



ARBEITSHILFE

Interkulturelle Öffnung

JuLeiCa-Modul der DLRG-Jugend





INHALT

Einleitung	4
Kombinationsmöglichkeiten	5
Dreistündiges JuLeiCa-Modul	6
90-minütiger Kurzbaustein	6
zweitägiges (Wochenend-)Seminar	6
Baustein 1	7
Haltestelle Interkulturelle Öffnung	7
Baustein 2	11
Wahrnehmung und Kommunikation	11
Baustein 3	14
Streotype und Fettnäpfchen	14
Baustein 4	16
Normen und Werte	16
Baustein 5	20
Interkulturelle Öffnung der Jugendverbandsarbeit	20
Baustein 6	22
Ich und/oder wir	22
Baustein 7	26
Macht, Mehrheit, Minderheit	26
Methodenkoffer	29
Albatross	29
Begrüßungsrituale	30
Das schwarze Schaf	31
Der/die Bedrohte	31
Die Entscheidung	32
Die Notwendigkeit eines Vertrags	33
Die Welt als Dorf	34
Kennlernübung	34
Fotoshooting	35
Gesten und deren Bedeutungen	36
Internationale Begegnung und Interkulturelles Zusammenleben vor Ort -	
Unterschiede und Gemeinsamkeiten	37
Kartenturnier	38

Konfliktgeschichten	39
Kulturpyramide	39
In der Mitte der Gesellschaft	40
Lebensmantel	41
Partner/in dirigieren	42
Patchworkidentität	42
Phrasensack	43
Schwedisch-dänische Missverständnisse	44
Sprachlos	44
Typisch deutsch?	45
Schicksalslotto	46
Völkerball/ Länderassoziationen	46
Wertehierarchie	47
Zugehörigkeit	48

Vorlagen

Arbeitsblatt: Schicksalslotto	49
Kopiervorlage: Schicksalslotto - Rollenkärtchen	50
Arbeitsblatt: Internationale Begegnung und Interkulturelles Zusammenleben	51
Arbeitsblatt: Schwedisch-dänische Missverständnisse	52
Kopiervorlage: Schwedisch-dänische Missverständnisse	53
Kopiervorlage: Begrüßungsrituale	54
Kopiervorlage: Patchworkidentität	55
Kopiervorlage: Kulturpyramide	56
Kopiervorlage: In der Mitte der Gesellschaft - Rollenkärtchen	57
Kopiervorlage: Wertehierarchie	58
Kopiervorlage: Wertehierarchien für die Wandzeitung	59
Kopiervorlage: Spielanleitung Kartenturnier	60
Kopiervorlage: Phrasensack	61

Literaturverzeichnis	62
-----------------------------	----

Links und Adressen	63
---------------------------	----

Bildnachweis	63
---------------------	----

Impressum	64
------------------	----

Copyright	64
------------------	----





EINLEITUNG

Die Zunahme von kultureller Vielfalt in unserer Gesellschaft ist Chance und spannende Herausforderung für jede/n Einzelne/n zugleich. Fortwährend finden gesellschaftliche Veränderungen statt, allerdings können beschleunigende Phänomene wie Globalisierung, die Pluralisierung von Lebensformen, Individualisierung der Lebensstile und Migration auch überfordernd auf Menschen wirken. Entsprechend wichtig ist die Förderung von Kompetenzen, um einen bereichernden Umgang mit dieser Fülle an Möglichkeiten und dem steten Wandel erlernen zu können.

Jugendverbandsarbeit kommt hier eine wertvolle Aufgabe zu: sie richtet sich an alle Kinder und Jugendlichen, kann ihnen gemeinsame Erfahrungsräume bieten, in denen sie gegenseitig ihre unterschiedlichen Kulturen und Lebenswelten kennen lernen, sich Fähigkeiten für selbstbestimmtes, verantwortliches Engagement aneignen und Vertrauen in gemeinsames Handeln schaffen. Leider werden diese Möglichkeiten noch zu wenig ausgeschöpft und Mitglieder eines Jugendverbandes bleiben meist unter sich.

Am Anfang der Auseinandersetzung stand also die Frage, wie kann sich der Verband für die bestehenden mehrkulturellen Lebensrealitäten öffnen und bewusst Zugangsbarrieren für Kinder und Jugendliche unterschiedlicher Herkunft aufdecken und beseitigen?

Dazu wurde auf dem Bundesjugendtag 2007 die Arbeitsgruppe interkulturelle Öffnung eingesetzt und mit Zielen zur Verbesserung der Vielfaltssituation betraut. Eines der Hauptziele war, die Erstellung eines Arbeitsmoduls, welches auch als Wahlmodul im Rahmen einer Jugendgruppenleiter/innen-Schulung verwendet werden kann. Das nun vorliegende JuLeiCa-Modul soll einen Beitrag zur Sensibilisierung für das Thema Interkulturelle Öffnung leisten, indem es Vorschläge für Methoden und Übungen zur vertiefenden Auseinandersetzung mit den Themen Identität,

Vielfalt und Vorurteile bietet. Es richtet sich an alle, die JuLeiCa-Ausbildungen durchführen und mit Kindern und Jugendlichen arbeiten.

Das JuLeiCa-Modul besteht aus sieben verschiedenen Bausteinen mit unterschiedlich kombinierbaren Schwerpunkten. Diese können je nach Zeitbudget zu einem 90-minütigen Kurzbaustein, einem dreistündigen Modul oder einem zweitägigen Seminar gestaltet werden. Die unterschiedlichen Kombinationsmöglichkeiten werden im Folgenden beschrieben.

Der Baustein „Haltestelle interkulturelle Öffnung“ sollte in jedem Fall als Einstieg zu Grunde gelegt werden. Er beinhaltet die Auseinandersetzung mit thematischen Begriffen und Fakten.

Der Baustein „Interkulturelle Öffnung der Jugendverbandsarbeit“ basiert auf einer Praxisevaluation. Hierzu hat die Arbeitsgruppe Interkulturelle Öffnung acht verschiedene Ortsgruppen der DLRG-Jugend besucht und Interviews zum Thema Interkulturelle Öffnung geführt und ausgewertet. Daraus konnten wichtige Anhaltspunkte zur Selbstbefragung hinsichtlich der Berücksichtigung interkultureller Aspekte vor Ort abgeleitet werden. Innerhalb der Bausteine werden Empfehlungen für den Einsatz geeigneter Methoden gegeben. Auf die sieben Bausteine folgt ein Methodenkoffer, der verschiedene Spiele und Übungen für die Praxis beinhaltet.

Mit dem JuLeiCa-Schulungsmodul wollen wir euch einen Einstieg in das Thema „Interkulturelle Öffnung“ ermöglichen und methodische Ideen zur Sensibilisierung vermitteln. Wir wünschen euch viel Erfolg und spannende Seminarstunden!

AG Interkulturelle Öffnung

Maileen Aust
Cynthia Egerer
Maren Metzger
Lisa Schaffner
und euer

Bundesjugendvorstand



KOMBINATIONSMÖGLICHKEITEN

Wie ihr die einzelnen Bausteine kombinieren könnt, seht ihr in nachfolgenden Modulvorschlägen. Natürlich können nach Ermessen auch andere Kombinationen mit entsprechenden Schwerpunkten und selbst dazu gewählten Methoden verwendet werden. Der Baustein 1 „Haltestelle Interkulturelle Öffnung“ sollte allerdings immer als Einstieg gewählt werden, um alle Teilnehmer/innen abzuholen und mit dem Thema vertraut zu machen.

Auf eine ausgiebige Reflexion und Diskussion nach einer Übung sollte besonderer Wert gelegt werden – die Auseinandersetzung mit der eigenen inneren Wirklichkeit und mit dem „Fremden“ braucht Zeit. Es ist empfehlenswert, in dieser Phase die Diskussion in Gang zu halten und immer wieder nachzufragen, um die Themen, die während der Übungen behandelt werden, in ihrer ganzen Bandbreite auszuwerten und eine tiefgehende Reflexion der Teilnehmer/innen darüber zu erreichen. Die Diskussionsfragen, die wir jeweils zusammengestellt haben, sind als Anregung zu verstehen.

Kombination 1

Baustein	Bezeichnung	Dauer
Baustein 1	Haltestelle Interkulturelle Öffnung	60 Min
Baustein 2 oder: Baustein 3	Wahrnehmung und Kommunikation oder: Stereotype und Fettnäpfchen	75 Min bzw. 70 Min
Baustein 5	Interkulturelle Öffnung der Jugendverbandsarbeit	45 Min

Kombination 3

Baustein	Bezeichnung	Dauer
Baustein 1	Haltestelle Interkulturelle Öffnung	60 Min
Baustein 4	Normen und Werte	120 Min

Kombination 2

Baustein	Bezeichnung	Dauer
Baustein 1	Haltestelle Interkulturelle Öffnung	60 Min
Baustein 2	Wahrnehmung und Kommunikation	75 Min
Baustein 6	Ich und/oder wir	65 Min

Kombination 4

Baustein	Bezeichnung	Dauer
Baustein 1	Haltestelle Interkulturelle Öffnung	60 Min
Baustein 5	Interkulturelle Öffnung der Jugendverbandsarbeit	45 Min
Baustein 7	Macht, Mehrheit und Minderheit	60 Min



DREISTÜNDIGES JuLeiCa-MODUL

Für ein JuLeiCa-Modul wird eine dreistündige Einheit empfohlen, die wie folgt kombiniert werden könnte:

- Kombination 1
- Kombination 2

90-MINÜTIGER KURZBAUSTEIN

Eine weitere Möglichkeit besteht in der Nutzung eines 90-minütigen Kurzbausteins, der nur einen kurzen Einblick in das Thema Interkulturelle Öffnung geben soll. Hierfür wird empfohlen, den Baustein 1 „Haltestelle Interkulturelle Öffnung“ mit der Aktivität „Albatros“ aus dem Methoden-koffer zu kombinieren. Andere Aktivitäten aus dem Methoden-koffer sind natürlich auch möglich.

ZWEITÄGIGES (WOCHENEND-)SEMINAR

Werden alle Module miteinander kombiniert und mit weiteren Aktivitäten aus dem Methoden-koffer aufgefüllt, kann ein ganzes (Wochenend-Seminar zum Thema „Interkulturelle Öffnung der Jugendverbandsarbeit“ durchgeführt werden. Die Bereiche Begrüßung und Kennenlernen sowie Abschluss und Feedback müssen wie in anderen Seminaren von den Anleiter/innen selbst angefügt werden.



Und jetzt stellen wir euch unsere Bausteine vor...

BAUSTEIN 1

HALTESTELLE INTERKULTURELLE ÖFFNUNG

Der Baustein 1 dient dazu, sich mit Begriffen zum Thema Interkulturelle Öffnung vertraut zu machen. Er bildet die Grundlage für alle weiteren Überlegungen.

Ziele:

- Sensibilisierung für interkulturelle Öffnung
- Motivation für interkulturelle Öffnung
- Auseinandersetzung mit Lebenslagen von Migrant/innen in Deutschland
- Auseinandersetzung mit den Begriffen Kultur und Vielfalt

Gesamtzeit: 60 Minuten

Inhalt /Definition	Methoden/Material	Zeit
Interkulturelle Öffnung der Jugendverbandsarbeit: Der Begriff bezeichnet die Umsetzung einer interkulturell orientierten Haltung von Personen und hier des gesamten Verbandes. Er erkennt an, dass unterschiedliche Gruppen mit unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen in einer Gesellschaft leben. Er zielt darauf ab, gleichberechtigte Teilhabechancen für alle jungen Menschen zu schaffen, er deckt durch Hinterfragen bestehender Strukturen und Abläufe Benachteiligungen von Minderheiten in der Jugendverbandsarbeit auf und schafft sie ab. Überverbandlich unterstützt er auch Minderheiten, ihre Belange vertreten zu können. Interkulturelle Öffnung vollzieht sich auf drei Ebenen: • individuelle Ebene: selbst offener werden, interkulturelle Kompetenz entwickeln • strukturelle Ebene: Maßnahmen entwickeln, um den Verband für die Mitwirkung anderer Gruppen zu öffnen • politische Ebene: sich öffentlich auch für die Interessen von Menschen mit Migrationsgeschichte einsetzen	• Input der/des Teamenden	15 Min



Inhalt /Definition	Methoden/Material	Zeit
Zur Umsetzung gibt es kein Erfolgskonzept. Es geht nicht darum, nur formal Schritte nachzuahmen, sondern einen lebendigen Prozess einzuleiten, der die Menschen in ihrer Einzigartigkeit und Vielfalt aufspürt. Interkulturelle Öffnung braucht neugierige Menschen.* Das Wichtigste ist die Bereitschaft, sich selbst, andere und das Zusammenspiel verstehen zu wollen. Hier setzt interkulturelles Lernen an, welches idealer Weise zum Erwerb interkultureller Kompetenz führt. * In Baustein 5 könnt ihr euch auf den Spuren der Arbeitsgruppe interkulturelle Öffnung auf den Weg begeben und genauer hinschauen, wo Menschen (unbewusst) z.B. durch Sprache ausgeschlossen werden und Ideen entwickeln, wie ihr dies in eurer Verbandspraxis ändern könnt. Interkulturelle Kompetenz: • ist die Fähigkeit, effektiv und erfolgreich mit Menschen verschiedener ethnischer Gruppen und fremdkultureller Umgebung zu kommunizieren. • Ambiguitätstoleranz als Teil interkultureller Kompetenz, ist die Fähigkeit mit Fremdheit, Mehrdeutigkeit und Widersprüchlichkeit umzugehen und diese auszuhalten.	• Input der/des Teamenden	15 Min
Migration in Deutschland Migration hat zu allen Zeiten der Menschheitsgeschichte stattgefunden. Um sie auch in Zahlen zu veranschaulichen wurde der Begriff „Bevölkerung mit Migrationshintergrund“ eingeführt. Er drückt aus, dass sich Migration nicht nur auf die Gewanderten selbst – d.h. die eigentlichen Migrant/innen – beziehen soll, sondern auch bestimmte ihrer in Deutschland geborenen Nachkommen einschließen muss, weil sich die Migration mit ihren vielen Veränderungen und Prägungen auch auf ihr Leben auswirkt. Zu den Menschen mit Migrationshintergrund werden „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer/innen und „alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer/in in Deutschland geborenen Elternteil“* gezählt. Dies bedeutet, dass in Deutschland geborene Deutsche einen Migrationshintergrund haben können, z.B. als Kinder von (Spät-)Aussiedlern oder ausländischer Eltern oder als Deutsche mit einseitigem Migrationshintergrund. Sie verfügen dann nicht über eigene Migrationserfahrungen. Nach den heutigen ausländerrechtlichen Vorschriften umfasst diese Definition üblicherweise Angehörige der 1. bis 3. Migrant/innengeneration. * Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 2.2, Migration in Deutschland 2010, S.6	Methodenkoffer (zur Auswahl) • Kennlernübung • Die Welt als Dorf • Input der/des Teamenden	15 Min 15 Min 15 Min

Inhalt /Definition	Methoden/Material	Zeit
Fakten - Im Jahr 2010 hatten 15,7 Mio. der insgesamt 81,7 Mio. Einwohner in Deutschland einen Migrationshintergrund. Dies entspricht einem Anteil von 19,3% an der Gesamtbevölkerung.* - Personen mit Migrationshintergrund sind im Durchschnitt deutlich jünger als jene ohne Migrationshintergrund. - rund 26,5% aller Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland sind jünger als 27 Jahre. - Bei den unter 5jährigen stellten im Jahr 2010 Personen mit Migrationshintergrund 34,9% der Bevölkerung dar. - Herausforderungen und Probleme im Einfindungsprozess: sprachliche Schwierigkeiten, eingeschränkte Kommunikationsmöglichkeiten - Verlust an Handlungsfähigkeit - Nichtanerkennung von im Herkunftsland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüssen - Zugehörigkeit zu (ethnischen) Minderheitsgruppen bringen oft Erfahrungen von Ausgrenzung und Diskriminierung mit sich - finanzielle Einschränkungen, Armut - gesellschaftliche Orientierungslosigkeit und Unsicherheit - Status- und Identifikationsverlust * Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 2.2, Migration in Deutschland 2010, S.6		
Kultur Frage zum Einstieg in die Runde (vor Begriffsklärung): Was versteht ihr unter Kultur? Zitate Kultur ist das Vergnügen, die Welt zu verändern. (Bertolt Brecht) Kultur ist, wie man lebt. (Christa Wolf) Definition Es gibt vielfältige Bedeutungen von Kultur und daher keine allgemein gültige Definition. Beschreibungen von Kultur sind immer an einen gesellschaftlichen Kontext zu einer bestimmten Zeit gebunden. Sprachgeschichtlich leitet sich Kultur von dem lat. Wort colere ab (pflegen, den Acker bestellen, verehren). Im weitesten Sinn versteht man unter Kultur, was der Mensch selbst gestaltend hervorbringt, im Unterschied zu der von ihm nicht veränderten Natur. Kultur kann in zwei Hauptbereiche gegliedert werden:	- Input der/des Teamenden - Abfrage mit z.B. Metaplankarten Methodenkoffer - Begrüßungsrituale - Patchworkidentität	20 Min 20 Min 45 Min



Inhalt /Definition	Methoden/Material	Zeit
1. Mensch • Unterschiedliche Lebensweisen werden in Kulturen unterteilt. • Der Begriff „Kultur“ oder „kultiviert“ wird weiterhin als Synonym für Erziehung, Ausbildung, Zivilisiertheit, Fortschritt usw. gebraucht. • Kulturelle Identität durch Symbole wie Flaggen, Halbmonde, Kreuze usw. dargestellt 2. vom Menschen • gepflegte/gezüchtete Objekte (vorrangig in der Landwirtschaft erzeugt). In unserem Verständnis sprechen wir von Kultur, wenn der Schwerpunkt auf dem Menschen liegt. Bezogen auf den Menschen stellen Kulturen demnach typische Orientierungssysteme dar. Sie beeinflussen die Art des Wahrnehmens, des Denkens, Wertens und Handelns. Zusammengefasst ist Kultur ein vielseitiges Konstrukt, daher gibt es auch nicht die interkulturelle Kompetenz. Interkulturelle Erfahrungen entstehen immer, wenn mindestens zwei Menschen zusammentreffen.		
Gruppenarbeit In Arbeitsgruppen werden zu unterschiedlichen natürlichen Bedürfnissen deren kulturelle Überformungen gesammelt und besprochen. In einer anschließenden Diskussion im Plenum wird erörtert, inwieweit die Gegenüberstellung von Kultur und Natur gerechtfertigt ist. Leitsatz: „Every man is in a certain aspect like ALL, SOME, NO other men.“ (Kuckhoh/Murry: 1948)	Methodenkoffer • Kulturpyramide	60 Min
Vielfalt Das Wort „Vielfalt“ kommt aus dem lateinischen „varietas“ Synonyme sind Mannigfaltig, Facettenreich, Verschiedenartigkeit, Buntheit, Reichtum, Fülle, Palette, Spektrum, Scala.“ (Duden) Positiv besetzt im Gegenteil zu Einfalt. Interkulturelle Öffnung ist eine Dimension von Vielfalt und beinhaltet mindestens zwei Bereiche: a.) Nach „Innen“: Die Einbeziehung von Migrant/innen in die bestehenden Verbände durch die Öffnung der Verbandsstrukturen. b.) Nach „Außen“: Kooperation mit von Migrant/innen aufgebauten Organisationen.		5 bis 10 Min

BAUSTEIN 2

WAHRNEHMUNG UND KOMMUNIKATION¹

Der Baustein 2 befasst sich mit verschiedenen Aspekten der Wahrnehmung und Kommunikation im Zusammenhang mit einer Haltung zur interkulturellen Öffnung.

Ziele:

- Differenzierung von Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Vertiefung der Kenntnisse zum Thema Kommunikation
- Erkennen, dass die eigene Wahrnehmung abhängig von der eigenen Sozialisation und eine unter vielen ist

Gesamtzeit: 75 Minuten

Inhalt/Definition	Methoden/Material	Zeit
Kommunikation Das Modul Kommunikation der JuLeiCa- Ausbildung sollte vor diesem Teilmodul stattgefunden haben. An dieser Stelle kann ein kurzer Verweis auf das bereits Gehörte erfolgen, ggf. sollten folgende Punkte noch einmal wiederholt werden: • Schulz-von-Thun: die vier Seiten einer Nachricht bzw. das Vier-Ohren-Modell (Schulz von Thun: 1981) → siehe unten  • Watzlawick: Man kann nicht nicht kommunizieren. (Watzlawick u.a.: 1971)	• Input des/der Teamenden	10 Min

¹ Handschuck/ Klawe, W. 2010.



Inhalt/Definition	Methoden/Material	Zeit
Selbstwahrnehmung/Fremdwahrnehmung „Fremd ist der Fremde nur in der Fremde.“ (Karl Valentin) Wodurch entsteht also eine Wahrnehmung von Fremdheit oder eigener Identität? Die Selbst- und Fremdwahrnehmung werden durch viele Einflüsse bestimmt. Die Wahrnehmung hängt zum Beispiel von der Persönlichkeitsstruktur und Vorerfahrungen eines Menschen ab. Wahrnehmung wird durch eigene Interessen gelenkt und auch durch soziale Positionen und Rollen beeinflusst, aus denen heraus eine Person ihre Umwelt selektiv wahrnimmt. So wird es nachvollziehbar, dass die eigene Wahrnehmung von der Wahrnehmung anderer abweicht. Die Selbstwahrnehmung kann durch Abwehrmechanismen wie Verzerrung, Verleugnung oder Verdrängung beeinträchtigt werden und dadurch zu Selbsttäuschungen führen. Ursachen sind unerreichte eigene (oder zu eigen gemachte fremde) Wunschbilder darüber, wie man gerne sein möchte, und die Angst, dabei entdeckt zu werden. Hinzu kommt das Schamgefühl darüber, nicht so zu sein, wie man gerne sein möchte. Ein entsprechend nach außen getragenes falsches Selbstbild führt zu unpassendem Verhalten bei sozialen Problemen. Fremdwahrnehmung umfasst, wie andere uns sehen. So zeigen wir uns anderen durch unsere sprachlichen Äußerungen, unser Verhalten und unsere Körpersprache. Andere machen sich daraus ein Bild von uns. Dieses Bild entspricht jedoch gewöhnlich nicht den Tatsachen, denn die anderen sehen uns durch ihre persönliche Brille. In ihre Sichtweise fließen ihre Erfahrungen, ihre Erwartungen an uns, ihre momentane Stimmung usw. mit ein. Einerseits ist es wichtig, dass wir wissen, wie wir auf andere wirken. Andererseits ist die Rückmeldung mit Vorsicht zu genießen. Wir müssen uns dabei immer genau anschauen, wer die Rückmeldung gibt, und welche Motive dahinter stehen könnten. Fühlen sich andere z.B. von uns bedroht oder sind neidisch auf uns, werden sie möglicherweise eine negative Rückmeldung oder Kritik abgeben. In diesem Fall ist es nicht notwendig, dass wir die Anregungen ernst nehmen und unser Selbstbild korrigieren. Solch eine Kritik erfüllt eher die Funktion, für den/die Kritiker/in, sich selbst besser darzustellen oder Zugehörigkeit bei einer Gruppe geltend machen zu wollen. Bekommen wir hingegen von Menschen, die uns wichtig sind und von denen wir annehmen, dass sie uns wirklich unterstützen möchten, eine Rückmeldung, die nicht zu unserem Selbstbild		5 Min

Inhalt/Definition	Methoden/Material	Zeit
passt, dann sollten wir unser Selbstbild an diesem Punkt genau überprüfen. Besonders aufmerksam sollten wir in Gruppenkonstellationen sein, denn Gruppen neigen leicht dazu, sich ihre eigene Welt positiv zu konstruieren und Vorurteile gegenüber anderen zu bilden. Die empfundene Bedrohung einer Gruppe steigert ihr Zusammengehörigkeitsgefühl.		
Praxis Um den oben genannten Input zu festigen und greifbarer zu machen, können verschiedene Aktivitäten angeboten werden.	Methodenkoffer • Albatross • Sprachlos • Das schwarze Schaf • Schwedisch-dänische Missverständnisse • Patchworkidentität • Fotoshooting • Partner/in dirigieren	45 Min 20 Min 60 Min 40 Min 50 Min 20 Min 20 Min





BAUSTEIN 3

STREOTYPE UND FETTNÄPFCHEN

Der Baustein 3 hilft sich der eigenen Vorteile bewusst zu werden. Wenn man kulturelle Unterschiede nicht kennt, kann man allzu leicht in Fettnäpfchen treten und es sich unabsichtlich mit jemandem verderben. Folgende Denkanstöße können helfen, das eigene Verhalten entsprechen zu verfeinern.

Ziele:

- Konfrontation mit den eigenen Vorurteilen
- Selbstreflexion

Gesamtzeit: 70 Minuten

Inhalt/Definition	Methoden/Material	Zeit
Stereotype • Stereotype sind häufig vorkommende Verhaltensweisen, die einen hohen Wiedererkennungswert haben. • Stereotype sind unkritische Verallgemeinerungen, deren Überprüfung nicht gefragt ist und die damit Gefahr laufen, resistent gegen Veränderungen zu sein. Sie haben die Funktion, Informationen einfach überschaubar zu machen. Fragen an die Gruppe: Welche Stereotype kennt ihr? Welche kulturellen Fettnäpfchen kennt ihr?	• Brain Storming Methodenkoffer • Völkerball/ Länderassoziationen • Gesten und ihre Bedeutungen	5 Min 10 Min 10 Min
Vorurteile Vorurteile sind negative Einstellung gegenüber fremden Personen oder Gruppen verknüpft mit Gefühlen. Sie enthalten positive Vorstellungen über die eigene Gruppe und Elemente von Feindbildern. Indem sie auf andere projiziert werden, ermöglichen sie eigene Aufwertung durch Abwertung des anderen und tragen zum Erhalt von Machtstrukturen bei, indem sie Ungleichbehandlung scheinbar erklären.* * Österreichische Kinder-und Jugendvertretung (Hrsg.) o.J., S.26 Ursachen: • in der Kindheit vom Umfeld aufgenommen • Versuch, Unsicherheit und Angst abzuwehren	• Brain Storming	10 Min

Inhalt/Definition	Methoden/Material	Zeit
- Gruppenidentität → ein schwach ausgeprägtes Selbstbewusstsein soll kompensiert werden durch eine stark empf Fragen an die Gruppe: - Gelten diese nur bestimmten Gruppen gegenüber? - Welche Funktionen haben Vorurteile deiner Meinung nach? - Was unterscheidet ein Urteil von einem Vorurteil? - Gibt es angemessene Vorurteile? - Überlege dir ein Vorurteil, mit dem du aufgewachsen bist. - Wie können Zuschreibungen vermieden werden?		
Praxis Um den zuvor genannten Input zu festigen und greifbarer zu machen, können verschiedene Aktivitäten angeboten werden.	Methodenkoffer - Typisch deutsch - In der Mitte der Gesellschaft - Interkulturelles Zusammenleben vor Ort – Unterschiede und Gemeinsamkeiten - Phrasensack	60 Min 50 Min 20 Min 40 Min





BAUSTEIN 4

NORMEN UND WERTE¹

In Baustein 4 geht es darum zu erkennen, wie sich kulturelle Werte und Normen entwickeln. Dies soll zum besseren Verständnis von Kulturen beitragen.

Ziele:

- Verständnis entwickeln, wie aus Regeln Werte und Normen werden und wie sich Handeln daraus ableitet
- Reflexion und Relativierung von Wertehierarchien

Gesamtzeit: 120 Minuten

Inhalt/Definition	Methoden/Material	Zeit
Regeln: 1. sind Verhaltensvorgaben, die soziale Rollen festlegen und positive Handlungsfolgen für andere Personen zum Ziel haben oder negative Handlungsfolgen für andere Personen vermeiden sollen.	• Input der/des Teamenden • Erörterung einer These an Hand der Fragen • Metaplan	60 Min
Fragen: In welchen Bereichen kennt ihr Regeln? Welche Regeln gibt es dort? Ist die Regel zur Vermeidung oder ergebnisorientiert? z.B.: Gewitterregel beim Baden → Vermeidung von Unfällen	Methodenkoffer • Notwendigkeit eines Vertrags • Kartenturnier	90 Min 60 Min
2. Regeln sind kontextabhängig und unterscheiden sich in verschiedenen sozialen Gruppen.		
Fragen: Nennt verschiedene Gruppen und findet unterschiedliche Regeln in diesen Gruppen! Sucht Regeln, die in bestimmten Kontexten gelten und in anderen belanglos sind.		

¹Wagner, R. 2001.





Inhalt/Definition	Methoden/Material	Zeit
Funktion von Normen: • erleichtern Orientierung • Entlastung (vom dauernden Reflektieren über gut und schlecht, man muss nur noch in Konfliktsituationen entscheiden) • verhelfen zu Stabilität (Integration des persönlichen Verhaltens in die soziale Gemeinschaft) • Schutz (Unverletzlichkeit der Würde jedes Menschen → im Grundgesetz verankert) Frage: Welche Nachteile können Normen mit sich bringen? Nachteile: Einschränkung der persönlichen Freiheit, Zwang zur Einhaltung, Nachlassen der kritischen Reflexionsbereitschaft, Belohnungsdenken Thesen: • Wandelbarkeit: Normen können sich im Laufe der Zeit wandeln, da sich die gesellschaftlichen Verhältnisse verändern. • Basis: Normen liegen meist Werten zugrunde. Normen, die keine echten Werte beinhalten sind kritisch zu hinterfragen. • Normen sind verbindliche Verhaltensregeln für das soziale Handeln innerhalb einer Gesellschaft. Zu ihnen gehören Gesetzesvorschriften ebenso wie Sittengebote und sonstige Bestimmung, die Handlungen festlegen. • Normen ordnen Verhalten und Beziehungen. Verstöße gegen sie werden sanktioniert, konformes Verhalten wird als Selbstverständlichkeit gewertet, kann aber auch belohnt werden. • Normen liegen das jeweilige Wertesystem mit ihrer jeweiligen Wertehierarchie in einer Gesellschaft zu Grunde. • Regeln, Werte und Normen sind in einen historischen Kontext gebettet, von Machtkonstellationen abhängig, kulturell relativ, wandelbar und damit bewusst gestaltbar. Fragen: Welche Normen gibt es in deiner Gesellschaft? Wie stehst du zu ihnen? Welche Normen gibt es in anderen Gesellschaften? Welche Gemeinsamkeiten gibt es?	• Brain Storming • Metaplan • Erörterung einer These anhand der Fragen	10 Min

Inhalt/Definition	Methoden/Material	Zeit
Praxis Um den oben genannten Input zu festigen und greifbarer zu machen, können verschiedene Aktivitäten durchgeführt werden.	• Schwedisch-dänische Missverständnisse	40 Min
	• Lebensmantel	40 Min
	• Wertehierarchie	60 Min

Empfehlung zum Weiterlesen:
 Hofstede, G. 1993





BAUSTEIN 5

INTERKULTURELLE ÖFFNUNG DER JUGENDVERBANDSARBEIT

Gesamtzeit: 45 Minuten

„Warum öffnen, wir sind doch offen!“, lauten teils überraschte Reaktionen von Befragten. Niemand steht an der Schwimmbadtür und schließt Kinder oder Jugendliche aufgrund ihrer Herkunft aus. Keiner will sich im Zusammenhang mit Diskriminierung sehen. Dennoch findet man Kinder und Jugendliche mit familiärer Zuwanderungsgeschichte in der Jugendverbandsarbeit bislang viel seltener als es ihrem Anteil in der gesamten Bevölkerung entspricht, besonders in aktiven (Wahl-)Ämtern oder bei den hauptberuflichen Mitarbeiter/innen. Bedenkt man, dass bei sinkender Gesamtbevölkerung der prozentuale Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund steigt und macht man sich klar, dass mehr als ein Viertel der Heranwachsenden unter 18 Jahren einen sogenannten Migrationshintergrund haben, dann muss man sich fragen, inwiefern auch die DLRG-Jugend auf eine große Gruppe junger Menschen ausgrenzend wirkt und diese nachhaltig für ihre Verbandsarbeit verliert.

Dieser Frage und möglichen Handlungsansätzen für eine gleichberechtigte Teilhabe aller jungen Menschen ist die Arbeitsgruppe interkulturelle Öffnung in Interviews mit Verantwortlichen aus acht Ortsgruppen nachgegangen. Ergebnisse, Anhaltspunkte zur Selbstanalyse eurer Verbandspraxis sowie Beispiele aus der DLRG und anderen Jugendverbänden findet ihr in der zum Baustein 5 zugehörigen Power-Point-Präsentation „Interkulturelle Öffnung - Baustein 5“ unter www.dlrg-jugend.de/service.

Ziele:

Nachvollziehen einer Befragung und von Beispielen des eigenen Verbandes im Hinblick auf die Einbeziehung von Menschen mit Migrationshintergrund

- Praxisvergleich anstellen, welche Aspekte laufen bei uns gut oder weniger gut?
- Verinnerlichen der Bedeutung und Möglichkeiten interkultureller Öffnung
- Anregen und Entwickeln eigener Öffnungs-Ideen in den Gliederungen
- Sensibilisieren wo und wie mehrkulturelle Situationen vor Ort stattfinden oder weshalb auch nicht

Anleitung:

Der/Die Teamer/in verdeutlicht mittels powerpoint gestütztem Vortrag Ziele, Möglichkeiten und Bedeutung interkultureller Öffnung. Wichtige Anhaltspunkte aus der Vereinspraxis werden angesprochen, vergleichender Austausch anhand der Fragestellungen angeregt. Projekte der DLRG und anderer Jugendverbände werden Beispiel geführt. Die Bedeutung von interkultureller Öffnung wird in einer Diskussion erschlossen.

Fragen:

- Welches Modell interkultureller Öffnung ist für eure Gliederung geeignet?
- Wie finden Erstkontakte in eurer Gliederung statt? Kennt ihr alle Eltern der Kinder?
- Kannst du dich an deine erste Begegnung mit der DLRG-Jugend erinnern? Die Stimmung, Ansprechperson, Gruppe?
- Was/Wer hat dich zur weiteren Mitgliedschaft und/oder Übernahme von Ämtern bewegt?
- Welche Maßnahmen könnt ihr ausprobieren um die mehrkulturelle Situation besser zu berücksichtigen?





BAUSTEIN 6

ICH UND/ODER WIR²

Ziele:

- Unterschied Kollektivismus und Individualismus klären
- Verständnis von Identität anregen
- Unterschiede von Gesellschaften erkennen und verstehen lernen

Gesamtzeit: 65 Minuten

Inhalt/Definition	Methoden/Material	Zeit
1. Charakteristika von Kollektivismus „Wir“ steht im Vordergrund, Zugehörigkeit, gemeinsam, Beziehung hat Vorrang, Konsensfindung, Identität in der Gruppe begründet, Kinder lernen durch Nachahmung, Respekt und Anpassung wird gefördert, Wichtigkeit der Gruppenmeinung, Beziehungen schaffen Zugänge, Harmonie muss gewahrt werden	• Metaplan	5 Min
2. Charakteristika von Individualismus Selbstbestätigung, Identität ist im Individuum begründet, Unabhängigkeit, Kinder lernen durch Erklärung, Interesse und Selbstständigkeit wird gefördert, Wichtigkeit der eigenen Meinung, Mehrheitsfindung, Auseinandersetzung ist erwünscht, Leistungen schaffen Zugänge	• Metaplan	5 Min
3. Charakteristika von Identität Identität wird als ein selbstreflexiver Prozess des Individuums beeinflusst. Ein Mensch stellt demnach Identität über sich her, indem er verschiedene Arten von inneren, äußeren, aktuellen sowie gespeicherten Erfahrungen, über sich selber verarbeitet. Identität entsteht aus situativer Erfahrung, welche übersituativ verarbeitet und verallgemeinert wird.	• Metaplan	5 Min

²Handschuck, S./ Klawe W. 2010, S. 257 - 260

Inhalt/Definition	Methoden/Material	Zeit
4. Kollektivismus & Individualismus innerhalb von Gesellschaften - Kollektivistische Gesellschaften: Interesse der Gruppe ist dem Interesse des Individuums übergeordnet, meist gibt es viele Großfamilien - individualistische Gesellschaft: meist westliche Industrienationen, meist Kleinfamilien, Kindern lernen sich als Individuum zu sehen Frage: Welcher Gesellschaft würdet ihr euch zu ordnen?	Brain Storming	10 Min
Thesen zu Kollektivismus und Individualismus - Die Mehrheit der Menschen lebt in Gesellschaften, in denen das Interesse der Gruppe mehr zählt als das Interesse des Individuums. Fragen: Ist das so? Kann man wirklich sagen, dass die Gruppe mehr zählt? In welchen Bereichen erlebt ihr, dass es mehr auf die Gruppe bzw. auf das Individuum ankommt? Warum ist das so? - In kollektivistisch orientierten Gesellschaften lernen Kinder das „Wir“ als einen Teil von sich selbst zu begreifen. Von ihnen wird daraufhin Loyalität erwartet. Fragen: Was sind Vor- und Nachteile? Kennt ihr Beispiele? Wie ist das mit der Familie, diese zählt doch im Individualismus auch als lebenslange Gruppe? - In individualistischen Gesellschaften lernen Kinder, sich als individuelle Person zu begreifen, die ihre Kontakte zu anderen Personen frei wählt. Selbständigkeit und Unabhängigkeit sind Ziele der Erziehung. Fragen: Wie frei wählt man die Kontakte wirklich? Kann Selbstständigkeit auch eine Last sein? Ist Unabhängigkeit realistisch? - Gesellschaften tendieren dazu, ihre jeweils eigenen Orientierungen als positiv und den Orientierungen anderer Gesellschaften gegenüber als überlegen zu bewerten. Individualismus und Kollektivismus sind damit nicht nur Orientierungssysteme sondern auch emotional besetzte Werte.	Auseinandersetzung über die Thesen, d.h. Fragen formulieren und die Thesen anschließend mit der Gruppe diskutieren. Empfohlen werden vier Thesen.	20 Min



Inhalt/Definition	Methoden/Material	Zeit
Fragen: Weshalb nimmt man diese wertend wahr? Wozu ist eine wertende Wahrnehmung gut? Hast du ein Beispiel, wo du mit einer solchen Situation konfrontiert wurdest? - Machtkonstellationen und ihre gesellschaftliche Anerkennung und die Verfügbarkeit über Ressourcen bestimmen die Entwicklung von Identität maßgeblich. Fragen: In welcher Rolle seid ihr? Welche Ressourcen stehen euch zur Verfügung? Was wäre, wenn du andere Ressourcen hättest, wärest du auf demselben jetzigen Stand? Hast du ein Hobby, was dich beeinflusst? Kannst du dir vorstellen, wie es ist, für ein Jahr in einer Diktatur zu leben, die dich daran hindert, deine Gedanken frei zu äußern? - Die Entwicklung von Identität in der individualistischen Gesellschaft ist widersprüchlich, da Selbst- und Fremdbestimmung gleichzeitig auf die Person einwirken. Fragen: Warum ist das so? Wie habt ihr Fremdbestimmung erlebt? Seht ihr das auch als Widerspruch? - Menschen ausländischer Herkunft, die in kollektivistischen Gesellschaften sozialisiert wurden, leisten erhebliche Anpassungsleistungen in der individualistischen Aufnahmegesellschaft. Gleichzeitig erhalten viele von ihnen einen Teil ihrer kollektivistischen Werte. Fragen: Könnt ihr euch vorstellen, euch diesem Prozess umgekehrt zu unterziehen? Welche Folgen hätte das? Warum könnten Schwierigkeiten entstehen? Was können Menschen der individualistischen Aufnahmegesellschaft von ihnen lernen? - Familien ausländischer Herkunft haben oft die Aufgabe, finanziellen und emotionalen Rückhalt zu geben. Fragen: Seht ihr Unterschiede zur euren Familien? Habt ihr Erfahrungen mit dieser Aussage? Was könnten Vor- und Nachteile sein? - Minderheiten können sich in der Mehrheitsgesellschaft zu Solidargemeinschaften zusammen finden.		

Inhalt/Definition	Methoden/Material	Zeit
Fragen: Was sind für euch Solidargemeinschaften? Ist das wirklich so, habt ihr damit Erfahrungen? Zu welchen Problemen kann das führen? Was schafft Verbindung? Es können sowohl kollektivistische und individualistische Werte nebeneinander bestehen. Fragen: Kennt ihr Beispiele aus eurem Alltag? Welche Werte würden gut zueinander passen?		
6. Praxis Um die bearbeiteten Thesen zu festigen und greifbarer zu machen, können verschiedene Aktivitäten von unterschiedlicher Dauer durchgeführten werden.	Methodenkoffer - Zugehörigkeit - Patchworkidentität - Das schwarze Schaf - Die Entscheidung	20 Min 45 Min 60 Min 60 Min





BAUSTEIN 7

MACHT, MEHRHEIT, MINDERHEIT³

„Entscheidend ist nicht die Frage, ob man Macht hat, entscheidend ist die Frage, wie man mit ihr umgeht.“ So formulierte es einst Alfred Herrhausen (1930-89), Vorstandssprecher der Deutschen Bank und verdeutlichte damit, dass nicht Macht an sich gut oder schlecht ist, sondern wie bewusst Menschen Macht wahrnehmen und mit welchen Zielen und Mitteln sie ein- und umgesetzt wird. Was Macht ist, und wie sie Menschen verändern kann - darum geht es im Baustein 7.

Ziele:

- Unterschiede zwischen Minderheit und Mehrheit wahrnehmen
- Verständnis von Macht, Machtverhältnissen anregen, Was macht Macht mit uns?
- sich in unterschiedliche Positionen, auch in Diskriminierungserfahrungen einfühlen
- Erkennen von ungleich verteilten Ressourcen

Gesamtzeit: 75 Minuten

Inhalt/Definition	Methoden/Material	Zeit
1. Macht • Macht haben heißt Einfluss nehmen zu können. • nach Max Weber*: Macht ist die Möglichkeit, innerhalb von sozialen Beziehungen die eigenen Interessen und Vorstellungen durchzusetzen. • Machtverhältnisse bestehen zwischen und innerhalb von: Gruppen, Organisation, Individuen, Gesellschaften. • Erringen von Macht bedeutet Selbsterhöhung und Selbstbehauptung. • Macht kann auf höherem gesellschaftlichem, ökonomischem, rechtlichem Status beruhen. • Kinder identifizieren sich leicht mit den Mächtigen. • Machtlosigkeit: Identität wird verweigert, stattdessen Angebot einer Identifikation und Rollenvorgabe. Frage: Was haben Themen wie Macht und Herrschaft mit interkulturellem Lernen zu tun? Sind wir alle gleich oder sind interkulturelle Beziehungen durch die Ungleichverteilung von Macht bestimmt? *Max Weber (1864 -1920) war ein wichtiger deutscher Soziologe, Jurist, National- und Sozialökonom	• Input des/der Teamenden	5 Min

³ Handschuck, S./Klawe W. 2010, S.305-306

Inhalt/Definition	Methoden/Material	Zeit
2. Mehrheit - Mit Mehrheit wird der größte oder der überwiegende Anteil (oder Teilhabe) an einer Sache oder bei einer Entscheidungsfindung bezeichnet. Fragen: - Welche Unterschiede im Lebensstandard sind dir in Gruppen aufgefallen, die du bislang erlebt hast (Kinder- und Schulklassen, Ausbildung, Vereinsgruppen)? Woher rühren sie? - Welchen Einfluss können Erfahrungen von Diskriminierung und Ausgrenzung auf die Lebenswelt von Menschen haben?	Input des/der Teamenden	5 Min
3. Minderheit Eine Minderheit ist ein Teil eines Staatsvolkes, die sich durch personale oder kulturelle Merkmale von der Bevölkerungsmehrheit unterscheidet. Perspektiven von Minderheiten werden in der Regel als anders wahrgenommen und als weniger relevant beurteilt. Das ist häufig mit der Forderung der Anpassung an die Werte und Regeln der Mehrheitsgesellschaft verbunden. Fragen: - Hast du dir schon mal überlegt, welches Budget ein/e Asylbewerber/in monatlich zur Verfügung hat und wie viel sozial-kulturelle Teilhabe damit möglich ist? (40,90 €) - Wie beeinflussen politische Rahmenbedingungen die Lebenssituationen von Menschen?	Input der/des Teamenden	5 Min
4. Praxis Das Bedürfnis nach Zugehörigkeit zu einer Gruppe wie auch Erfahrungen von Ausgrenzung spielen sowohl in kleineren Gruppenkonstellationen (wie Schulklassen, Cliquen, Vereinen) als auch in größeren gesellschaftlichen Zusammenhängen (Umgang mit Gehandicapten, Homosexuellen, Migrant/innen) eine mächtige Rolle. Fragen nach Zugehörigkeit und Ausgrenzung stellen sich also nicht nur für Angehörige von Minderheiten, sondern auch wenn es beispielsweise darum geht, wessen Meinungen in der Gruppe öfter Gehör bekommen, die der Dominanten oder auch der Ruhigeren? Wie wird die Vielfalt des „Anders-Seins“ wahrgenommen, als Bereicherung oder spaltende Verunsicherung? Um die gesellschaftlichen He-	Methodenkoffer - Schicksalslotto - Kartenturnier - Lebenslauf - Der/Die Bedrohte - Das schwarze Schaf	45 bis 60 Min 60 Min 40 Min 30 Min 60 Min

Inhalt/Definition	Methoden/Material	Zeit
erausforderungen besser erfassen zu können, ist es wichtig, eigene Erfahrungen von Zugehörigkeit und Ausgrenzungen zu reflektieren. Welche Möglichkeiten gibt es mit Minderheiten umzugehen und welche Auswirkungen haben welche Verhaltensweisen auf Mehrheits-und Minderheitsgruppen?* Dazu können folgende Übungen durchgeführt werden. * Österreichische Kinder-und Jugendvertretung (Hrsg.) o.J., S.20		45 bis 60 Min 60 Min 40 Min 30 Min 60 Min

Empfehlung zum Weiterlesen:
 Rommelspacher, B. 1995.
 Weiß, A. 2001.



METHODENKOFFER

ALBATROSS⁴

Ziele:

- Erkennen, dass fremde Verhaltensweisen und Gewohnheiten oft missverstanden werden.
- Bewusstmachen der eigenen „kulturellen Brille“, mit der wir andere Kulturen betrachten und bewerten, ohne diese zu kennen.
- Versuch, durch neutrale Beschreibungen anstelle von vorschnellen Interpretationen die Entstehung von Vorurteilen und Stereotypen zu vermeiden.

Dauer: 45 Min

Material: eine Dose Erdnüsse

Besonderheiten: Stuhlhalbkreis für die Gruppe bilden, davor steht ein freier Stuhl, unter den eine Schale mit Erdnüssen gestellt wird. Übung sollte nur mit Teilnehmenden erfolgen, die sie noch nicht kennen.

Anleitung:

Die Teilnehmer/innen sollen sich nun vorstellen, dass sie zu Besuch auf der Insel Albatross sind. Der Gruppenleiter und die Gruppenleiterin spielen eine kurze Szene vor, anhand derer sich die Teilnehmer/innen vorstellen können, wie das Albatross-Volk lebt. Die Teilnehmenden werden gebeten, das Verhalten der Personen zu beobachten, sich ggf. Notizen zu machen.

Zwei Mitglieder des Leitungsteams, ein Mann und eine Frau (im Ausnahmefall der/die Gruppenleiter/in und ein/e Teilnehmer/in) verlassen den Raum und kommen kurze Zeit später leise vor sich hin summend wieder herein. Die Frau folgt dem Mann mit einigen Schritten Abstand. Sie gehen freundlich im Kreis der Teilnehmer/innen umher und stellen bei allen, die die Beine überei-

nander geschlagen haben, beide Füße auf den Boden. Sie tun dies sehr sanft und ggf. mehrmals. Der Mann berührt dabei nur die männlichen Teilnehmer, die Frau Personen beiderlei Geschlechts.

Essen

Der Mann setzt sich auf den bereitgestellten Stuhl, die Frau nimmt neben ihm auf dem Boden kniend Platz. Unter dem Stuhl steht eine Dose mit Erdnüssen, die die Frau aufnimmt. Der Mann schnappt sie schnell aus ihrer Hand, bevor sie eine Nuss essen kann und isst selbst mit demonstrativen Kaubewegungen einige der Erdnüsse. Danach reicht er die Dose an die Frau weiter, die auch genüsslich schmatzend davon isst.

Energieaufnahme

Hat die Frau das Essen beendet, legt der Mann der Frau die Hand auf den Nacken. Sie beugt sich dabei nach vorne und berührt mit der Stirn den Boden. Dies wiederholt sich dreimal. Danach stehen die beiden wieder auf und gehen den Kreis der Teilnehmer/innen noch einmal zur Verabschiedung ab, wobei die Frau wieder dem Mann folgt. Mit Verlassen des Raumes endet das Rollenspiel.

Diskussion:

Der/Die Gruppenleiter/in setzen sich in den Stuhlkreis und bitten, das Gesehene, die Riten und Bräuche des Albatross-Volkes zu beschreiben. Außerdem sollen die Teilnehmenden erklären und begründen, ob sie sich vorstellen können, auf der Albatross-Insel zu leben.

Folgende Interpretationen werden vermutlich vorkommen: In der Kultur der Albatross werden die Frauen unterdrückt, weil:

- sie nicht auf Stühlen sitzen dürfen, sondern nur am Boden
- Männer zuerst gehen und essen dürfen
- Frauen durch Männer dazu gezwungen werden sich zu verneigen.

Es kann dann die Frage gestellt werden, ob die anderen die Szene auch so wahrgenommen ha-

⁴Ulrich, S. 2006.



ben oder ob man die Situation auch anders betrachten kann. Es wird darauf hingewiesen, dass es oft schwer fällt, Beobachtungen neutral zu schildern und dass bei der Wiedergabe bereits Wertungen eingeflossen seien. Dadurch wird eine Diskussion über die eigene Wahrnehmung angeregt.

Nun erläutern die Gruppenleitenden die Kultur der Menschen auf Albatross:

- Die Menschen auf Albatross sind ein sehr friedliches Volk. Sind sie zufrieden, summen sie ruhig und leise vor sich hin.
- Die Göttin der Erde ist die höchste Gottheit auf Albatross und wird sehr verehrt. Die Albatross suchen deshalb den Kontakt zur Erde, Erdverbundenheit hat einen hohen Stellenwert, große Füße sind daher begehrt. Lieblingsspeise und Ritualnahrungsmittel in dieser Kultur sind deshalb Erdnüsse.
- Die Einheimischen erweisen Gästen der Insel eine besondere Ehrerbietung, indem sie darauf achten, dass diese möglichst viel Kontakt zur Erde herstellen. So ist es zum Beispiel wichtig, beim Sitzen beide Füße auf dem Boden zu haben und die Beine nicht übereinander zu schlagen.
- Frauen genießen auf Albatross hohes Ansehen, weil sie wie die Mutter Erde Leben gebären. Sie haben besondere Privilegien:
 - Um sie vor Angriffen und Gefahren zu schützen, müssen die Männer immer einige Schritte vor ihnen hergehen.
 - Die Männer haben die Pflicht, alle Speisen auf ihre Verträglichkeit hin vor zu kosten.
 - Die Frauen stehen der Erdgöttin näher als die Männer. Sie haben deshalb das Recht, auf dem Boden zu sitzen, während die Männer weiter entfernt von der Erde auf Stühlen sitzen müssen.
 - Nur über ein Ritual ist es den Männern erlaubt, näheren Kontakt mit der Göttin der Erde aufzunehmen. Sie dürfen der Frau die Hand auf den Nacken legen, während sie mit der Stirn die von der Erde ausgehen-

de kosmische Energie aufnimmt. Ein Teil der Energie fließt über die Hand des Mannes auf ihn selbst über. Sonst ist es den Albatross-Männern nicht gestattet, Frauen ohne Erlaubnis zu berühren.

Diskussion:

Die Gruppe bespricht, welche (Vor-)Annahmen und Fehleinschätzungen möglicherweise zu falschen Interpretationen geführt haben und woher diese kommen. Wichtig ist, den Unterschied zwischen sachdienlicher Beschreibung und vorschnell wertender Interpretation herauszuarbeiten.

BEGRÜSSUNGSRITUALE⁵

Ziele:

- Erleben und Wahrnehmen von kulturellen Unterschieden, Reflexion über den Umgang damit

Dauer: ca. 20 Min

Material: Karten für Begrüßungsrituale
(siehe Kopiervorlage)

Anleitung:

Jede/r Teilnehmer/in zieht eine der vier Karten und wird so einer Kultur zugeordnet, die sich durch spezielle Formen der Begrüßung auszeichnet (Händedruck, Schulterklopfen, Verbeugung, Umarmung). Jede andere Form der Begrüßung gilt als extrem unhöflich. Die Teilnehmer/innen sollen sich nun frei im Raum bewegen und sich mit dem jeweils gezogenen kulturellen Ritual begrüßen.

Diskussion:

- Welche Gefühle hat diese Übung bei dir ausgelöst? Bei welchen Begrüßungsritualen hast du dich wohl/unwohl gefühlt?
- Welche Schwierigkeiten haben sich ergeben und warum?

⁵Österreichische Kinder- und Jugendvertretung (Hrsg.) o.J., S.6

- Wie bist du mit diesen Schwierigkeiten umgegangen? Hast du auf deine Form der Begrüßung beharrt oder dich angepasst?
- Hast du bereits ähnliche Erfahrungen mit Missverständnissen und Irritationen aufgrund unbekannter Verhaltensweisen gemacht?
- Was passiert, wenn zusätzlich ein Machtgefälle besteht?

DAS SCHWARZE SCHAF⁶

Ziele:

- Erkennen, was es bedeutet, aus der Rolle zu fallen, anders zu sein.
- Reflexion eigener Situationen, in denen man sich als das „schwarze Schaf“ gefühlt hat.
- Erkennen, dass diese Erfahrungen von anderen geteilt werden.
- Thematisieren, dass wir Individualität oft bei uns selbst schätzen und Anders-Sein bei anderen ablehnen.
- Herausarbeiten der positiven Seiten des Anders-Seins.
- Erkennen, dass in jeder individuellen Erfahrung, Strukturen der Gesellschaft und ihrer Lebensweise wieder zu finden sind.

Dauer: ca. 60 Min

Material: Flipchart, Malpapier, Buntstifte

Anleitung:

Zum Begriff des „schwarzen Schafes“ werden in der großen Gruppe Assoziationen gesammelt und von der/dem Gruppenleiter/in auf ein Flipchart geschrieben. Dabei kann überlegt werden, woher der Begriff kommt. Schwarz in der Bedeutung von „schlecht“ finden wir in zahlreichen Redewendungen, wie „sich schwarz ärgern“ oder „schwarzfahren“. Die rassistischen Wurzeln der Redewendungen, können diskutiert werden. Anschließend werden die Teilnehmer/innen gebeten,

in 15 Minuten eine Situation, in der sie sich selbst als „schwarzes Schaf“ gefühlt haben, zu zeichnen. So kann eine erste Annäherung an das und Reflexion über Anders-Sein erzielt werden. Dann finden sie sich paarweise zusammen und erklären sich ihre Bilder. Nach weiteren 10 bis 15 Minuten erfolgt eine tiefer gehende Auswertung und Diskussion in der großen Gruppe.

Diskussion:

- Wie ist es, das „schwarze Schaf“ zu sein?
- Wird überwiegend Negatives damit verbunden? Kann anders zu sein auch positiv sein?
- Warum werden in unserer Gesellschaft Menschen, die anders sind als die Norm, negativ bewertet?
- Was ist „gutes“ und „schlechtes“ Verhalten in deiner Kultur?
- Was denken wir selbst?
- Wie erlernen Menschen die Normen ihrer Kultur (z.B. durch Familienmitglieder, Gemeinschaften, Institutionen wie z.B. Schule)

DER/DIE BEDROHTE

Ziele:

- Reflexion von Wahrnehmung: Wann und wie wird Macht ausgeübt?
- Einfühlung in eine Situation, in der man in der Minderheit ist oder eine Mehrheit darstellt

Dauer: ca. 20 Min

Anleitung:

Die Teilnehmer/innen teilen sich in Kleingruppen (5 bis 6 Personen) auf. Eine/r bleibt an einem vereinbarten Punkt im Raum stehen. Die anderen bewegen sich in einer Reihe (Menschenkette) langsam auf ihn/sie zu.

⁶Österreichische Kinder- und Jugendvertretung (Hrsg.) o.J., S.20



Variante 1

Die Menschenkette bewegt sich auf den/die Einzelne/n zu. Erst in seiner unmittelbaren Nähe entfernt sich ein/e Spieler/in aus der Reihe, so dass eine Lücke entsteht und der/dem „Bedrohten“ in letzter Minute einen Fluchtweg aufgezeigt wird.

Variante 2

Der/die „Bedrohte“ steht an einer Wand.

Variante 3

Alle Teilnehmenden stehen um den/die „Bedrohte/n“ im Kreis und der Kreis verengt sich langsam.

Diskussion:

- Wie hast du dich gefühlt?
- Wovor hattest du Angst?
- Wie war es für dich, als sich dir eine Fluchtmöglichkeit anbot?
- Wie war's für die machtvolle Menschenreihe?

DIE ENTSCHEIDUNG⁷

Ziele:

- Erkennen, dass Werte sowohl kollektiv als auch individuell ausgeprägt sind.
- Erkennen, dass Werte weder eindeutig und widerspruchsfrei noch unveränderbar sind.
- Akzeptanz der Gleich-Wertigkeit, Bewusstwerden von Werte-Konkurrenz.
- Offenheit für andere Sichtweisen, flexible Haltung, Veränderungsbereitschaft.

Dauer: ca. 60 Min, möglichst mit Pufferzeit/ längere Pause danach

Material: vorbereitete Geschichte für den/die Teamer/in, Stifte, Papier, Kärtchen in verschiedenen Farben.

Anleitung:

Die Geschichte wird von dem/der Gruppenleiter/ in vorgelesen, mit der Bitte an die Teilnehmenden, sich auch dann auf die Aufgabe einzulassen, wenn sie Widerstände spüren. Diese Widerstände werden später in der Auswertung thematisiert. Zum besseren Verständnis wird die Geschichte visualisiert.

Die Geschichte

„Nina ist eine junge Frau von 25 Jahren. Seit einigen Monaten ist sie verlobt mit Paul. Ihr Problem ist ein Fluss, der zwischen Nina und Paul liegt. Es ist kein gewöhnlicher Fluss, sondern ein tiefer, breiter Fluss voll hungriger Krokodile. Nina überlegt, wie sie den Fluss überqueren kann. Ihr fällt ihr Bekannter Marc ein, der ein Boot besitzt. Also geht sie zu Marc und bittet ihn, sie überzusetzen. Er antwortet: „In Ordnung, ich bringe dich hinüber, wenn du die Nacht mit mir verbringst.“ Schockiert über dieses Ansinnen, wendet sie sich an ihre Bekannte Maria und erzählt ihr die Geschichte. Maria antwortet: „Ich verstehe dein Problem, aber es ist dein Problem, nicht meines.“ Also beschließt Nina zu Marc zu gehen und die Nacht mit ihm zu verbringen. Am Morgen bringt er sie über den Fluss.

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

Völlig ratlos wendet sich Nina an Georg. Georg hört sich die Geschichte an und sagt: „Gut Nina, ich liebe dich zwar nicht - aber ich werde dich heiraten.“ Und das ist das Ende der Geschichte.“

Einzelarbeit (etwa 5 Min)

Alle Teilnehmer/innen bewerten das Verhalten der fünf Personen (ethisch/moralisch), bringen die Wertung in eine eindeutige Rangfolge (Rang 1 steht für die schlechteste Wertung) und notieren jeweils Begründungen, Werte und Normen,

⁷Losche, H. 2005, Überarbeitung: DLRG-Jugend.

die bei den Überlegungen aufgedeckt werden.

Kleingruppenarbeit (20 bis 30 Minuten)

Gruppen mit 4 bis 5 Personen tauschen sich über ihre jeweilige Rangfolge aus und begründen ihre Position. Im Anschluss versuchen sie, innerhalb der Gruppe zu einem Konsens zu kommen, also eine Rangfolge ihrer Wertungen zu erstellen. Die Gruppen bekommen Karten mit den Namen in unterschiedlichen Farben, auf denen sie den Rang vermerken und die Begründungen auf jeweils gleichfarbige Karten notieren sollen.

Auswertung:

Die Gruppen pinnen nacheinander ihre Karten (Rangfolge der Namen und Begründung) in eine Tabelle (senkrecht stehen die Zahlen 1-5, waagrecht die Bezeichnung der Gruppen, z.B. A, B, C)

Diskussion:

Im Plenum werden folgende Fragen erörtert:

- Wie stark unterscheiden sich die Wertungen?
- Kam es zu einem Konsens? Wie wurde er erzielt?
- Wer bestimmt, dass die Gruppe fertig ist?
- Wessen Meinung hat sich durchgesetzt? Was war dabei hinderlich/förderlich?
- Welche allgemeinen (gesellschaftlichen, kulturellen, religiösen) Werte und Normen verbergen sich hinter den Wertungen?
- Welche individuellen Werte gibt es? Woher stammen sie?
- Wer gibt Werte vor?
- Wer legt die Rangfolge der Werte fest?

DIE NOTWENDIGKEIT EINES VERTRAGS⁸

Ziele:

- Erkennen, dass gemeinsame Interessen ohne Regeln nicht umgesetzt werden
- Reflexion von komplexen demokratischen Entscheidungsprozessen und der eigenen Rolle darin
- Erfahren, was es heißt, Macht zu haben und sie auszuüben
- Kennen lernen einer Situation, in der es keine vereinbarten Regeln gibt
- Lernen, was ein gerechter Vertrag ist

Dauer: 90 Min

Material: eine Karte pro Person, Stifte

Anleitung:

Das Leitungsteam verteilt an alle Karten und bittet sie, ihre Namen auf die Karten zu schreiben. Ziel ist es, dass am Ende möglichst viele Karten gesammelt werden. Dabei ist es unerheblich, ob ein/e Spieler/in die Karten sammelt oder sich dazu Gruppen bilden. Nach 15 Minuten darf eine Regel verkündet werden. Unbedingt die Zeit abwarten - manchmal ergeben sich am Ende noch unerwartet Verdichtungen! Das Leitungsteam fragt dann, wo die meisten Karten sind und welche Regel eingeführt werden und für wen sie gelten soll. Die Gruppe darf diskutieren, ob sie einverstanden ist.

Auswertung:

Die Leitung fasst die unterschiedlichen Reaktionen zusammen. Dann werden Teilnehmende kurz direkt gefragt:

- Warst du mit der Regel einverstanden?
- Warum hast du dich an die Regel (nicht) gehalten?
- Was ist mit den Karten geschehen? (an Personen, die keine Karte haben)
- Warum hast du Karten?

⁸Ulrich, S./ Sainai, T. 2006, S.19ff.



In der anschließenden Diskussion wird erörtert, welche unterschiedlichen Verhaltensweisen die Regelfindung beeinflusst haben und was die Teilnehmenden dabei empfunden haben. Am Ende wird darüber gesprochen, ob sich die Gruppe nach der Analyse noch immer einig ist, die Regel einführen zu wollen. Ist das der Fall, wird die Regel eingeführt.

DIE WELT ALS DORF

Das Folgende wurde schon gesagt und die Zahlen mögen ungenau oder veraltet sein - doch es geht um die Grundaussage. Wenn wir die ganze Menschheit auf ein Dorf von 100 Einwohner reduzieren würden, wobei wir auf die Proportionen aller bestehenden Völker achten, wäre dieses Dorf so zusammengestellt:

- 57 Asiaten
- 21 Europäer
- 14 Amerikaner (Nord u. Süd)
- 8 Afrikaner/innen
- 52 wären Frauen
- 48 wären Männer
- 70 „Nicht-Weiße“
- 30 Weiße
- 70 „Nicht-Christen“
- 30 Christen
- 89 heterosexuell Veranlagte
- 11 homosexuell Veranlagte
- 6 Personen würden 59% des gesamten Weltreichums besitzen und alle 6 Personen kämen aus den USA.
- 80 hätten keine ausreichenden Wohnverhältnisse
- 70 wären Analphabeten
- 50 wären unterernährt
- 1 würde sterben
- 2 würden geboren
- 1 hätte einen PC
- 1 hätte einen akademischen Abschluss.

Falls du heute Morgen gesund und nicht krank aufgewacht bist, bist du glücklicher als 1 Million Menschen, die die nächste Woche nicht erleben werden.

Falls du nie einen Kampf des Krieges erlebt hast, nie die Einsamkeit durch Gefangenschaft, die Agonie des Gequälten, oder Hunger gespürt hast, dann bist du glücklicher als 500 Millionen Menschen der Welt.

Falls du deine Religion ausüben kannst, ohne die Angst, dass dir gedroht wird, dass man dich verhaftet oder dich umbringt, bist du glücklicher als 3 Milliarden Menschen der Welt.

Falls sich in deinem Kühlschrank Essen befindet, du angezogen bist, ein Dach über dem Kopf hast und ein Bett, bist du reicher als 75% der Menschen dieser Erde.

Falls du ein Konto bei der Bank hast, etwas Geld im Portemonnaie und etwas Kleingeld in einer kleinen Schachtel, gehörst du zu 8% der wohlhabenden Menschen auf dieser Welt. Bei einer Umfrage unter mehreren tausend Nutzern eines großen deutschen E-Mail-Dienstes im Jahre 2003 hatten weniger als die Hälfte jemals etwas Geld für einen guten Zweck gespendet.

Beim Lesen dieses Textes bist du doppelt gesegnet worden, denn du gehörst nicht zu den 2 Milliarden Menschen die nicht lesen können.

Wenn deine Eltern leben und immer noch verheiratet sind, bist du schon wahrlich eine Rarität.

KENNLERNÜBUNG

Ziel:

- Verstehenszugang zum Thema Migration schaffen und Migration anhand des eigenen biografischen Hintergrundes nachvollziehen

Dauer: 20 Min

Material: 4 Zettel mit je einer Himmelsrichtung als Aufschrift, 1 Erdmittelpunkt (z.B. durch Apfel symbolisiert), Kärtchen in drei Farben für jede/n.



Anleitung:

Alle versammeln sich in einem Stuhlkreis. Der/die Spielleiter/in markiert auf dem Boden Punkte für Norden, Osten, Westen, Süden und einen visuellen „Erdmittelpunkt“ durch einen regional typischen Gegenstand - zum Beispiel einen Apfel. Der abgesteckte Raum kann die Deutschland - oder die Weltkarte darstellen. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, mittels drei nacheinander in die Runde gereichter farblich unterschiedlicher Karten ihre Herkunft zu skizzieren und zwar zunächst den aktuellen Wohnort, der auf der Bodenkarte verortet wird, dann den Geburtsort. Abschließend soll der Ort lokalisiert werden, aus dem ein Großelternteil stammt.

Diskussion:

Was heißt eigentlich Migration?

Auswertung:

Die Teilnehmenden tauschen sich aus und finden einen persönlichen Zugang zum Thema Migration. Für gewöhnlich liegen nicht alle drei Karten auf einen Ort. Es wird deutlich, dass es immer mehr Bewegung/Migration inner- und außerhalb Deutschlands geben wird, Migration also zunehmend normaler Bestandteil der Biografie wird.

FOTOSHOOTING

Ziele:

- Einstieg zur Differenzierungserfahrung, Konstruktivismus
- Erkennen, dass in einer Situation ganz unterschiedliche Wahrnehmungen existieren

Dauer: 20 Min

Anleitung:

Die Gruppe schaut (am besten im Freien) in eine Richtung. Der/die Moderator/in sagt „klick“ und jede/r merkt sich sein/ihr Bild. Im Plenum beschreibt jede/r diese Momentaufnahme.

Auswertung:

Sieben Leute haben sieben unterschiedliche/ abweichende Bilder geschossen. Ähnlich verhält es sich mit der persönlichen Wahrnehmung von vermeintlich gleichen Situationen im Alltag. Übersetzungsarbeit beginnt demnach nicht erst im Interkulturellen sondern im Intersubjektiven.



GESTEN UND DEREN BEDEUTUNGEN⁹

	Geste	Bedeutung
	Zeigefinger und Daumen zum Kreis zusammenführen, die anderen Finger nach oben gestreckt	Frankreich, Belgien, Tunesien: „Null“, „wertlos“ Nordamerika, Europa: „O.K.“, „sehr gut“ Japan: „Geld“ Sardinien, Malta, Griechenland, Türkei, Russland, naher Osten, Teile von Südamerika, teilweise Deutschland, Tunesien: „Arschloch“
	Daumen nach oben, restliche Finger zur Faust	USA und viele andere Länder: „Prima, hervorragend“ Australien, Nigeria: „Verziehe dich!“ Deutschland auch: „eins“ Japan: „fünf“ In vielen Ländern: beim Autostoppen verwendet, aber nicht in Australien und Nigeria (siehe oben)
	Daumen drücken (wenn der Daumen etwas zwischen Zeigefinger und Mittelfinger rausguckt)	Deutschland: „Glück wünschen“ Türkei und andere Länder: sexuelles Zeichen, auch zur Beleidigung
	Mit der Handfläche nach unten winken	Deutschland und viele andere Länder: zuwinken oder abwinken, wie „Geh weg!“ oder „Bleib da!“ Türkei: „Komm her!“
	Kopf schütteln	in den meisten europäischen Ländern: „nein“ Bulgarien und einigen asiatischen Ländern: „Zustimmung“
	Nicken	in den meisten europäischen Ländern: „Zustimmung“ Bulgarien: „nein“
	Mit der Zunge schnalzen, dabei eventuell noch Augenbrauen hochziehen und Kopf leicht nach hinten werfen	in den meisten europäischen Ländern: abschätzigste Geste für „na so was“ oder bei negativen Überraschungen Türkei: „nein“ - als Antwort auf eine Frage

Diskutiert in der Gruppe: Welche Konfliktsituationen können aus den unterschiedlich belegten Bedeutungen der Gesten entstehen?

⁹Kreisjugendring Nürnberg-Stadt (Hrsg.) 2008, S.15

INTERNATIONALE BEGEGNUNG UND INTERKULTURELLES ZUSAMMENLEBEN VOR ORT - UNTERSCHIEDE UND GEMEINSAMKEITEN¹⁰

Material: für jede/n Teilnehmer/in eine Kopie des Arbeitsblattes mit Cartoons und Fragen (siehe Kopiervorlage)

Dauer: 30 Min

Anleitung:

Es werden Kleingruppen von etwa 5 Personen gebildet. Der/die Teamer/in teilt die Arbeitsblätter aus und bittet die Teilnehmer/innen die darauf formulierten Fragen zu zwei abgebildeten Cartoons zu beantworten.

Hintergrund für den/die Teamer/in:

Zu Frage 1 „Was macht das Besondere der Begegnungssituationen in den beiden Cartoons aus?“. Die beiden Cartoons können als Beispiele für die beiden Zugänge zum interkulturellen Lernen verstanden werden: die internationale Begegnung (Schüleraustausch bzw. ‚internationale Begegnung‘) einerseits und das interkulturelle Zusammenleben vor Ort andererseits. Während bei der Begegnung (zunächst) die Fragen nach dem jeweiligen Lebensstil, den speziellen Umgangsformen, etc. im Vordergrund stehen, geht es beim interkulturellen Zusammenleben (zumeist erstmal) um die gegenseitige Anerkennung als gleichwertig und um das Recht gleichberechtigt zu leben.

In einem zweiten Schritt löst sich dieser scheinbare Gegensatz aber wieder auf, da es auch in der internationalen Begegnung um die Möglichkeiten zur gleichberechtigten Partizipation an der Gestaltung der Begegnung gehen kann und im Zusammenleben in der Zuwanderungsgesellschaft natürlich auch andere kulturelle Ausdrucksformen miteinander abgestimmt werden müssen. Wobei

die „Dortmund“ - Karikatur offen lässt, inwieweit sich solche Unterschiede stärker aus der ethnischen oder aus der altersmäßigen Verschiedenheit ergeben.

Zu Frage 2 „Findet in beiden beschriebenen Situationen interkulturelles Lernen statt?“. Wie bei Frage 1 angedeutet, werden die Teilnehmer/innen vermutlich zum Cartoon „Schüleraustausch“ eher Hinweise auf die unterschiedlichen Lebensformen, Traditionen und Praktiken vortragen und zum Cartoon „Dortmund“ eher Fragen der Anerkennung und des Rechtes hier in der Form zu leben, die dem eigenen ‚Lebensgefühl‘, der eigenen ‚Kultur‘ und der eigenen Person entspricht. Bei einem zweiten Blick lassen sich aber auch Verbindungen zwischen beiden finden.

„Interkulturell lernen‘ können (oder sollten) aber alle Beteiligten: die Austauschschüler und ihre Gastfamilien ebenso wie der ältere und der jüngere Mann, auch wenn dies manchmal übersehen oder nicht eingesehen wird.

Zu Frage 3 „Welche der Personen (Rollen) entspricht am ehesten euren Erfahrungen und welche dieser interkulturellen Lernerfahrungen habt ihr vor, während oder nach der Begegnung gemacht?“ und 4) „Was können wir tun, um den begonnen interkulturellen Lernprozess fortzusetzen und zu vertiefen? Wie können wir die Offenheit für den Anderen aufrechterhalten und zu einer ‚gastfreundlichen Gemeinschaft‘ werden?“. Welche Dimensionen des interkulturellen Lernens sind in den Antworten besonders stark vertreten und welche fehlen womöglich? Warum? Die Antworten der Teilnehmenden können anhand folgender Schlüsselwörter systematisiert oder angeregt werden:

- alle anders, alle gleich
- voneinander, miteinander und übereinander lernen
- Beheimatung und Befremdung
- Spirale des Interkulturellen Lernens (Naivität, Kulturschock, Einheit in versöhnter Verschiedenheit sowie Assimilation, Exklusion
- Integration bzw. Dialog, Perspektivenwechsel

¹⁰Arbeitsgemeinschaft katholisch-sozialer Bildungswerke in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) 2005, S.12-13



- Ambiguitätstoleranz und Integration von Eigenem und Fremden)

KARTENTURNIER¹¹

Ziele:

- Teilnehmer/innen entwickeln Strategien, mit unvorhergesehenen Ereignissen umzugehen.
- Es wird reflektiert: Ein Spiel funktioniert nur auf Grundlage von gemeinsamen (Spiel)Regeln. Die Durchsetzbarkeit von Regeln und die damit verbundenen Macht hängt von unterschiedlichen Faktoren ab.
- Interessen werden nonverbal ausgedrückt, von anderen interpretiert und ausgehandelt werden.

Dauer: 60 Min

Material: 4 Tische + Stühle, 4 Kartenspiele, 4 Handzettel mit kopierten Spielregeln (siehe Kopiervorlagen), eine Triangel oder ein anderes akustisches Signal

Anleitung:

Die Seminarleitung lädt die Gruppe zu einem Kartenspiel ein, bei dem nicht geredet werden darf. Es stehen vier Tische in größerer Entfernung voneinander im Raum. Es bilden sich vier Gruppen mit jeweils etwa fünf Teilnehmer/innen. Auf jedem Spieltisch liegen, mit der Schrift nach unten, Handzettel mit den Spielregeln, wobei jeder Tisch andere Spielregeln bekommt. Das sollen die Teilnehmenden nicht merken. Außerdem befinden sich Kartenspiele darauf. Die Gruppen bekommen eine kurze Einführung. Sie werden informiert, dass sie fünf Minuten Zeit erhalten, um sich die Spielregeln einzuprägen. Nach Ablauf der Zeit werden die Spielregeln eingesammelt. Nach einem akustisch vereinbartem Signal beginnt das Spiel. Jede Gruppe sollte mindestens zwei Runden spielen. Am Ende ermittelt jede

Gruppe stumm den/die Gewinner/in/ und den/die Verlierer/in. Diese wechseln den Tisch im Uhrzeigersinn. Nach wie vor darf nicht gesprochen werden. Das Spiel beginnt erneut. Insgesamt gibt es vier Durchläufe. Nach Durchlauf zwei und drei wechseln die Gewinner/innen die Tische. Nach dem vierten Durchlauf sollten die Personen wechseln, die den Tisch bisher noch nicht verlassen mussten. Durch die Spielleitung wird ein leichter Zeitdruck ausgeübt und sprechen unterbunden. Nach Ende des Turniers wird die Person ermittelt, welche die meisten Siege hatte und erhält einen Applaus.

Tipp:

Die Seminarleitung sollte die Gruppe unter folgenden Fragestellungen beobachten:

- Wie wird miteinander kommuniziert?
- Wie wird mit Frustration umgegangen?
- Wer setzt seine Spielregel durch?
- Wollen sich einige um jeden Preis durchsetzen?
- Ist es anderen irgendwann egal, was läuft?
- Wie ist es den Einzelnen mit Anpassung und Durchsetzung, mit Verwirrung und Durcheinander in der Situation ergangen?

Die Beobachtungen sind Teil der Auswertung. In der Regel zeigen die Teilnehmenden unterschiedliche Reaktionen. Einige Gruppenmitglieder, die als „Neuankömmlinge“ unbekannten Regeln ausgesetzt werden, ohne dies vorher zu wissen, reagieren frustriert oder irritiert. Andere sind eher gelangweilt oder resignieren und nehmen am Spielverlauf nicht mehr teil. Auch gibt es Spieler/innen, die motiviert sind, die neuen Regeln so schnell wie möglich zu lernen und sich zu integrieren. Außerdem lassen sich Personen beobachten, die als „Neuankömmlinge“ versuchen, kompromisslos mit den vertrauten Regeln weiter zu spielen ohne die Regeln der „neuen“ Gruppe zu beachten. Ebenso unterschiedlich reagieren die aufnehmenden Gruppen. Manche zeigen sich irritiert oder ärgerlich über die unangemessene Spielweise der „Neuankömmlinge“. Auch

¹¹ Handschuck S. / Klawe W. 2010, S.313

gibt es Gruppenmitglieder, die erst sehr spät merken, dass jeder Tisch andere Regeln hat.

Auswertung:

Reaktionen sollten nach der Übung in einer Plenumsdiskussion mit folgenden Fragen aufgegriffen werden:

- Was ist passiert?
- Wie haben sich die Verlierer/innen beim ersten Wechsel gefühlt?
- Welche Strategien hatten die Einzelnen?
- Welche Regeln wurden warum angenommen?
- Wie wurden Einigungen erzielt?
- Welche Gefühle wurden bei den Einzelnen ausgelöst? Wie wurde sich verständigt?
- Wie fühlt sich die Siegerin, der Sieger?
- Welche Erkenntnisse kann die Übung für das alltägliche Handeln anregen?
- Inwiefern lässt sich das Spiel auf interkulturelle Situationen beziehen?

KONFLIKTGESCHICHTEN

Ziel:

- Vorurteile diskutieren und ergründen

Material: Vorbereitete Geschichte für den/die Teamer/in

Dauer: 30 Min

Geschichte

Variante I: Sabine ist neu in der Klasse. Sie sitzt neben Fatma und beginnt sich langsam mit ihr zu befreunden. Die anderen Mädchen in der Klasse flüstern über Sabine hinter ihrem Rücken, lachen und zeigen auf sie. Sabine erfährt von Fatma, dass die anderen Mädchen sich über sie lustig machen, weil sie nicht so schicke Sachen hat und immer wieder dieselbe Kleidung trägt.

- Was geschieht weiter?
- Was wird Sabine tun?

- Wie verhält sich Fatma?
- Wie reagiert die Gruppe der Mädchen?

Variante II: Maria steht abseits

Wie immer geht Maria allein in der Pause auf den Schulhof. Sie steht am Rand des Spielplatzes und schaut den anderen Mädchen zu. Sie möchte gern mit ihnen spielen, aber niemand beachtet sie. Da kommt Tatjana aus der Gruppe der Mädchen auf sie zu, doch Ricarda hält sie zurück. „Lass sie, die ist doof, mit der spielen wir nicht!“

- Was geschieht weiter?
- Wie wird Tatjana reagieren?
- Wie verhält sich Ricarda?
- Wie verhält sich die Mädchengruppe?

KULTURPYRAMIDE¹²

Ziele:

- Erarbeiten eines differenzierten Kulturbegriffes
- Kultur als Konstruktion verstehen
- Anregen der eigenen Meinung durch kritische Auseinandersetzung mit Kultur versus Natur
- Überprüfen theoretische Erklärungsmodelle anhand eigener Erfahrungen

Dauer: 60 bis 120 Min

Material: 4 Bögen Flipchartpapier mit je einer Pyramide vorbereiten, 4 Filzer, Kulturpyramide für jede/n Teilnehmenden (siehe Kopiervorlage)

Anleitung:

Auf die Flipchart wird die Pyramide gemalt, vom Sockel bis zur Spitze in drei Flächen unterteilt, wie in der Kopiervorlage beschriftet und mit dem Zitat von Clyde Kluckhohn „Every man is in a certain aspect like ALL, Some, No other man.“ überschrieben. Der Satz wird übersetzt und die Begriffe ALL, Some, No werden den Pyramidenfeldern Natur, Kultur und Individuum zugeordnet. Mit der Gruppe werden einige Bedingungen und

¹² Handschuck S./ Klawe W. 2010, S.70



Grundbedürfnisse gesammelt, die alle Menschen teilen. Zum Beispiel: Alle Menschen müssen sterben, essen, schlafen, haben Gefühle, wollen kommunizieren usw. Sie werden in die untere Dreiecksfläche eingetragen. Anschließend wird die Vorlage für Notizen an alle verteilt.

In drei Gruppen sollen nun die gefundenen Begriffe auf die anderen Stufen der Pyramide übertragen werden. Beispiel: Alle Menschen müssen essen, aber einige sind Vegetarier/innen, Allergiker/innen oder halten sich an Fastenzeiten usw. Abschließend werden die Ergebnisse von zwei zuvor bestimmten Personen im Plenum vorgestellt. Eine Person soll die ausgearbeitete Kulturpyramide vorstellen, die andere Person soll Uneindeutigkeiten und Fragen stichpunktartig notieren, um sie ins Plenum einzubringen. Anhand der Fragen wird diskutiert, ob es abgrenzbare Kulturen gibt. Ergibt sich aus den Arbeitsgruppen keine Diskussion, können die Fragen vom/von der Teamer/in gestellt werden.

Diskussion:

- Zu welchen kulturellen Gruppen gehörst du?
- Haben sich die Kulturpraktiken von Generation zu Generation verändert und warum/nicht?
- Welche politischen und ökonomischen Situationen haben zu Veränderungen geführt?
- Kann ein Individuum aufgrund der Erkenntnisse aus der Pyramide Repräsentant/in einer ganzen Kultur sein?
- Gibt es einen Unterschied zwischen Kultur und Gruppe?
- Gibt es einen Unterschied zwischen Kultur und Nation?
- Wie wird der Begriff Kultur im deutschen Sprachgebrauch verwendet?
- Gibt es Kultur überhaupt?
- Wie viele Menschen müsstest du kennen, um zu sagen „ich kenne deren Kultur“?
- Wer entscheidet, zu welcher Kultur wer gehört?

Auswertung:

Die wichtigsten Begriffe aus dem Bereich Kultur werden gemeinsam definiert, ggf. offen gebliebene Fragen in einen „Fragenpool“ gesammelt. Es sollte klar geworden sein, dass Menschen eines Kulturkreises zwar einige Orientierung gemeinsam haben, jede/r Einzelne/r jedoch über eine individuelle Persönlichkeit verfügt, die nicht geteilt wird, sondern nur ihn/ sie ausmacht.

IN DER MITTE DER GESELLSCHAFT¹³

Ziele:

- Reflektieren der eigenen Vorurteile
- Erkennen ungleich verteilter Zugänge zu Ressourcen

Material: ein Rollenkärtchen pro Person (siehe Kopiervorlage)

Dauer: ca. 40 Min

Anleitung:

Die Spielleitung verteilt Rollenkärtchen, die die Teilnehmenden nicht zeigen. Die Stühle werden möglichst an die Wand gestellt, damit die Gruppe viel Bewegungsraum hat. Die Teilnehmenden stellen sich möglichst nah an der Wand im Kreis auf, der/die Spielleiter/in steht in der Mitte. Er/sie selbst symbolisiert die gesellschaftliche Mitte. Anschließend liest die Spielleitung Situationen vor (siehe nachfolgend), wenn die Spieler/innen auf Grund ihrer Rolle denken, diese träfe auf sie zu, machen sie einen Schritt auf die Raummitte zu. Hat ein Teil die Mitte erreicht, wird die Aktion beendet, indem sich alle die Positionen der Mitspieler/innen betrachten. Es ist möglich nach allen Situationen die Spieler/innen zur Spielleitung laufen zu lassen und anschließend zu vergleichen: Wer war am schnellsten, wer stand wo, braucht aber viel Platz.

Nach der Auswertung schütteln alle ihre Rolle ab.

¹³ Handschuck S./ Klawe, W. 2010, S.308-309

Auswertung:

- Wie habt ihr euch aufgrund der Rolle gefühlt?
- Was hat euch bewogen, einen Schritt nach vorn zu tun oder stehen zu bleiben?
- Fiel es euch leicht, in die Rolle einzufühlen?
- Welche Rollenzuschreibung war maßgeblich?
- Was sagt die Übung über die Ungleichverteilung von Macht in einer Gesellschaft aus?

Situationen¹⁴:

- Du befindest dich in der Bahnhofsgegend. Die Polizei kontrolliert stichprobenartig die Personalien der Passant/innen. Du wirst mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht kontrolliert.
- In deiner Wohngegend wird eine Grünfläche vom Gartenbauamt neu gestaltet. Bürgerbeteiligung ist erwünscht. Du hast die Chance, auf die Gestaltung Einfluss zu nehmen.
- Du möchtest einen Abend in der Disko verbringen. Du wirst vom Türsteher gemustert. Er winkt dich durch und wünscht viel Spaß.
- Du besichtigst eine Wohnung, die sehr deinen Vorstellungen entspricht. Auch die Mietkosten sind akzeptabel. Mit hoher Wahrscheinlichkeit gehörst du zu den Personen, die in die engere Auswahl kommen.
- Du hast bei einem Sturz einen Schneidezahn verloren. Du lässt dir einfach einen Stiftzahn einsetzen. Einen Teil der Kosten übernimmt deine Krankenversicherung.
- Kommunalwahlen stehen an. Du bekommst die Wahlbenachrichtigung zugeschickt.
- Du würdest gerne Golf spielen lernen. Du bewirbst dich um die Mitgliedschaft in einem Golfclub und wirst aufgenommen.
- Eine Bürgerinitiative engagiert sich für eine verkehrsberuhigte Zone. Für eine Interessensanhörung wirst du als Sprecher/in vorgeschlagen.
- Ein deutsches Lehrerehepaar ist in die Nachbarschaft gezogen. Es veranstaltet eine Party, um seine Nachbarn besser kennen zu lernen. Du wirst selbstverständlich eingeladen.

- Das Schöffengericht wird neu besetzt. Du wirst als Schöffe/ Schöffin vorgeschlagen.
- Du möchtest dir einen neuen Laptop anschaffen. Da du aber grad knapp bei Kasse bist, beantragst du einen kleinen Kredit. Er wird dir gewährt.

LEBENSMANTEL

Ziel:

- Bewusstwerden von Werten
- Diskussion über Werte

Material: Stifte, Zettel, Kleber

Dauer: 30 bis 60 Min

Anleitung:

Alle stellen sich vor: Die Taschen ihres Mantels sind Normen aus Kindheit und Jugend – von Eltern, Großeltern, Nachbar/innen, Mitschüler/innen, Lehrer/innen, Freund/innen, aus den Medien. Diese Normen sind Warnung, Verbote, aber auch Aufforderungen und Erlaubnisse. Jede/r sucht in den Taschen seines/ihrer Lebensmantels nach Normen zum Thema „Werte, die im Leben wichtig sind.“ Stichwortartig werden sie auf Karten notiert. Dafür sind 5 Minuten Zeit vorgesehen.

Danach werden Kleingruppen zum Austausch über die Normen gebildet:

- Von wem kamen die Normen?
- Sind sie noch bewusst da, oder waren sie verschüttet?
- Gibt es gleiche oder unterschiedliche Normen?

In den Kleingruppen können neue Erinnerungen, die sich im Laufe des Gesprächs zeigen, auf Zetteln ergänzt werden.

Die Normen (die gleichen immer zusammengefasst) werden dann an einen Mantel geklebt, den die Gruppe auf Papier aufgezeichnet hat. Die

¹⁴ Vgl. Handschuck S./ Klawe W. 2010, S.317



Kleingruppenarbeit dauert erfahrungsgemäß rund 25 Minuten.

Auswertung:

Austausch in der großen Gruppe, darüber, wie es den Teilnehmer/innen mit den Fragen ergangen ist.

PARTNER/IN DIRIGIEREN¹⁵

Ziel:

- Körpersprache deuten
- Bewusst auf andere eingehen
- Missverständnisse im Verhalten aushalten und korrigieren

Dauer: 20 Min

Anleitung:

Teilnehmende bilden Paare. Dann stellen sie sich möglichst weit voneinander entfernt auf. Es muss Blickkontakt möglich sein. Sie haben jetzt die Aufgabe, sich mittels Mimik einander anzunähern. Wechselweise signalisieren sie einander, wie schnell der/die Partner/in gehen soll, wann eine Pause gemacht werden soll usw. .

Kommt also z.B. ein/e Partner/in zu direkt oder zu schnell heran, muss der/die Andere durch den Gesichtsausdruck zu zeigen versuchen, dass ihm/ihr dies unangenehm ist. Beide müssen also sehr genau und feinfühlig auf das achten, was der/die Andere mimisch ausdrückt. Intensität, Dauer oder Vermeidung von Blickkontakt, Lächeln, ernste Miene usw. müssen bewusst registriert werden. Wenn die richtige Distanz bzw. Nähe gefunden ist, bleiben die Partner stehen und „messen“ ihre Entfernung: Können sie sich riechen, die Hand geben, einander gerade noch oder nicht mehr berühren?

Diskussion:

- Welche Signale wurden richtig gedeutet, welche falsch?
- Welche wurden gar nicht beachtet?
- Was für Gefühle kamen auf?
- In welcher Situation sind welche mimischen Signale erlaubt, angemessen bzw. nicht erlaubt?
- Was drückt die gewählte Distanz, über die Beziehung zwischen den Partner/innen aus?

PATCHWORKIDENTITÄT¹⁶

Ziel:

- Reflektieren des Kulturbegriffes und der eigenen Identität (bzw. der Rollen, Gruppenzugehörigkeiten)
- Aufbrechen der Kulturschablone, indem Teilzugehörigkeiten offen gelegt werden, die die Teilnehmenden ausmachen und die sie mit den anderen teilen oder in denen sie sich unterscheiden.
- Bewusst werden: in unterschiedlichen Gruppen füllt Jede/r unterschiedliche Rollen aus, an die Erwartungen verknüpft sind, die sich widersprechen können.
- Erleben und Verstehen von Prozessen der Gruppenzugehörigkeit und Abgrenzung

Material: Schreibutensilien, Arbeitsblatt für jede/n Teilnehmer/in (siehe Kopiervorlage)

Dauer: ca.45 Min

Hintergrund:

Wir gehören nebeneinander unterschiedlichen Gruppen an und sind dadurch gleichzeitig und parallel mit unterschiedlichen Anforderungen konfrontiert. Man kann sich das als ein Patchwork unterschiedlicher Gruppenzugehörigkeiten vorstellen.

¹⁵Losche, H. 2005, S.164.

¹⁶ Handschuck, S./ Klawe, W. 2010, S.262, Überarbeitung der DLRG-Jugend

Anleitung:

Die Teilnehmenden erhalten eine Kopie des „Patchworks“ (siehe Kopiervorlagen) und werden gebeten, in die Mitte ihren Namen einzutragen. In die anderen Felder soll Jede/r eintragen, was ihn/sie geprägt hat, ausmacht oder wo er/sie sich zugehörig fühlt. Es können auch Gruppen oder Rollen sein, die man sich nicht selbst ausgesucht hat, sondern die einem zugeschrieben werden. Sollten weitere Felder nötig sein, können diese ergänzt werden. Wenn die Teilnehmer/innen fertig sind, sollen sie die Gruppe oder Rolle markieren, die ihnen am wichtigsten ist. Sobald die Einzelarbeit von einer Person abgeschlossen ist, soll sie sich nach jemand umsehen, der/die auch damit fertig ist und in das Zweiergespräch einsteigen. Anschließend die Ergebnisse im Plenum wie folgt ausgewertet: Reihum werden die Identitätsfelder vorgelesen und die Teilnehmer/innen aufgefordert aufzustehen, wenn sie sich über eine bestimmte vorgelesene Kategorie identifizieren. Danach tauscht sich die Gruppe über die Diskussionsfragen aus und sammelt Gemeinsamkeiten.

Diskussion:

- Welche Teilzugehörigkeiten sind in der Gruppe am wichtigsten? Was können Ursachen für unterschiedliche Prioritätensetzungen sein?
- Welche Rollen kannst du dir selbst aussuchen? Welche sind dir angeboren? Welche Identitäten werden dir von anderen zugeschrieben?
- Wodurch bekommst du Anerkennung? Gibt

es verschiedene Ansprüche in den Gruppen an dich oder Widersprüche, wenn du eure Identitätsgruppen vergleichst?

- Welche Teilidentitäten bringen dir Vor- oder Nachteile? Welche sind dir so selbstverständlich, dass du sie gar nicht mehr als solche wahrnimmst (z.B. Geschlecht, Hautfarbe, usw.)?
- Wie ist das Gefühl, wenn man gemeinsam mit den Anderen und wie, wenn man alleine aufstehen muss?

PHRASENSACK¹⁷

Ziel:

- Aufspüren und kritische Reflexion von Vorurteilen
- Bewusstmachen der eigenen Position
- Auswirkungen von Vorurteilen überdenken
- Reaktionsmöglichkeiten auf Vorurteile erproben

Dauer: 40 Min

Material:

- Phrasensackkarten (siehe Kopiervorlage)
- evtl. CD-Player

Anleitung:

Der Raum wird in zwei gleichgroße Felder geteilt, ein „Ja“ und ein „Nein“ Feld. Die Teilnehmer/innen laufen kreuz und quer (zur Musik) durch den Raum. Nach einer Weile wird die Musik gestoppt und die Leitungsperson ruft eine vorurteilsbehaftete Phrase in den Raum. Die Teilnehmer/innen müssen sich nun in der Raumaufteilung so positionieren, dass sie die Behauptung bejahen oder verneinen. Anschließend wird gefragt, weshalb sie sich so entschieden haben und ob es schwierig war, einen Standpunkt einzunehmen. Danach

¹⁷ In Anlehnung an: Österreichische Kinder- und Jugendvertretung o.J., S.26-27.





diskutiert und bewertet die Gruppe die Phrasen nach und nach.

Diskussion:

Die Teamer/innen sollten vorwegstellen, dass die Aussagen nicht ihre eigenen Meinungen wiedergeben und dass unterschiedliche Auffassungen geäußert werden können.

- Welche Aussage wird mit dem Satz getroffen?
- Welche Motive lassen sich hinter der Phrase vermuten?
- Woher wollen wir wissen, dass alle Jungen, Bayern, Schwulen usw. so sind? Warum ist das Wort „alle“ in diesem Fall problematisch?
- Kennt ihr jemanden aus der jeweiligen Gruppe, auf den/die die Phrase nicht zutrifft?
- Welche Arten von Vorteil gibt es?
- Warum sind auch positive Verallgemeinerungen problematisch?
- Wie kann gegen diese Parole argumentiert werden? Warum ist das so schwer?
- Hast du selbst schon mal unter einem Vorurteil gelitten? Oder gibt es ein Vorurteil mit dem du aufgewachsen bist? Wie glaubst du, hast du es gelernt? Hat es heute noch Einfluss auf dein Leben, deine Einschätzungen?
- Würdest du dich nach der Diskussion anders positionieren?

SCHWEDISCH-DÄNISCHE MISSVERSTÄNDNISSE¹⁸

Ziele:

- Die Teilnehmenden erfahren, dass Informationen über wichtige Werte einer Gesellschaft Konfliktpotentiale erklären helfen.
- Sie nehmen wahr, dass sich die aus deutscher Perspektive oft als sehr ähnlich wahrgenommenen Länder Dänemark und Schweden in vielen Bereichen unterscheiden.
- Sie reflektieren, welche ihrer Annahmen sich durch Informationen und Gruppenaustausch verändert haben.

Material: jeweils ein Arbeitsblatt I + II pro Person (siehe Kopiervorlagen)

Dauer: ca. 40 Min

Anleitung:

An die Teilnehmenden wird das erste Arbeitsblatt verteilt. Sie werden gebeten, den Text zu lesen und sich dann mit der Person, die neben ihnen sitzt, im Zweiergespräch auszutauschen. Die Gespräche werden nach etwa zehn Minuten von der Seminarleitung unterbrochen. Die Teilnehmenden werden gebeten, ihre Spekulationen über die Ursachen der Missverständnisse im Kopf zu behalten. Das zweite Arbeitsblatt wird verteilt und die Gespräche wieder aufgenommen. Nach weiteren zehn Minuten wird die zweite Gesprächsrunde abgebrochen.

Im Gruppengespräch werden gemeinsam Erklärungen für mögliche Ursachen der Missverständnisse erörtert. Anschließend wird den Fragen nachgegangen, ob sie und wenn ja, welche Vorstellung die Teilnehmenden vor der Übung von den beiden skandinavischen Ländern hatten. Zum Schluss wird besprochen, ob und wie die Informationen auf dem zweiten Arbeitsblatt, die Interpretation möglicher Ursachen der Missverständnisse verändert haben.

¹⁸ Handschuck, S./ Klawe, W. 2010, S.241

SPRACHLOS¹⁹

Die Teilnehmenden gehen in Paaren zusammen. Die Aufgabe besteht darin, dem/der Partner/in in der eigenen Muttersprache Anweisungen zu geben, die der/die Andere zu verstehen und zu erfüllen hat. Je nach Räumlichkeiten oder Umgebung lassen sich Stühle zu einer Pyramide bauen, ein Blumenstrauß pflücken, jemanden um sein Adressbuch bitten - der Fantasie sind keine Grenzen gesetzt. Wenn keine anderen Muttersprachen vorhanden sind, kann man das Ganze auch ohne Sprache gestalten.

Dauer: 20 Min

Diskussion:

- Wie klappte die Verständigung? Welche Rolle spielte die nonverbale Kommunikation?
- Kamen Missverständnisse zustande?
- Wie wurde die jeweilige Sprache verwendet? Normal oder eher reduziert in Wortwahl und Grammatik?
- Welche Gefühle kamen auf?

TYPISCH DEUTSCH?²⁰

Ziele:

- Die Teilnehmenden erfahren, dass Typisierungen Stereotypen sind, die unter anderem auf kulturalisierenden und ethnischierenden Zuschreibungen beruhen.
- Die Teilnehmenden lernen eigene Stereotype kennen und setzen sich mit ihnen kritisch auseinander.

Zeit: 60 Min

Material: pro Arbeitsgruppe je ein Kulturbeutel mit Stiften, 20 Kärtchen pro Gruppe, Pinnwand und Nadeln



Anleitung:

Es werden drei Arbeitsgruppen gebildet. Jede Gruppe erhält einen Kulturbeutel und blanco Kärtchen. Die Teilnehmenden sollen jeweils auf ein Kärtchen Eigenschaften aufschreiben, die für sie typisch deutsch sind. Gemeinsam wählt die Gruppe aus den gesammelten Begriffen die acht aus, welche die deutsche Kultur ihrer Meinung nach am zutreffendsten beschreiben. Sie werden im Kulturbeutel gesammelt. Je eine Person der Arbeitsgruppe stellt die ausgewählten acht Begriffe vor und erläutert dabei, nach welchen Kriterien sie ausgewählt wurden. Die Begriffe werden untereinander an die Pinnwand geheftet. Haben alle Gruppen ihre Kärtchen vorgestellt, werden die drei Säulen verglichen und sich wiederholende Begriffe nach oben gehängt.

Diskussion:

- Inwieweit hast du dich mit den als deutsch geltenden Begriffen identifizieren können?
- Kann ein Individuum eine Kultur repräsentieren?
- Welche Gefühle lösen Zuschreibungen bei den Betroffenen aus?

Die entlastende Funktion von Stereotypen wird erläutert. Die Seminarleitung fasst Aspekte und

¹⁹Losche, H. 2005, S.182.

²⁰ Handschuck, S./ Klawe, W. 2010, S.76-77



Meinungsbilder der Diskussion zusammen. Begriffe werden erklärt, offene Fragen beantwortet oder für den Fragenpool gesammelt. Im Anschluss stellt die Seminarleitung vier deutsche Kulturstandards nach Alexander Thomas²¹ vor:

- regelorientiert
- distanzdifferenziert
- direkt
- sachbezogen

Die Kulturstandards werden erläutert. Es wird verglichen, ob sie die Standards in ihren Ergebnissen wieder finden.

SCHICKSALSLOTTO²²

Ziele:

- Entwicklung von Verständnis für Vielfalt
- Perspektivenwechsel: in die Haut anderer schlüpfen, deren soziale Situation sich von der eigenen unterscheidet
- Herausarbeiten von Strategien der Ungleichheit (nach Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, Aussehen, Alter, Gesundheit, Ausbildungsniveau...) und ihren Auswirkungen im Leben der Betroffenen
- Konkurrenz und Leistungsideologie zum Thema machen

Material: Für jede/n Teilnehmer/in eine vorbereitete Rollenkarte, Arbeitsblatt „Schicksalslotto“ (siehe Kopiervorlagen)

Dauer: 50 bis 60 Min

Anleitung:

Die Teilnehmer/innen lösen sich eine neue Identität (siehe Kopiervorlagen Lebenskarte). Anschließend wird das Arbeitsblatt „Schicksalslotto“

verteilt. Rund 20 Minuten haben die Teilnehmenden Zeit, die Fragen für sich zu beantworten. Dann werden Kleingruppen gebildet, in denen die Antworten diskutiert werden. Dafür sind ca. 30 Minuten vorgesehen. Schließlich kommen alle in die große Gruppe zurück, um folgende Fragen zu reflektieren.

Diskussion:

- Kannst du mit einem Wort ausdrücken, wie du dich in deinem neuen Schicksal gefühlst?
- Welche Veränderungen in deinen Einstellungen und deinem Verhalten würde eintreten??
- Wie würde dein nahes Umfeld auf diese Veränderung reagieren?
- War es schwer sich in die Lage eines/einer anderen zu versetzen?
- Im Vergleich zu deiner jetzigen Lebenslage:
 1. Warst du mit der neuen Identität „besser“ oder „schlechter“ dran?
 2. In welchen Bereichen? Warum?
- Gab es Fragen, die schwierig oder unangenehm zu beantworten waren? Wenn ja, welche und warum?
- Woher hast du die Informationen darüber, wie es Menschen in bestimmten Lebenslagen geht? Eigene Erfahrung, Medien...?
- Was brauchst oder erwartest du von den anderen, was du vorher nicht gebraucht oder erwartest hast?
- Was denkst du bedeuten die Gefühle von Unterlegenheit und Perspektivlosigkeit bzw. Überlegenheit für die Betroffenen?
- Welche Möglichkeiten zur Veränderung ihrer Situation haben die verschiedenen Gruppen?
- Was können wir ändern?

²¹ Alexander Thomas ist kulturvergleichender Psychologe. Die vier Kulturstandards nannte er als Antwort auf die Frage, was für ihn spezifische deutsche Merkmale seien.

²² Österreichische Kinder- und Jugendvertretung (Hrsg.) o.J., S.14-18

VÖLKERBALL/ LÄNDERASSOZIATIONEN²³

Ziel:

- Sich bewusst zu werden, woher Stereotype kommen
- Stereotype überdenken

Dauer: 15 Min

Anleitung:

Die Teilnehmenden stehen im Kreis. Die Spielleitung beginnt, indem sie einer/einem Teilnehmer/ in den Ball zuwirft und ein Land nennt. Der/ die Fänger/in antwortet spontan mit etwas, was ihm/ ihr zu diesem Land in den Sinn kommt und wirft dann den Ball einer/einem anderen zu. (Länder können auch wiederholt werden.)

Diskussion:

- Wie ging es den Teilnehmer/innen?
- Welche Länder sind schwierig? Warum?
- Wie differenziert waren die Assoziationen?
- Woher kamen die einzelnen Gedankenverbindungen (eigene Erfahrung, Presse, TV,...?)
Treffen tatsächlich die ersten Ideen auf die Wirklichkeit der Länder zu?



Zeit: 60 Min

Material: je ein Satz Karten mit Werten pro Gruppe, eine Wandzeitung, ein Taschenrechner und ein Klebestift pro Arbeitsgruppe, je ein Arbeitsblatt 1 (siehe Anhang) pro Person, Schreibmaterial, 3 Wandzeitungen mit Werthierarchien (siehe Arbeitsblatt 2) aus den Niederlanden.

Anleitung:

Die Teilnehmenden werden gebeten, Arbeitsgruppen mit 4 bis 6 Personen zu bilden und eine Person zu bestimmen, welche die Arbeitsergebnisse im Plenum vorstellen wird. Jede Gruppe erhält einen Kartensatz mit Werten und Jede/r ein Arbeitsblatt 1. Im ersten Arbeitsschritt sollen die Teilnehmer/innen ihre eigene Werthierarchie mit den vorgegebenen Werten bilden und sie gemäß Anleitung auf dem Arbeitsblatt 1 eintragen. Haben alle Personen ihre Liste ausgefüllt, werden in der Gruppe die Mittelwerte erarbeitet, indem die Punkte zu jedem Wert von allen Personen der Gruppe addiert werden. Die Gruppe diskutiert miteinander darüber, wie mit Werten verfahren wird deren Punktzahl übereinstimmen, welche Werte fehlen und ob einzelne Teilnehmer/innen nochmals korrigieren möchten. Anschließend einigt sich die Gruppe auf eine

WERTEHIERARCHIE²⁴

Ziele:

- Teilnehmer/innen reflektieren ihr eigenes Wertesystem
- Erkennen, dass Werthierarchien sich auch in relativ gleichartigen Gruppen unterscheiden können
- Sich klar darüber werden, dass Unterschiede zwischen Werthierarchien unterschiedliche Verhaltenserwartungen bedingen und damit Konfliktpotenziale angelegt sind

²³Losche, H. 2005.

²⁴Handscheck, S./ Klawe, W. 2010, S.239-240.



Rangfolge. Erst nach der Einigung werden die Wertekarten auf die Wandzeitung geklebt. Die Arbeitsgruppen stellen sich gegenseitig ihre Ergebnisse vor und vergleichen sie. Sie tauschen sich darüber aus, ob und bei welchen Werten in der jeweiligen Gruppe deutliche Unterschiede bei der Punktvergabe aufgetreten sind und wie das in der Gruppe gelöst wurde. Es wird erörtert, ob eine gemeinsame Wertetabelle aus den Ergebnissen im Plenum erstellt werden könnte, die Akzeptanz in der Gruppe findet. Nach der Diskussion präsentiert die Seminarleitung drei Wertetabellen (siehe Arbeitsblatt II) auf einer Wandzeitung, die in den Niederlanden erstellt worden sind. Die wichtigsten Werte der Niederländer/innen, deren Familien nicht eingewandert sind und die Werte von Gruppen, deren Familien aus Surinam oder Marokko in die Niederlande eingewandert sind, werden vorgestellt. Die wichtigsten beiden Werte (Selbständigkeit und Selbstvertrauen) werden aus der Perspektive der Aufnahmegesellschaft in den unterschiedlichen Wertehierarchien verglichen. Es wird erörtert, welche unterschiedlichen Verhaltenserwartungen aus den Werten zum Beispiel in der Kindererziehung abgeleitet werden können.

ZUGEHÖRIGKEIT²⁵

Ziele:

- Teilnehmer/innen erkennen: Gruppenzugehörigkeiten kommen nach sehr unterschiedlichen Kriterien zustande
- Erleben, welche Gefühle aufkommen, wenn man dazu gehört oder abgewiesen wird

Material: Kreppband, bunte Papierschnipsel

Dauer: ca.15 Min

Anleitung:

Jede/r zieht einen Schnipsel und heftet ihn sich sichtbar an. Anschließend muss sich die Gruppe wortlos, nach Kriterien ihrer Wahl in Kleingruppen zusammen finden. Sobald sich erkennbare Gruppen gebildet haben, werden die Teilnehmenden aufgefordert, diese zur Kenntnis zu nehmen. Anschließend werden sie aufgelöst und erneut gebeten Gruppen mit neuen Kriterien zu bilden. Dies wird einige Male wiederholt.

Auswertung:

Im Plenum wird erörtert, nach welchen Kriterien sich die Gruppen gebildet haben. Häufig wird zu Beginn auf die Schnipsel verwiesen und erst dann auf erkennbare und nicht auf den ersten Blick erkennbare Merkmale der Zugehörigkeit geachtet.

²⁵Handschuck, S./ Klawe, W. 2010, S.261

ARBEITSBLATT: SCHICKSALSLOTTO²⁶

Arbeitsauftrag:

Von dem/ der Teamer/in hast du ein Schicksal zugelost bekommen. Versuche, dich in deine neue Situation hineinzusetzen. Welche Änderungen müsstest du vornehmen und wie würde sich dein Standpunkt zu zahlreichen Fragestellungen ändern? Versuche folgende Fragen so ehrlich wie möglich zu beantworten:

1. Nenne mindestens fünf verschiedene Arten, wie sich dein Leben deiner Meinung nach verändern wird.
2. Welche Veränderungen in deiner Einstellung und deinem Verhalten werden deiner Meinung nach auftreten?
3. Wie ehrlich wirst du mit deiner Veränderung umgehen?
4. Wirst du anderen von der neuen Person berichten?
5. Sage voraus, wie andere auf dich reagieren werden. (Vor allem dein engeres Umfeld wie Familie, Freund/innen etc.).
6. Was kannst du der Gesellschaft als diese neue Person bieten, was du ihr vorher nicht bieten konntest?
7. Was brauchst oder erwartest du von den anderen, was du vorher nicht gebraucht oder erwartest hast?
8. Wirst du mehr oder weniger Schwierigkeiten haben, in der Nachbarschaft deiner Wahl zu leben?
9. Glaubst du, dass du in deinem neuen Leben glücklich sein wirst?
10. Kannst du mit einem Wort ausdrücken, wie du dich in diesem neuem Schicksal gefühlt hast?

KOPIERVORLAGEN

²⁶Wagner, R. 2001.





KOPIERVORLAGE: SCHICKSALSLOTTO - ROLLENKÄRTCHEN²⁷

Die nachfolgend vorgeschlagenen Rollen sind Beispiele für unterschiedliche Lebenslagen, in denen sich Menschen befinden können. Je ein Schicksal wird an jede/n Teilnehmende/n ausgeteilt. Die tatsächlichen Rollen sollten auf die Zusammensetzung der Gruppe abgestimmt werden. Je besser das Spiel auf die Teilnehmenden zugeschnitten ist, desto leichter können sie an eigene Erfahrungen anknüpfen.



Du bist ein 45-jähriger Deutscher und körperlich behindert. 	Du bist eine 20-jährige Telekom-Mitarbeiterin, die nach der Ausbildung nicht übernommen wurde. 	Du bist die 28-jährige aus Thailand kommende Ehefrau eines deutschen Busfahrers und ihr habt drei Kindern 
Du bist eine 19-jährige deutsche Staatsbürgerin, deren Eltern aus der Türkei kommen, mit Abitur und traditionell muslimischem Hintergrund.	Du bist ein/e 42-jährige ledige Krankenschwester, Arbeitsmigrantin von den Philippinen. 	Du bist eine 56-jährige Deutsche, langzeitarbeitslos und geschieden. 
Du bist ein 18-jähriger Hilfsarbeiter afghanischer Abstammung mit Hauptschulabschluss 	Du bist eine 19-jährige Punkerin, die in einer Bar arbeitet. 	Du bist ein 26-jähriger nigerianischer Asylwerber und ledig. 
Du bist ein 30-jähriger verheirateter Facharbeiter, der aus Österreich stammt. 	Du bist ein 17-jähriger Tischlerlehrling und homosexuell. 	Du bist ein 32-jähriger wohnsitz- und arbeitsloser Fliesenleger. 
Du bist eine 34-jährige Rechtsanwältin, allein erziehend mit zwei 2 Kindern. 	Du bist eine 20-jährige Schwangere, HIV-positiv und ledig. 	

²⁷Wagner, R. 2001.

ARBEITSBLATT: INTERNATIONALE BEGEGNUNG UND INTERKULTURELLES ZUSAMMENLEBEN²⁸



Bitte bearbeitet in Kleingruppen anhand der beiden Cartoons²⁹ die folgenden Fragen:

1. Was macht das Besondere der Begegnungssituationen in den beiden Cartoons aus?
2. Findet in beiden beschriebenen Situationen interkulturelles Lernen statt?
 - Wenn Ja: Wer lernt was?
 - Wenn Nein: Warum nicht?
3. Welche der Personen (Rollen) entspricht am ehesten euren Erfahrungen und welche dieser interkulturellen Lernerfahrungen habt ihr vor, während oder nach der Begegnung gemacht?
4. Was können wir tun, um den begonnen interkulturellen Lernprozess fortzusetzen und zu vertiefen? Wie können wir die Offenheit für den Anderen aufrechterhalten und zu einer ‚gastfreundlichen Gemeinschaft‘ werden?
5. Zum Schluss können die Antworten der beiden Kleingruppen gesammelt und systematisiert werden.

KOPIERVORLAGEN

²⁸Arbeitsgemeinschaft katholisch-sozialer Bildungswerke in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) 2005., S.11

²⁹Uli Stein Cartoons; Cartoon Dortmund (Tom) © Cartoon + Comics Tom Körner.



ARBEITSBLATT: SCHWEDISCH-DÄNISCHE MISSVERSTÄNDNISSE³⁰

Eine Brücke über den Öresund: Konfliktlage

Eine Brücke über den Öresund verbindet seit dem Juli 2000 Schweden und Dänemark. Kopenhagen und Malmö, zuvor durch einen 16 km breiten Meeresarm getrennt, rückten einander näher. In den letzten zwei Jahren wurde das Öresundprojekt zu einem wichtigen Prototypen interkultureller Verständigung. Modellhaft sollten die Grenzregionen zusammen wachsen, Universitäten vernetzen, Unternehmen fusionieren, übergreifende Verwaltungseinheiten gebildet und Zeitungen gemeinsam herausgegeben werden.

Die Voraussetzungen dafür sind optimal, da beide Länder wirtschaftlich etwa gleich stark sind, sich die Sprachen ähneln (in beiden Sprachen wird beispielsweise das Wort „roligt“ verwendet), und die Menschen als wesensverwandt gelten. Südschweden gehörte fast 900 Jahre lang zu Dänemark.

Trotz oder vielleicht auch durch die hohen Erwartungen kam es zu Missverständnissen und Konflikten:

- Dänische Sportreporter warfen der schwedischen Volleyballnationalmannschaft Unhöflichkeit und Arroganz vor.
- Schweden fühlten sich bei Besuchen von den dänischen Gastgebern schlecht behandelt und beklagten mangelnde Gastfreundschaft.
- Schwedische Pädagogen und schwedische Arbeitgeber warfen bei einem Lehrlingsaustauschprogramm ihren dänischen Kollegen mangelndes Verantwortungsgefühl vor. Die 16-jährigen Jugendlichen seien nicht angemessen beaufsichtigt worden.
- Schwedische Mädchen fühlten sich von gleichaltrigen Dänen sexuell belästigt.
- Dänische Erzieher/innen beklagten, dass ihre schwedischen Kolleg/innen wenig Erfahrung im Umgang mit an Allergien erkrankten Kindern hätten.
- Dänische Vorgesetzte wurden von schwedischen Mitarbeiter/innen als autoritär kritisiert.

Aufgabe:

Bitte erörtern im Zweiergespräch, was mögliche Ursachen für die Missverständnisse und Alltagskonflikte sein könnten.

³⁰Handschock, S./ Klawe, W. 2010, S. 251.

KOPIERVORLAGE: SCHWEDISCH-DÄNISCHE MISSVERSTÄNDNISSE³¹

Eine Brücke über den Öresund : Konflikthintergründe

Dänemark	Schweden
Roligt bedeutet: Total langweilig!	Roligt bedeutet: Super! Macht Spaß!
Bei Besuchen ist es üblich, die Wohnung zu betreten, sich selbst einen Platz zu suchen, an dem man sich aufhalten möchte und sich auch am Kühlschrank selbst zu bedienen.	Eine Wohnung oder auch einzelne Zimmer in der Wohnung werden nur betreten, wenn man ausdrücklich hereingebeten wurde. Getränke werden angeboten.
Alkohol darf von Jugendlichen ab einem Alter von 15 Jahren eingekauft werden. Alkoholwerbung ist erlaubt. Folge: 32% der dänischen Jugendlichen trinken auf ihren Partys Bier oder Wein.	Alkohol darf von Erwachsenen ab 18 Jahren eingekauft werden. Alkoholwerbung ist verboten. Folge: 18% der jugendlichen Schweden trinken auf ihren Partys Bier oder Wein.
Sexuelle Themen sind in dänischen TV-Spots erlaubt. Teenager haben im Durchschnitt 2 Jahre früher Sex als in Schweden.	Sexuelle Themen sind in schwedischen TV-Spots verboten. Teenager haben im Durchschnitt 2 Jahre später Sex als in Dänemark.
Oberster Wert in der Kindererziehung: Individualismus. Den Mittagsimbiss bringt jedes Kind für sich selbst in die Schule mit.	Oberster Wert in der Kindererziehung: Anpassung an die Gesellschaft. In der Schule gibt es für alle Kinder ein gemeinsames Mittagessen.
Die als locker geltenden Dänen sind im Berufsleben eher hierarchisch organisiert.	Die als konventionell geltenden Schweden bevorzugen im Berufsleben demokratische Prinzipien und arbeiten teamorientiert.
Dänen bevorzugen Teppichböden und Arbeitsflächen aus Holz in der Küche und haben häufiger Allergien.	Schweden bevorzugen Parkett und Arbeitsflächen aus Stahl.
Bevorzugtes Freizeitverhalten: Partykultur, viel Spaß.	Bevorzugtes Freizeitverhalten: fitnessorientiert, viel Sport.

³¹ Handschuck, S./ Klawe, W. 2010, S. 253



KOPIERVORLAGE: BEGRÜSSUNGSRITUALE³²



**In deiner Kultur begrüßt man sich mit
einem kräftigen Händedruck.**

Jede andere Form der Begrüßung gilt als extrem unhöflich!



**In deiner Kultur begrüßt man sich mit
einem kräftigen Schulterklopfen.**

Jede andere Form der Begrüßung gilt als extrem unhöflich!



**In deiner Kultur begrüßt man sich mit
einer Verbeugung, wobei man die Hän-
de vor der Brust faltet.**

Jede andere Form der Begrüßung gilt als extrem unhöflich!



**In deiner Kultur begrüßt man sich
mit einer Umarmung.**

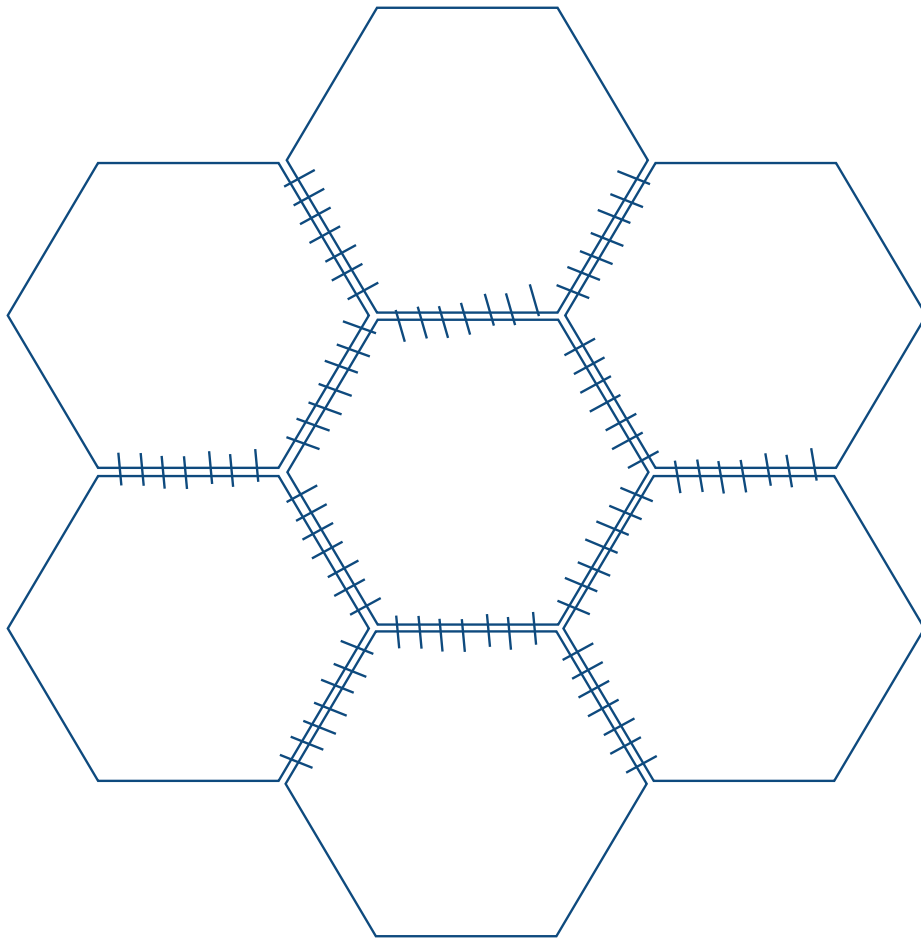
Jede andere Form der Begrüßung gilt als extrem unhöflich!



³²Österreichische Kinder- und Jugendvertretung (Hrsg) o.J., S. 6/7.

KOPIERVORLAGE PATCHWORKIDENTITÄT³³

Unterschiedliche Stoffe, bunte Farben, unterschiedliche Muster und Formen: Patchworkarbeiten wie Decken oder Kissen werden aus verschiedenen Materialien zusammengesetzt. Heiner Keupp (1999:9) verwendet diese Kunst als Beschreibung für die „Patchwork-Identität“. Er meint damit, dass wir uns als Einzelmenschen anstrengen müssen, um unsere Erfahrungen so zusammen zu setzen, dass sie einen sinnvollen Zusammenhang ergeben. Wir gehören unterschiedlichen Gruppen an, die uns in verschiedenen Rollen wahrnehmen oder uns bestimmte Rollen zuweisen.



Aufgaben:

1. Trage zunächst in die Mitte des Patchworks deinen Namen ein. Schreibe dann Gruppen in die anderen Felder, denen du angehörst bzw. „Rollen“ die du „spielst“. Überlege dabei: In welchen Gruppenzusammenhängen bewege ich mich/ Wer oder was hat mich geprägt? (z.B. die DLRG-Jugend, Freunde, Familie, Ausbildung, usw.)? Welchen Anteil an deiner Persönlichkeit haben die Einzelnen deiner Meinung nach?
2. Wähle eine Gruppe bzw. Rolle aus, die dir am wichtigsten ist und male die Kontur dieses Feldes dick nach.

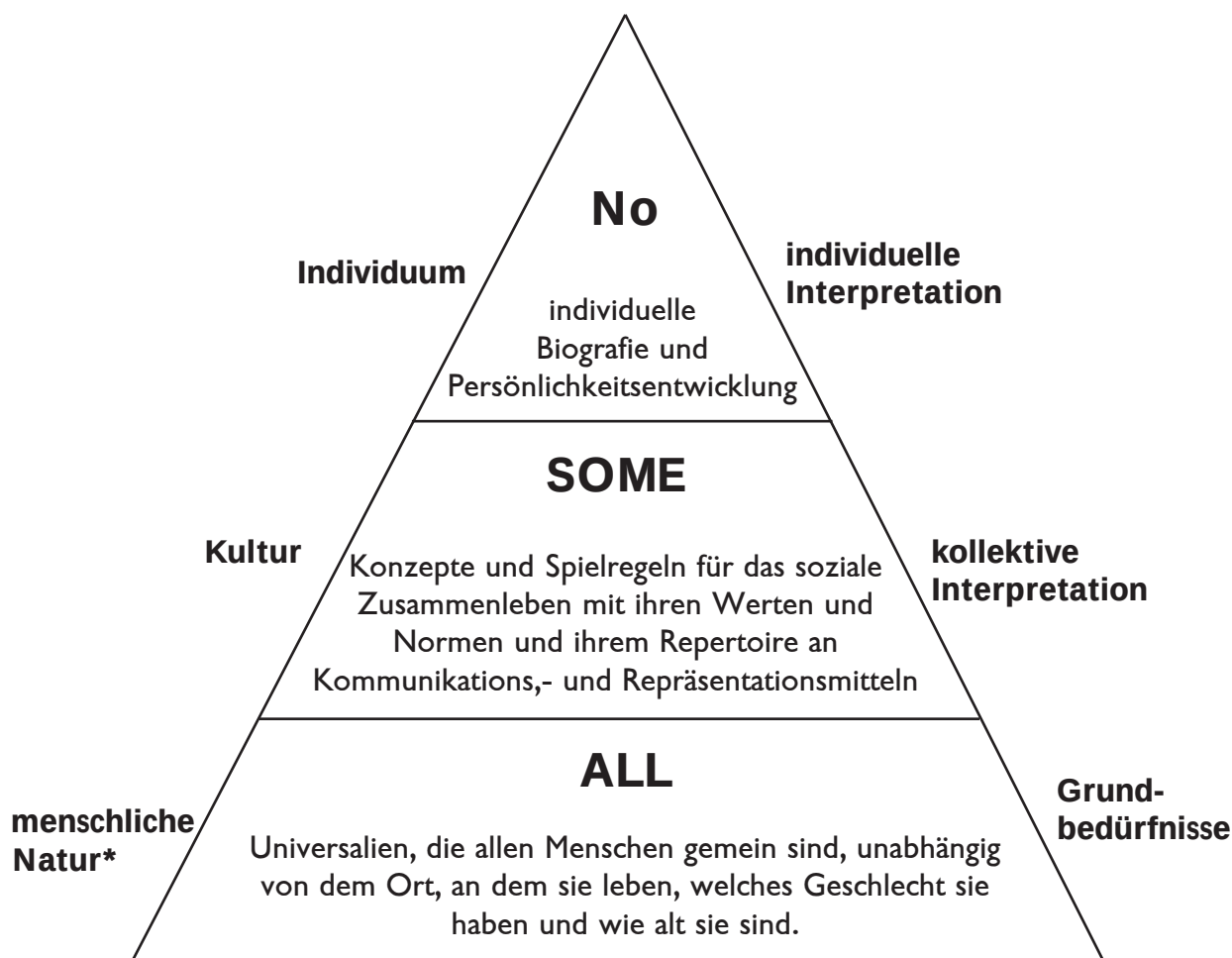
³³ Handschuck, S./ Klawe, W. 2010, S.262, Überarbeitung: DLRG-Jugend.



KOPIERVORLAGE: KULTURPYRAMIDE³⁴

**Every man is in a certain aspect like ALL, SOME, NO other man.
Jede/r ist in einem bestimmten Punkt wie Alle, Einige oder Niemand.**

Kluckhon/Murray (1948:35)*



* Kluckhohn war amerikanischer Ethnologe und Kulturanthropologe (Anthropologie ist die Wissenschaft vom Menschen und seiner Entwicklung). Er glaubte durch Forschung 150 Kulturen voneinander abgrenzen zu können.

** unter „menschliche Natur“ versteht Geert Hofstede Fähigkeiten, die alle Menschen haben, wie etwa, Trauer zu empfinden. Wie sie jedoch ausgedrückt wird, ist von der eigenen Kultur geprägt und beeinflusst. Die Persönlichkeit ist ein einzigartiges Programm, das mit niemandem geteilt wird.

³⁴In Anlehnung an Hofstede, G. in: Handschuck, S./ Klawe, W. 2010, S. 79.

KOPIERVORLAGE: IN DER MITTE DER GESELLSCHAFT- ROLLENKÄRTCHEN³⁵



Du hast einen Job in einer Computerfirma und bist Rollstuhlfahrer/in.	Du bist Asylbewerber/in aus Ghana und lebst in einer Unterkunftsanlage am Stadtrand.	Du bist gläubige/r Moslem/ Muslima und trägst Vollbart bzw. Kopftuch.
Du arbeitest im gehobenen Dienst bei der Stadtverwaltung und siehst gut aus.	Du bist obdachlos und lebst überwiegend auf der Straße von Spenden.	Du hast dunkle Hautfarbe, bist aber in Deutschland geboren und hast einen Lehrauftrag an der Uni.
Du bist Sinti und betreibst auf einem Jahrmarkt ein kleines Fahrgeschäft.	Du arbeitest in einer Erziehungsberatungsstelle und bist Kurde/Kurdin.	Du kommst aus Niederbayern und leistest Hilfsarbeiten im Euro-Industriepark.
Du bist Angestellte/r, verheiratet und kinderlos.	Du bist Geschäftsmann/Geschäftsfrau und sprichst mit amerikanischem Akzent.	Du bist arbeitslos und hast keine abgeschlossene Berufsausbildung.
Du bist allein erziehend und hast zwei Kinder im Vorschulalter.	Du bist Kommunalpolitiker/in und sehr bekannt.	Du bist jüdischer Kontingentflüchtling und hast in Moskau studiert.
Du bist Spätaussiedler/in und arbeitest als Reinigungskraft.		

KOPIERVORLAGEN

³⁵ Handschuck, S./Klaw, W 2010, S.317





KOPIERVORLAGE: WERTEHIERARCHIE

Bitte trage in die erste Spalte der Tabelle die folgenden Werte in der Rangfolge ihrer Wichtigkeit ein, die sie für dich selbst haben. Trage den für dich wichtigsten Wert in die oberste Zeile der Tabelle ein. Den für dich unwichtigsten Wert setzt du an die letzte Stelle. Dem wichtigsten Wert gibst du 13 Punkte, der zweitwichtigste erhält 12 Punkte usw. Die dritte Spalte ist für deine Anmerkungen gedacht. Hier kannst du beispielsweise notieren, welcher wichtige Wert dir fehlt oder einen Umformulierung für den genannten Wert vorschlagen, der deiner Meinung nach besser passt. Die Aufzählung der nachfolgenden Werte-Beispiele ist alphabetisch geordnet und enthält keine Hierarchie.

Werte:

Bescheidenheit, Disziplin, Ehrlichkeit, Familienbindung, Gastfreundschaft, Gehorsam, gute Manieren, gute Schulausbildung, Hilfsbereitschaft, Religion, Respekt vor dem Alter, Selbstständigkeit, Selbstvertrauen

Werte	Punkte	Anmerkung
1		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		

KOPIERVORLAGE: WERTEHIERARCHIEN FÜR DIE WANDZEITUNG³⁶

Niederländer	Surinamer	Marokkaner
1. Selbständigkeit	1. Gehorsam	1. Religion
2. Selbstvertrauen	2. Hilfsbereitschaft	2. Hilfsbereitschaft
3. Ehrlichkeit	3. Gute Manieren	3. Gastfreundschaft
4. Gute Schulausbildung	4. Respekt vor dem Alter	4. Disziplin
5. Gute Manieren	5. Selbstständigkeit	5. Familienbindung
6. Hilfsbereitschaft	6. Disziplin	6. Respekt vor dem Alter
7. Respekt vor dem Alter	7. Gute Schulausbildung	7. Bescheidenheit
8. Bescheidenheit	8. Gastfreundschaft	8. Gute Manieren
9. Disziplin	9. Selbstvertrauen	9. gehorsam
10. Gehorsam	10. Bescheidenheit	10. Ehrlichkeit
11. Familienbindung	11. Ehrlichkeit	11. Gute Schulausbildung
12. Gastfreundschaft	12. Familienbindung	12. Selbstständigkeit
13. Religion	13. Religion	13. Selbstvertrauen

³⁶ Die Daten wurden von Handan Aydin aus den Niederlanden während eines interkulturellen Trainings im Sozialreferat München im Jahr 2001 zur Verfügung gestellt.



KOPIERVORLAGE: SPIELANLEITUNG KARTENTURNIER



Spielanleitung für das Kartenturnier 4*7*5*1

- Ein Spiel enthält 32 Karten: Ass, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 in jeder Farbe (Karo, Herz, Pik und Kreuz). Das Ass ist die niedrigste Karte.
- Eine Person mischt die Karten und verteilt sie einzeln reihum an die Mitspielenden, bis jede Person 6 Karten hat. Die übrigen Karten werden zur Seite gelegt.
- Die links neben der gebenden Person sitzende Person spielt eine Karte aus, die anderen folgen im Uhrzeigersinn.
- Die angespielte Kartenfarbe muss bedient werden. Hat jemand die entsprechende Kartenfarbe nicht, wird eine beliebige Kartenfarbe zugegeben oder getrumpft.
- Herz ist Trumpffarbe.
- Den Stich erhält die Person, die die höchste Karte der geforderten Farbe ausgespielt hat bzw. die Person mit der höchsten Trumpfkarte.

Spielanleitung für das Kartenturnier 4*7*5*2

- Ein Spiel enthält 32 Karten: Ass, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 und dem Ass in jeder Farbe (Karo, Herz, Pik und Kreuz). Das Ass ist der Joker und die höchste Karte.
- Eine Person mischt die Karten und verteilt sie einzeln reihum an die Mitspielenden, bis jede Person 6 Karten hat. Übrige Karten werden zur Seite gelegt.
- Die links neben der gebenden Person sitzende Person spielt eine Karte aus. Die anderen Personen folgen im Uhrzeigersinn.
- Die angespielte Kartenfarbe muss bedient werden. Hat jemand die entsprechende Kartenfarbe nicht, wird eine beliebige Kartenfarbe zugegeben.
- Ein Ass ist ein Joker. Der Joker kann unabhängig von der geforderten Farbe gespielt werden. Fallen mehrere Joker zusammen, gewinnt der zuletzt gespielte den Stich.
- Wird kein Joker eingesetzt, erhält eine Person den Stich, deren Karte die höchste der geforderten Farbe ist.

Spielanleitung für das Kartenturnier 4*7*5*3

- Ein Spiel enthält 32 Karten: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 und das Ass in jeder Farbe (Karo, Herz, Pik und Kreuz). Das Ass ist die höchste Karte.
- Eine Person mischt die Karten und verteilt sie reihum an die Mitspielenden, bis Jede/r 6 Karten hat. Die übrigen Karten werden zur Seite gelegt.
- Die links neben der gebenden Person sitzende Person spielt eine Karte aus. Die anderen folgen im Uhrzeigersinn.
- Die angespielte Kartenfarbe muss bedient werden. Hat jemand die entsprechende Kartenfarbe nicht, wird eine beliebige Farbe zugegeben oder getrumpft.
- Kreuz ist die Trumpffarbe.
- Den Stich erhält die Person, die die höchste Karte der geforderten Farbe ausgespielt hat bzw. die Person mit der höchsten Trumpfkarte.

KOPIERVORLAGE: PHRASENSACK³⁷

Achtung, die Teamenden sollten die Phrasen entsprechend der Gruppenzusammensetzung so wählen, dass möglichst kein/e Teilnehmer/in durch eine Aussage verletzt wird!³⁸

Jungen sind begabter in Mathe als Mädchen!?	Schwarze können besser tanzen!?	Schwule erkennt man an ihrem Aussehen und ihrem Sprachstil!?
Die Jugend heutzutage denkt nur an sich selbst und verursacht jede Menge Probleme!?	Menschen mit Behinderung können nicht so viel arbeiten!?	Bayern sind „gemütlich“!?
Menschen aus Ostdeutschland meckern und gehen Probleme nicht an!?	Westdeutsche wissen immer alles besser und sind arrogant!?	Kopftücher sind ein Zeichen von Rückständigkeit!?
Frauen müssen immer Schuhe kaufen!?	Arbeitslose sind nur zu faul!?	Ausländer sind krimineller als Deutsche!?
Deutsche sind pünktlich, ordentlich und fleißig!?	Die da „oben“ machen sowieso was sie wollen!?	Blondinen sind nicht besonders schlau!?
Menschen sind von Natur aus schlecht!?	Frau am Steuer, das wird teuer!?	Was Hans nicht lernt, lernt Hänschen nimmer mehr!?
Frauen sind einfühlsamer als Männer!?	Indianer kennen keinen Schmerz!?	

KOPIERVORLAGEN

³⁷ Vgl. Handschuck, S./ Klawe, W., 2010, S.317

³⁸ Österreichische Kinder- und Jugendvertretung in Anlehnung an <http://baustein.dgb-bwt.de/C1/Phrasensack.html>





LITERATURVERZEICHNIS

Arbeitsgemeinschaft katholisch-sozialer Bildungswerke in der Bundesrepublik Deutschland/ Arbeitsstelle für Jugendseelsorge der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.) (2005) Sammlung interessanter Materialien und Methoden zur interkulturellen politischen Bildung. Düsseldorf

Bausinger, H. (2005) Typisch Deutsch: Wie deutsch sind die Deutschen? (4. Auflage) München.

DGB- Bildungswerk Thüringen (Hrsg.) (2008) Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. (3.Auflage) Erfurt.

Handschuck, S./ Klawe, W. (2010) Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit: Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz. (3. Auflage) Weinheim und München.

Hofstede, G. (1993) Interkulturelle Zusammenarbeit: Kulturen - Organisationen - Management. Wiesbaden.

Kluckhohn, C./ Murray, H. (1948) Personality formation: The determinants, in: Kluckhohn, C.; Murray, H. (Hrsg) Personality in Nature, society und Culture. New York., S. 35-50.

Kreisjugendring Nürnberg-Stadt (Hrsg.) (2008) Bausteine „Interkulturelles Lernen“ für die Jugendleiterausbildung. Nürnberg.

Losche, H. (2005) Interkulturelle Kommunikation: Sammlung praktischer Spiele und Übungen. (4. Auflage) Augsburg.

Ulrich, S. (2006) Achtung (+) Toleranz - Wege demokratischer Konfliktregelung: Praxishandbuch für die politische Bildung. (3. überarbeitete und erweiterte Auflage) Gütersloh.

Rommelsbacher, B. (1995) Dominanzkultur: Texte zur Fremdheit und Macht. Berlin.

Schulz von Thun, F. (1981) Miteinander Reden. Reinbek.

Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 2.2, Migration in Deutschland 2010: Wiesbaden 2011.

Watzlawick, P./ Beavin J./ Jackson, D. (1971) Menschliche Kommunikation. Bern, Stuttgart, Wien.

Weigold, M. (2002) „Gerade jetzt haben wir Völkerverständigung bitter nötig! Warum tun wir uns so schwer damit?“, in: PM 01/2002, S.40-46.

Weiß, A. (2001) Rassismus wider Willen: Ein anderer Blick auf die Struktur sozialer Ungleichheit. Wiesbaden.

LINKS UND ADRESSEN

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) (2008/2011): Zahlen und Fakten: Die soziale Situation in Deutschland.

URL: <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61910/nutzungsbedingungen> (Stand: 29.05.2012)

Bürgin, J. (2008), in: Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. DGB-Bildungswerk e.V. (Hrsg.). (3. Auflage) Erfurt.

URL: <http://www.baustein.dgb-bwt.de> (Stand: 02.04.2012)

Wagner, R. (2001) in: Zentrale für Unterrichtsmedien im Internet e.V.

URL: <http://www.zum.de/Faecher/kR/BW/wagner/norm1.htm> (Stand: 14.02.2012)

Österreichische Kinder- und Jugendvertretung (Hrsg.) (o.J.): WIR SIND VIELFALT! Methodenvorschläge für die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Österreichische Kinder- und Jugendvertretung.

URL: http://www.asyl.at/schule/methodenbroschuere_alle_anders_alle_gleich.pdf (Stand: 14.02.2012)

Schulz von Thun Institut für Kommunikation (o.J.): Das Kommunikationsquadrat.

URL: www.schulz-von-thun.de/index.php?article_id_71 (Stand: 27.02.2012)

Ulrich, S./ Sainai, T. (2006) Übung 2: Die Notwendigkeit eines Vertrags, in: Forschungsgruppe Jugend und Europa (Hrsg) (2006) Demokratie - Just do it!! : Motivation zu demokratischem Handeln im Alltag.

URL: http://materialien.fgje.de/download/demokratie_uebung2.pdf (Stand: 27.02.2012)

BILDNACHWEIS

Titel | Nele Lucy Brett | www.jugendfotos.de | CC-Lizenz (by-nc-nd)

Seite 4 | Österreichische Kinder- und Jugendvertretung

Seite 6 | Jakob'chen (!) | www.jugendfotos.de | CC-Lizenz (by-nc-nd)

Seite 11 | Schulz von Thun Institut für Kommunikation.

Seite 13 | Fee Greinert“ / www.jugendfotos.de, CC-Lizenz(by-nc-nd) | <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.de>

Seite 15 | Esther Müller | www.jugendfotos.de | CC-Lizenz (by-nc-nd)

Seite 19 | Katja Siebert | www.jugendfotos.de | CC-Lizenz (by-nc-nd)

Seite 21 | dieprojektoren agentur für gestaltung und präsentation*

Seite 25 | Tabea Stölting | www.jugendfotos.de | CC-Lizenz (by-nc-nd)

Seite 28 | Journalistenbüro Röhr: Wenzel*

Seite 34 | DLRG-Jugend | Arbeitsgruppe Interkulturelle Öffnung

Seite 35 | Katharina Bischoff | www.jugendfotos.de | CC-Lizenz (by-nc-nd)





Seite 36 | Antje Heilmann | DLRG-Jugend

Seite 43 | Lennart Schneider“ | www.jugendfotos.de, CC-Lizenz(by-nc) |
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/deed.de>

Seite 45 | Antonia Barning | www.jugendfotos.de | CC-Lizenz (by-nc-nd)

Seite 47 | Anna B. | www.jugendfotos.de | CC-Lizenz (by-nc-nd)

Seite 48 | Maximilian Hühnergath“ / www.jugendfotos.de, CC-Lizenz(by-nc-nd) |
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.de>

Seite 51 | Uli Stein Cartoons | Cartoons Dortmund (Tom) | © Cartoon + Comics Tom Körner

*Das Foto wurde der Foto-DVD „Blickwinkel“, die der Deutsche Bundesjugendring im Rahmen von „Projekt P - misch dich ein“ produziert hat, entnommen.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER & BESTELLUNGEN

DLRG-Jugend, Bundesvorstand

Im Niedernfeld 2

31542 Bad Nenndorf

Tel.: 05723 - 955 300

E-Mail: info@dlrg-jugend.de

Internet: www.dlrg-jugend.de

AUSARBEITUNG

Arbeitsgruppe Interkulturelle Öffnung:

Lisa Schaffner

Cynthia Egerer

Maren Metzger Maileen Aust

REDAKTION

Anne Staufenberg | Antje Heilmann

LAYOUT

Antje Heilmann

ONLINE DRUCK

<http://www.dlrg-jugend.de/service/arbeitsmaterialien.htm>

COPYRIGHT

Die Arbeitshilfe Interkulturelle Öffnung ist urheberrechtlich geschützt. Wer Teile davon verwenden möchte, wendet sich an die DLRG-Jugend, Bundesverband. Die Kopiervorlagen in dieser Arbeitshilfe stehen für die Vervielfältigung zur Verfügung. Gewerbliche Nutzung und Verwertung sind untersagt.

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend