage genannten Dimensionen werden die Meinung der Teilnehmenden widerspiegeln. Das heißt, dass die Teilnehmenden z.B. die Dimension „in einer festen Partnerschaft“ nicht als privilegiert einschätzen, sondern vielleicht der Meinung sind, dass in der Gesellschaft, wie sie sie wahrnehmen, alleinstehende Personen anerkannter sind. Die Übung kann also als Einstieg genutzt werden, um darüber ins Gespräch zu kommen. Es sollte deutlich gemacht werden, dass es immer kontextabhängig ist, welche Dimensionen als privilegiert angesehen werden. Das kann sich innerhalb Deutschlands in bestimmten Bereichen ändern, genauso wie sich die Dimensionen in anderen Kulturen ändern werden. Dabei sind manche Dimensionen besonders prägnant, z. B. „Familienstand“ oder „geografische Herkunft“.









## 8. 12 Stunden

### Transkulturalität und Konflikte

#### 8.1 Liebe ist...

**Ziel:** Assoziative Annäherung an Begriffe, die in verschiedenen kulturellen Zusammenhängen unterschiedlich besetzt sind und ggf. auch unterschiedliche Bedeutungen haben.

**Vorbereitung/Material:** Auf Pinnwänden werden die gewählten Begriffe (z. B. Liebe, Ehre, Freundschaft, Familie) aufgehängt und farblich markiert. Es werden Metaplankarten in den entsprechenden Farben und Stifte benötigt.

**Ablauf:** Die Teilnehmenden bekommen die farbigen Metaplankarten und schreiben in Einzelarbeit kleine Definitionen, Assoziationen oder Bedeutungen der Begriffe auf. Im Plenum werden diese anschließend vorgestellt und aufgehängt, sodass die Vielfalt der Assoziationen deutlich wird.

**Auswertung/Transfer:** Diese kleine Übung zeigt, dass alltäglich benutzte Begriffe (selbst in einer vermeintlich homogenen Gruppe) ganz unterschiedliche Bedeutungen haben. Mit den Teilnehmenden sollte eine Verknüpfung zum Oberthema Konflikte hergestellt werden. Häufig entstehen Missverständnisse und Konflikte, weil wir Aussagen mit unserem eigenen Werteverständnis und unseren eigenen Assoziationen von Begrifflichkeiten bewerten. Es ist aber gerade im transkulturellen Kontext wichtig, auch andere Assoziationen zuzulassen und in den Blick nehmen. So können u.U. Missverständnisse vermieden oder aufgeklärt werden.



## 8.2 Das Produkt

**Ziel:** Die Teilnehmenden erleben die möglichen Schwierigkeiten und Missverständnisse bei der Zusammenarbeit in einem transkulturellen Team. Erleben vielfältiger Herangehensweisen an die gleiche Aufgabe und Entwicklung kreativer Konfliktlösungsansätze.

**Vorbereitung/Material:** Für diese Übung wird viel Bau- und Bastelmaterial benötigt. Was den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt wird, ist dabei nicht vorgegeben. Wichtig ist lediglich, dass alle Kleingruppen dasselbe Material bekommen, da sie möglichst identische Produkte bauen sollen. Außerdem muss der Raum so vorbereitet werden, dass die Kleingruppen sich gegenseitig nicht sehen und hören. Für die Expert\*innentreffen wird ein zusätzlicher Arbeitsplatz benötigt, an dem Papier und Stifte bereitliegen. Für die Präsentation der Produkte benötigen die Kleingruppen ebenfalls eine FlipChart und Stifte. Um das transkulturelle Team zu simulieren, bekommen die Kleingruppen Rollenkarten, auf denen ihre Eigenschaften beschrieben sind. Dieses kulturell bedingte Verhalten sollen die Teilnehmenden verinnerlichen und möglichst konsequent beibehalten.

**Setting:** Die Teilnehmenden sind Mitarbeiter\*innen eines international agierenden Unternehmens und Teil der Entwicklungsabteilung. Sie bekommen den Auftrag ein neues Produkt zu entwickeln. Die Projektgruppen sind an mehreren Standorten verteilt und haben nur in einigen wenigen Koordinationstreffen Kontakt miteinander. An diesen Treffen nimmt nur die jeweilige Projektleitung des Standorts teil, welche dann die Aufgabe hat, relevante Informationen an ihr Projektteam weiterzuleiten. Der Prototyp des Produkts soll an jedem Unternehmensstandort gebaut und in einer abschließenden Präsentation vorgestellt werden. Die Produkte sollen dabei möglichst identisch aussehen.

**Ablauf:** Arbeitsauftrag: Baut xy (Anzahl) möglichst identische Produkte. Dabei soll sämtliches Material verwendet, aber es darf kein zusätzliches Material genutzt werden. Die Übung hat verschiedene Phasen, die Länge kann beliebig angepasst werden. Es wird zwischendurch immer wieder Koordinationstreffen geben, bei denen besprochen wird, wie das Produkt aussehen soll. Es darf nichts mit zum Treffen genommen werden und auch nicht zurück in die Projektgruppen. Beim Treffen selbst dürfen Notizen und Skizzen gemacht werden. Für die abschließende Präsentation soll eine Werbemaßnahme entwickelt und auf der FlipChart dargestellt werden. Bei der Präsentation soll die gesamte Projektgruppe beteiligt sein. Jede Gruppe entwickelt eine eigene Präsentation und gibt ihrem Produkt

einen eigenen Zweck. Lediglich das Aussehen der verschiedenen Produkte soll möglichst identisch sein. Sobald die Aufgabe erläutert ist und keine Fragen mehr bestehen, gehen die Gruppen an ihre Arbeitsplätze und die Phase der Materialsichtung beginnt. Hier können erste Ideen entwickelt werden, die die Projektleitung mit zum ersten Treffen nimmt. Die Leitungen werden zu den jeweiligen Treffen von der Seminarleitung abgeholt (so kann ein wenig Einfluss auf die Länge der Arbeitsphasen genommen werden). Sobald alle Leitungen beisammen sind, startet die Phase. Hier muss alles Wichtige besprochen werden, sodass die Gruppen ihr Produkt bauen können. Die Seminarleitung beobachtet den Besprechungsprozess. Ist die Zeit abgelaufen, gehen die Projektleitungen mit den Informationen zurück zu ihren Standorten und beginnen zu bauen. Es folgen weitere Bau- und Koordinationsphasen. Die Teilnehmenden sind aufgefordert während den Phasen ihre „kulturellen Rollen“ zu spielen.

Nach der letzten Bauphase kommen die Projektgruppen für die Präsentation zusammen. Es bietet sich an, die Präsentationen durchzuführen und die Produkte dann für alle sichtbar auszustellen, sodass im Anschluss ein Abgleich stattfinden kann, wo es u. U. doch Unterschiede gibt.

**Variante:** Die Seminarleitung kann entscheiden, ob sie im Vorhinein Projektleitungen bestimmt (z.B. ruhige Personen, die bislang eher zurückhaltend agiert haben) oder ob die Leitungen bei jedem Treffen wechseln. Die letztgenannte Variante erhöht den Schwierigkeitsgrad deutlich, da sich die Leitungen immer wieder neu als Gruppe finden müssen.

**Auswertung/Transfer:** Der Vergleich der Produkte mündet in der Auswertung der Übung, denn häufig kommen die Teilnehmenden schnell in einen Austausch darüber, wo Schwierigkeiten aufgetaucht sind und inwiefern die „kulturellen Rollen“ dazu beigetragen haben. Als Leitung ist es wichtig, dieses Gespräch zu moderieren und zu strukturieren. Dafür ist es sinnvoll zunächst die Projektgruppen einzeln zu Wort kommen zu lassen und sie zu fragen, wie es ihnen im Arbeitsprozess ergangen ist. Anschließend kann mit der Gruppe diskutiert werden, was die in der Übung gemachten Erfahrungen mit dem (beruflichen) Alltag zu tun haben könnten. Es wird immer wieder vorkommen, dass die Teilnehmenden in ihrem Alltag in einem Team zusammenarbeiten, in dem Menschen mit unterschiedlichen Lösungsansätzen, unterschiedlicher Handlungsweise und unterschiedlichen Verständnis von Zusammenarbeit vorhanden sind. Mögliche Kompetenzen gelungener Zusammenarbeit entwickeln sie in dieser Übung.



## 8.3 Arunas Geschichte

**Ziel:** Werte werden gemeinhin als ein Schlüsselbegriff im Themenkomplex Kultur verstanden. Diese Geschichte thematisiert verschiedene Wertevorstellungen sowie grundlegende Einstellungen zu Themen wie Liebe, Freundschaft, Sexualität, Gewalt und Materialismus. Ziel ist die Auseinandersetzung mit diesen Dimensionen, die im transkulturellen Kontext häufig konfliktbehaftet sind, da unterschiedliche Auffassungen dieser Lebensbereiche vorliegen. Die Teilnehmenden lernen, dass es verschiedene Wertevorstellungen und -systeme gibt und dass sich Entscheidungen oft nicht so einfach als moralisch richtig oder moralisch verwerflich kennzeichnen lassen. Hier gilt es immer, die jeweiligen Wertevorstellungen und die jeweilige Situation miteinzubeziehen. Kulturelle Vorerfahrungen und Werte werden als etwas ganz persönliches sichtbar. In der Diskussion über die Rangfolgen offenbaren die Teilnehmenden ihr persönliches Wertesystem und ihr Selbstbild.

**Vorbereitung/Material:** Es wird die Geschichte benötigt und zur Verdeutlichung der Beziehungslinien kann die Szene auf einer FlipChart skizziert werden. Außerdem wird das Arbeitsblatt mit der Rangliste für die Teilnehmenden benötigt.

**Ablauf:** Die Leitung liest zunächst „Arunas Geschichte“ vor, die Teilnehmenden sind aufgefordert, auf Kommentare (auch nonverbale) während des Vorlesens zu verzichten. Auch die Leitung versucht, die Geschichte möglichst

wertfrei zu lesen. Im Anschluss erhalten die Teilnehmenden das Arbeitsblatt und bewerten spontan das Verhalten der Personen in der Geschichte. In Kleingruppen tauschen sich die Teilnehmenden danach aus und begründen ihre jeweilige Entscheidung, um im nächsten Schritt eine Konsensentscheidung zu finden. Diese wird im Plenum präsentiert. Ggf. können die (meist unterschiedlichen) Rangfolgen auf einer FlipChart notiert werden, allerdings sollen sie nicht erneut diskutiert werden. Stattdessen kann auf den Einigungsprozess eingegangen werden: Wie ist die Einigung erfolgt? War es leicht? Wo waren Schwierigkeiten? Bei welchen Personen fiel die Entscheidung leichter, bei welchen schwerer und warum? Warum gibt es so viele verschiedene Ergebnisse?

**Auswertung/Transfer:** In der Auswertung der Übung kann auf die Vielfalt der Ergebnisse und die Bedeutung für den Alltag und die transkulturelle Arbeit eingegangen werden. Wichtig ist, dass die Teilnehmenden feststellen, dass es unterschiedliche Wertesysteme gibt und diese nicht in richtig und falsch zu kategorisieren sind, sondern auf unterschiedlichen kulturellen Identitäten und Sozialisation, persönlichen Erfahrungen und Einstellungen basieren und sich auch ständig weiterentwickeln und verändern. Es kann auch klar gemacht werden, dass es immer eine Herausforderung ist, einen Konsens zu finden, wenn ganz unterschiedliche Wertevorstellungen vorliegen. Hilfreich ist es, gegenseitiges Interesse zu zeigen und in einen gemeinsamen Austausch zu gehen.

## Arunas Geschichte

Aruna ist eine hübsche junge Frau, die in einem kleinen Dorf am Ufer eines Flusses lebt. Vor einigen Monaten lernte sie Kalluk kennen und verliebte sich in ihn. Vor kurzem haben sich die beiden verlobt und wollen heiraten. Die Hochzeit kann aber nur stattfinden, wenn Aruna es schafft den Fluss zu überqueren. Das ist schwierig, da er sehr breit und tief und das Zuhause vieler gefährlicher Krokodile ist.

Aruna versucht ihr Glück bei einem Bekannten, der nur ein Stück den Fluss hinunter wohnt und ein Boot besitzt. Sie bittet Palinko, sie auf die andere Flussseite zu bringen. Palinko stimmt zu, stellt aber eine Bedingung: „In Ordnung, ich bringe Dich zu Deinem Verlobten, wenn Du vorher eine Nacht mit mir verbringst.“ Aruna geht erschrocken zu ihrer Freundin Luola und erzählt ihr davon. Diese antwortet als Aruna zu Ende erzählt hat: „Ich verstehe Dein Problem. Aber es ist Dein Problem, nicht meins.“

Aruna beschließt zurück zum Flussufer zu gehen und in Palinkos Bedingung einzuwilligen. Sie verbringen die Nacht gemeinsam und am nächsten Morgen bringt er sie in seinem Boot über den Fluss.

Aruna und Kalluk freuen sich sehr über das Wiedersehen. Am Abend erzählt Aruna Kalluk die ganze Geschichte wie sie zu ihm gekommen ist und erzählt ihm auch von der Nacht mit Palinko. Kalluk ist empört und will Aruna nicht mehr wiedersehen. Vorher sagt er zu ihr: „Ich würde Dich nicht heiraten, auch wenn Du die letzte Frau auf Erden wärst!“

Verzweifelt geht Aruna zu Anthimos, Kalluks bestem Freund, und erzählt auch ihm die Geschichte. Anthimos hört Aruna ganz ruhig zu und antwortet schließlich: „Gut Aruna, ich liebe Dich zwar nicht, aber ich werde Dich heiraten.“

**Aufgabe:** Ordne die Personen aus der Geschichte spontan in eine persönliche Sympathiereihenfolge. Dabei bedeutet Platz 1, dass Dir die Person am sympathischsten ist und Platz 6, dass sie Dir am unsympathischsten ist. Bewerte hierbei, das Verhalten der Personen in der Geschichte. Begründe Deine Entscheidung.

## Rangliste

Wertung	ARUNA		KALLUK		PALINKO		LUOLA		ANTHIMOS	
	Einzel	Gruppe	Einzel	Gruppe	Einzel	Gruppe	Einzel	Gruppe	Einzel	Gruppe
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										



## 8.4 Eisbergmodell

**Ziel:** Das Eisbergmodell zeigt auf, dass in vielen zwischenmenschlichen Situationen, besonders aber in Konfliktsituationen, vieles im Verborgenen bleibt. Anhand des Modells lässt sich erarbeiten, dass in entsprechenden Situationen „unsichtbare“ Faktoren eine Rolle spielen und es hilfreich ist, diese sichtbar zu machen in dem sie offen aus- bzw. angesprochen werden.

**Vorbereitung/Material:** Eine große Vorlage des Modells, als Projektion (Beamer) oder Zeichnung (FlipChart).

**Ablauf:** Die Leitung erläutert das Modell. In Konfliktsituationen liegen die offensichtlichen Faktoren über der Wasseroberfläche. Es kann gehört werden, was gesagt wird; Gestik, Mimik, Handlungen, etc. sind offensichtlich.

Unter der Wasseroberfläche liegt der weitaus größere Teil von Konfliktursachen verborgen. Erfahrungen, Normen und Werte, Emotionen, Triebe, Instinkte, etc. spielen in der Regel eine wesentliche Rolle bei der Entstehung von Konflikten, bei ihrer Bewertung und dabei wie sie ausgetragen werden. Anhand dieser Erkenntnis können die Teilnehmenden anschließend zu folgenden Impulsfragen diskutieren:

### Mögliche Impulsfragen:

1. Welche Konflikte hast Du erlebt, in denen verborgene Faktoren eine wichtige Rolle gespielt haben?
2. Welche verborgenen Faktoren waren in dem Konflikt vorhanden?
3. Berichte von einem Konflikt, in dem bei Dir selbst Faktoren eine Rolle gespielt haben, die anderen vielleicht verborgen blieben?
4. Kannst Du Beispiele nennen, in denen verborgene Faktoren im Laufe eines Konfliktes „aufgetaucht“ sind und offen aus- oder angesprochen wurden?
5. Wie wirkt es sich auf einen Konflikt aus, wenn verborgene Faktoren sichtbar gemacht werden?

**Variante:** Der obere und der untere Teil des Eisberges können in der Zeichnung (oder Projektion) zunächst leer bleiben und die passenden Begriffe können mit den Teilnehmenden gemeinsam erarbeitet werden.

**Auswertung/Transfer:** In der Reflexion zu dem Modell können die Teilnehmenden darüber sprechen, warum verborgene Faktoren zu einer Verschärfung des Konfliktes beitragen können und wie solche Dynamiken mit den Konfliktstufen nach Glasl (vgl. 8.6, Seite 44f) in Zusammenhang stehen. Mit dem Wissen über die unterschweligen Faktoren eines Konfliktes bin ich in der Lage diese im Einzelfall zu berücksichtigen. Auch wenn ich nicht alle diese Faktoren erkennen kann, weiß ich, dass es eine verborgene Ebene gibt und kann dieses Wissen in die Konfliktbearbeitung einbeziehen. Es sollte zur Sprache kommen, dass es einen großen Unterschied macht, ob ich als Person direkt an dem Konflikt beteiligt bin oder nicht. Wenn ich als Beobachter\*in einen Konflikt bemerke, kann ich ggf. als Vermittler\*in auftreten und auch Faktoren des unteren Eisberges zur Sprache bringen. Sobald ich selbst in den Konflikt involviert bin, kann ich nicht mehr objektiv urteilen. Allerdings kann mir das Wissen um die unterschweligen Faktoren auch dabei helfen, mir über meine eigenen Motive, Emotionen, Werte, etc. klar zu werden und diese offen anzusprechen.





Sprache  
Aussehen  
Materieller Besitz  
Verhalten/Interaktion

Erwartungen  
Einstellungen  
Vorschriften

Pers. Erfahrungen  
Prägende Erlebnisse  
Pers. Ängste

Umwelt  
Klima  
Geschichte  
Weltbild  
Philosophie

Werte  
Normen  
Sitten  
Gebräuche

Wiss. Erkenntnisse  
Religion

Wut  
Freude  
Trauer  
Unsicherheit  
Begeisterung



## 8.5 Star-Schnuck

**Ziel:** Auflockerung

**Material/Vorbereitung:** keine

**Ablauf:** Es wird nach dem System des SchnickSchnack-Schnuck-Spiels gespielt. Die Teilnehmenden verteilen sich im Raum und finden sich auf ein Kommando zu Paaren zusammen. Das Paar sagt „SchnickSchnackSchnuck“ und formt bei „Schnuck“ ein Symbol mit der Hand. Die geschlossene Faust stellt einen Stein dar, die flache Hand mit geschlossenen Fingern stellt das Papier da, sind Zeige- und Mittelfinger gespreizt und die restlichen Finger eingeclappt, wird eine Schere dargestellt. Die Symbole besiegen sich gegenseitig. Die Schere zerschneidet das Papier, das Papier wickelt den Stein ein und der Stein

macht die Schere stumpf. So wird ein:e Gewinner:in ermittelt. Haben sich beide Spieler:innen für dasselbe Symbol entschieden, gilt das Spiel als unentschieden und wird wiederholt.

Wer verliert wird nun zum Fan der Person, die gewonnen hat und feuert diese kräftig an. Wer gewonnen hat sucht sich eine:n neue:n Gegner:in und spielt erneut. Sollte die Person, die verloren hat bereits Fans haben werden auch diese die Fans des:der Gewinner:in. Am Ende steht das Finalspiel zweier Mitspieler:innen mit all ihren Fans. Hier bietet sich an nach dem zwei-aus-drei-Modus zu spielen, also müssen zwei von drei Runden gewonnen werden.

---

## 8.6 Eskalationsstufen (Friedrich Glasl)

**Ziel:** Dieses Modell verdeutlicht, in welchen Schritten Konflikte sich immer mehr verhärten können bis sie schlussendlich eskalieren. Das Wissen um die einzelnen Stufen hilft, Konflikte einzuschätzen, um dann im Konfliktverlauf besser, d.h. deeskalierend, reagieren zu können. Es ist also sowohl für die Konfliktbeteiligten als auch für die pädagogische Praxis nützlich, da die Tätigen häufig eine moderierende Funktion in Konflikten einnehmen. Dieses Modell beruht auf fundamentalen Erkenntnissen der Konfliktforschung und lässt sich auf Konflikte in Freundschaften oder Beziehungen, gesellschaftliche Konflikte und auf internationale Konflikte gleichermaßen anwenden.

**Vorbereitung/Material:** Die Eskalationsstufen werden jeweils auf einer Din-A4-Seite ausgedruckt (ohne „Stufe 1“ etc.).

**Ablauf:** Die Teilnehmenden erhalten die Ausdrucke der einzelnen Stufen mit der Aufgabe, diese in eine logische Reihenfolge zu bringen. Hier entsteht erfahrungsgemäß eine rege Diskussion in der Gruppe, dieser sollte Raum gegeben werden. Die Leitung kann die Gruppe ermuntern Beispiele für die einzelnen Stufen zu finden und zu begründen, weshalb sie die Stufen wie ordnen

würden. Besonders verständlich werden die Stufen, wenn Beispiele aus dem eigenen Erleben gesammelt werden. Hat sich die Gruppe auf eine Reihenfolge geeinigt, kann gemeinsam aufgelöst werden, was vielleicht falsch eingeordnet wurde und Fragen und Unklarheiten können geklärt werden.

**Variante:** Soll diese Einheit ein kurzer Theorieinput sein, kann die Leitung die einzelnen Stufen auf einem Flip-Chart oder als Projektion mit einem Beamer vorstellen. Es sollte trotzdem Raum sein, Nachfragen zu stellen und evtl. braucht es auch in dieser Variante einige Beispiele, um die einzelnen Stufen zu veranschaulichen.

**Auswertung/Transfer:** Den Teilnehmenden sollte deutlich werden, wie sich Konflikte immer weiter verhärten können und dass es im fortgeschrittenen Konflikt schwieriger ist gegenzusteuern und eine Konfliktlösung zu finden. Hier sollten mögliche Lösungsstrategien besprochen werden. An dieser Stelle lohnt es sich die Teilnehmenden zu fragen, was sie selbst für Strategien haben, um Konflikte zu lösen und was ihnen hilft aus der Konfliktspirale herauszukommen. In diesem Zug kommt auch das eigene Konfliktverhalten häufig zur Sprache.

Wird ein Konflikt auf den ersten drei Stufen gelöst, ist eine win-win-Lösung für alle Seiten möglich, alle Beteiligten gehen ohne Schaden und vielleicht sogar mit einem Gewinn aus dem Konflikt heraus. Auf den Stufen vier bis sechs bedeutet die Auflösung des Konflikts für eine Seite einen Nachteil, für die andere einen Vorteil, es wird darum gekämpft wer verliert und wer gewinnt (win-lose). Auf den Stufen sieben bis neun gibt es auf allen Seiten nur noch Niederlagen und es wird zu einer lose-lose-Situation für alle Beteiligten kommen.

### **Stufe 1: Verhärtung**

Erste Spannungen sind spürbar, verschiedene Meinungen stehen sich gegenüber und Standpunkte können sich verhärten. Meist handelt es sich um eine alltägliche Meinungsverschiedenheit, die durch ein Gespräch aufgelöst werden kann.

### **Stufe 2: Debatte**

Es entsteht ein Schwarz-Weiß-Denken, die Beteiligten beharren auf ihre Standpunkte und versuchen sich gegenseitig mit quasi-rationalen Argumenten zu überzeugen, mitunter auch sich gegenseitig mit verbaler Gewalt einzuschüchtern.

### **Stufe 3: Taten statt Worte**

Das Motto dieser Stufe: „Reden hilft nichts mehr!“. Gespräche werden u.U. abgebrochen und der Konflikt wird mehr und mehr über nonverbales Verhalten ausgetragen. Es besteht die Gefahr von Fehlinterpretationen, gleichzeitig steigen Misstrauen und negative Erwartungen und die Möglichkeit sich in die Situation des „Anderen“ hineinzuversetzen geht verloren.

### **Stufe 4: Koalitionen**

Es werden Anhänger:innen und Verbündete gesucht, Gerüchte und Klischees verbreitet und versucht, die Gegenpartei in ein negatives Licht zu rücken. Es geht um das Gewinnen des Konflikts, nicht mehr um die Sache.

### **Stufe 5: Gesichtsverlust**

Die gegenseitigen Angriffe werden nun persönlich und direkt, man beschuldigt sich des Verrats und Verbrechens. Die Konfliktgegner:innen werden mit allen Mitteln bloßgestellt. Dadurch, dass ein Feindbild von der Gegenpartei gezeichnet wird, versucht man die eigenen Taten zu rechtfertigen.

### **Stufe 6: Drohungen**

Es geht einzig um die Frage des Gewinnes und Verlierens. Drohungen und Forderungen werden ausgesprochen und mit Taten untermauert. Die Parteien versuchen ihre Macht zu beweisen und die Gegenseite irgendwie in ihrem Wert herabzusetzen.

### **Stufe 7: Begrenzte Vernichtung**

Es wird versucht der Gegenpartei möglichst großen Schaden zuzufügen, dabei geht es v.a. gegen das materielle, ideelle und finanzielle Vermögen der Gegenpartei. Solange sich der Schaden für einen selbst in Grenzen hält, wird das als Gewinn gewertet. Moralische und humanistische Werte werden unwichtig.

### **Stufe 8: Zersplitterung**

Zerstörung ist das Motto. Das kann mit Verleumdungen, Bedrohung der Existenzgrundlage oder verschärftem Psychoterror einhergehen.

### **Stufe 9: Gemeinsam in den Abgrund**

Die Vernichtung der Gegenpartei steht an erster Stelle, auch um den Preis des eigenen Untergangs. Alles ist erlaubt, solange die andere Seite vernichtet werden kann. Auch Schäden an der nahen Umgebung der Gegenpartei werden in Kauf genommen.



## 9. Einige Literaturtipps und Kontaktvorschläge

Bayerisches Jugendrotkreuz (Hrsg. (2013): **Ideenfächer. Eine Methodensammlung: Interkulturelle Öffnung im Bayerischen Jugendrotkreuz.** Krumbach: weissdruck.

Hofmann, Heidemarie; Mau-Endres, Birgit; Ufholz, Berhard (2005): Band 8. **Schlüsselqualifikation interkulturelle Kompetenz. Arbeitsmaterialien für die Aus- und Weiterbildung.** In: Loebe, Herbert; Severing, Eckart (Hrsg.); Leitfaden für die Bildungspraxis. Schriftenreihe der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gemeinnützige GmbH. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.

Landesjugendring Berlin e.V. (Hrsg.) (2009): **Diversitätsbewusste und kultursensible Jugendverbandsarbeit.** In: Praxishandbuch Juleica-Ausbildung in Berlin. Berlin: Landesjugendring Berlin e.V..

Landesjugendring Berlin e.V. (Hrsg.) (2019): **Rassismussensible Jugendverbandsarbeit. Weiterbildungsmodul.** München: ClimatePartner.

Landesjugendring Niedersachsen e.V. (Hrsg.) (2014): **Juleica Praxisbuch I: Interkulturelle Jugendarbeit.** 2. erweiterte und überarbeitete Auflage. Hannover: BWH.

Landesjugendring NRW (Hrsg.): **Ideen- und Methodensammlung: Interkulturelles Lernen und interkulturelle Öffnung in der Jugendverbandsarbeit.** Korschenbroich: das druckhaus.

Landesjugendring Schleswig-Holstein e.V. (Hrsg.) (2007): **Arbeitshilfe zur Grundausbildung ehrenamtlicher MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit.** Leck: CPI-Books.

Thiagarajan, Sivasailam; van den Bergh, Samuel (2014): **Interaktive Trainingsmethoden. Thiagis Aktivitäten für berufliches, interkulturelles und politisches Lernen in Gruppen.** Frankfurt: Wochenschau Verlag.

Viele Organisationen stellen Informationen, Beratungen und Fortbildungen zu Inter- bzw. transkulturellen und rassismuskritischen Themen zur Verfügung. Mit ein wenig Recherche im Internet solltest Du die passenden Angebote für Dich finden. Hier einige Tipps von uns, wie Du mit der Recherche beginnen könntest:

[www.kulturshaker.de](http://www.kulturshaker.de)

[www.idaev.de](http://www.idaev.de)

[www.awo-sh.de/main/awo-interkulturell](http://www.awo-sh.de/main/awo-interkulturell)

[www.der-paritaetische.de/schwerpunkt/interkulturelle-oeffnung](http://www.der-paritaetische.de/schwerpunkt/interkulturelle-oeffnung)

[www.diakonie.de/interkulturelle-oeffnung](http://www.diakonie.de/interkulturelle-oeffnung)

[www.arbeitundleben.de/jugendbildung](http://www.arbeitundleben.de/jugendbildung)

[www.ljrsh.de/arbeitsbereiche/vielfalt](http://www.ljrsh.de/arbeitsbereiche/vielfalt)

Ebenso sind durch ein Förderprogramm des Innenministeriums Schleswig-Holstein in vielen Kreisen und kreisfreien Städten Koordinierungsstellen für Integration und Teilhabe eingerichtet worden, die umfassend beraten und Kontakte von Akteur:innen der Migrationsarbeit vermitteln können.

Das vielfältige, gendergerechte und nachhaltige Kartenspiel

[www.spielkoepfe.de](http://www.spielkoepfe.de)

Das Team von Spielköpfe berät auch zum Thema diskriminierungsfreie Bildsprache.







## Kontakt

### Internationale Bildungsstätte Jugendhof Scheersberg

Scheersberg 2  
24972 Steinbergkirche

Telefon: 04632 8480-0  
info@scheersberg.de  
www.scheersberg.de



Gefördert und unterstützt von:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



Amt Geltinger Bucht



Kreis  
Schleswig-Flensburg