

## **Inhalte, Methoden und Übungen**

des Trainings

***„Interkulturelle Kompetenz“***

**Projekt ZusammenReden**

**<https://www.caritas-wien.at/hilfe-angebote/asyl-integration/miteinander/zusammenreden/>**

**2018/2019**

## **Ziel des Trainings „Interkulturelle Kompetenz“**

Das Ziel des Trainings „Interkulturelle Kompetenz“ ist, die TeilnehmerInnen anzuregen, eigene kulturelle Prägungen und Identitäten zu reflektieren und das Konzept der „interkulturellen Kompetenz“ zu verstehen. Überdies werden im Rahmen einer Übung anhand herausfordernder „interkultureller Situationen“ auch mögliche Kommunikationswege geübt.

Das Training stellt kein kulturspezifisches, sondern ein kulturallgemeines Training dar. Es ist nicht Ziel des Trainings, allgemeingültige Handlungsanweisungen und Listen mit Dos und Dont's zu vermitteln. Ebenso braucht es für die Lösung individueller Konflikte mehr als ein solches Training, es benötigt entsprechende Expertise in der Konfliktberatung und Konfliktklärung und vor allem Zeit.

Die vorliegende Sammlung enthält die wichtigsten Inhalte und Übungen des Trainings „Interkulturelle Kompetenz“, wie es von den MitarbeiterInnen des Projekts ZusammenReden für den Zeitrahmen von vier Stunden (inkl. Pausen) zusammengestellt wurde. Es erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und kann selbstverständlich nach eigenem Ermessen verändert und an die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe angepasst werden.

## **Kultur und interkulturelle Kompetenz**

### **Was ist Kultur?**

Kultur ist ein vielfältiger und verschwommener Begriff, der ursprünglich vom lateinischen Wort „colere“ kommt, was soviel bedeutet wie pflegen, urbar machen bzw. „cultura“, „cultus“, also Landbau, Bebauung, Pflege<sup>1</sup>. Er wird in vielerlei Zusammenhängen verwendet, etwa Alltagskultur, Firmenkultur, Esskultur oder Diskussionskultur. In der Wissenschaft gibt es unzählige Ansätze, um Kultur zu definieren. In der Kultur- und Sozialanthropologie existieren sogar über 500 unterschiedliche Definitionen von Kultur.<sup>2</sup>

Diesen verschiedenen Definitionen ist gemein, dass Kultur – im Gegensatz zu Natur - das vom Menschen Geschaffene ist. Sie ist somit nicht naturgegeben. Kultur ist historisch entstanden und veränderbar und vom persönlichen Kontext abhängig. Kultur umschreibt dabei immer das Leben von Menschen. Wir gehen hier davon aus, dass unter Kultur „die Art und Weise, wie Menschen leben und miteinander umgehen“ verstanden wird. „Dieser weite Begriff der Kultur umfasst die Gesamtheit der vom Menschen selbst hervorgebrachten und im Zuge der Sozialisation erworbenen Voraussetzungen sozialen Handelns, d.h. die

---

<sup>1</sup> Vgl. Nünning 2009

<sup>2</sup> Vgl. Steindl 2008

typischen Arbeits- und Lebensformen, Denk- und Handlungsweisen, Wertvorstellungen und geistigen Lebensäußerungen einer Gemeinschaft.“<sup>3</sup> Kultur gibt auch gewisse Regeln vor, die aufzeigen, wie die Mitglieder einer Gesellschaft leben und miteinander umgehen sollen. Diese Regeln verändern sich ständig und werden immer an das jeweilige Leben und Handeln der Menschen angepasst.

Für eine Gesellschaft kann eine gewisse Kultur typisch sein - wobei Gesellschaft nicht mit Nationalstaat gleichzusetzen ist –, aber nicht alle Mitglieder einer Gesellschaft teilen eine Kultur. Meistens haben Individuen Anteil an mehreren Kulturen (unterschiedliche Esskultur, andere Firmenkultur, Diskussionskultur, kulturelle Interessen wie z.B. Musik oder Kunst etc.). Denn wir sind immer auch verschiedenen Untergruppen innerhalb einer Gesellschaft zugehörig. Wir sind Mann/Frau, jung/alt, katholisch/orthodox/muslimisch, arbeiten in einem bestimmten Beruf usw. So betrachten wir „Kultur“ nicht als eine abgeschlossene, starre Einheit, sondern als etwas Fließendes und ein sich mit verschiedenen Dimensionen der eigenen Persönlichkeit überlappendes Konstrukt.

In der öffentlichen Debatte steht Kultur für vielerlei. Es wird von kultureller Anpassung gesprochen, wenn wir wollen, dass MigrantInnen Deutsch lernen oder wenn wir „Probleme“ mit MuslimInnen in Österreich haben. Ein anderes Beispiel dazu: Probleme zwischen PensionistInnen und Kindern von MigrantInnen im Gemeindebau werden gemeinhin als interkulturelle Konflikte bezeichnet, ohne zu bedenken, dass es sich vielmehr um einen Generationenkonflikt handelt.

Von „Kulturalisierung“ wird gesprochen, wenn etwa soziale, persönliche und ökonomische Faktoren ausgeblendet und als Interpretationsfolie lediglich angebliche „kulturelle Unterschiede“ herangezogen werden. Oftmals spielen nämlich Faktoren wie Alter, Geschlecht, Bildungshintergrund oder sozioökonomische Bedingungen bei Missverständnissen, Problemen im Zusammenleben, in der Arbeitswelt usw. eine viel größere Rolle, als „die Kultur“.

## **Das Diversity Modell**

Das weiter unten abgebildete Diversity Modell von Gardenswarz & Rowe (2002)<sup>4</sup> stellt eine hilfreiche Orientierung im Umgang mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten dar. Es ist ein weit verbreitetes Instrument zur Thematisierung von Differenzierungsmerkmalen und Gruppenzugehörigkeiten in Organisationen. Das Modell erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ist vom gesellschaftlichen Kontext abhängig und daher veränderbar. Die Idee hinter diesem Modell ist: Je näher eine Dimension an unsere Persönlichkeit herankommt, umso schwieriger können wir sie verändern.

„Kultur“ ist in diesem Modell nicht als eigene Kategorie dabei, weil alle diese Teile gemeinsam, in einem bestimmten Kontext unserer Sozialisierung definiert, unsere eigene

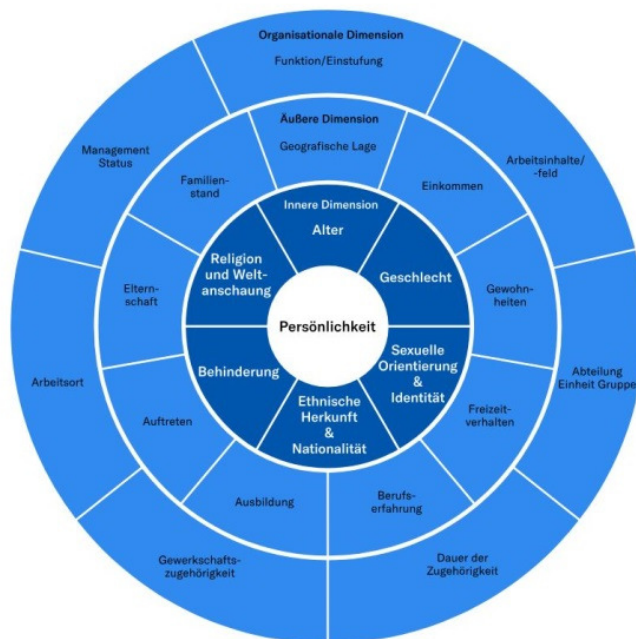
---

<sup>3</sup> Vgl. Nünning 2009

<sup>4</sup> Vgl. Gardenswarz und Rowe 2002

„kulturelle“ Identität ausmachen. Denn jeder Mensch trägt verschiedene kulturelle Identitäten in sich und greift je nach Situation auf sie zurück.

Das Modell kann als Orientierungsrahmen dienen, um über Vielfalt zu diskutieren und Unterschiede besprechbar zu machen. Wird es in ein Training zu interkultureller Kompetenz eingebaut, können zum Beispiel folgende Fragen mit den TeilnehmerInnen besprochen werden:



**Abbildung 1 Diversity Modell von Gardenswarz & Rowe**

Fragen zur Selbstreflexion:

- Welche Dimensionen (Gruppenzugehörigkeiten) spielen in meinem Leben eine Rolle?
- Welche Dimensionen habe ich selber ausgesucht und welche wurden mir zugewiesen?
- Welche kann ich verändern und welche Rolle spielt dabei der Kontext (die Gesellschaft), in dem ich mich befinde?
- Durch welche „Brille“ sehe ich Menschen aus anderen Ländern oder gesellschaftlichen Gruppen? Kann ich meinen Blick erweitern, um mehrere Dimensionen gleichzeitig zu sehen?
- Durch welche „Brille“ sehen mich Menschen aus anderen Ländern/ gesellschaftlichen Gruppen?

## **Kulturstandards und Kulturdimensionen**

Kulturstandards [engl. cultural standards; germanisch standhard, fest stehend] sind hypothetische Konstrukte, die „spezifische Arten der Wahrnehmung, des Denkens, des Urteilens, des Wertens, des Empfindens und des Handelns determinieren, die von der Mehrzahl der Mitglieder einer bestimmten Kultur für sich persönlich und für andere Personen als normal, typisch, selbstverständlich und verbindlich angesehen werden“.<sup>5</sup>

Kulturstandards sind für das Verständnis interkulturellen Handelns, interkulturellen Lernens und interkultureller Trainings von zentraler Bedeutung. Sie wirken wie ein Maßstab, ein Gradmesser, ein Bezugssystem für richtiges und kulturell akzeptiertes Handeln. Sie erfüllen einerseits die Funktion einer Norm, stellen also einen Idealwert dar, und enthalten andererseits einen Toleranzbereich, innerhalb dessen Abweichungen vom Normwert noch akzeptiert werden.

Ein den geltenden Kulturstandards gemäßes Verhalten wird im Verlauf des individuellen Sozialisationsprozesses in einer Kultur gelernt (Enkulturation)<sup>6</sup>. Die Wirkungen von Kulturstandards werden im Alltag nicht mehr bewusst wahrgenommen, da die Regel- und Steuerungsprozesse automatisch ablaufen.

Der Kulturwissenschaftler Geert Hofstede<sup>7</sup> entwickelte Ende der 1960er Jahre in einer empirischen Studie mit mehr als 110.000 Mitarbeitern der Firma IBM (International Business Machines) ein Modell der Kulturdimensionen. Das Konzept der Kulturdimensionen basiert auf der grundlegenden Idee, dass es universelle Kategorien oder Themen gibt, mit denen sich alle Kulturen dieser Welt auseinandersetzen und für die sie Antworten entwickeln müssen. Dieser Ansatz kann als Orientierung gelten, muss aber gleichzeitig kritisch betrachtet werden.

Hofstede ermittelte vier Hauptdimensionen (Machtdistanz, Kollektivismus versus Individualismus, Maskulinität versus Feminität und Unsicherheitsvermeidung). Später kamen noch eine fünfte (Langzeit- versus Kurzzeitorientierung) und sechste Dimension (Genuss versus Beschränkung) hinzu. Wichtig zu beachten ist, dass Hofstede im Rahmen eines privatwirtschaftlichen Konzerns forschte, weshalb sich seine Dimensionen hauptsächlich auf Wertevorstellungen im Arbeitsleben beziehen. Wie Hofstede beschäftigte sich auch der Anthropologe Edward Hall mit Kulturdimensionen. Für diesen stand jedoch der Unterschied im Kommunikationsverhalten zwischen verschiedenen „Kulturen“ im Zentrum.

Im Folgenden soll auf einige der Kulturdimensionen von Hall und Hofstede<sup>8</sup> näher eingegangen werden.

### **- Zeitverständnis (Edward T. Hall)**

---

<sup>5</sup> Vgl. Thomas 2016

<sup>6</sup> Vgl. Steixner 2010: S. 301

<sup>7</sup> Vgl. Hofstede / Hofstede 2006

<sup>8</sup> Vgl. Thomas & Utler 2013

Man unterscheidet einerseits tendenziell monochrome Kulturen, in denen es üblicher ist, (also mit größerer Wahrscheinlichkeit als normal akzeptiert wird) einzelne Arbeitsschritte nacheinander zu tun. Hier ist das Einhalten des Zeitplans sehr wichtig, die Erledigung von Aufgaben zählt mehr als die Pflege persönlicher Beziehungen. In tendenziell polychron orientierten kulturellen Kontexten gilt das Erledigen mehrerer Handlungen nebeneinander als eher üblich. Der Zeitplan ist ein „Kann“, aber kein „Muss“. Man ist flexibler und setzt die Priorität auf die persönliche Beziehung. Die Erledigung einer Aufgabe ist eher nachrangig, wenn es zu einer Begegnung kommt.

- **Raumverständnis (E. T. Hall)**

Das Raumverständnis beschreibt die kulturabhängig verschieden großen räumlichen Abstände, die Menschen zulassen. Man unterscheidet die intime, die persönliche, die soziale und die öffentliche Distanzzone. Je nach Kultur haben diese Zonen jeweils unterschiedliche Ausmaße. Bei Nordeuropäern etwa beginnt die intime oder private räumliche Zone eher bei weiterer Körperdistanz als bei Südeuropäern. Die Distanz zu unterschreiten kann ein ebenso schwerwiegender Fehler sein wie sie zu weit auszudehnen. Steht man in einem Kulturkreis im Abstand einer Armlänge nebeneinander, kann dies schnell etwa auf übertriebene Vorsicht, Feindseligkeit oder mangelndes Vertrauen schließen lassen. In einem anderen Kulturkreis fühlt man sich durch Körperberührungen oder das Riechen des Atems des Gegenübers eventuell belästigt und seiner Intimsphäre beraubt.

- **Kommunikation (E.T. Hall)**

In „low-context“-Kulturen erwartet man nicht, dass der Großteil der Informationen bereits bekannt oder ohne sprachlichen Ausdruck erkennbar ist. Hier wird alles beim Namen genannt. Man wirkt direkter und fühlt sich verpflichtet, dem Gegenüber möglichst präzise Angaben zu machen.

In „high-context“-Kulturen ist es weniger üblich, die Dinge direkt beim Namen zu nennen. Ihre Bekanntheit wird implizit vorausgesetzt und das Erwähnen zahlreicher Details kann als negativ empfunden werden. Der Gesichtsausdruck der Gesprächspartner, Anspielungen, die Umstände der Begegnung und viele weitere Kontextfaktoren sind eigene, nicht zu unterschätzende Informationsträger.

- **Beziehungsstil (G. Hofstede)**

Die Dimension Individualismus-Kollektivismus beschreibt, zu welchem Grad Individuen in Gruppen integriert sind und wie diese Zugehörigkeit das Denken, Fühlen und Handeln beeinflusst. Wie viele Länder des angloamerikanischen und west- bzw. nordeuropäischen Kulturkreises zeichnet sich Deutschland als individualistisch geprägte Gesellschaft aus, in der die Mitglieder vorrangig ihr eigenes Wohl und das ihrer engsten Freunde und Verwandten verfolgen.

In einer kollektivistischen Gesellschaft hingegen sind die Menschen mit einer durch Zusammenhalt geprägten Gruppe verwachsen, die die Interessen der Mitglieder schützt und ihre soziale Einbindung fördert, im Gegenzug aber permanente Loyalität erwartet. Die Zugehörigkeit zu einer Gruppe kann im Allgemeinen nicht frei gewählt

werden, sondern ergibt sich aus der (familiären und ethnischen) Herkunft, der sozialen Schicht, der Religion, etc. Dementsprechend kann ein Mensch unterschiedlichen Gruppen wie einer Großfamilie, einem Unternehmen oder einer Bildungseinrichtung angehören.

- **Führungsstil bzw. Machtdistanz (G. Hofstede)**

Hier geht es um die Frage, welche Muster hinsichtlich des Führungsstils dominieren. Sind es hierarchische oder egalitäre Muster? Inwieweit akzeptieren und erwarten weniger mächtige Individuen eine ungleiche Verteilung von Macht. Wenn eine hohe Machtdistanz vorherrscht, dann ist Macht sehr ungleich, bei einer geringen Machtdistanz wiederum ist Macht gleichmäßiger verteilt.

- **Konfliktstil (M. Steixner)**

Hier geht es um die Frage des Umgangs mit Konflikten. Werden Konflikte passiv behandelt und unter den Teppich gekehrt, oder aktiv angegangen und offen ausgesprochen und bearbeitet?<sup>9</sup>

### **Kritik an den Konzepten der Kulturstandards und Kulturdimensionen**

In Alltagsgesprächen, aber auch in der pädagogischen Praxis begegnet uns „Kultur als Erklärungsmuster für das So-Sein bzw. für das Handeln von Migrantinnen/Migranten“<sup>10</sup> regelmäßig. Daher ist es wichtig sich mit dem Kulturbegriff und seinen „Implikationen für die Praxis“ im Rahmen der interkulturellen Kompetenz zu beschäftigen.

Die Konzepte der „Kulturstandards/-dimensionen“ werden zwar in vielen interkulturellen Trainings herangezogen, da sie „fast nahtlos an ein weit verbreitetes Alltagsverständnis von Kultur anschlussfähig“ sind, müssen jedoch aber auch kritisch betrachtet werden:

*„Verbindungen und Verknüpfungen von Kulturen werden genauso vernachlässigt wie Widersprüche und Gruppenkulturen innerhalb einer Gesellschaft. Auch wird ein möglicher flexibler Umgang mit kulturellen Vorgaben kaum thematisiert. Informationen über Kulturstandards in der anderen Kultur erscheinen dann als das Mittel, Missverständnisse zu vermeiden und Vorurteile abzubauen. Aber Dominanzverhältnisse sind kein (kulturelles) Missverständnis. Solche Informationen gehen oft mit der Produktion nationaler oder kultureller Stereotypen einher, die auch stigmatisierend wirken können.“<sup>11</sup>*

In rechten und rechtsextremen Diskursen wird „Kultur als Natureigenschaft von Menschen, als Nationalkultur und als statisch und unveränderbar“ verstanden. In diesem Zusammenhang wird „Kultur“ oft „als Begründung für eine ‚Rückführung‘ von Eingewanderten zum Schutz, beider Seiten“ herangezogen. Solche Argumentationen sind insofern rassistisch, „als sie äußerlich wahrnehmbare Unterschiede mit innerlichen Entsprechungen“ verbinden und „diese wiederum abwerten und von der Unveränderbarkeit der Kulturen ausgehen.“<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Vgl. Steixner 2007: S.90 f.

<sup>10</sup> Annita Kalpaka: „Pädagogische Professionalität in der Kulturalisierungsfalle – Über den Umgang mit ‚Kultur‘ in Verhältnissen von Differenz und Dominanz.“ in: Georg Auernheimer (Hg.) Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen, Leske + Budrich 2002. S. 387

<sup>11</sup> Ebenda S. 391

<sup>12</sup> Ebenda S. 393

## Interkulturelle Kompetenz

An dieser Stelle gleich vorweg: Interkulturelle Kompetenz ist kein eigenständiger Kompetenzbereich, sondern kann in Anlehnung an den Professor für interkulturelle Wirtschaftskommunikation Jürgen Bolten als Fähigkeit verstanden werden, in Situationen, in denen Menschen unterschiedlicher Herkunft agieren, eigene individuelle, soziale, fachliche und strategische Teilkompetenzen auf interkulturelle Handlungskontexte zu übertragen. Denn wenn wir uns diese Teilkompetenzen nach Bolten anschauen, ist es offensichtlich, dass nahezu alle von diesen Teilkompetenzen auch auf den Handlungserfolg in der eigenkulturellen Lebenswelt Einfluss haben und deswegen nicht als spezifisch „interkulturell“ bezeichnet werden können. Berücksichtigt man dies, bleiben dann nur Fremdsprachenkenntnisse, kulturelles Wissen sowie die Fähigkeit, eigen-, fremd- und interkulturelle Prozesse sich selbst und anderen plausibel beschreiben und erklären zu können übrig.<sup>13</sup> Im Folgenden einige Beispiele für solche Teilkompetenzen:

- **Empathie:** Einfühlungsvermögen in Bezug auf die Befindlichkeiten und Denkweisen der fremdkulturellen Partner.
- **Toleranz:** Akzeptanzgrenzen erkennen und Akzeptanzspielräume aushandeln können. Auf den „gemeinsamen Nenner“ kommen.
- **Metakommunikation:** Fähigkeit, über Kommunikationsprozesse zu kommunizieren oder mit anderen Worten: Probleme, die im interkulturellen Handeln auftreten mit allen Beteiligten früh genug und in angemessener Weise thematisieren können.
- **Rollendistanz:** Fähigkeit sich neben sich zu stellen, sich in seinem Handeln vergegenständlichen bzw. beobachten zu können (Selbstreflexion).
- **Ambiguitätstoleranz:** Fähigkeit, das Spannungsverhältnis zwischen unvereinbaren Gegensätzen und Mehrdeutigkeiten „aushalten“ zu können.
- **Interkulturelle Lernbereitschaft:** Bereitschaft, interkulturelle Situationen als Lernsituationen und nicht als Bedrohung oder notwendiges Übel zu betrachten. Dies sollte verknüpft sein mit einer Neugierde auf Fremdes.

Im interkulturell-pädagogischen Diskurs sollten (alltägliche) Themen wie Rassismus, Macht und Gewalt nicht außer Acht gelassen werden. Laut Politikwissenschaftlerin Maria do Mar Castro Varela wird in der Debatte um interkulturelle Kompetenz Rassismus jedoch wenig thematisiert.<sup>14</sup> Im interkulturell-pädagogischen Arbeitsfeld werde „nur gelegentlich“ über Rassismus bzw. die „unterschiedlichen Formen von Gewalt und Macht gesprochen.“ Am ehesten würden „spezifische Techniken oder Methoden, manchmal auch Ziele und Störfaktoren pädagogischer Maßnahmen in einer Einwanderungsgesellschaft“ den pädagogischen Alltagsdiskurs dominieren. Diskutiert würden „die Unterschiedlichkeit von Kulturen und die vermeintlichen Defizite, die Kinder von Migrant(inn)en in der Schule aufweisen.“<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Vgl. Bolten 2007: S. 112

<sup>14</sup> Maria do Mar Castro Varela: „Interkulturelle Kompetenz – ein Diskurs in der Krise“ in: Georg Auernheimer (Hg.) „Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen, Leske + Budrich 2002. S. 36

<sup>15</sup> Ebenda S. 36-37



## Übungen und Methoden

- **Ratespiel (mögliche Einstiegsübung)**  
**Dauer: ca. 15 Minuten**

**Ablauf der Übung:** Für diese Übung ist wichtig, dass sich die WorkshopleiterInnen zu Beginn des Workshops nicht vorstellen. Es ist möglich den Vornamen schon zu verraten, aber keine weiteren Einzelheiten preiszugeben, denn die TeilnehmerInnen sollen diese Einzelheiten zu den TrainerInnen selbst erraten. Nach einer kurzen Darstellung der Workshopziele fordert ein/e Trainer/in die Gruppe auf, die/den jeweils andere/n Trainer/in zu beschreiben und Details zur Person zu erraten. Es wird auf einem Flipchart festgehalten, was von der Gruppe kommt. Sollte die Gruppe besonders reflektiert sein und nur Beobachtungen nennen (z.B. Brille, rotes Oberteil, Krawatte, lächelt,...) oder nicht besonders ratefreudig sein, kann der/die anleitende TrainerIn versuchen, der Gruppe etwa anhand folgender Kategorien Begriffe zu entlocken: Herkunft, Alter, Familienstand, Hobbies, Ausbildung, Geburtsort, u.Ä. Wenn gewünscht, kann dasselbe Spiel auch zu dem/der zweiten TrainerIn durchgeführt werden. Auch hier werden die von der Gruppe genannten Begriffe auf einem Flipchart notiert.

Nachdem die Raterunde/n vorbei sind, erfolgt eine Auflösung des Ratespiels, indem sich die TrainerInnen vorstellen. Hierbei geht es nicht darum, aufzuzeigen, was richtig und was falsch erraten wurde. Es geht vielmehr darum, den Unterschied zwischen Beobachtung versus Interpretation zu erklären, indem man etwa auf der Flipchart kennzeichnet, was eine Beobachtung ist (eine Beschreibung von dem, was tatsächlich zu sehen ist) und was eine Interpretation war (aufgrund von etwas Sichtbarem wird auf eine Eigenschaft einer Person geschlossen). Beispiele für Interpretationen sind: die Person trägt eine Brille, also wird sie als intelligent beschrieben. Oder die Person ist schlank, also wird sie als sportlich beschrieben, u.Ä. Manchmal ist es nicht ganz einfach zwischen Beobachtung und Interpretation zu unterscheiden.

Für die Besprechung können folgende Fragen an die Gruppe hilfreich sein:

- Ihr habt mich als [Eigenschaft, Begriff] beschrieben, woran habt ihr das erkannt?
- Kann man sehen, dass ich ...?
- Was kann man tatsächlich über jemanden (Fremden) wissen?

**Lernziel:** Diese Übung soll als Grundlage dafür dienen, den Unterschied zwischen Beobachtung und Interpretation zu besprechen und zu erkennen, dass wir oft unbewusst Interpretationen für Beobachtungen halten.

- **Stiftspiel**  
**Dauer: ca. 10 Minuten**

**Ablauf der Übung:** Die TeilnehmerInnen sitzen im Sesselkreis zusammen und dürfen bei der Übung nicht miteinander reden. Im Grunde geht es darum, einen Stift im Kreis weiterzugeben. Hinter dieser Handlung verbirgt sich jedoch eine Regel, die niemand außer dem Trainer/ der Trainerin kennt.

Der Trainer/ die Trainerin kündigt die Übung in etwa so an: „Ich werde diesen Stift entweder ‚gekreuzt‘ oder ‚nicht gekreuzt‘ an die Person neben mir weiter geben. Sie sollen auch nach der Reihe den Stift entweder ‚gekreuzt‘ oder ‚nicht gekreuzt‘ weitergeben. Was die Regel dafür ist, werde ich jetzt nicht verraten. Ich werde nur jedes Mal dazusagen, ob es ‚falsch‘ oder ‚richtig‘ ist. Die Personen, die diese Regel herausfinden oder kennen, sollen sie den anderen nicht verraten.“

**Regel: „Gekreuzt“ gilt als richtig, wenn die Beine der Person übereinandergeschlagen sind. „Nicht gekreuzt“ sind dementsprechend nicht übereinandergeschlagene Beine.**

Der Trainer/die Trainerin fängt die Übung etwa mit dem Satz an: „Ich gebe den Stift gekreuzt weiter“. Dabei sollen die Beine der Trainerin/ des Trainers übereinander geschlagen sein. Die TeilnehmerInnen sollen einfach nach demselben Prinzip den Stift im Kreis weitergeben. Wichtig bei dieser Übung ist nach jeder Weitergabe des Stiftes laut und deutlich „falsch“ bzw. „richtig“ zu sagen und dabei sehr diskret die Beine der TeilnehmerInnen zu beobachten.

Nach mehreren Runden wird die Übung aufgelöst, indem der/die Trainerin folgende Fragen mit den TeilnehmerInnen bespricht und die Regel erklärt:

- Was haben Sie vermutet, könnte die Regel sein?
- Wie haben Sie sich gefühlt, nachdem ich mehrmals „falsch“ zu Ihnen gesagt habe? (Beispiele: Ärger, Frust, Enttäuschung oder Neugier, Spaß)
- Was fällt Ihnen bei dieser Regel auf? (Sie ist sehr einfach)
- Was ist Ihnen sonst noch bei dieser Übung aufgefallen? (Gedanken, Gefühle, Assoziationen...)

**Lernziel:** Es gibt in Gruppen oder Gesellschaften implizite, unausgesprochene Regeln. Für Personen, die neu dazukommen oder diese Regeln nicht kennen, sind sie schwer zu durchschauen. Es kann sein, dass eine Person an der Reaktion derer, die die Regel kennen, erkennt, dass etwas nicht stimmt, aber nicht zuordnen kann, was es genau ist. Durch Beobachten lassen sich solche Regeln oft erkennen/lernen, allerdings erfordert dies Zeit.

- **Identitätsmolekül**  
**Dauer: ca. 20 Minuten**

**Ablauf der Übung:** Das Diversity Modell stellt die Grundlage für diese Übung dar. Generell empfiehlt es sich, vor dieser Übung die theoretischen Inhalte dieses Skriptums bis zum Diversity Modell besprochen zu haben. Die Trainerin/Der Trainer fordert die TeilnehmerInnen auf, fünf Dimensionen der persönlichen Identität aufzuschreiben, die für den/die Einzelne/n wichtig sind. Für diesen Zweck kann das Identitätsmolekül (s.u.) verwendet werden, das in der entsprechenden Anzahl ausgedruckt den TeilnehmerInnen ausgeteilt wird. Für die Aufgabe können sie sich an den Dimensionen orientieren, die im Diversity-Modell zu finden sind, aber auch andere persönlich wichtige Identitätsmerkmale aufschreiben. (z.B.: Gruppen, denen jemand zugehört; Rollen, die jemand einnimmt oder spielt, usw.). Wenn die TeilnehmerInnen damit fertig sind, wird folgende Frage in der Runde besprochen:

- **Wie war es für Sie, nur fünf Dimensionen auszuwählen? (Schwierig, einfach...)**

Danach werden die TeilnehmerInnen dazu aufgefordert, drei zusätzliche Kreise ihrer Identität dazu zu zeichnen. In diese sollen sie jeweils (wenn Sie das noch nicht angeführt haben) das Geschlecht, die Nationalität bzw. ethnische Zugehörigkeit und die Religion eintragen. Für TrainerInnen ist es an dieser Stelle wichtig, zu wissen, dass sich möglicherweise Widerstand gegen diesen Auftrag deutlich macht. Doch das bringt dieser Teil der Übung mit sich, weshalb er mit der gemeinsamen Besprechung folgender Frage fortsetzt:

- **Haben Sie einen inneren Widerstand gespürt? Wie war der Auftrag für Sie?**

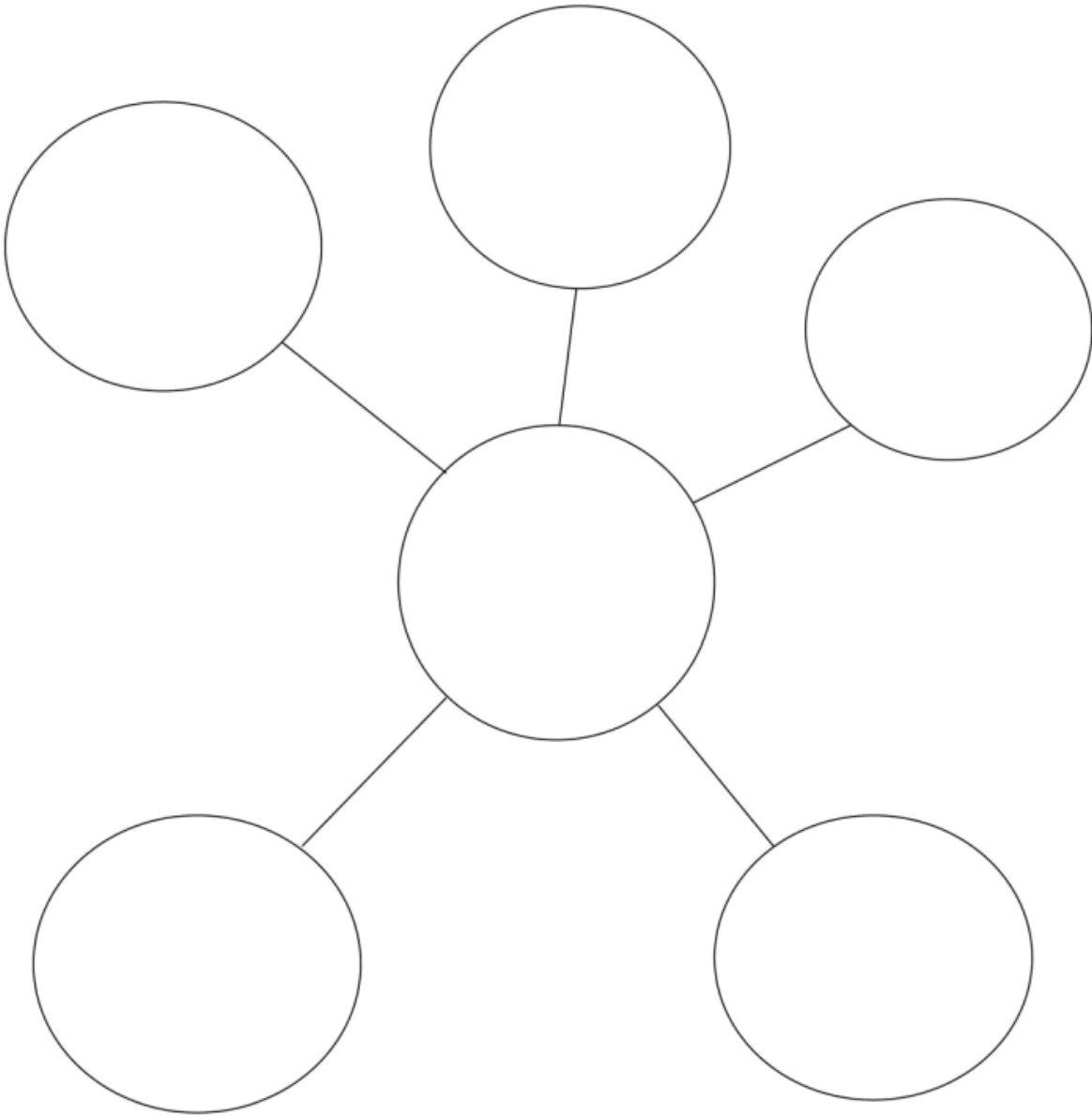
Dabei wird besprochen, dass manche Identitätsteile selbst gewählt sind und andere nicht. Überdies wird der Zusammenhang zwischen Identitätsteilen und Machtverhältnissen besprochen. Wer hat etwa die Macht, zu bestimmen, welche Identitätsteile in einem bestimmten Kontext relevant sind, wie z.B. bei der Angabe persönlicher Daten in behördlichen Formularen, etc. Im nächsten Schritt besteht die Möglichkeit, die Perspektive zu wechseln und folgenden Auftrag zu bearbeiten:

Wie sehen mich andere Menschen? Schreiben Sie fünf Dimensionen auf, von denen Sie glauben, sie stehen für andere in Bezug auf Ihre Person im Vordergrund? Nachdem die TeilnehmerInnen diese Aufgabe erledigt haben, werden folgende Fragen in der großen Runde besprochen:

- **Welchen Unterschied merken Sie zwischen den zwei Zetteln? Was sagt Ihnen dieser Unterschied? Welche Auswirkung kann das auf unsere Beziehungen/unsere Kommunikation mit anderen Menschen haben?**

**Lernziel:** Bei dieser Übung geht es darum, sich mit der eigenen Identität und der Vielfalt der eigenen Identität auseinanderzusetzen.

Identitätsmolekül zum Ausdrucken:



- **Fortsetzungsübung „Heißluftballon“:**  
**Dauer: ca. 20 Minuten**

**Ablauf der Übung:** Diese Übung kann als Fortsetzung zur obigen Identitätsmolekül-Übung dienen. Wenn diese Fortsetzung geplant ist, dann sollten die Identitätsteile allerdings nicht in das Identitätsmolekül eingetragen werden, sondern auf (runde) Moderationskärtchen. Dabei sollte auf einem Kärtchen nur je ein Identitätsteil vermerkt sein. Die TeilnehmerInnen stellen sich vor, sie sind auf einer einsamen Insel gestrandet. Im Wald finden sie einen hochmodernen Heißluftballon, mit dem sie fliehen können. Das ist ihre Rettung. Doch der Heißluftballon fliegt nur los, wenn alle Passagiere ihre Identitätsteile aus dem Identitätsmolekül in einen Computer eintragen. Es ist möglich, diese Einleitung als Einleitung zur vorigen Übung zu verwenden und jetzt die TeilnehmerInnen dazu aufzufordern, ihre Identitätsteile aufzuschreiben. Dann fliegt der Heißluftballon los. Nach einer Stunde schlägt der Computer-Alarm. Es sind zu viele Identitäten an Bord. Die TeilnehmerInnen müssen jeweils einen Identitätsteil von Bord werfen. Hierfür kann ein Papierkorb in die Mitte des Raumes gestellt werden, in dem die Identitätsteile symbolisch weggeworfen werden. Dieses Szenario wiederholt sich noch zwei weitere Male. Insgesamt werden die TeilnehmerInnen also aufgefordert nach der Reihe drei Identitäten wegzuwerfen, sodass nur zwei Identitäten übrig bleiben. Danach erfolgt eine Nachbesprechung anhand folgender Fragen:

- **Wie ging es euch dabei, den ersten Identitätsteil abzulegen?**
- **Hat sich beim zweiten und dritten Identitätsteil etwas verändert? Wurde es leichter oder schwieriger, ihn „wegzuwerfen“ oder war es gleichbleibend?**

**Lernziel:** Ziel dieser Übung ist es, aufzuzeigen, dass es keine homogenen Gruppen gibt und Menschen vielfältige Identitäten haben. Es ist schwer möglich, eine Person auf eine oder zwei Identitätsteile festzulegen. Niemand von uns hat nur eine einzige Identität, sondern viele. Unsere Einzigartigkeit besteht in der Zusammensetzung dieser Identitäten. Eine Identität kann vieles sein. Ein Herkunftsland, ein Hobby, ein Geschlecht usw. Unsere Identitäten bestimmen nicht nur wer, sondern auch wie wir sind. Deshalb ist es wichtig, sich darüber Gedanken zu machen.

- **Übung: Fallbeispiele zu interkulturell herausfordernden Situationen**  
**Dauer: ca. 30 Minuten**

Die TeilnehmerInnen werden je nach Gruppengröße in zwei bis fünf Kleingruppen eingeteilt. Jede Gruppe bekommt eines der untenstehenden Fallbeispiele. In den Fallbeispielen geht es um mehr oder weniger „kulturell“ geprägte Missverständnisse. Zunächst nimmt sich jede Person zwei Minuten Zeit, um untenstehende Fragen für sich zu beantworten. Danach werden die Fragen in den Kleingruppen diskutiert und gemeinsam besprochen. Und schließlich werden alle Fallbeispiele in der großen Gruppe besprochen.

- Was denke ich?
- Was fühle ich?
- Welches Bedürfnis habe ich?
- Was tue/sage ich?

**Lernziel:** Die Emotionen und Gedanken in interkulturell herausfordernden Situationen erforschen und die Reflexion anregen.

1. Sie arbeiten in einer Bank. Ein etwa 50jähriger syrischer Mann kommt regelmäßig zu ihnen in die Filiale und bittet sie, die Beträge von diversen Rechnungen für ihn zu überweisen. Er hat immer Bargeld, viele Unterlagen und alte Zahlscheine dabei und breitet sie vor ihnen aus. Sie haben ihm bereits mehrmals erklärt, wie die Online-Überweisung funktioniert und auch wie die Überweisung mithilfe der Geräte im Foyer funktioniert. Dennoch kommt er Monat für Monat mit der gleichen Bitte zu ihnen an den Schalter.

2. Sie gehören zum Lehrpersonal einer Volksschule. Die Eltern einer syrischen Schülerin kommen zu Ihnen in die Sprechstunde, um ihnen zu erklären, dass ihre Tochter nicht am Schwimmunterricht teilnehmen wird.

3. Sie sind bei einer bosnischen Freundin eingeladen und trinken einen Saft. Nachdem Sie Ihren Saft ausgetrunken haben, schweift Ihr Blick kurz ab. Als Sie wieder hochblicken, ist Ihr Glas wieder voll. Dieses Szenario wiederholt sich mehrmals.

4. Sie besuchen als Vertreterin einer Freiwilligeninitiative ein Flüchtlingsquartier, um ein Angebot Ihrer Initiative bekannt zu machen. In dem Quartier wohnen Familien aus Afghanistan, dem Irak und Syrien. Sie begegnen einem Mann und reichen ihm die Hand. Anstatt sie Ihnen auch zu reichen, legt er die rechte Hand auf seine Brust.

5. Sie sind seit Kurzem mit einer irakischen Frau befreundet. Heute rufen Sie sie an, um einen Termin für einen Spaziergang zu vereinbaren. Es sollte ein kurzer Anruf werden, weil Sie es eilig haben, aber Ihre Freundin fragt zunächst nach dem Befinden Ihrer Familie im Allgemeinen, dann nach dem Ihrer Kinder, Ihres Mannes und Ihrer Cousine, die sie letzte Woche kennengelernt hat, usw...

- **Insel Albatros**  
**Dauer: ca. 50 Minuten**

Für diese Übung braucht es eine freiwillige männliche und eine freiwillige weibliche Person aus der Gruppe. Diese werden im Vorfeld der Übung außerhalb vom Kursraum in den Übungsablauf und ihre Rollen eingeweiht, die sie im nachfolgenden kurzen Schauspiel übernehmen. Danach kehrt der/die TrainerIn in den Kursraum zurück. Alle TeilnehmerInnen sitzen im Kreis – die KursleiterInnen erklären, dass sich jetzt alle auf der Insel Albatros befinden und die Einheimischen beobachten können. Danach kommen die beiden Freiwilligen zurück in den Raum und spielen ihre Rollen:

**Rollenbeschreibung:**

Ein Mann und eine Frau kommen in den Raum. Der Mann geht vor der Frau, die Frau folgt ihm. Sie gehen einige Runden um die TeilnehmerInnen außen herum. 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 TeilnehmerInnen auf den Boden – der Mann bei den Männern, die Frau bei Frauen und Männern. Die beiden verlassen den Raum.

Danach kehren die beiden TeilnehmerInnen wieder in den Sesselkreis zurück und die Beobachtungen der anderen TeilnehmerInnen werden besprochen. Die KursleiterInnen können die Aussagen und Beobachtungen auf einer Flipchart dokumentieren. Das kann nach der Auflösung hilfreich sein, um aufzuzeigen, wo wirkliche Beobachtungen formuliert wurden und wo Interpretationen im Spiel waren.

Es erfolgt nun die Auflösung anhand des folgenden Texts, der von einer/m Kursteilnehmer/in vorgelesen wird:

***Die Gepflogenheiten auf Albatros:***

*Wenn die Menschen auf Albatros zufrieden sind, summen sie. Sie glauben an die Göttin der Erde. Deshalb stellen sie ihre BesucherInnen als besondere Ehrerweisung immer erst mit beiden Füßen auf den Boden. Erdnüsse erfreuen sich als heilige Früchte auf Albatros 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 vorkosten. 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 Männer und Frauen berühren, die Männer jedoch nur die Männer und die eigene Frau.*

Abschließend erfolgt eine letzte Nachbesprechung, im Zuge derer die Erkenntnisse dieser Übung zusammengeführt werden.

**Lernziel:** Die TeilnehmerInnen lernen, wie viel Interpretation bei der Begegnung mit Menschen eigentlich im Spiel ist und wie leicht Interpretationen mit Beobachtungen gleichgesetzt werden. Sie lernen, dass auch im Alltag das Verhalten anderer Menschen immer interpretiert wird. Ziel ist, im Alltag in kulturell herausfordernden oder neuen Situationen innezuhalten und sich zu fragen: Was sehe ich? Was interpretiere ich? Wo kann ich nachfragen, ob ich richtig liege?

Wichtig ist auch darüber zu reflektieren, dass diese Situation auf der Insel Albatros eine vereinfachte und idealtypische Darstellung ist. In der Realität finden sich selten so klare Rollenvorstellungen und –verhaltensweisen, die von allen Mitgliedern einer Gesellschaft geteilt und eingehalten werden.

Anhand dessen kann z.B. auch darüber diskutiert werden, wie solch eine Situation in einem österreichischen Bergdorf oder zu einem bestimmten Anlass (Fasching, Weihnachten) in Österreich beschrieben werden könnte und wer sich normalerweise genau so verhält, das gutheißt, das selbst so lebt usw.

Die gesellschaftlichen Realitäten und das menschliche Zusammenleben sind viel bunter und komplexer, als es eine kurze Übung oder ein Skriptum darstellen kann. Daher sind ein kritischer Blick und ständiges Hinterfragen eigener Selbstverständlichkeiten wichtig.



## Literatur- und Abbildungsverzeichnis

Abb.1: Abbildung frei nach Gardenswartz und Rowe: „4 Layers of Diversity“ (o.D.). Abgerufen am 31.08.2018 von Charta der Vielfalt. Für Diversität in der Arbeitswelt: <https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen/diversity-dimensionen/>.

Georg Auernheimer (Hg.) (2002): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen, Leske + Budrich

Bolten, Jürgen (2007): Interkulturelle Kompetenz. Abgerufen am 31.08.2018 von CORE: <https://core.ac.uk/download/pdf/33443302.pdf>.

Gardenswartz und Rowe (2002): Diverse Teams at Work, Society for Human Resource Management.

Hofstede, G. & Hofstede G.J. (2006): Lokales Denken, globales Handeln: interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management. München: Beck.

Hurrelmann, K. (1986): Einführung in die Sozialisationstheorie. Weinheim: Beltz.

Mecheril, Paul (2010): Migrationspädagogik. Weinheim und Basel: Beltz Verlag

Monochronismus und Polychronismus in Kulturen (2001). Abgerufen am 31.08.2018 von Intercultural Network: <http://www.intercultural-network.de/einfuehrung/polychronismus.shtml>.

Nünning, Ansgar: Vielfalt der Kulturbegriffe (23.07.2009). Abgerufen am 31.08.2018 von Bundeszentrale für politische Bildung: <https://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/kulturelle-bildung/59917/kulturbegriffe?p=all>.

Steindl, Marie (2008): „Leben ohne Kultur“ in: Interkultureller Dialog-Interkulturelles Lernen, Zentrum Polis, S. 3.

Steixner, Margret (2007): Lernraum Interkultur. Von interkultureller Erfahrung zu interkultureller Kompetenz. Abgerufen am 31.08.2018 von Intercultural Perspectives: <https://intercultural-perspectives.com/downloads/>.

Steixner, Margret (2010): „Kultur lernen“ durch interkulturelles Training und Coaching. Abgerufen am 31.08.2018 von SWS-Rundschau: [http://www.sws-rundschau.at/archiv/SWS\\_2010\\_3\\_Steixner.pdf](http://www.sws-rundschau.at/archiv/SWS_2010_3_Steixner.pdf).

Thomas Alexander (2016): Interkulturelle Psychologie: Verstehen und Handeln in internationalen Kontexten. Hogrefe Verlag: Göttingen.

Thomas, A., & Utler, A. (2013): Kultur, Kulturdimension und Kulturstandards. In Genkova, P; Ringeisen, T.; Leong, F.T.L (Hrsg.), Handbuch Stress und Kultur. Interkulturelle und kulturvergleichende Perspektiven (S. 41-50). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.