

BLICK- WECHSEL



BLICKWECHSEL

**Didaktische Anregungen zu den Themen
Interkulturelles Lernen, Migration,
Fluchtursachen und globale Zusammenhänge**

Gefördert von Engagement Global im Auftrag des



Projektkoordinationsstelle Globales Lernen
Anne Oertel und Susanne Ditter

Telefon: +49 9281 7177-16
E-Mail: oertel.anne@zentrale.bfz.de
Internet: www.globaleslernen.bfz.de

Erste Auflage: Hof 2016
© 2016, bfz gGmbH – Internationaler Bereich

Berufliche Fortbildungszentren
der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH
Internationaler Bereich
Schleizer Straße 5–7
95028 Hof

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein der Herausgeber verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global gGmbH und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Projekt GLOBALES LERNEN FAIRNETZT (2014–2016)

Globales Lernen als pädagogische Querschnittsaufgabe durchleuchtet die wachsende Komplexität in den verschiedenen Lebensbereichen, vermittelt Einsichten in globale Zusammenhänge, macht Gestaltungsräume erkennbar und fördert verantwortungsbewusstes Handeln im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung. Es stellt übergreifende Zusammenhänge her, eröffnet neue fachliche Dimensionen und verbessert soziale Kompetenzen. Partizipative Methoden stehen im Mittelpunkt der Vermittlung.

Seit 2006 engagiert sich die bbw-Gruppe für das Globale Lernen und hat über 1500 MA zum Globalen Lernen geschult. Zielgruppen sind überwiegend bildungsbenachteiligte junge Menschen sowie Menschen mit Migrationshintergrund. Innerhalb des Projekts „Globales Lernen FAIRnetz“ (2014–2016) wurden viele Mitarbeitende in Seminaren mit dem Titel „Blickwechsel“ geschult. Außerdem bietet die Projektstelle Materialien aus der Projektbibliothek, Hilfestellungen bei der Erarbeitung von Unterrichtsprojekten und regelmäßige Informationen zum Globalen Lernen für Newsletters und Best-Practice-Sammlungen.

Das Projekt wurde mit Mitteln des BMZ gefördert. Diese Veröffentlichung ist aus den Erfahrungen des Projektes entstanden.

Zur Broschüre „BLICKWECHSEL“

Diese Methodensammlung ist unter anderem auf der Basis der Erfahrungen von Seminaren und Unterrichtsprojekten, die innerhalb von Bildungsmaßnahmen der bbw-Gruppe durchgeführt wurden, entstanden. Die Referentinnen der Mitarbeiterfortbildungen haben daraus Übungen zusammengetragen, die dazu beitragen können, einen „Blickwechsel“ zu vollziehen und die Welt im Sinne des Globalen Lernen in größeren Zusammenhängen zu begreifen. Die Bandbreite der möglichen Zielgruppen ist sehr groß: von Teilnehmenden aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen bis hin zu Teilnehmenden aus Integrationsmaßnahmen und Sprachkursen.



Inhalt

Einleitung	6
1. Einstiegsmöglichkeiten / Kennenlernen	7
1.1 Begrüßungen in verschiedenen Ländern	8
1.2 Der Reihe nach sortieren.....	9
1.3 Über die Linie gehen	10
1.4 Arbeit mit Bildern.....	11
1.5 Mein Kulturen-Cocktail	11
1.6 Geschichte meines Namens.....	12
2. Interkulturelle Kommunikation.....	13
2.1 Rollenspiel nonverbale Ebenen.....	13
2.2 Internationaler Salon der Begegnung (Simulationsspiel)	15
3. Vorurteile und Stereotypen.....	17
3.1 Albatros (die kulturelle Brille)	17
3.2 Wer bin ich?	19
3.3 Diskussion „Anonymisierte Bewerbungen“? Ja oder Nein?	19
4. Werte, Normen und kulturelle Dimensionen	20
4.1 Arbeit mit Bildern zum Thema Werte (Vorübung)	21
4.2 Werteübung (Individuelle Arbeit).....	21
4.3 Abigale (Gruppenarbeit)	21
5. Weltbilder, Religion	23
5.1 Meinungsbarometer	24
5.2 Assoziationswörter als Einstieg in die Diskussion.....	25
5.3 Ampelspiel Assoziationen zu Islam und Christentum	26
5.4 Religiöse Zitate den Religionen zuordnen	27
6. Migration und Flucht	28
6.1 Weltverteilungsspiel (Stellungsspiel)	29
6.2 Karikaturenralley.....	32
6.3 Ein Schritt nach vorne	33
7. Filmtipps.....	34
8. Gelebte Integration – Projektideen + Tipps.....	35
9. Literatur.....	37
Autorinnen und Trainerinnen „BLICKWECHSEL“	38
Abkürzungsverzeichnis	39

Anmerkung: Die in dieser Arbeit enthaltenen Angaben beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die männliche als auch die weibliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Einleitung

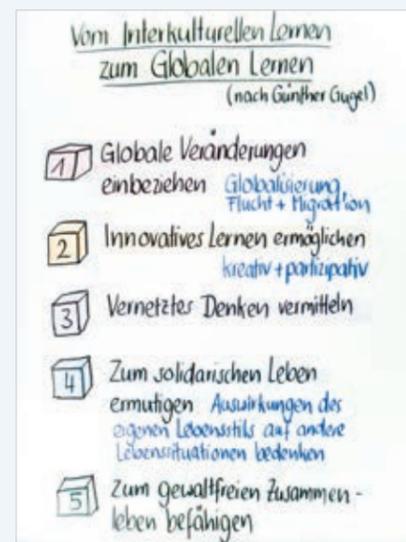
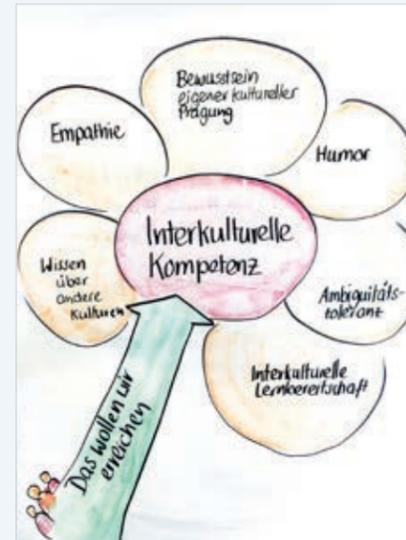
Globale Krisen und ungleiche Strukturen bewirken weltweite Flüchtlings- und Migrationsbewegungen, die uns auch in Deutschland betreffen. Innerhalb der bbw-Gruppe haben wir in zunehmendem Maß auch mit Teilnehmern zu tun, die ihre Heimat verlassen mussten und die nun mit der Realität in unserem Land konfrontiert sind. Diese Arbeit stellt eine große Herausforderung und Verantwortung dar. In diesem Zusammenhang bietet die bbw-Gruppe ihren Mitarbeitern kontinuierlich Fortbildungen, in welchen die eigene Arbeit reflektiert, neue Methoden getestet und Fragestellungen aus der Praxis diskutiert werden. Ziel ist es, einer **zunehmenden Fremdenfeindlichkeit entgegenzusteuern, Integration zu ermöglichen und den Zusammenhalt unserer Gesellschaft zu stärken**.

Für das Zusammenleben und -arbeiten von Menschen unterschiedlicher Herkunft sind **interkulturelle Kompetenzen** immer unabdingbarer. Junge Menschen sollten deshalb befähigt werden, ihre Beziehungen zu anderen in Respekt, Gleichberechtigung und friedlicher Verständigung zu gestalten. Mehr denn je werden Menschen gebraucht, die fähig und bereit sind, sich über alle soziokulturellen, religiösen, politischen, gesellschaftlichen und normativen Grenzen hinweg verantwortungsvoll und getragen von gegenseitigem Respekt miteinander zu verständigen und weltweit zu kooperieren.

Um Fremdenfeindlichkeit und Rassismus entgegenzuwirken, muss behutsam gelernt werden, die Welt aus einer anderen Perspektive heraus zu sehen und sich bewusst zu werden, dass wir alle stark in **unserer Weltsicht von unserer „kulturellen Brille“** geprägt sind. Dabei ist es ebenso wichtig, Hintergründe für die aktuellen weltweiten Migrationsbewegungen zu erfahren und am Beispiel von Migrationsgeschichten die **Ursachen für Flucht und Migration** zu verstehen. Aber auch das **Wissen über andere Kulturen** (und Religionen) ist wichtig um interkulturelle Kompetenz aufzubauen.

Die folgende **Auswahl von Übungen und Spielen** soll Mitarbeitern aus bbw-Bildungsmaßnahmen Anregungen für interkulturelles und globales Lernen aufzeigen. Die meisten Methoden ermöglichen die **Anbahnung eines „Blickwechsels“**. D.h. es soll die Fähigkeit gestärkt werden, sich in andere Menschen, Weltsichten und Kulturen einfühlen zu können und sich selbst der eigenen Prägung und Weltsicht bewusst zu werden.

Die Sammlung hat jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Viele Themen können im Rahmen dieser Veröffentlichung nur angedeutet werden. Sie sollen dazu anregen, die Themen zu vertiefen und eigene Unterrichtsideen zu entwickeln und diese an den jeweiligen Bildungskontext und an die Voraussetzungen der Teilnehmer anzupassen.

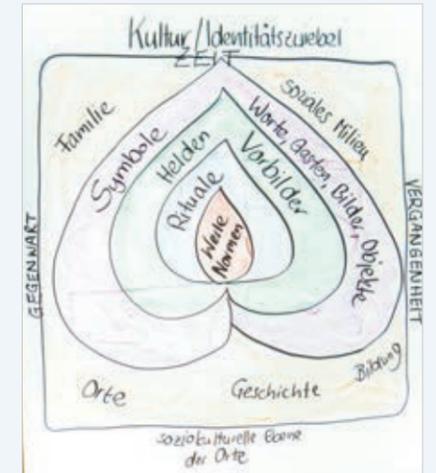


1. Einstiegsmöglichkeiten / Kennenlernen

Damit das Zusammenleben gelingt, ist es wichtig, die Kultur und Identität der jeweils anderen Menschen zu respektieren. Die Suche nach Identität ist eine der wichtigsten Fragen für junge Menschen, denn sie sucht Antworten auf die Frage „Wer bin ich?“. Deshalb ist es zunächst besonders wichtig, sich mit der **eigenen Prägung und Identität** zu beschäftigen. Neben Spielen, die einen Einstieg in kulturelle Unterschiede (z. B. Begrüßungsformen) ermöglichen, bieten viele Übungen zunächst eine Möglichkeit des sich gegenseitigen Kennenlernens. Dabei ergeben sich viele Anknüpfungspunkte, wie zum Beispiel herauszufinden wer in der Gruppe einen Migrationshintergrund hat, wessen Eltern aus einem anderen Land fliehen mussten oder wieviel Auslandserfahrung jemand hat, die einen erfahrungs- und teilnehmerorientierten Unterricht bereichern.

Transkulturalität versus Interkulturalität

Im Ansatz der **Interkulturalität** geht man davon aus, dass die Menschen aus verschiedenen kulturellen Umfeldern kommen und jeweils unterschiedlich geprägt sind. Indem man die Unterschiede bewusst macht, können die Menschen lernen die andere Kultur besser zu verstehen und Missverständnisse zu vermeiden. In der Wissenschaft spricht man jedoch seit einigen Jahren von dem Phänomen der **Transkulturalität**. Das heißt, dass die Menschen individuell je nach ihren Lebensräumen, Erfahrungen und sozialen Bezügen Elemente verschiedener Kulturen in sich tragen und deshalb nicht einfach einer bestimmten Kultur zugeordnet werden können. Anstelle von Unterschieden, blickt der Ansatz der Transkulturalität auf die Gemeinsamkeiten von Individuen und versucht so das Verständnis für die individuellen Prägungen von Menschen zu verdeutlichen. Beide Ansätze können sich ergänzen.



„Daheim? In der Fremde? Afrika und Europa fragen sich verwundert, welcher Teil von mir, diesem hybriden Wesen, ihnen gehört. .. Im ewigen Exil schweiße ich nächtelang Schienen aneinander, die zur Identität führen sollen. (...) Wohin ich auch gehe, ich habe das Heulen der Schakale im Ohr. Es folgt mir überall hin. Es wird sie überall geben, das ist keine Frage der Grenzen. Ich suche meine Heimat dort, wo man die Vielfalt schätzt, ohne sie auseinanderzuidividieren. Ich suche meine Heimat dort, wo man Menschen nicht zerstückelt.“
(aus: Fatou Diome: *der Bauch des Ozeans*, 2004, S.272 ff)

1.1 Begrüßungen in verschiedenen Ländern

Inhalt / Thematischer Hintergrund: Kennenlernen, Einführung in das Interkulturelle Lernen
Material: keines
Dauer: 10 Minuten
Gruppengröße: mindestens 4 Personen

Der Spielleiter fordert die TN auf, im Raum herum zu gehen und die Kollegen auf dem Weg auf verschiedene Arten zu begrüßen:

Land	Vorherrschende traditionelle Begrüßungsgeste	Verbale Begrüßungsformel
Deutschland	Händeschütteln	„Hallo“, „Guten Tag“ ...
Japan	Verbeugung	„Konitschiwa!“
Indien	Verbeugung und Hände vor die Brust	„Namaste!“
Frankreich	„Küsschen- Küsschen“	„Bonjour, comment ça va?“
Syrien / arabische Länder	Handschlag aber auch Hand aufs Herz, leichtes Nicken Männer und Frauen berühren sich nicht	„Salaam Aleikum!“ „Wa aleikum Salaam!“
Brasilien	Frauen und Frauen bzw. Frauen und Männer: „Küsschen-Küsschen“ Jedoch unter Männern: auf die Schultern klopfen	„Bom dia, tudo bem?“ „Tudo bem“

Frage: Kennt ihr noch mehr Begrüßungsarten?

Varianten:

Variation 1: Die Begrüßung kann mit einer Grußformel kombiniert werden.
 Variation 2: Alle entscheiden sich im Kopf für eine dieser Begrüßungsarten. Auf ein Zeichen hin sollen sich Paare finden und sich mit ihrer ausgewählten Begrüßungsart begrüßen.

Reflexion¹:

- Welche Kombination funktionierte gut und welche nicht?
- Was ist angenehm daran, dieselbe Begrüßung zu haben?
- Gibt es kreative Mischformen?
- Wer war dominant, wer hat sich auf die Begrüßung des Gegenübers eingelassen?

Fazit:

Wenn zwei Menschen sich treffen, entstehen manchmal Situationen, in denen es nicht klar ist, wie man sich verhalten soll. Peinlichkeiten und Unsicherheiten sind normal. Für das Aushalten und Gestalten solcher Situationen braucht man „Ambiguitätstoleranz“, d.h. die Fähigkeit uneindeutige Situationen auszuhalten.



1.2 Der Reihe nach sortieren

Inhalt / Thematischer Hintergrund: Kennenlernen, Kommunikation
Material: keines
Dauer: ca. 10 bis 15 Minuten
Gruppengröße: 8 bis 40 Personen
Quelle: J. Sauer, A. Scholten, B. Zaunseder (Hrsg.) Global Games – 70 Spiele und Übungen für interkulturelle Begegnungen Auflage 2004, Verlag Haus Altenberg

Ablauf:

Die TN sortieren sich nach bestimmten, vorgegebenen Kriterien (die auch von ihnen selbst genannt werden können), so dass sie zum Schluss in einer Reihe stehen. Die Kriterien werden nacheinander vorgegeben.

Mögliche Kriterien:

- nach Anfangsbuchstabe des Vornamens
- nach Körpergröße
- nach Entfernung des Heimatlandes
- nach Anzahl der Fremdsprachen, die man spricht

Hinweis: Bei der Auswahl der Kriterien ist darauf zu achten, dass sie für bestimmte Personengruppen nicht peinlich, verletzend oder diskriminierend werden (Alter, Körpergröße bei Behinderungen; Fragen, die Bildungsunterschiede deutlich machen, wie evtl. bei Fremdsprachenkenntnissen).

Varianten:

- Variation 1: Die TN sortieren sich nach Kriterien, ohne dabei zu sprechen. Zum Beispiel können Geburtsdatum oder Schuhgröße durch Handzeichen und Gestik herausgefunden werden.
 Variation 2: Noch bewegter wird das Spiel, wenn die TN auf Stühlen stehen, ohne den Fußboden zu berühren.

¹ Idee aus EPIZ: Berufe Global: Büro, S. 52

1.3 Über die Linie gehen

Inhalt/Thematischer Hintergrund: Kennenlernen, Einstieg ins Thema
Material: Eventuell ein Kreppband, um den Raum zu teilen
Dauer: ca. 10 bis 15 Minuten
Gruppengröße: 8 bis 40 Personen
Quelle: Günther Gugel: Praxisbox Interkulturelles Lernen (Institut für Friedenspädagogik Tübingen e.V.) 2012 S. 49

Ablauf:

Der Seminarraum wird durch eine Klebeband oder eine Schnur in zwei Teile geteilt. Die gesamte Gruppe befindet sich auf einer Seite. Die Seminarleitung trägt die einzelnen Aussagen vor, wobei zu beachten ist, dass diese auf die jeweiligen Gruppen zugeschnitten sein sollten. TN, die eine Aussage für sich bejahen, gehen über die Linie auf die andere Seite des Raums. Die Seminarleitung kann dann einzelne TN nach nähren Details (z.B. Welche Sprachen sprichst du...) befragen. Es sollte allerdings kein Zwang entstehen „erzählen zu müssen“.

Mögliche Fragen:

- Wer hat einen Migrationshintergrund?
- Wer spricht eine Fremdsprache?
- Wer macht regelmäßig Urlaub im Ausland?
- Wer war schon länger als vier Wochen am Stück im Ausland bzw. hat längere Zeit im Ausland gelebt?
- Wer hat ausländische Freunde?
- Wer hat in seinem privaten Bekanntenkreis Freunde muslimischen Glaubens?
- Wer wurde schon wegen seines Aussehens gehänselt, angemacht oder sogar bedroht?
- Wer hat sich schon einmal gewünscht, anders auszusehen?
- Wer lebt mit einem ausländischen Partner zusammen?



1.4 Arbeit mit Bildern

Inhalt/Thematischer Hintergrund: Kennenlernen, Einstieg ins Thema
Material: Bilder von Menschen in verschiedenen Ländern und in verschiedenen Situationen (Alltagssituation, religiöse Praktiken, soziale Anlässe, ...)
Dauer: ca. 10 bis 15 Minuten
Gruppengröße: 8 bis 40 Personen
Quelle: Günther Gugel: Praxisbox Interkulturelles Lernen (Institut für Friedenspädagogik Tübingen e.V.) 2012 Bilderkartei (30 Bilder) oder selbstgesammelte Bilder aus Zeitschriften



Ablauf:

Die Bilder werden auf dem Boden ausgelegt.

Impuls:

Suche dir ein Bild aus!
 Welches Bild spricht mich an, was verbinde ich damit? Welche positiven oder negativen Werte werden für mich ausgedrückt?
 Die TN suchen sich ein Bild aus und stellen sich dann mit dem Bild den anderen vor.

1.5 Mein Kulturen-Cocktail

Inhalt/Thematischer Hintergrund: Kennenlernen, Einstieg ins Thema
Material: Papier/Stifte
Dauer: ca. 20 Minuten
Gruppengröße: 4 bis 20 Personen
Quelle: EPIZ: Berufe Global/Büro/interkulturelle Kommunikation, S. 53

Ablauf:

Einführung: Wir leben in verschiedenen Gruppen, gehören verschiedenen Vereinen oder Familien an. Die TN werden gebeten, ein Blatt zu nehmen und ihren Namen in die Mitte zu schreiben. Dann sollen sie alle Gruppen aufschreiben, zu denen sie gehören, ganz lokal gesehen, aber auch global. Anschließend sollten die TN die wichtigsten drei Gruppen auswählen und unterstreichen. In Kleingruppen können die TN ihre „Kulturencocktails“ vorstellen.

Reflexion:

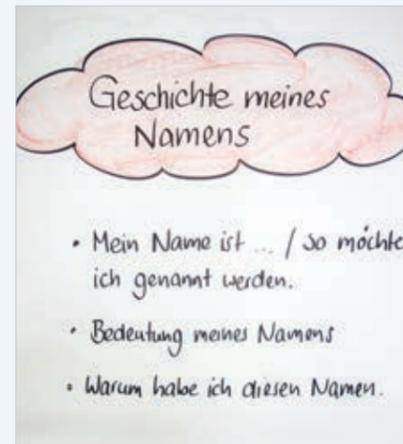
- Warum habt ihr diese drei Gruppen ausgewählt?
- Welche besonderen Regeln /Sitten gibt es in diesen Gruppen?
- Verhalten wir uns anders, je nachdem in welcher Gruppe wir uns befinden?

Fazit:

Jeder Mensch gehört vielen Kulturen an und „spielt“ in vielen Kulturen mit.

1.6 Geschichte meines Namens

Der eigene Name ist bedeutend für die eigene Identität, Selbstbestimmung und Wertschätzung durch andere. Daher ist es auch besonders wichtig, Namen korrekt auszusprechen und bei Unsicherheit besser noch einmal nachzufragen. Namen können Geschichten offenbaren. Das können Familiengeschichten sind, Bezüge zu bekannten Persönlichkeiten oder Dinge, die Eltern ihren Kindern mit auf den Weg geben wollen. Viele Namen haben Bedeutungen. Namen sind auch Ausdruck einer bestimmten Zeit und Epoche. Manche Namen, die noch vor 100 Jahren in Deutschland gebräuchlich waren, werden heute kaum noch vergeben. Manche Namen, die heute gebräuchlich sind, hatte man vor 50 Jahren noch nie gehört. Das hat auch mit globalen Zusammenhängen zu tun: Migrationsbewegungen, kultureller Austausch in der alten, neueren und neuesten Geschichte. Namen erzählen Geschichten, die sehr persönlich sein können. Sie können das Kennenlernen in einer Gruppe fördern.



- Material:** Flipchart mit vorbereiteten Fragen
Dauer: je nach Anzahl der Teilnehmenden 10 bis 30 Minuten
Quelle: EPIZ: Sozialwesen – Mehr Globales Lernen für zukünftige Erzieherinnen, Juni 2015

Ablauf:

Die Gruppe sitzt im Stuhlkreis. Jede Person ist eingeladen, die Geschichte des eigenen Namens mittels folgender Leitfragen mit der Gruppe zu teilen:

- Mein Name, wie ich genannt werden möchte
- Wer hat mir meinen Namen gegeben?
- Was bedeutet mein Name? Welche Geschichte verbinde ich mit meinem Namen?

Weitere Fragen können hinzugefügt werden.

Die Teilnehmenden erzählen ihre Geschichten nacheinander (es gibt aber keinen Zwang zu erzählen!). Es muss dabei keine bestimmte Reihenfolge eingehalten werden.

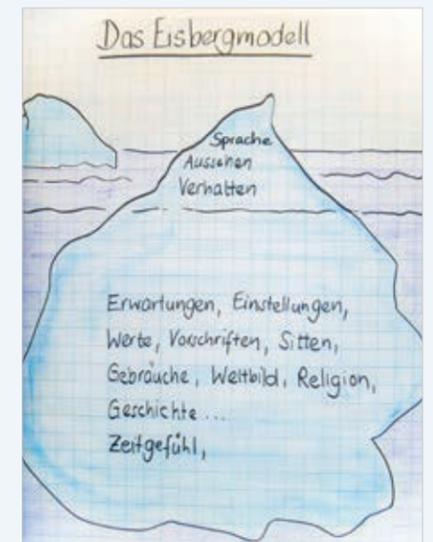
Wichtiger Hinweis für die Moderation: Behandeln Sie alle Namen und Geschichten als gleich interessant. Bohren Sie nicht nach, wenn jemand nichts erzählen möchte.

Am Ende kann noch eine Metareflexion gemacht werden:

- Was habt ihr bei dieser Übung entdeckt?

2. Interkulturelle Kommunikation

Um die spezifischen Probleme und Unterschiede in der interkulturellen Kommunikation aufzuzeigen, eignen sich Übungen, die sowohl die Kommunikationsebenen an sich reflektieren (non-verbale versus verbale Kommunikation) wie auch die Unterschiede zwischen Sendermitteilung und Empfängerbotschaft. In Simulationen können Gefühle und Irritationen nachempfunden werden, die in der interkulturellen Begegnung stattfinden können. Wir haben alle unterschiedliche Spielregeln gelernt. Wenn wir auf jemanden treffen, der nach anderen Spielregeln spielt, sind wir zu nächst irritiert. Neugierde und die Kommunikation über die Unterschiede können jedoch die Beziehung mit dem „anderen“ noch vertiefen.



2.1 Rollenspiel nonverbale Ebenen

- Methode:** Rollenspiel
Ziel: Bewusstmachung des Einflusses von nonverbalen Faktoren (wie körperliche Distanz, Blickkontakt, Ungeduld, Freundlichkeit, Stehen/Sitzen) auf die Kommunikationssituation
Material: Rollenkarten, zwei Räume
Dauer: 30 bis 40 Minuten
Teilnehmende: 6–14

Ablauf:

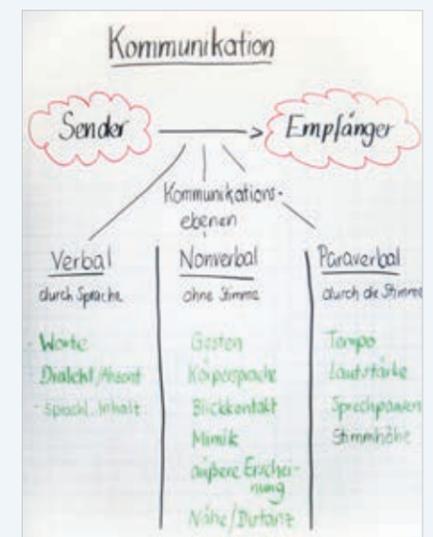
Die Gruppe wird in zwei Gruppen (A und B) eingeteilt. Die Gruppen werden getrennt und die Mitglieder der Gruppe A werden angewiesen, auf einem Zettel persönliche Stärken und Schwächen zu notieren und einen kurzen Vortrag darüber vorzubereiten. Ziel ist es, einen kurzen freien Vortrag über sich selbst einem Zuhörer aus der Gruppe B weiterzugeben.

Die Teilnehmer der Gruppe B, die sich in einen anderen Raum begeben, bekommen je eine Karteikarte mit Anweisungen für eine bestimmtes Verhalten. Dieses Verhalten wird dann in der Gruppe eingeübt. Nach 10 Minuten werden die Gruppen A und B zusammengeführt. Jeder TN aus der Gruppe A sucht sich einen TN aus der Gruppe B aus. Die A-Redner halten ihren kurzen Vortrag während die Zuhörer aus der B-Gruppe ihre Verhaltensweisen zeigen. Nach 10 Minuten können die Partner gewechselt werden.

Reflexion:

Die B-Zuhörer sollten zunächst die Gelegenheit bekommen, das Verhalten des Partners aus der Gruppe A zu beschreiben und zu benennen. Ebenso anders herum.

Wie gut kamen wir mit den Situationen zurecht? Welche Schwierigkeiten ergaben sich aus dem Verhalten des anderen.



Aufgabe für die A-Gruppe:

Sie müssen sich auf ein Vorstellungsgespräch vorbereiten. Schreiben Sie auf einen Zettel zunächst eine Sammlung ihrer persönlichen Stärken und Schwächen. Üben Sie dann mit einem Partner eine kurze Vorstellung von sich selbst. Das „Erstgespräch“ findet dann anschließend mit Gesprächspartnern aus der B-Gruppe statt.

Rollenkarten für die B-Gruppe:

1. Sie sollten versuchen, sich im Gespräch hinzusetzen, wenn Ihr Gesprächspartner steht und umgekehrt aufstehen, wenn er sich ebenso hinsetzt. Ziehen Sie es konsequent durch.
2. Sie sollten versuchen während des Gesprächs, eine zu geringe körperliche Distanz zu ihrem Gesprächspartner einzunehmen (ca. 20 bis 30 cm). Falls ihr Gesprächspartner ausweicht, setzen Sie vorsichtig nach. Es ist durchaus die Absicht, dass sowohl bei Ihnen als auch beim Gesprächspartner ein unangenehmes Gefühl entsteht.
3. Sie sollten versuchen, im Gespräch Blickkontakt zu meiden. Schauen Sie konsequent auf den Boden, zur Seite oder zur Decke. Selbst wenn Sie antworten müssen, schauen Sie einfach weg.
4. Geben Sie dem Gesprächspartner vor dem Gespräch die Hand, bitten Sie ihn um Entschuldigung und korrigieren Sie seine Frisur.
5. Geben Sie dem Partner vor und nach dem Gespräch die Hand, bieten Sie ihm einen Sitzplatz an. Hören Sie während des Gesprächs aufmerksam zu, schauen Sie ihren Partner häufig und freundlich an.

2.2 Internationaler Salon der Begegnung (Simulationsspiel)

Ziel:	Einstieg ins Thema, Sensibilisierung zum Thema „Interkulturelles Lernen“
Material:	Kartenspiele je nach Größe der Gruppe (pro 4–6 TN ein Spiel), Anleitung auf Flipchart, Spielregeln für jede Gruppe (kopiert)
Dauer:	30 bis 60 min
Quelle:	Müller, Werner (Hrsg.): Praxishandbuch Kinder- und Jugendfreizeiten, Band 2, Landsberg am Lech 1997

Ablauf:

„Herzlich Willkommen im internationalen Spielsalon der Begegnung! An verschiedenen Tischen seid Ihr zum Kartenspielen eingeladen, was seit jeher ein Mittel der Kommunikation und Kontaktaufnahme bei vielen Völkern ist. Ihr reist nach vorgegebenen Regeln von Tisch zu Tisch, trifft immer wieder für eine Zeit auf neue Leute, wie das bei Begegnungen so ist. Zunächst einmal werden wir uns aber in Gruppen einteilen. Dafür darf sich jeder ein Puzzlestück nehmen!“ (Aufteilung in 4 Gruppen nach Kontinenten!)

„Wenn ihr eure Gruppe gefunden habt, verteilt euch bitte auf die Spieltische. Auf den Spieltischen findet ihr auch die Regeln für das Kartenspiel. Viel Spaß. Für jedes gewonnene Spiel gibt es einen Punkt für den Gewinner.“

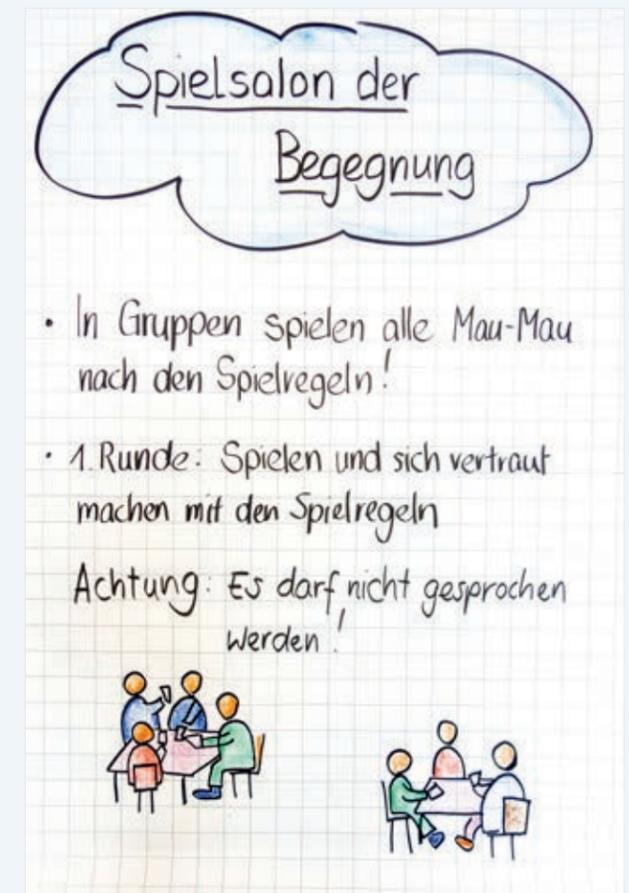
Nach 10 Minuten werden die Regeln eingesammelt und niemand darf mehr reden.

Nach 5 Minuten wird der Punktestand abgefragt und die Sieger wechseln von einem Tisch zum anderen.

Auswertung Internationales Kartenspiel

- Gefühle / Reaktionen / Strategien
- Was kann bei internationalen Begegnungen, bei euren Teilnehmern ähnlich ablaufen?
- Welche von den genannten Erfahrungen, Reaktionen, Strategien lassen sich finden wenn Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen aufeinandertreffen?
- Was kann ich als Seminarleiter tun, um meinen Teilnehmern einen reflektierten Umgang mit solchen Themen zu vermitteln?

Vorlage für die Spielanleitung (siehe nächste Seite)



Internationales Mau-Mau * -Spielregeln

1. Jeder Mitspieler erhält 5 Karten.
2. Eine Karte wird offen auf den Tisch gelegt, der restliche Stapel verdeckt daneben.
3. Wie bei „Mau-Mau“ können Karten abgelegt werden: Farbe auf Farbe (z.B. Kreuz auf Kreuz) und Bild auf Bild (z.B. sieben auf sieben, Dame auf Dame ...).
4. Der Spieler links vom Kartengeber beginnt.
5. Wird ein König gespielt, setzt der nachfolgende Spieler eine Runde aus.
6. Wenn jemand eine Zehn anlegt, gilt das als Trumpf. Er/Sie darf zusätzlich eine Karte an einen Mitspieler freier Wahl abgeben.
7. Wer keine passende Karte ausspielen kann, nimmt die oberste Karte vom verdeckten Stapel. Kann auch diese Karte nicht gespielt werden, setzt der Spieler eine Runde aus.
8. Ist der Stapel der verdeckten Karten verbraucht, werden die bereits ausgespielten Karten – außer der zuletzt gespielten – gemischt und wieder verdeckt auf den Tisch gelegt.
9. Es gewinnt, wer als Erster keine Karte mehr auf der Hand hat.

Internationales Mau-Mau ** -Spielregeln

1. Jede Mitspieler erhält 5 Karten.
2. Eine Karte wird offen auf den Tisch gelegt, der restliche Stapel verdeckt daneben.
3. Wie bei „Mau-Mau“ können Karten abgelegt werden: Farbe auf Farbe (z.B. Kreuz auf Kreuz) und Bild auf Bild (z.B. sieben auf sieben, Dame auf Dame ...).
4. Der Spieler links vom Kartengeber fängt an.
5. Wenn ein Bube gespielt wird, wird das Spiel in umgekehrter Richtung fortgesetzt (bei dem ersten Buben also gegen den Uhrzeigersinn, beim nächsten wieder im Uhrzeigersinn usw.).
6. Wird eine Zehn gespielt, setzt der nachfolgende Spieler eine Runde aus.
7. Wer keine passende Karte ausspielen kann, nimmt die oberste Karte vom verdeckten Stapel. Kann auch diese Karte nicht gespielt werden, setzt der Spieler eine Runde aus.
8. Ist der Stapel der verdeckten Karten verbraucht, werden die bereits ausgespielten Karten außer der zuletzt gespielten – gemischt und verdeckt auf den Tisch gelegt.
9. Es gewinnt, wer als Erster keine Karte mehr auf der Hand hat.

Internationales Mau-Mau *** -Spielregeln

1. Jeder Mitspieler erhält 5 Karten.
2. Eine Karte wird offen auf den Tisch gelegt, der restliche Stapel verdeckt daneben.
3. Wie bei „Mau-Mau“ können Karten abgelegt werden: Farbe auf Farbe (z.B. Kreuz auf Kreuz) und Bild auf Bild (z.B. sieben auf sieben, Dame auf Dame ...).
4. Der Spieler rechts vom Geber fängt an (Spiel gegen den Uhrzeigersinn).
5. Wenn eine Dame gespielt wird, muss der nächste Spieler zwei Karten ziehen.
6. Wird ein Bube gespielt, gilt das als Trumpf: Der Spieler darf direkt noch eine Karte freier Wahl ausspielen.
7. Wer keine passende Karte ausspielen kann, nimmt die oberste Karte vom verdeckten Stapel. Kann auch diese Karte nicht gespielt werden, setzt der Spieler eine Runde aus.
8. Ist der Stapel der verdeckten Karten verbraucht, werden die bereits ausgespielten Karten – außer der zuletzt gespielten – gemischt und wieder verdeckt auf den Tisch gelegt.
9. Es gewinnt, wer zuerst keine Karte mehr auf der Hand hat!

Internationales Mau-Mau **** -Spielregeln

1. Jeder Mitspieler erhält 5 Karten.
2. Eine Karte wird offen auf den Tisch gelegt, der restliche Stapel verdeckt daneben.
3. Wie bei „Mau-Mau“ können Karten abgelegt werden: Farbe auf Farbe (z.B. Kreuz auf Kreuz) und Bild auf Bild (z.B. sieben auf sieben, Dame auf Dame ...).
4. Der Spieler rechts vom Geber fängt an (gespielt wird am Anfang gegen den Uhrzeigersinn).
5. Wenn eine Dame gespielt wird, darf der ausgebende Spieler zusätzlich eine Karte freier Wahl ausspielen.
6. Wird ein König gespielt, wird das Spiel in umgekehrter Richtung fortgesetzt.
7. Wer keine passende Karte ausspielen kann, nimmt die oberste Karte vom verdeckten Stapel. Kann auch diese Karte nicht gespielt werden, setzt der Spieler eine Runde aus.
8. Ist der Stapel der verdeckten Karten verbraucht, werden die bereits ausgespielten Karten – außer der zuletzt gespielten – gemischt und wieder verdeckt auf den Tisch gelegt.
9. Es gewinnt, wer zuerst keine Karte mehr auf der Hand hat.

3. Vorurteile und Stereotypen

Stereotypen helfen uns, uns zu orientieren und sie dienen dazu, einen Gegenstand, eine Person oder eine Gruppe zu charakterisieren. Sie können aber auch häufig zu Fehlurteilen und negativen Verhaltensweisen führen und können Ursache sein für das Gefühl der Ausgrenzung vieler Menschen in unserer Gesellschaft.

Stereotyp

Bei Stereotypen handelt es sich um vereinfachte Beschreibungen einer Person oder Gruppe. Dabei wird herausgehoben, was vermeintlich typisch ist. Das „Feindbild“ ist eine besondere Form des negativen Stereotyps, das dem Anderen auch eine aggressive Handlungsabsicht unterstellt.²

Vorurteile können besonders groß sein, wo Menschen gar keine eigenen Erfahrungen machen mit der von ihnen negativ belegten Gruppe. So haben viele Menschen besonders starke Vorurteile gegenüber Flüchtlingen, gerade wenn sie selbst keinen persönlichen Kontakt mit Flüchtlingen haben.

Wie negativ sich Vorurteile auswirken können zeigt das folgende Beispiel:

Nach einer Studie der Berthelsmann Stiftung im Jahr 2013 fühlten sich über die Hälfte der Deutschen durch den Islam bedroht und waren der Meinung, er passe nicht in die westliche Welt.³ Keine andere Religion hat ein derart negatives Image in Deutschland. Dass Muslime für die Taten einer radikalen Minderheit unter Generalverdacht geraten, ist für ihren Integrationsprozess in Deutschland erschwerend. Diskriminierende Erfahrungen machen es Muslimen zunehmend schwer, sich hier in Deutschland heimisch zu fühlen. Das führt unter anderem zu vielen Problemen in unserer Gesellschaft bis hin zu Depressionen und Radikalisierungstendenzen.

Wie können wir Vorurteile aufbrechen?

Stereotype Sichtweisen werden am ehesten dort aufgebrochen, wo es zu Dialog und persönlicher Begegnung kommt. Aber auch Übungen wie beispielsweise die **Albatrosübung** oder „**Wer bin ich?**“ dienen dazu, eigene Vorurteile bewusst zu machen und zeigen, wie sich diese auf unsere Wahrnehmung der anderen auswirkt. Simulationsspiele sind in diesem Bereich besonders wirksam. Beim **Meinungsbarometer** zum Thema „anonymisierte Bewerbungen“ werden die TN angeregt miteinander über Diskriminierung und Vorurteile nachzudenken und zu diskutieren.

3.1 Albatros (die kulturelle Brille)

Ziele:

Die TN sollen lernen, dass auch im Alltag das Verhalten anderer Menschen immer interpretiert wird. Interkulturell kompetent zu sein bedeutet, sich Interpretationen bewusst zu werden und sich immer wieder zu fragen: Was sehe ich?

Spielleiter / Darsteller:

mindestens zwei: ein Mann und eine Frau

Teilnehmende:

mindestens vier, maximal 25

Alter:

ab 14 Jahren

Zeit:

zwischen 30 und 45 Minuten

Methode:

Das Leitungsteam entführt die TN auf die Insel Albatros. Sie spielen selbst die Einheimischen und die TN sind die Besucher der Insel.

² Religionsmonitor „Die Wahrnehmung des Islams in Deutschland“, S. 14

³ Religionsmonitor „Die Wahrnehmung des Islams in Deutschland“, S. 8

Material: zwei Tücher, eine Schale mit Erdnüssen
Raumgestaltung: Stuhlkreis
Quelle: Theodore Gochenour: Beyond Experience. Yarmouth/USA: Intercultural Press 1993.

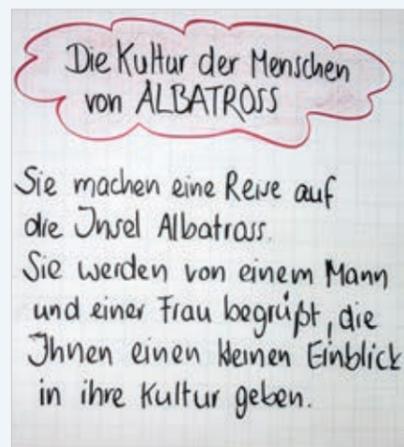
Ablauf:

Alle TN sitzen im Kreis. Das Leitungsteam (ein Mann und eine Frau) erklärt, dass man jetzt eine Reise zur Insel Albatros mache. Dann verlässt das Leitungsteam den Raum und kehrt kurze Zeit später zurück. Sie tragen Tücher um den Körper gebunden. Der Mann geht vor der Frau, die Frau folgt ihm. Sie laufen einige Runden um die TN. Dabei summen sie leise vor sich hin. Dann gehen sie einige Runden im Innenkreis. Der Mann geht auf die männlichen Teilnehmer zu, die die Beine übereinander geschlagen haben und stellt ihre Beine auf den Boden. Die Frau macht das gleiche bei Männern und bei Frauen. Der Mann setzt sich auf einen Stuhl, die Frau kniet sich auf den Boden neben ihn. Dann reicht die Frau ihm eine Schale mit Erdnüssen. Der Mann nimmt die Schale an und isst ein paar Erdnüsse. Dann gibt er die Schale der Frau zurück, die auch isst. Die Frau stellt die Erdnüsse zu Seite. Der Mann legt ihr eine Hand in den Nacken. Daraufhin beugt sich die Frau nach vorne und berührt mit der Stirn den Boden. So verweilt sie einen Augenblick. Dies wiederholen sie dreimal. Dann lächeln sie sich an, nicken einander zu und erheben sich. Summend ziehen sie wieder durch den Kreis. Wieder stellen sie die übereinandergeschlagenen Beine der TN auf den Boden – der Mann bei den Männern, die Frau bei Frauen und Männern. Die beiden verlassen den Raum und kehren nach einiger Zeit ohne Tücher in den Seminarraum zurück.

Das Leitungsteam bittet die TN zu beschreiben, was sie gesehen haben. Außerdem sollen sie kurz erläutern, ob sie gerne auf Albatros leben würden.

Erklärung / Auflösung: Die Kultur der Insel Albatros

Die Moderation klärt dann über die Kultur auf Albatros auf: Wenn die Menschen auf Albatros zufrieden sind, summen sie. Sie glauben an die Göttin der Erde. Deshalb stellen sie ihre Besucher als besondere Ehrerweisung immer erst mit beiden Füßen auf den Boden. Erdnüsse, die auf der Insel Albatros als heilige Früchte angesehen werden, erfreuen sich dort besonderer Beliebtheit. Frauen haben einen besonderen Kontakt zur Göttin, weil sie wie die Erde Leben hervorbringen. Um sie vor Gefahren zu schützen, muss der Mann immer vor der Frau hergehen und auch ihr Essen „vor“-kosten. Die Frauen haben das Recht auf der Erde zu sitzen, weil sie dann der Erdgöttin näher stehen. Männer können nur über die Frauen Kontakt zur Mutter Erde aufnehmen. Mit Einverständnis der Frau dürfen sie ihre Hand in ihren Nacken legen. Die Frau berührt dann mit ihrer Stirn die Erde und kann so einen Kontakt zwischen der Erdgöttin und dem Mann herstellen. Auf Albatros dürfen Frauen andere Frauen und Männer berühren, die Männer jedoch nur die Männer.



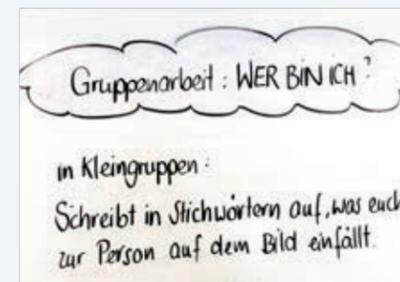
Diskussion:

Danach diskutieren die Teilnehmenden, welche Annahmen und Einschätzungen zu der Fehlinterpretation geführt haben und woher diese kommen. Für die Auswertung sollte man genügend Zeit einplanen, um eine wirkungsvolle Konfrontation zwischen Wahrnehmung und Interpretation zu erreichen. Aber: Die Auswertung sollte nicht dahin gehen, dass man Diskriminierung und Unterdrückung als kulturell gegeben hinnehmen muss. Ziel sollte sein, zwischen Wahrnehmung und Interpretation unterscheiden zu lernen.

3.2 Wer bin ich?

Ziel: Vorurteile bewusst machen
Methode: Gruppenarbeit
Dauer: 15 bis 30 Minuten
Material: diverse Bilder/Fotos von Personen (z. B. von Menschen mit einer besonderen Geschichte). Auf der Rückseite der Bilder werden Informationen über die jeweilige Person preisgegeben: Name, Herkunft, Beruf, Ideale, Religion etc.

Quelle: Idee von Leyla Erdogan (bfz Aschaffenburg)



Ablauf:

In Kleingruppen (3–4 Personen) schreiben die Teilnehmer auf einfarbigen Moderationskarten auf, was Ihnen zu den abgebildeten Personen spontan einfällt. Die Teilnehmer lesen anschließend die Informationen auf der Rückseite und notieren ein paar Stichworte daraus auf andersfarbige Moderationskarten. Die Karten werden zum Bild gehängt. Im Plenum stellen sie ihre „Vorurteile“ und die tatsächlichen Angaben über die Person vor. Anschließend wird über die Übung selbst reflektiert.

3.3 Diskussion „Anonymisierte Bewerbungen“? Ja oder Nein?

Teilnehmende: ab ca. vier TN
Zeit: 10 bis 25 Minuten
Methode: Diskussion

Ablauf:

Eine Ausgangssituation wird beschrieben:
Nach dem Schulabschluss bewirbst du dich bei einer großen Firma um einen Job. Diese Firma nimmt nur Bewerbungen entgegen, die anonymisiert sind, d.h. sie enthalten keine Informationen über Name, Alter, Geschlecht, Herkunft und Familienstand des Bewerbers.

- Warum hat sich die Firma für diese Maßnahme entscheiden?
- Hältst du sie für sinnvoll?
- Wie würde sich der Arbeitsmarkt verändern, wenn es nur noch anonymisierte Bewerbungen geben würde?

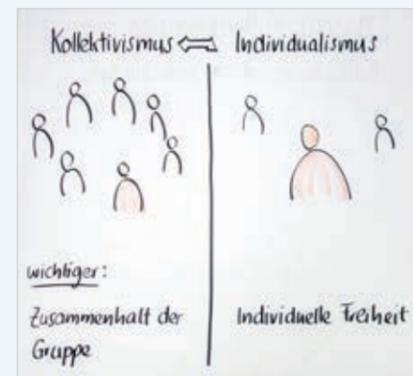
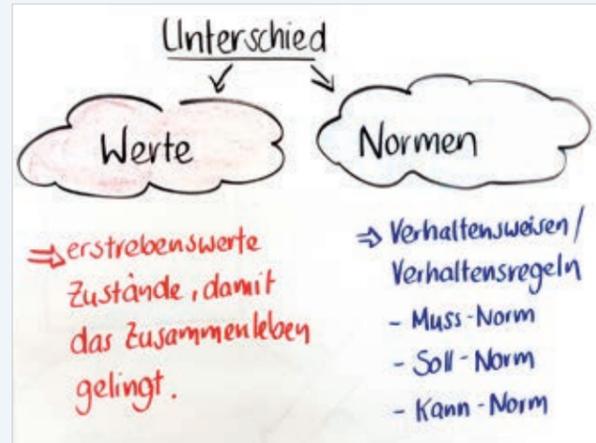
Variation: Als Meinungsbarometer mit der Gruppe durchführen

4. Werte, Normen und kulturelle Dimensionen

Jede Gruppe oder Gesellschaft hat, damit das Zusammenleben funktioniert, bestimmte **Werte**. Das sind erstrebenswerte Zustände oder Ziele, die das Leben in dieser Gruppe für den Einzelnen angenehm machen und die den Erhalt der Gruppe gewährleisten. In unserer Gesellschaft gelten als solche Werte wie Meinungsfreiheit, Erhaltung der Gesundheit, Ausbildung der Jugend, Gleichberechtigung und vieles mehr.

Werte sind jedoch nur sehr allgemein definiert. Um für den Einzelnen umsetzbar zu sein, müssen diese Werte konkretisiert werden, d.h. jeder muss genau wissen, was er zu tun hat, um den Wert verwirklichen zu können. Diesem Zweck dienen die **Normen** (= Verhaltensanweisungen).

Beispiele: Um den Wert „Ruhe“ zu verwirklichen, gibt es in Deutschland eine Norm „Am Sonntag soll man nicht Rasenmähen“. Je wichtiger Normen für das Überleben einer Gruppe (Gesellschaft) sind, desto strenger wird ihre Einhaltung überwacht und durchgesetzt, z. B. Verkehrsregeln. Dies kann zum einen durch eine starke Verinnerlichung (Erziehung) oder durch Androhung von Strafen (Sanktionen) geschehen.



Interkulturelle Konflikte basieren meistens **auf unterschiedlichen Wertehierarchien**. So kann es sein, dass es in einer Kultur sehr wichtig ist, dass der Zusammenhalt der Großfamilie funktioniert, weil auch das Überleben des Individuums von der Solidarität der Familie abhängt (z. B. in kollektivistischen Kulturen). In anderen Kulturen/ändern (Individualistisch) kann dafür der Wert der individuellen Freiheit höher sein, weil für das Überleben des Individuums der Staat Mechanismen (z. B. Kranken- und Arbeitslosenversicherung) geschaffen hat, welche die Abhängigkeit von der Familie vermindert. Deshalb ist es z. B. in manchen Ländern sehr wichtig, den Anderen sehr höflich zu begegnen

und unter anderem eine direkte Kritik zu vermeiden, da sie die Beziehung stören könnte. Der Wert der Ehrlichkeit und Direktheit ist jedoch z. B. in Deutschland recht hoch; man schätzt es, wenn man eine ehrliche Antwort bekommt, auch wenn es manchmal weh tut. (siehe auch **Kulturdimensionen nach Hofstede**).

Folgende Übungen können helfen, TN für die Themenbereiche Werte, Normen und kulturelle Dimensionen zu sensibilisieren.



4.1 Arbeit mit Bildern zum Thema Werte (Vorübung)

Material: Bildkarten aus der Praxisbox von Günther Gugel „Interkulturelles Lernen“ oder selbst gesammelte Bilder aus Zeitschriften (siehe auch Arbeit mit Bildern zum Einstieg)
Dauer: ca. 10 Minuten

Anleitung:

Die Bilder liegen auf dem Boden. Jeder TN sucht sich ein Bild nach folgendem Impuls aus:

- Welches Bild spricht mich an? Welche (positiven oder negativen) Werte werden für mich darin ausgedrückt?
- Variation nach der Beschäftigung mit Hofstede: Welche Bilder drücken auf welche Weise die Kulturdimensionen nach Hofstede aus: Machtdistanz, Kollektivismus/Individualismus, Unsicherheitsvermeidung Maskulinität/Feminität, Langzeitorientierung/Kurzzeitorientierung.

4.2 Werteübung (Individuelle Arbeit)

Material: Moderationskarten, Stifte
Dauer: 10 Minuten

Anleitung:

Die TN werden aufgefordert für sich drei Werte aufzuschreiben, die ihnen sehr wichtig sind. In Partnergesprächen tauschen sie sich darüber aus, warum diese Werte für sie so wichtig sind.

Gibt es gemeinsame Werte?

Die Moderation fragt ab, welche gemeinsamen Werte festgestellt wurden.

Anschließend kann ein Input zum Thema „Kulturelle Dimensionen“ nach Hofstede gehalten werden.

4.3 Abigale (Gruppenarbeit)

Vorlage der Geschichte von ABIGALE:

Abigale liebt Tom, der aber auf der anderen Seite des Flusses lebt. Eine Überschwemmung hat alle Brücken über den Fluss zerstört. Nur ein einziges Fährboot ist unbeschädigt. Abigale bittet Sindbad, den Besitzer des Boots, sie ans andere Ufer zu bringen. Sindbad willigt unter der Bedingung ein, dass Abigale mit ihm schläft. Abigale weiß nicht, was sie tun soll und läuft zu ihrer Mutter, um sie um Rat zu bitten. Die Mutter erklärt Abigale, sie werde sich nicht in ihre Angelegenheiten mischen. In ihrer Verzweiflung schläft Abigale mit Sindbad, der sie anschließend wie versprochen über den Fluss bringt. Glücklicherweise fällt Abigale Tom in die Arme und erzählt ihm, was geschehen ist. Tom stößt sie von sich, und Abigale läuft fort. Nicht weit von Toms Haus begegnet Abigale seinem besten Freund John, dem sie ebenfalls erzählt, was ihr widerfahren ist. Daraufhin schlägt John Tom nieder und nimmt Abigale mit.

Ziel: Die Methode eignet sich, um den TN das ansonsten abstrakte Wertekonzept nahe zu bringen, denn es konfrontiert sie direkt mit einer Situation, in der sie von ihren Wertvorstellungen ausgehen müssen, um eine Bewertung vornehmen zu können.

Dauer: 60 bis 70 min

Material: Kopie der Geschichte von Abigale für alle TN, Moderationskarten, Moderationsstifte für jede Gruppe, ausreichend Platz, damit die TN einzeln, in Kleingruppen von 4 bis 5 Personen und in der ganzen Gruppe arbeiten können.

Quelle: Interkulturelles Lernen T-Kit, 2009

Ablauf:

1. Einführung und individuelle Bewertung (10–15 Minuten): Erklären Sie den TN, dass es in dieser Übung darum geht, mehr über verschiedene Wertevorstellungen zu lernen. Fordern Sie dazu auf, die Geschichte einzeln zu lesen und das Verhalten der handelnden Personen (Abigale, Tom, Sindbad, Abigales Mutter und John) zu bewerten: Wer hat sich am schlechtesten verhalten? Wer am zweit schlechtesten etc.?
2. Arbeit in Kleingruppen (30 Minuten): Nachdem die meisten TN die Einstufung vorgenommen haben, sollten sie Kleingruppen von drei bis sechs Personen bilden, um zu besprechen, wie sie das Verhalten der Figuren bewerten. Aufgabe der Kleingruppen ist es, eine gemeinsame Liste zu erstellen, welche die Zustimmung aller Gruppenmitglieder findet.
3. Vorstellung und Diskussion im Plenum (30 Minuten): Bewerten Sie die Übung im Plenum, indem Sie die Ergebnisse sammeln und anschließend die Übereinstimmungen und die Differenzen besprechen. Gehen Sie sodann langsam zu der Frage über, wie die verschiedenen Teilnehmenden ihre Bewertung begründen. Wie haben sie entschieden, was gutes und was schlechtes Verhalten ist?

Reflexion und Evaluierung:

Ein wesentlicher Punkt in der Evaluierung ist die Relevanz, die den Werten bei der Entscheidung darüber zukommt, was gut oder böse ist. Nachdem dies festgestellt wurde, muss untersucht werden, wie einfach oder schwierig es ist, über die Wertvorstellungen zu verhandeln, wenn einmal eine gemeinsame Liste aufgestellt ist. Sie können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer fragen, wie es ihnen gelungen ist, eine gemeinsame Liste zu erstellen: Welche Argumente überzeugten sie und warum? Wo stieß das Verständnis für und/oder gegen die Anpassung an die Standpunkte der anderen Teilnehmenden an eine Grenze?

Varianten:

Variation 1: Eine mögliche Abwandlung der Übung besteht darin, sie wie beschrieben durchzuspielen, um sie anschließend mit einem anderen Verlauf zu wiederholen. In der neuen Version könnten alle Frauen durch Männer ersetzt werden und umgekehrt. Bleibt die Bewertung der Figuren dieselbe? Und wenn nicht, warum ändert sie sich?

Variation 2: Nehmen Sie das Alter der Figuren in die Geschichte auf und spielen Sie damit, ordnen Sie alle Personen demselben Geschlecht zu, erweitern Sie die Beschreibung um ethnische oder nationale Merkmale. Sehen Sie sich an, wie sich die Änderungen auf die Einstufungen auswirken und wo die Gründe für die neue Bewertung zu suchen sind.

Achtung: Um der Übung möglichst gute Ergebnisse abzugewinnen, müssen Sie unbedingt für eine offene Atmosphäre sorgen, in der jede Beurteilung der Charaktere zulässig ist. Kein TN darf für Argumente „verurteilt“ werden, die er möglicherweise für seltsam oder abwegig hält.

5. Weltbilder, Religion

Religiöse Vielfalt ist Teil unserer heutigen Lebenswirklichkeit. Christen, Muslime, Juden, Buddhisten, Hindus und Anhänger weiterer Religionsgemeinschaften leben in Deutschland zusammen. Religionsfreiheit ist eines der Grundwerte in der Verfassung.

In Deutschland leben derzeit etwa 4 Millionen Muslime, viele von ihnen sind in Deutschland geboren und aufgewachsen. Der gesellschaftliche Zusammenhalt zwischen Muslimen und Nicht-Muslimen wird unter anderem davon abhängen, ob es gelingt, mehr persönliche Brücken zu bauen, die dabei helfen Vorurteile zu überwinden. Denn das Bild des Islams ist in Deutschland derzeit vorwiegend negativ geprägt. Über die Hälfte der Deutschen fühlt sich durch den Islam bedroht und ist der Meinung, der Islam passe nicht in die westliche Welt.⁴ In diesem negativen Bild sieht zum Beispiel der Psychologe und Islamismusexperte Ahmad Mansour eine der Ursachen für die Radikalisierung von Jugendlichen. Denn viele Jugendliche, die heute in Deutschland leben, sind Migranten der zweiten oder dritten Generation. Da die Mehrheitskultur ihnen bewusst und unbewusst signalisiert: „Ihr gehört hier nicht her!“, suchen diese Jugendlichen nach ihrer Identität z. B. im Glauben. Bei einigen kann das auch dazu führen, dass sie sich radikalieren und z. B. bei Salafisten, im IS oder anderen radikalen Strömungen des Islamismus Halt finden. Die Attentate durch islamistische Terrororganisationen verstärken die Angst vor dem Islam und erhöhen somit weiter die Kluft zwischen Muslimen und Nicht-Muslimen.

„Der Kampf gegen die Radikalisierung ist ein gesamtgesellschaftliches Projekt, dessen Ausgang über die Zukunft von uns allen, vor allem aber über die unserer Kinder entscheidet.“ (Ahmad Mansour: Generation Allah, S.44)

Deshalb ist es in der gegenwärtigen Situation unabdingbar, dass sich alle Bildungsbereiche verstärkt mit den Ursachen und Symptomen der Radikalisierung beschäftigen und wirksame Konzepte entwickeln, wie dem entgegengesteuert werden kann. Nicht-Muslime sollten ihr Verhalten und ihre möglichen Bedenken gegenüber Muslimen hinterfragen. Auch die kritische Auseinandersetzung mit dem Islam durch Muslime selbst muss ein Teil dieser Präventionsarbeit werden. Denn leider kompensieren manche Menschen ihre Unsicherheit im eigenen Leben durch die Hinwendung zu religiösen oder politischen Ideologien, die nicht hinterfragt werden. Aber Normen und Regeln des gesellschaftlichen Zusammenlebens (auch religiöse Normen) sollten immer wieder erfragt bzw. hinterfragt und in der Praxis überdacht werden dürfen.

Da viele Konflikte scheinbar religiös motiviert sind, wollen wir in diesem Heft Übungen aufzeigen, die vor allem die **Gemeinsamkeiten der Grundwerte in den Religionen** betonen, anstatt durch die Unterschiede immer mehr Zwietracht zu säen. Denn im Grunde gibt es zwischen den Religionen viele Gemeinsamkeiten. Allein die Entwicklung der drei großen monotheistischen Religionen Judentum, Christentum und Islam bauen teilweise auf denselben Fundamenten auf. Beispiele sind die Geschichte Abrahams, Jacobs oder die zehn Gebote. Weil aber viele Menschen über wenig theologisches Grundwissen verfügen, überwiegen die Vorurteile gegenüber der „anderen Religion“ und verstärken rassistische und ideologische Grundhaltungen auf allen Seiten. Das gilt sowohl für Nicht-Muslime als auch für Muslime. Z. B. gibt es auch unter den Flüchtlingen und Migranten viele, die Vorurteile gegenüber Christen und wenig Wissen über das Christentum und deren Grundwerte haben.

⁴ Siehe: Hafez /Schmidt: Die Wahrnehmung des Islams in Deutschland. S. 8 ff

Methodisch ist es besonders wichtig, vielfältige Möglichkeiten des Debattierens anzuregen. Denn Werte, wie Toleranz, Meinungsfreiheit oder Respekt vor anderen Menschen sind Werte, die nicht durch Vorträge erlernt, sondern nur durch offene **Methoden wie Diskussionen, Debatten, persönliche Statements** erlebt werden können. Die **persönliche Begegnung mit gläubigen Menschen verschiedener Religionen** ist eine Möglichkeit um die Angst vor dem Fremden zu überwinden und den Respekt vor Menschen anderer Religionen aufzubauen. Allerdings sollte diese Begegnung in einem partizipativen und offenen Rahmen stattfinden können, wo Fragen gestellt und „Vorurteile“ auch thematisiert werden dürfen, sonst könnte die Gefahr der Verfestigung von Vorurteilen bestehen.

5.1 Meinungsbarometer

Ziel: Einstieg in Diskussion eines Themas
Methode: Positionierung, Meinungsbild
Dauer: 10 bis 20 Minuten
Material: Thesen auf Moderationskarten, Karten oder Zettel mit den Barometer-Endpunkten (100% = Zustimmung und 0% = Ablehnung), eventuell ein altes Mikrofon oder als Ersatz einen dicken Moderationsstift als virtuelles Mikrofon.
Quelle: EPIZ – G + Sozialwesen – mehr Globales Lernen für zukünftige Erzieherinnen, Juni 2015, S. 11

Ablauf:

Die Moderation fordert die TN auf, sich entsprechend ihrer Meinung auf einem Barometerstrahl zwischen 100% Zustimmung und 0% Ablehnung zu verschiedenen Thesen zu positionieren.

Mögliche Thesen:

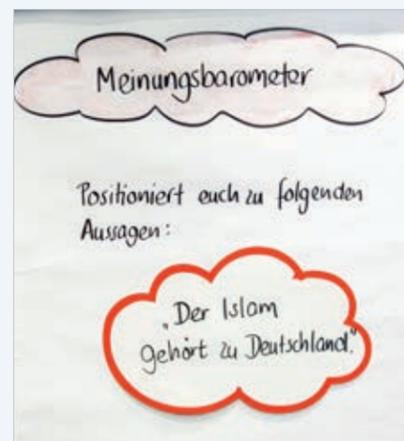
- „Der Islam gehört zu Deutschland“
- „Vielfalt bereichert“
- „In jedem Vorurteil steckt auch ein Fünkchen Wahrheit“
- „Manche sind an ihrer Diskriminierung selbst schuld!“

Nachdem sich alle positioniert haben, können verschiedene Gruppen gebildet werden, die sich untereinander austauschen, warum sie sich auf diese Position gestellt haben. Anschließend werden einzelne TN aus den jeweiligen Positionen befragt.

Mögliche weitere Fragen:

- Bei wieviel Prozent stehen sie?
- Was ist Ihre Meinung dazu?
- Was müsste passieren, damit Sie einen Schritt weiter vorn (oder hinten) stehen?
- Wie empfinden Sie die Meinung von TN xy, der am anderen Ende des Barometers steht?

Hinweis: Wichtig ist es bei dieser Übung darauf hinzuweisen, dass es kein Richtig und kein Falsch gibt.



5.2 Assoziationswörter als Einstieg in die Diskussion

Ziel: Einstieg in Diskussion eines Themas
Methode: Assoziationsübung
Dauer: 10 bis 60 Minuten
Material: Stichwörter auf Moderationskarten
Quelle: Mansour, Ahmad: Generation Allah, Seite 13 ff

Ablauf:

Wörter werden verteilt auf dem Boden. Die TN suchen sich einen Begriff aus, zu dem sie etwas sagen möchten. „Ihr entscheidet, worüber ihr am liebsten sprechen wollt!“

Die TN stellen sich zu den Begriffen, die sie am meisten interessieren. Zunächst gibt die Moderationsperson Zeit, dass sich die TN in Gruppen erst einmal über ihren gewählten Begriff austauschen können. Dann wird die Diskussion auf das Plenum ausgeweitet. Die Moderation schreibt Zusammenfassungen des Gesagten in Form von Stichworten auf.

Beispiele:

- Identität
- Religion
- Islamfeindlichkeit
- Salafismus
- Islamischer Staat
- Rassismus
- Dschihad
- Gleichberechtigung
- Diskriminierung
- Erwachsenwerden
- Menschenrechte
- Zukunft

5.3 Ampelspiel Assoziationen zu Islam und Christentum

Ziel: Einstieg ins Thema Islam oder Diskussion zum Thema Grundrechte und Pluralismus, Vorurteile erkennen
Material: rote und grüne Pappkärtchen in der Anzahl der TN
Dauer: ca. 10 Minuten
Quelle: bpb 2010, Themen und Materialien: Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit – Werteordnung und Wertevermittlung

Ablauf:

Die Moderation verteilt an alle TN grüne und rote Pappkarten. Sie fordert die TN auf, ihre Assoziation im ersten Durchlauf zum Islam und im zweiten Durchlauf zum Christentum zu zeigen. Die Moderation zählt jeweils die grünen Karten (ja) ab und notiert sie sich in ihrer Tabelle.

Assoziation	Islam	Christentum
Sozial		
Gerecht		
Konservativ		
Liberal		
Offen für andere Meinungen		
Frauenfreundlich		
Aggressiv		
Gewaltbereit		
Respekt gegenüber der älteren Generation		
Gebildet		

Reflexion:

Welche Erklärungen lassen sich für diese unterschiedlichen Gesellschaftsbilder finden?
 Wer bietet solche Gesellschaftsbilder an?

5.4 Religiöse Zitate den Religionen zuordnen

Material: auf farbiges Papier kopierte und ausgeschnittene Zitate/Werte aus Bibel, Koran und Talmud (ohne Quellenangabe)
Aufgabe: In Kleingruppen versuchen die TN die Zitate den jeweiligen Quellen/Religionen zuzuordnen. Im Plenum stellen sie ihre Vermutungen dar. Die Lösung wird von der Moderation bekannt gegeben. Eine Diskussion über Ähnlichkeiten und Gemeinsamkeiten folgt.
Quelle: Idee von Leyla Erdogan (bfz Aschaffenburg)

Beispiele:

Zitat	JUDENTUM	CHRISTENTUM	ISLAM
„Liebe deinen Nächsten wie dich selbst.“	Lev. 19,18	Bibel, Neues Testament	
„Die Frauen haben den gleichen Wert wie die Männer. Nur die Würdigen würdigen Frauen und die Nichtswürdigen erniedrigen sie.“			Prophet Muhammed
„Eine Frau aber, die betet oder prophetisch redet mit unbedecktem Haupt, die schändet ihr Haupt...“		Bibel, NT, 1. Korinther, Kap. 11	
„Du sollst dir kein Gottesbild machen.“	10 Gebote	Altes Testament Zehn Gebote	Islamische Rechtsschulen
„Die Weiber seien Untertan ihren Männern als dem Herrn.“		NT, Epheser	
„Und sag zu den gläubigen Frauen, sie sollen ihre Blicke senken und ihre Scham hüten, ihren Schmuck nicht offen zeigen, außer dem, was sonst sichtbar ist. Und sie sollen ihre Kopftücher auf den Brustschlitz ihres Gewandes schlagen und ihren Schmuck nicht offen zeigen, außer ihren Ehegatten, ihren Vätern,...“			Sure 24/30–31 Al Nur
„Wenn du aber Almosen gibst, so lass deine linke Hand nicht wissen, was die rechte tut, ...“		(NT, Matthäus)	Prophet Muhammed

Reflexion:

- Wohin fliehen die meisten? (ins Nachbarland und innerhalb des eigenen Landes)
- Warum fliehen sie innerhalb des eigenen Landes oder nur ins Nachbarland? (kein Geld, zu schwach..)
- Was sind Gründe zur Flucht? (bewaffnete Konflikte, politische / religiöse / ethnische Verfolgung, extreme Armut...)

Zahlen zur globalen Flüchtlingskrise:

Laut dem jährlich erscheinenden Flüchtlingsbericht des UNHCR „Global Trends 2015“, ist die Zahl der Flüchtlinge weltweit Ende 2015 auf 65,3 Mio. gestiegen. Das waren 5,8 Mio mehr als im Jahr 2014. Von den 65,3 Mio. Menschen waren 21,3 Mio. anerkannte Flüchtlinge. Weitere 40,8 Mio. waren so genannte Binnenflüchtlinge, also Personen die innerhalb ihres Landes in einer anderen Region Zuflucht suchen mussten. Dazu kamen ca. 3,2 Mio. Asylbewerbende in westlichen Industriestaaten, über deren Status noch nicht entschieden war. Sogenannte Klimaflüchtlinge wurden in dem Bericht des UNHCR nicht berücksichtigt.

Mehr als die Hälfte aller Flüchtlinge (54 %) stammen aus drei Ländern: Syrien (4,9 Mio), Afghanistan (2,7 Mio) und Somalia (1,1 Mio). Drei Viertel aller Flüchtlinge weltweit leben in einem Nachbarland ihres Herkunftslandes. Länder des globalen Südens sind Zufluchtsort für 86 % aller grenzüberschreitenden Flüchtlinge. Die Länder mit der größten Flüchtlingsbevölkerung waren 2015 Türkei, Pakistan und Libanon. Bis 2010 war Syrien noch eines der Länder mit der höchsten Flüchtlingsbevölkerung.

Quelle: UNHCR Global Trends 2015

Daten für das Weltverteilungsspiel:

Weltbevölkerung (2014)			Verteilung bei einer Teilnehmerzahl von																											
Menschen	in Mio.	%	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
Europa und rus. Föderation	741	10,24%	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3							
Nordamerika	353	4,88%	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
Süd- und Mittelamerika	618	8,54%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3							
Asien	4.351	60,11%	6	6	7	8	8	9	9	10	11	11	12	13	14	14	14	15	16	17	17	17	18							
Afrika	1.136	15,69%	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5							
Australien und Ozeanien	39	0,54%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
WELT	7.238	100,0%	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
Welteinkommen (2012)			Verteilung bei einer Teilnehmerzahl von																											
BIP	in Mrd. US \$	%	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
Europa und rus. Föderation	17.589	32,19%	3	4	4	4	5	5	5	6	6	6	6	7	7	7	7	8	8	8	9	9	10							
Nordamerika	15.610	28,57%	3	3	4	4	4	5	5	5	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	8	9								
Süd- und Mittelamerika	3.534	6,47%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2							
Asien	15.581	28,52%	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	6	6	6	7	7	7	7	8	8	8	7							
Afrika	1.253	2,29%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
Australien und Ozeanien	1.074	1,97%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1							
WELT	54.641	100,0%	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
Weltenergieverbrauch (2012)			Verteilung bei einer Teilnehmerzahl von																											
Verbrauch	in Mio. Tonnen Rohöläquivalent	%	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
Europa und rus. Föderation	3.773.953,0	28,22%	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	7	7	7	8	8	8	8							
Nordamerika	4.044.120,0	30,24%	3	3	4	4	4	5	5	5	5	6	6	7	7	7	7	7	8	8	8	9	9							
Süd- und Mittelamerika	872.040,0	6,52%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2							
Asien	4.072.861,0	30,46%	3	4	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	7	7	7	8	8	8	9	9	9							
Afrika	383.658,0	2,87%	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
Australien und Ozeanien	226.495,0	1,69%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1							
WELT	13.373.127,0	100,0%	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
Flüchtlinge/Binnenvertriebene 2015			Verteilung bei einer Teilnehmerzahl von																											
Regionen	Flüchtlinge in Mio	%	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
Europa und rus. Föderation	4	6,57%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
Nordamerika	1	1,04%	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
Süd- und Mittelamerika	7	11,28%	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3							
Asien + Australien	31	52,19%	5	6	6	7	7	8	8	9	10	10	11	11	11	12	12	13	13	14	15	15	16							
Afrika	18	29,97%	3	3	4	4	4	4	4	5	5	6	6	6	7	7	7	7	8	8	8	9	9							
WELT	59	101,0%	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							

6.2 Karikaturenrallye

- Lernziel:** Einstieg ins Thema, Sensibilisierung zum Thema „Globale Fluchtursachen“, „Migration“ bzw. „Umgang mit Fremden“ (oder für andere Themen)
- Material:** aktuelle Karikaturen aus dem Internet oder Zeitungen
- Dauer:** 30 Minuten
- Quelle:** bpb (Hrsg.): Methoden-Kiste – Methoden für Schule und Bildungsarbeit, 2016



Die Karikaturen werden an verschiedene Ecken des Raumes geheftet. Entsprechend der Anzahl der Karikaturen werden Kleingruppen gebildet. Diese versammeln sich vor einer Karikatur und besprechen folgende Fragen:

1. Was wird auf der Karikatur dargestellt?
2. Auf welches Problem will die Karikatur aufmerksam machen?
3. Welche Erfahrungen haben Sie mit diesem Problem?

Pro Station haben die Gruppen drei bis fünf Minuten Zeit und gehen auf ein Klingelzeichen im Uhrzeigersinn zur nächsten Station. Jede Gruppe stellt dann eine Karikatur im Plenum vor.

=> Interessante Bilder zum Thema gibt es auch beim Projekt „Bildkorrektur – Bilder gegen Bürgerängste“ siehe: <http://bildkorrektur.tumblr.com>

6.3 Ein Schritt nach vorne

- Ziel:** In dieser Übung erfahren die TN, wie es in ihrer Gesellschaft ist „anders“ zu sein, sich in andere Menschen hineinzusetzen (Empathie).
- Teilnehmende:** 5 bis 20 Personen
- Dauer:** ca. 60 Minuten
- Material:** vorbereitete Rollenkarten für die Anzahl von TN
- Quelle:** Kompass – Handbuch für Menschenrechte



Anleitung:

Jeder TN erhält **eine Rollenkarte** (Siehe Beispiel), die er für sich behalten und niemand anderen zeigen soll.

Beispiele: Arbeitslose, alleinerziehende Mutter/Bundeswehrsoldat/Flüchtling aus Eritrea u.a.

Beispiel:

Mohamed, 26 Jahre alt, musste sein Heimatland Afghanistan wegen der Taliban verlassen. Er hat in Afghanistan als Hilfsarbeiter in einer Baufirma gearbeitet. Noch kann er kaum Deutsch sprechen. Er hat immer noch keine Anerkennung als Asylbewerber bekommen.

Nun bitten Sie die TN sich **in ihre Rollen hineinzusetzen**. Stellen Sie ein paar Fragen, die den TN helfen sich ihre Rolle vorzustellen wie z. B.

- Wie war Ihre Kindheit?
- Was haben Ihre Eltern gearbeitet?
- Wie sieht Ihr Alltag heute aus?
- Wo leben Sie?
- Wieviel verdienen Sie im Monat?...

Dann bitten Sie alle sich **in einer Reihe nebeneinander** aufzustellen (wie an einer Startlinie).

Erklären Sie, dass Sie eine Liste von Situationen und Ereignissen vorlesen werden. Jedes Mal wenn sie eine Aussage mit „ja“ antworten können, **sollen die TN einen Schritt nach vorn machen**.

Situationen (Beispiele):

- Du hast nie in ernsthaften finanziellen Schwierigkeiten gesteckt.
- Du hast keine Angst, in eine Polizeikontrolle zu geraten.
- Du hast ein interessantes Leben und bist zuversichtlich, was deine Zukunft betrifft.
- Du kannst dein Leben im Voraus planen
- In der Schule/in der Arbeit wird deine Muttersprache gesprochen

Nachbereitung, z. B. Fragen wie:

- Was für ein Gefühl war es, einen Schritt vorwärts zu kommen – bzw. zurückzubleiben?
- Kann jemand die Rollen der anderen erraten?

Anschließend können alle ihre Rollen den anderen vorstellen.

7. Filmtipps

„Angekommen – Dialog mit jungen Flüchtlingen in Deutschland“

Film des UNHCR in Zusammenarbeit mit dem Bundesfachverband, Länge 19 Min.

Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge e. V. (deutsch mit englischen Untertiteln)
Junge Flüchtlinge aus verschiedenen Ländern stehen vor und hinter der Kamera und erzählen ihre Geschichte und die von Flüchtlingen, die schon länger in Deutschland leben.

=> Download unter:

<http://www.bamf.de/SharedDocs/Videos/DE/BAMF/we-have-arrived-unhcr-1000.html>

„Bon Voyage“

Animationsfilm von Fabio Friedli, Schweiz 2011, Länge 6 Min.

Dutzende Menschen, die ihr Land verlassen wollen, klettern auf einen überfüllten Pritschenwagen. Auf ihrer Reise durch die Wüste und über das Meer gehen viele verloren. Einer kommt durch. Doch gerettet ist er nicht. Vielmehr sieht er sich nun einer ganz anderen Art von Härte gegenüber: Eine Behörde, die über seine Aufnahme zu entscheiden hat.

Film + Didaktisches Begleitmaterial

„Neckarvorstadt – meine Heimat“

DVD Video mit Interviews von vier jungen Migrantinnen und Migranten aus der Praxisbox „Interkulturelles Lernen“ von Günther Gugel, Länge 25 Min.

Themenschwerpunkte: Heimat, Identität, Vorurteile, Rassismus, Integration

„Respekt statt Rassismus“

9 Filme und Begleitmaterial für Unterricht und Bildung

Themenschwerpunkte: Vorurteile überwinden, Diskriminierung vermeiden, Menschenrechte fördern

„Bilder im Kopf“

6 Kurzfilme und Begleitmaterial für Unterricht und Bildung

Themenschwerpunkte: Klischees, Vorurteile, kulturelle Konflikte

„The Island of all together“

Gespräche zwischen Flüchtlingen und Touristen auf der Insel Lesbos, Griechenland. Länge 23 Min.

Die Begegnungen zeigen, dass es erst das Gespräch ist, das ein Kennenlernen und vielleicht auch gegenseitiges Verständnis ermöglicht.

<http://www.theislandofalltogether.com/deutsch/>

8. Gelebte Integration – Projektideen + Tipps

Persönliche Begegnungen und der Aufbau von Freundschaften ist der beste Weg für den Abbau von Vorurteilen und für die Integration. D.h. Aktionen und Projekte, die eine Begegnung zwischen Einheimischen und Migranten /Flüchtlingen ermöglichen, stellen eine Chance dar für ein gelingendes Zusammenleben. Hier ein paar Ideen für die Praxis:

- Patenschaften übernehmen, Freundschaften aufbauen
- Kochaktionen organisieren: z. B. gemeinsam ein syrisches Essen oder deutsche Spezialitäten kochen
- Freizeitangebote schaffen, gemeinsam Fußball oder eine andere Sportart spielen
- Konversationstreffs organisieren
- Spieleabende
- Eine Stadtführung für Flüchtlinge organisieren (Jugendliche überlegen, was die Highlights ihrer Stadt sind, worauf sie besonders stolz sind etc.
- Grillwettbewerb organisieren (Gruppen aus verschiedenen Ländern zeigen, wie in ihrer Heimat gegrillt wird)

Da es im interkulturellen Zusammenleben immer wieder zu Missverständnissen und Konflikten kommen kann, ist der behutsame Umgang im Gespräch miteinander besonders wichtig. Die Feedbackregeln sind immer wieder aktuell, aber auch der **Ansatz der Gewaltfreien Kommunikation** bietet Techniken, wie eine achtsame Gesprächsführung zwischen Menschen (auch unterschiedlicher Kulturen) angebahnt werden kann:

Feedback geben:⁶

1. Fragen, ob Feedback erwünscht ist.
2. Feedback immer von der „Ich“, nicht der „Du/Sie“-Perspektive geben: „Ich fühle mich...“ / „ich würde gerne...“
3. Beobachtungen und Gefühle mitteilen.
4. Beschreibend eher als wertend sein: „Mir ist folgendes aufgefallen...“ / Ich interpretiere es...“
5. Während des Feedbacks die Person direkt ansprechen.
6. Spezifisch sein (keine Generalisierung): „In folgender Situation...“ / „Nachdem Sie gesagt haben ...“
7. Zuerst die positiven Aspekte ansprechen. Konstruktiv sein: „Ich fand es gut, dass...“ / „Ich könnte mir vorstellen, dass...“
8. Im Falle von Korrekturen: Korrekturen benennen unterstützt durch konkrete und machbare Vorschläge.
9. Eine Orientierung geben: „Ich hätte gerne...“ / „Ich habe bemerkt ...“ / „Das finde ich...“

⁶ Aus: U25 Interkulturell! Jugendliche mit Migrationshintergrund erfolgreich vermitteln... Berlin 2008

Grundlagen der Gewaltfreien Kommunikation⁷

Die **Gewaltfreie Kommunikation (GFK)** ist ein Ansatz, der von Marshall B. Rosenberg entwickelt wurde. Ziel des Ansatzes ist es, eine wertschätzende Beziehung zwischen den Kommunikationspartnern zu entwickeln, die mehr Kooperation und gemeinsame Kreativität im Zusammenleben ermöglicht.

Empathie ist nach Rosenberg eine Grundvoraussetzung gelingender Kommunikation. Er geht davon aus, dass die Form, in der Menschen miteinander kommunizieren, einen entscheidenden Einfluss darauf hat, ob sie Empathie für ihr Gegenüber entwickeln und ihre **Bedürfnisse** erfüllen können. Der Ansatz der GFK ist weniger als eine Kommunikationstechnik zu betrachten, sondern mehr als eine Bewusstwerdung über Möglichkeiten des empathischen Kontaktes.

1. **Beobachtung** bedeutet, eine konkrete Handlung (oder Unterlassung) zu beschreiben, ohne sie mit einer Bewertung oder Interpretation zu vermischen. Es geht hierbei darum, nicht zu bewerten, sondern die Bewertung von der Beobachtung zu trennen, so dass das Gegenüber Bescheid weiß, worauf man sich bezieht.
2. Die Beobachtung löst ein **Gefühl** aus, das im Körper wahrnehmbar ist und mit mehreren oder einem ...
3. **Bedürfnis** in Verbindung steht. Damit sind allgemeine Qualitäten gemeint, die vermutlich jeder Mensch auf Erden gerne in seinem Leben hätte, wie zum Beispiel Sicherheit, Verständnis, Kontakt oder Sinn. Gefühle sind laut GFK Ausdruck dessen, ob ein Bedürfnis gerade erfüllt ist oder nicht, eine Art Indikator.
4. Aus dem Bedürfnis geht schließlich eine **Bitte um eine konkrete Handlung** im Hier und Jetzt hervor.

⁷ Aus: https://de.wikipedia.org/wiki/Gewaltfreie_Kommunikation

9. Literatur

Baer, Udo und Frick-Baer, Gabriele:

Flucht und Trauma – Wie wir traumatisierten Flüchtlingen wirksam helfen können.
Gütersloh, 2016

Bildung trifft Entwicklung

<http://www.bildung-trifft-entwicklung.de/didaktische-materialien.html>

DIJA.de (Datenbank für internationale Jugendarbeit): Methodenbox zum Interkulturellen Lernen

www.dija.de/toolbox-interkulturelles-lernen

Diome, Fatou: Der Bauch des Ozeans (Roman),

Diogenes/Zürich 2004

EPIZ Berlin: Berufe Global: BÜRO – Unterrichtsvorschläge zu den Themen Globalisierung im Büroalltag / ökologisch-sozialer Angebotsvergleich / Wirtschafts- und Finanzkrise / Interkulturelle Kommunikation / Arbeitsrechte und faire Beschaffung,

Berlin, Dezember 2010

EPIZ.Berlin: Sozialwesen – Mehr Globales Lernen für zukünftige Erzieherinnen,

Juni 2015

Forum ZFD e.V. (Hrsg.): Fluchtursachen verstehen – Geflüchtete willkommen heißen

(Warum Menschen fliehen und was die Ursachen von Flucht mit uns zu tun haben),
2016, www.forumZFD.de

Gaidosch, Ulrike / Semke, Edwin, Ufholz / Bernhard:

Brücken bauen in einer multikulturellen Gesellschaft – Handbuch zum interkulturellen Training.
bfz gGmbH, bfz Bildungsforschung, Nürnberg 1999

Gugel, Günther: Praxisbox Interkulturelles Lernen (Institut für Friedenspädagogik Tübingen e.V.)

2012

Hafez, Kai und Schmidt, Sabrina: Die Wahrnehmung des Islams in Deutschland.

Gütersloh, 2015

Jugend für Europa (Hrsg.): T-Kit: Interkulturelles Lernen,

Bonn 2002

siehe auch http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/publications/T-kits/4/Tkit_4_GER

Mansour, Ahmad: Generation Allah – Warum wir im Kampf gegen religiösen Extremismus umdenken müssen.

Frankfurt am Main, Dezember 2015

Müller, Werner (Hrsg.): Praxishandbuch Kinder- und Jugendfreizeiten,

Band 2, Kapitel 8.1.1., Landsberg am Lech 1997

U 25 interkulturell – Jugendliche mit Migrationshintergrund erfolgreich vermitteln: interkulturelle Kompetenzen erkennen, fördern und einsetzen –

Dokumentation: Interkulturelle Sensibilisierung von U 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Job Centers Berlin – Mitte, Berlin 2008

Autorinnen und Trainerinnen „BLICKWECHSEL“



Anne Oertel, Pädagogin, Grundschullehrerin. Arbeitete von 1999 bis 2002 für ein Entwicklungszusammenarbeitsprojekt in der Lehrerfortbildung in Haiti. Anschließend war sie als Referentin für Globales Lernen beim Kirchlichen Entwicklungsdienst Bayern (KED) tätig. Seit 2003 arbeitet sie im Internationalen Bereich der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gGmbH in Hof. Seit Juni 2006 koordiniert Anne Oertel die Projektkoordinationsstelle Globales Lernen für die Modellprojekte innerhalb der bbw-Gruppe. Außerdem ist sie seit über 12 Jahren als interkulturelle Trainerin weltweit aktiv. Seit 2015 koordiniert sie ehrenamtlich die Bürgerinitiative WILLKOMMEN MENSCH in Hof.



Leyla Erdogan, Informatikerin, geboren und aufgewachsen in der multikulturellen Stadt Berlin. Hat nach dem Studium einige Jahre in der Türkei gelebt und als freiberufliche Übersetzerin gearbeitet. Sie ist aktiv tätig als Hospizbegleiterin, interkulturelle Trainerin, Sprach- und Kulturvermittlerin und ist Teilnehmerin des Interreligiösen Gesprächskreises der Stadt Aschaffenburg. Seit über 5 Jahren ist sie Mitarbeiterin – zur Zeit als Koordinatorin in der Berufsorientierung – im bfz in Aschaffenburg.



Susanne Ditter, Diplomstudium der „Sprachen-, Wirtschafts- und Kulturraumstudien“ an der Universität Passau. 2004 bis 2012 in verschiedenen Ländern Lateinamerikas und Asiens in Projekten der Internationalen Entwicklungszusammenarbeit und im Bereich Corporate Social Responsibility für Unternehmen tätig. Seit Anfang 2013 arbeitet sie als Projektkoordinatorin im Internationalen Bereich der bfz gGmbH und hat diverse interkulturelle Trainings durchgeführt.



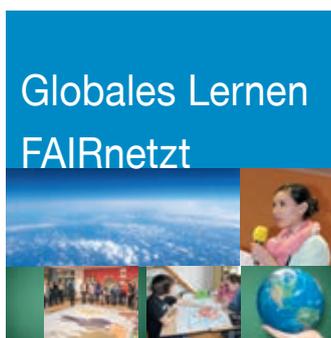
Dr. Sameh Dridi, Studium: Ethnologie, Soziologie und Arabistik (Magister) und Dissertation im Fach Islamwissenschaft. Interkulturelle Trainerin. Sie arbeitet seit Januar 2016 als Koordinatorin Flüchtlinge/ Migration bei der FAW gGmbH in Hamburg.

Abkürzungsverzeichnis

bbw-Gruppe	Unternehmensgruppe des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (bfz, gfi, u.v.a)
bfz	Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gemeinnützige GmbH
FAW	Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gemeinnützige GmbH
TN	Teilnehmende (meist aus Jugendbildungsmaßnahmen)
MA	Mitarbeitende

Blickwechsel – Didaktische Anregungen zu den Themen Interkulturelles Lernen, Migration, Fluchtursachen und globale Zusammenhänge

Globale Krisen und ungleiche Strukturen bewirken weltweite Flüchtlings- und Migrationsbewegungen, die uns auch in Deutschland betreffen. Innerhalb der bbw-Gruppe haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in zunehmenden Maße mit Teilnehmenden zu tun, die ihre Heimat verlassen mussten und die nun mit der Realität in unserem Land konfrontiert sind. Um diese Menschen besser verstehen zu lernen und um Fremdenfeindlichkeit und Radikalisierungstendenzen entgegensteuern zu können, wurden Methoden und Übungen gesammelt, die einen „Blickwechsel“ fördern: Übungen, die helfen sich in andere Menschen, die andere Sichtweisen auf die Welt haben, hineinversetzen zu können. Und es geht darum, Hintergründe für globale Zusammenhänge zu begreifen und Diskussionen über wichtige Grundwerte des demokratischen Zusammenlebens und der religiösen Toleranz anzuregen. Dazu möchte der vorliegende Leitfaden einen Beitrag leisten.



Globales Lernen FAIRnetz (2014–2016)

Globales Lernen als pädagogische Querschnittsaufgabe durchleuchtet die wachsende Komplexität in den verschiedenen Lebensbereichen, vermittelt Einsichten in globale Zusammenhänge, macht Gestaltungsräume erkennbar und fördert verantwortungsbewusstes Handeln im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung. Es stellt übergreifende Zusammenhänge her, eröffnet neue fachliche Dimensionen und verbessert soziale Kompetenzen. Partizipative Methoden stehen im Mittelpunkt der Vermittlung.

Seit 2006 engagiert sich die bbw-Gruppe für das Globale Lernen und hat über 1500 MA zum Globalen Lernen geschult. Zielgruppen sind überwiegend bildungsbenachteiligte junge Menschen sowie Menschen mit Migrationshintergrund. Innerhalb des Projekts „Globales Lernen FAIRnetz“ (2014–2016) wurden viele Mitarbeitende in Seminaren mit dem Titel „Blickwechsel“ geschult. Das Projekt wurde mit Mitteln des BMZ gefördert. Diese Veröffentlichung ist aus den Erfahrungen des Projektes entstanden.

1. Auflage: Juni 2016

Gestaltung (Layout): Andrea Franz

Bildnachweise: © Anne Oertel