

#NoHate-Speech in Schule und Beruf

Gesamtdokumentation inklusive Curriculum

Impressum

Januar-April 2020

erstellt durch:

Ibis Institut
 Bismarckstraße 120
 47057 Duisburg

Autorinnen:

Patricia Jessen, M.A. Islamkunde
 Stephanie Schoenen, M.A. Erziehungswissenschaft



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
 des Deutschen Bundestages

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	4
2. Bedarfsanalyse	5
3. Methodischer Ansatz	7
3.1 Zielgruppe Auszubildende	7
3.2 Zielgruppe Ausbilder*innen und Lehrer*innen	10
4. Rückmeldungen der Teilnehmer*innen	13
4.1 Eingangsbefragung Auszubildende	13
4.2 Eingangsbefragung Ausbilder*- und Lehrer*innen	15
4.3 Feedback der Auszubildenden	20
4.4 Feedback der Ausbilder*- und Lehrer*innen	22
5. Bausteine der Fortbildungen	25
5.1 Zielgruppe Auszubildende	25
5.2 Zielgruppe Ausbilder*- und Lehrer*innen	35
5.3 Webinar	40
6. Fazit	41
7. Literaturverzeichnis	44
8. Anhang 1: Vorlagen für Fragebögen	48
8.1 Fragebögen Eingangsbefragung	48
8.2 Fragebögen Ausgangsbefragung	56
9. Anhang 2: Ausführliche Anleitungen zu den Übungen	58
9.1 Übungen für Auszubildende	58
9.2 Übungen für Ausbilder*- und Lehrer*innen	68
10. Anhang 3: Begleitende Filme	75
11. Anhang 4: Gehaltene Inputs für Ausbilder*- und Lehrer*innen	79

1. Einführung

In dieser Gesamtdokumentation des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten Projekts #NoHate-Speech in Schule und Beruf (#NHSSB) möchten wir die Ergebnisse unseres einjährigen Prozesses mit Schüler*innen, Lehrer*innen und Ausbilder*innen vorstellen.

#NHSSB umfasste die Konzeption und Erprobung eines innovativen, mehrstufigen, niederschweligen und praxisnahen Curriculums. Primäre Zielgruppen des Projekts waren dabei im Großraum Ruhrgebiet und linker Niederrhein

- Auszubildende mit und ohne Flucht-/ Migrationserfahrung,
- Mitarbeiter*innen aus Betrieben, in denen die Zielgruppe ihre Ausbildung absolviert (Führungspersonal, Anleiter*innen, Jugend- und Auszubildendenvertretung),
- Berufsschullehrer*innen, die die Zielgruppe in der Ausbildung begleiten.

Das erprobte Curriculum beinhaltet dabei zum Empowerment der benannten Zielgruppen:

- drei Module zur Vermittlung interkultureller und sozialer Kompetenz für Auszubildende mit und ohne Flucht- bzw. Migrationshintergrund unter besonderer Berücksichtigung des Themas Hate-Speech.
- ein Modul zur Sensibilisierung und Vermittlung interkultureller Kompetenz für Mitarbeiter*innen in Betrieben, die eng mit Auszubildenden zusammenarbeiten und Lehrkräfte an Berufsschulen.

Die Inhalte des auf Basis der gemachten Erfahrungen angepassten Curriculums sowie die Erkenntnisse, die im Verlauf des Jahres gewonnen wurden, werden hier präsentiert.

Die engmaschige Umsetzung und Erprobung des Curriculums mit den Zielgruppen wäre für das Ibis Institut ohne die Unterstützung der Kooperationspartner im Projekt nicht möglich gewesen: das Kommunale Integrationszentrum der Stadt Duisburg, das Robert-Bosch-Berufskolleg in Duisburg, die Niederrheinischen IHK, das Bildungszentrum Handwerk der Kreishandwerkerschaft Duisburg, das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge, das DGB Bildungswerk NRW und Integralis e.V. haben wichtige Inputs gegeben, waren bei der Ansprache von Zielgruppen behilflich und z.T. auch direkt an der Umsetzung beteiligt.

2. Bedarfsanalyse

Durch die jahrelange Erfahrung bei der Begleitung von Auszubildenden, Ausbildenden und Lehrenden war es dem Projektträger, dem Ibis Institut Duisburg, ein besonderes Anliegen, das Thema Hate-Speech im interkulturellen Kontext mit Auszubildenden im schulischen und betrieblichen Kontext weiter zu bearbeiten und parallel auch Lehrer*innen und Ausbilder*innen zu sensibilisieren und zu stärken.

Gespräche mit Lehrer*innen, Pädagog*innen, direkt im Ausbildungsprozess Beteiligten sowie Personal der IHKs und HWKs in der Region Rhein-Ruhr (und darüber hinaus) zeigten bereits vor der eigentlichen Antragstellung, dass es als eine besondere Herausforderung gesehen wird:

- mit jugendlichen Zuwander*innen zu arbeiten,
- diese in Ausbildung zu bringen,
- in der Ausbildungssituation auftretende Probleme aufgrund interkultureller Missverständnisse, Stereotypen und Vorurteile bis hin zum Phänomen Hate-Speech proaktiv zu bearbeiten, sei es mit den Auszubildenden wie mit Mitarbeiter*innen oder dem Lehrpersonal.

Die im Rahmen der Umsetzung von #NHSSB erfolgte Eingangsbefragung bei Lehrkräften und Ausbilder*innen stützt dies, insbesondere was den Umgang mit unterschiedlichen Werten und Lebensentwürfen sowie Rollenbildern angeht (siehe Punkt 4.2).

Die Breite von Projekten gegen Rassismus am Arbeitsplatz¹ oder in Schulen², die #MeToo-Kampagne gegen Alltagsrassismus oder aber Projekte gegen Hate-Speech³ zeigen ebenso die Relevanz von sozialen und interkulturellen Kompetenzen in der modernen Einwanderungsgesellschaft der Bundesrepublik.

Deutlich wird insgesamt, dass zahlreiche Spannungspunkte bereits vor der Einwanderung von 2015 bestanden, jedoch durch die Zuwanderung von Flüchtlingen an Moment gewinnen. Phänomene wie gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Umgang mit anderen Kulturen oder aber Hate-Speech sind nicht neu, ihre Bearbeitung wird aber zunehmend als wichtiger wahrgenommen.

Doch nach wie vor ist es eine Seltenheit, dass der konkrete Zusammenhang von „Ausbildung - Flüchtlinge - Konflikte aufgrund von kulturellen Unterschieden“ aufgegriffen wird, wie dies z.B. bei der Initiative „Flüchtlinge werden Freunde“ anklingt (<http://www.fluechtlinge-werden-freunde.de/buerokratische-huerden-fuer-ausbildung/>).

¹z.B. das Projekt des DGB: <http://www.dgb.de/extra/aktiv-gegen-rechts>

² z.B. <https://www.schule-ohne-rassismus.org/was-wir-tun/themenfelder/flucht-asyl/>

³ z.B. das Projekt der Bundeszentrale für politische Bildung: <http://www.bpb.de/lernen/digitale-bildung/medienpaedagogik/231236/hate-speech>

So zeigt sich ein äußerst spezifischer Gesamtkomplex, der in seiner Umfänglichkeit wenig wissenschaftlich erforscht ist. Er besteht aus den Aspekten:

- Wissenschaft und Praxis,
- interkulturelle Missverständnisse/ Stereotypen/ Vorurteile und Hate-Speech als eine Ausdrucksform von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit,
- Zusammenarbeit von Auszubildenden mit und ohne Flucht-/ Migrationshintergrund,
- Rolle der Ausbilder*innen und Lehrer*innen auf der einen und Auszubildende auf der anderen Seite,
- „Neu-Zugewanderte“ und „Einheimische“ sowie damit einhergehende Konflikte

mit ihren sich teilweise überlagernden oder sogar wechselseitig verstärkenden Konfliktpotentialen. Aufmerksamkeit erfährt dieser Gesamtkomplex als Forschungsgegenstand und praktische Herausforderung erst seit der verstärkten Zuwanderung von Flüchtlingen 2015 in Deutschland.

Dementsprechend galt es im Projekt, die drei Zielgruppen im Projekt #NHSSB im Bereich der dualen Ausbildung anzusprechen und sie bei der Entwicklung sozialer und interkultureller Kompetenzen als „key skills“ in der modernen Arbeitswelt vor dem Hintergrund zunehmender, weltweiter Migrationsströme zu unterstützen. Neben der Bearbeitung des Konfliktpotentials aufgrund kultureller Besonderheiten und den damit einhergehenden Missverständnissen und Vorurteilen, lag der Schwerpunkt auf dem Phänomen der sogenannten Hate-Speech, da sie gerade bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen zusammen mit Mobbing ein zentrales Mittel von Ausgrenzung darstellt. Gleichzeitig galt es, weniger die Defizite als die positiven Eigenschaften, die die Auszubildenden mit und ohne Flucht-/ Migrationshintergrund mitbringen, zu berücksichtigen. In einer zunehmend heterogenen Gesellschaft sind aufgrund eines Migrationshintergrund vorhandene Kompetenzen (z.B. Sprache oder Verständnis von verschiedenen Kulturen) Eigenschaften, die auch in der Arbeitswelt an Relevanz gewinnen.

3. Methodischer Ansatz

Methodisch und inhaltlich wurde mit den drei Zielgruppen - den Auszubildenden mit und ohne Flucht- bzw. Migrationshintergrund, den Ausbilder*innen/ Mitarbeiter*innen in Ausbildungsbetrieben, die die erstgenannte Gruppe begleiten und dem Lehrpersonal an Berufsschulen - auf verschiedenen Ebenen gearbeitet.

Dies war zum einen den unterschiedlichen Bedarfen der jeweiligen Zielgruppe geschuldet, jedoch auch den verschiedenen Voraussetzungen der Gruppen (z.B. Alter, Lebenserfahrung, Teilnahme an vorausgegangenen Fortbildungen). In der konkreten Umsetzung musste darüber hinaus das einzelne Individuum mit seiner individuellen Biographie entspringenden Bedarfe und Kompetenzen einbezogen werden. Hier galt es, die Zielgruppen sowohl bei der Erstellung des Basiscurriculums (insb. durch vorab erfolgte quantitative Umfragen) wie auch bei der Anpassung einzelner Module während der Erprobungsphase (durch quantitative und qualitative Elemente der empirischen Sozialforschung) einzubinden.

Methodisch zielen die erprobten Module für die drei Zielgruppen auf die Entwicklung folgender Schlüsselkompetenzen:

- personale Kompetenzen (z.B. die Fähigkeiten zur Selbstreflexion, Eigenverantwortung, Selbststeuerung),
- sozial-kommunikative Kompetenzen (z. B. interkulturelle Kompetenz, Empathie, Teamfähigkeit, Toleranz),
- Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen (Beurteilungsvermögen, Problemlösungsfähigkeit, Umgang mit Stress).

3.1 ZIELGRUPPE AUSZUBILDENDE

Um die Auszubildenden mit und ohne Flucht-/ Migrationshintergrund zu erreichen, wurden in der Konzeptionierung des Curriculums sowie der konkreten Arbeit in der Erprobungsphase drei Elemente verbunden:

- die dialogische Arbeit,
- die theatrale Arbeit,
- die erlebnispädagogische Arbeit.

Durch das Zusammenwirken dieser drei Elemente wurde die kognitive ebenso angesprochen wie die affektive Ebene. Dadurch entstanden Synergieeffekte, die das Erlernte/ Erfahrene vertiefen und nachhaltig bei den Teilnehmer*innen verankerten, wie auch die Feedbacks zeigten (siehe Punkt 4.3 und 4.4). Zudem wurden die Interessen der Teilnehmer*innen durch die Eingangsbefragung sowie Feedbackschleifen im Verlauf der Erprobungsphase aktiv in die Gestaltung der Treffen eingebunden.

Die dialogische Arbeit umfasste 16 Stunden Workshoparbeit. Grundlage für das zu erstellende Curriculum und dessen Erprobung in den Workshops war das Dialogkonzept von Hartkemeyer/ Dhority/ Schopp⁴. Dieses Konzept geht davon aus, dass Lernen von Neuem und die Offenheit zur persönlichen Weiterentwicklung in Gruppen sehr gut gelingen kann, wenn bestimmte kommunikative und emotional-kognitive Fähigkeiten vorhanden sind oder ausgebildet werden. Als Wissensgrundlage dienen dabei die Erfahrungen, und Alltagswelten der Teilnehmer*innen, die in einem Vertrauensraum artikuliert werden. Dies ist gerade für die Sensibilisierung für und das Erlangen von sozialen und interkulturellen Kompetenzen wichtig, da sowohl der unmittelbare Bezug zur eigenen Lebensrealität gegeben ist wie auch im Vertrauensraum überhaupt die Möglichkeit besteht, eigene und fremde Ansichten hinterfragen zu können.

Der Vertrauensraum wurde durch das Konzept des „Containers“ ermöglicht. Wie gelingt es, einen Vertrauensraum zu schaffen, um Dialog zu ermöglichen, wenn Dialog erst im Vertrauensraum möglich ist? Dieses Paradoxon ist den Vertreter*innen der dialogischen Methode nach Hartkemeyer et al. bewusst, da es der Methode selbst inhärent ist. Hier spielen zwei Aspekte eine zentrale Rolle: zum einen die/der Dialogbegleiter*in. Schafft sie/er es, den zu Beginn labilen Container durch eigene Erfahrung und Haltung zu stabilisieren? Wird sie/er zu einem „Auge“ im Sturm, der zu Beginn noch unsicheren, labilen Gruppe? Kann sie/er den Raum halten?

Zugleich ist es jedoch zutiefst wichtig, sich der Dialogphasen bewusst zu sein - zu Beginn ist der Container labil. Aber durch die Klarheit der Rahmenbedingungen (es bleibt im Container, was im Container besprochen wurde) und des Zwecks (wir führen keine Diskussion, wir führen einen Dialog, der bestimmte Merkmale beinhaltet) wird der Raum stabiler. Hier ist die Vorbereitung und Einführung von hoher Relevanz - Dialog beinhaltet „radikalen Respekt“, „Zuhören“, die „Haltung eines Lernenden“ für alle Teilnehmer*innen (auch die/ den Dialogbegleiter*in). Diese Kernfähigkeiten des Dialogs galt es im gemeinsamen Gespräch einzuüben, immer wieder neu zu entdecken und damit gemeinsam den sicheren Raum des Containers zu kreieren.

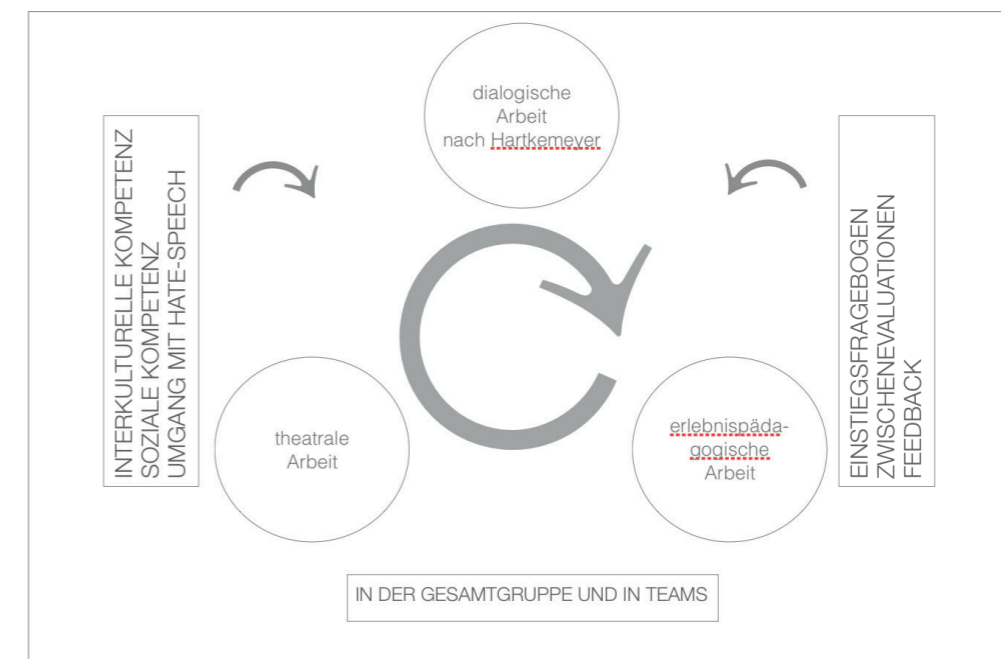
Die Teilnehmer*innen erlernen Zusammenhänge zwischen Emotionen, Gedanken, Handeln, Erfahrungen, Prägungen und Bedürfnissen herzustellen. Sie lernen im dialogischen Gruppengespräch, eigene Fähigkeiten und Interessen einzubringen und gemeinsam mit anderen neue Denkpfade zu betreten. Hier ist die Grundlage, um dem Wesen von Konflikten gemeinsam und ganz praktisch auf die Spur zu kommen und sowohl individuelle wie auch gruppenkonforme Lösungsansätze zu entwickeln.

Neben der Workshoparbeit wurde auch der Besuch von Institutionen und Organisationen, die sich dem interkulturellen Zusammenleben widmen und/ oder sich gegen Diskrim-

inierung, Ausgrenzung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit stark machen anvisiert. Die Jugendlichen entschieden sich aus eigenem Antrieb für eine Führung durch die ehemalige Gestapo-Zentrale in Köln (das sogenannte EL-DE-Haus) und einen Besuch des Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland in Bonn. Beide Fahrten mussten wegen der Coronakrise im März 2020 leider ausfallen, was laut Rückmeldung der Berufsschule von den Teilnehmer*innen sehr bedauert wurde.

Die theatrale Arbeit fand in der Erprobungsphase im Umfang von 16 Stunden statt. Elemente der darstellenden Kunst - insbesondere Improtheater aber auch Bewegungs- und Atemübungen aus der theaterpädagogischen Arbeit - wurden mit der Sensibilisierung für interkulturelle Kompetenz sowie der Motivation, eigene Diskriminierungserfahrungen und erlebten Frust in eine tolerante, weltoffene und wertschätzende Haltung zu verwandeln, verbunden.

Die dritte Säule der konkreten Arbeit mit den Auszubildenden in der Erprobungsphase war die Erlebnispädagogik. „Erlebnispädagogik ist eine handlungsorientierte Methode und will durch exemplarische Lernprozesse, in denen junge Menschen vor physische, psychische und soziale Herausforderungen gestellt werden, diese jungen Menschen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung fördern und sie dazu befähigen, ihre Lebenswelt verantwortlich zu gestalten.“, so Werner Michl⁵.



Gemeinsam mit den anderen beiden Säulen wurde so ein ganzheitlicher Ansatz geschaffen, der sowohl praxisnah wie auch niederschwellig war. Für die Ausführung der erlebnis-

⁴ Hartkemeyer et al., 2005, Hartkemeyer et al. 2010

⁵ Michl, 2015

pädagogischen Elemente im Umfang von 12 Stunden wurden, wie im Falle der theatralen Arbeit, externe Referent*innen hinzugezogen.

Anvisiert war zudem, Tandems zu bilden, die über die Gesamtlaufzeit des Projekts bestehen bleiben sollten. Dieser Ansatz wurde erweitert, da oft größere Gruppen gemeinsam in einem Betrieb ihre Ausbildung absolvierten (z.B. bei Thyssen-Krupp). Diese Gruppen sind Teil einer nachhaltigen Struktur die sowohl in die Betriebe wie auch den schulischen Kontext und das soziale Umfeld über die Erprobungsphase hinaus wirken.

Flankiert wurde der Prozess durch einen Einstiegsfragebogen zu Beginn der dialogischen Arbeit, um Motivation, vorhandene Kompetenzen, Defizite und Diskriminierungserfahrungen zu erfragen. Im Rahmen der dialogischen, der theatralen und der ergebnispädagogischen Arbeit wurden zum Abschluss jedes Treffens Feedbackrunden zur Zwischenevaluation durchgeführt.

Zum Projektende sollte zudem in einem abschließenden Fragebogen sowohl die eigene Einschätzung des Erlebten und Erlernen wie auch die Zufriedenheit mit dem Projekt abgefragt werden. Leider war dies auf Grund der Coronakrise nicht mehr möglich (siehe Punkt 4.3). Die (mündlichen) Feedbacks und die Ergebnisse der (mündlichen) Zwischenevaluationen der Teilnehmer*innen sind in die projektbegleitende Anpassung des Curriculums eingeflossen.

3.2 ZIELGRUPPE AUSBILDER*INNEN UND LEHRER*INNEN

Die Ausbilder*innen/ Mitarbeiter*innen aus Betrieben, in denen die Jugendlichen/ jungen Erwachsenen ihre Ausbildung absolvieren (Führungspersonal, Anleiter*innen, Jugend- und Auszubildendenvertretung etc.) und die Berufsschullehrer*innen, die die Zielgruppe in der Ausbildung begleiten, wurden ebenfalls gestärkt. Die Erfahrung im Vorfeld des Projekts zeigte, dass nur ganzheitliche Ansätze, die das gesamte System und die darin befindlichen Akteur*innen in den Fokus nehmen, optimale Wirksamkeit entfalten. Dementsprechend ist es im System „Ausbildung“ wichtig, auf der Praxisebene auch das Fachpersonal zu stärken, um weitere Synergieeffekte mit dem Empowerment der Auszubildenden zu erzielen.

Dabei lag der Schwerpunkt auf der Sensibilisierung für und die Vermittlung von interkultureller Kompetenz im Rahmen von zwei vierstündigen Workshops für die Ausbilder*innen/ Mitarbeiter*innen sowie zwei vierstündigen Workshops für das Lehrpersonal. Im Rahmen der Workshops wurden Schwerpunkte auf Wissensvermittlung (orientiert an den im Rahmen eines Fragebogens abgefragten Bedarfen, s.u.) sowie auf dialogische Arbeit nach Hartkemeyer⁶ gelegt. Flankierend wurde auch in die kollegiale Fallberatung nach

dem Analyseverfahren von Schmid, Veith und Weidner⁷ eingeführt. Dies stellt einen besonderen Mehrwert da, da die an diese Methode Herangeführten auch im Anschluss an das Projekt selbstständig damit weiterarbeiten können.

Da das Fachpersonal zumeist nur begrenzt Zeit für Fortbildungen hat, gab es individuell angepasste Feedbackgespräche mit Ausbilder*innen/ Mitarbeiter*innen und Lehrer*innen. Die Feedbackgespräche dienten insbesondere dazu, die Fortschritte der Auszubildenden gemeinsam zu reflektieren und bei Bedarf Inhalte aus dem Bereich des Empowerments der Auszubildenden anzupassen.



Um die Ressource „Zeit“ zu berücksichtigen, wurde zudem ein Train-the-Trainer-Webinar angeboten. Dieses war darauf ausgerichtet, Lehrkräfte und Ausbilder*innen, die ggf. aus zeitlichen Gründen nicht an Workshops teilnehmen können, im Rahmen eines 1,5-stündigen Webinars zu sensibilisieren und konkrete Fragestellungen der Teilnehmer*innen zu bearbeiten. Hiermit sollte auch erprobt werden, inwiefern eine Methode wie Webinare geeignet sind, im Bereich der interkulturellen Fragestellungen nachhaltig zu unterstützen.

Deutlich wurde, dass es hier kaum Nachfrage gab - auf intensive Akquise hin hatte ein Ausbilder Interesse, keine*r der Lehrer*innen. Dementsprechend wurde das Webinar zwar erstellt, konnte auf Grund der geringen Resonanz jedoch nicht durchgeführt werden. Dass dies nicht am Desinteresse am Thema selbst lag zeigt jedoch die Nachfrage hinsichtlich der Workshops - diese konnten nicht nur mit mehr als der anvisierten Teilnehmer*innenanzahl durchgeführt werden, sondern es wurden sogar zusätzliche Workshops im Anschluss

⁶ Hartkemeyer et al., 2005, Hartkemeyer et al. 2010

⁷ Schmid et al., 2019

an das Projekt angefragt. Vielmehr scheint es die Methodik zu sein, die nicht auf Interesse stößt (siehe auch Punkt 5.3 und 6).

Flankiert wurde der Prozess auch bei dieser Zielgruppe durch einen Einstiegsfragebogen zur Vorbereitung der Arbeit in den Workshops, um vorhandene Kompetenzen und Erfahrungen sowie Interessen abzufragen. Wie oben beschrieben erfolgten regelmäßige Feedbackgespräche zur Zwischenevaluation und zum Projektende. Die Feedbacks und die Ergebnisse der Zwischenevaluationen der Teilnehmer*innen flossen in die projektbegleitende Anpassung des Curriculums ein.

4. Rückmeldungen der Teilnehmer*innen

4.1 EINGANGSBEFragung AUSZUBILDENDE

17 von 31 Teilnehmer*innen insgesamt (15 Geflüchtete, sieben Personen mit und neun ohne Migrationshintergrund) haben an der Eingangsbefragung im Herbst 2019 teilgenommen. Dabei stammten sämtliche Teilnehmer*innen an der Umfrage aus dem Ausbildungsfeld „Elektroniker*innen für Automatisierungstechnik“ am Robert-Bosch-Berufskolleg (RBBK). Der größte Teil war zwischen 19 und 24 Jahren alt (10 Teilnehmer*innen). Fünf Auszubildende waren zwischen 16 und 18 Jahren alt, nur zwei älter als 25. Mit dieser Gruppe wurde auch alle drei Elemente der Workshopreihe im Umfang von insgesamt 44 Stunden Workshop erprobt.

Alle anderen 14 Teilnehmer*innen waren über die IHK im Rahmen der hausinternen Fortbildung „Rechte und Pflichten während einer Ausbildung“ angesprochen und fortgebildet worden, ohne an einer Eingangsbefragung vorab teilzunehmen. Diese Fortbildung umfasste nur acht Stunden; hier wurden Elemente aus der dialogischen und der theaterpädagogischen Arbeit erprobt. Bei ihnen wurde zu Beginn des Seminars Bedarfe, Herausforderungen und besondere Wünsche mündlich abgefragt.

Fast allen Teilnehmer*innen an der Eingangsbefragung gefiel ihre Ausbildung sehr gut (10) oder zumindest gut (sechs). Nur eine Person gab „weniger gut“ an. Die Sicht der Auszubildenden im Rahmen der IHK-Fortbildung war (laut mündlicher Rückmeldungen zur Beginn der Fortbildung) ambivalenter - hier gab es durchaus kritische Stimmen. Trotzdem wurde die Ausbildungssituation auch hier mehrheitlich zumindest als akzeptabel empfunden.

In der Eingangsbefragung wurde von den Schüler*innen des RBBK hervorgehoben, dass neben der praktischen Arbeit das Erlernen neuer Dinge, der Theorie sowie freundliche Kolleg*innen bzw. das gute Arbeitsklima eine entscheidende Rolle für die positive Sicht auf die Ausbildungssituation spielen. Negativ bewertet wurden vereinzelt das Schreiben der Ausbildungsnachweise, die frühe Arbeitszeit und der Sportunterricht an der Berufsschule.

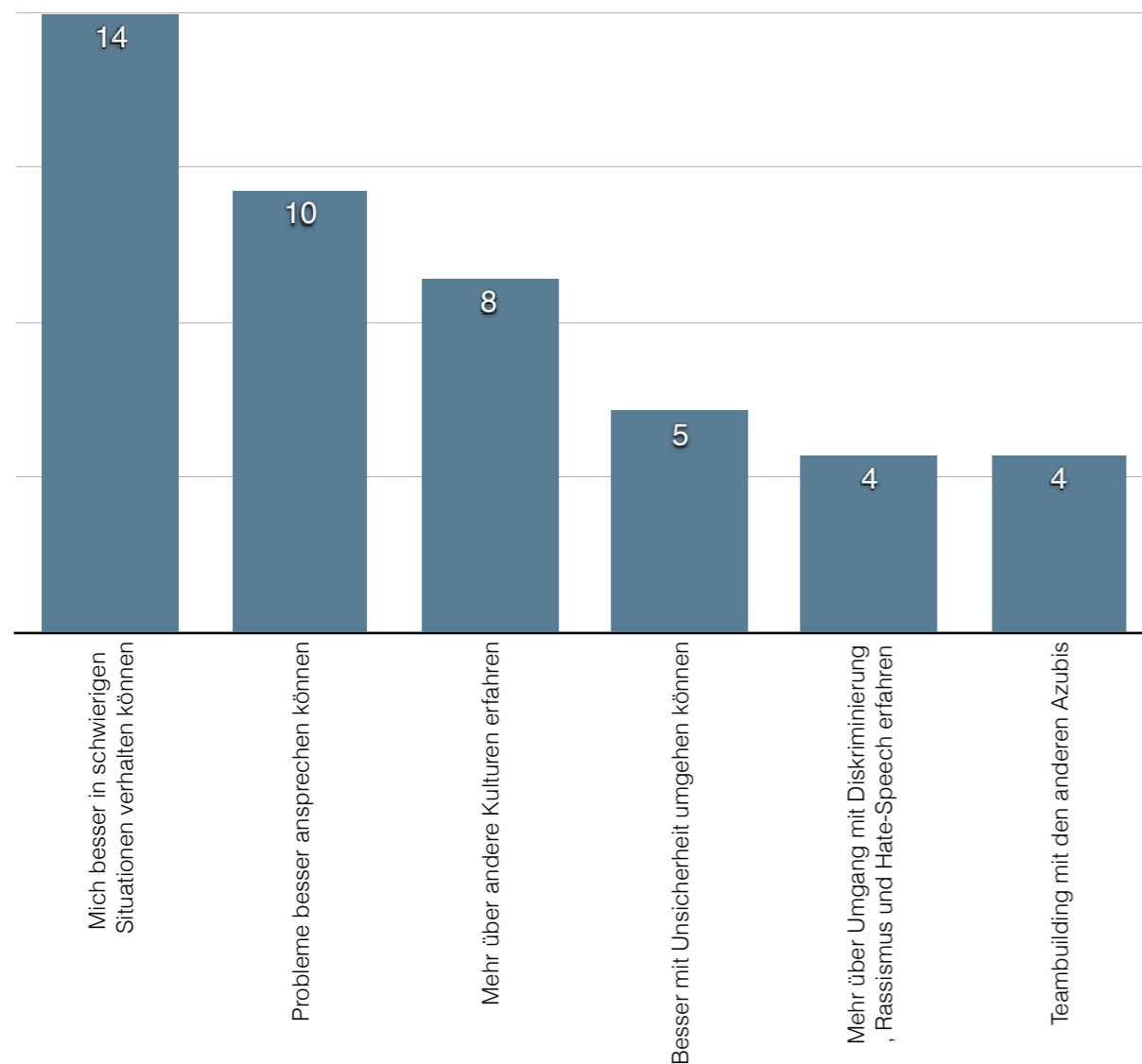
Interessant war, dass keine*r der Teilnehmer*innen an der Umfrage davon berichtete, dass sie während ihrer Ausbildung negative Erlebnisse z.B. in Form von „Diskriminierung wegen Religion, Herkunft etc.“, Rassismus, Hate-Speech gemacht haben. Dies zeigte auch die mündliche Rückmeldung zu Beginn der Fortbildung bei der IHK. Kolleg*innen und Ausbilder*innen wurden von den Auszubildenden als kompetent und freundlich empfunden, Herablassung, Diskriminierung, Rassismus und Hate-Speech waren auch hier kaum Thema (siehe Punkt 4.3).

Diese negativen Erfahrungen wurden sowohl von den Teilnehmer*innen des RBBK wie auch der IHK eher im Privatleben, außerhalb der Arbeitssituation verortet. In der Ein-

gangsbefragung wurde z.B. „versteckter Rassismus“, „rassistische Äußerungen gegenüber Herkunft und Religion“ und „Rassismus durch die Polizei“ benannt.

Wichtige Ziele im Projekt waren für die Auszubildenden vom RBBK zu lernen, sich besser in schwierigen Situationen zu verhalten (14 Angaben) sowie Probleme besser ansprechen zu können (10 Angaben). Erst dann folgte, mehr über andere Kulturen zu erfahren (acht Angaben).

Wichtige Themen im Projekt



Die drei am höchsten gewerteten Themen wurden in der 44-stündigen Workshopreihe besonders berücksichtigt.

4.2 EINGANGSBEFRAGUNG AUSBILDER*- UND LEHRER*INNEN

Von Seiten der Ausbilder*- und Lehrer*innen haben 11 von 21 Ausbilder*innen und Lehrer*innen an der Eingangsumfrage teilgenommen. Sämtliche an der Umfrage und an den Workshops teilnehmende Ausbilder*innen stammten aus dem Umfeld des Bildungswerks des Handwerks, sämtliche Lehrkräfte vom Robert-Bosch-Berufskolleg.

Dabei war es deutlich schwieriger, diese beiden Zielgruppen zur Teilnahme an der Umfrage als zur Teilnahme an den Workshops zu motivieren. Rückmeldungen zeigten, dass die Teilnehmer*innen es leichter fanden, sich auf den konkreten Termin einzulassen, als vorab die (kurze) Online-Umfrage in ihren Alltag zu integrieren. „Es geht halt schnell unter, wenn man den Schreibtisch voll hat und dann noch mit den Auszubildenden arbeitet,“ so die Rückmeldung einer Teilnehmer*in. Ähnliches zeigte sich in Bezug auf das Webinar, für das nur ein Teilnehmer akquiriert werden konnte. Rückmeldungen hierzu zeigten, dass potentielle Teilnehmer*innen dies nur schwierig in den Alltag integrieren können bzw. dass ihnen der Nutzen einer online-basierten Fortbildung im Bereich interkulturelle Kompetenz nicht sinnvoll erscheint (siehe hierzu auch Fazit Punkt 6).

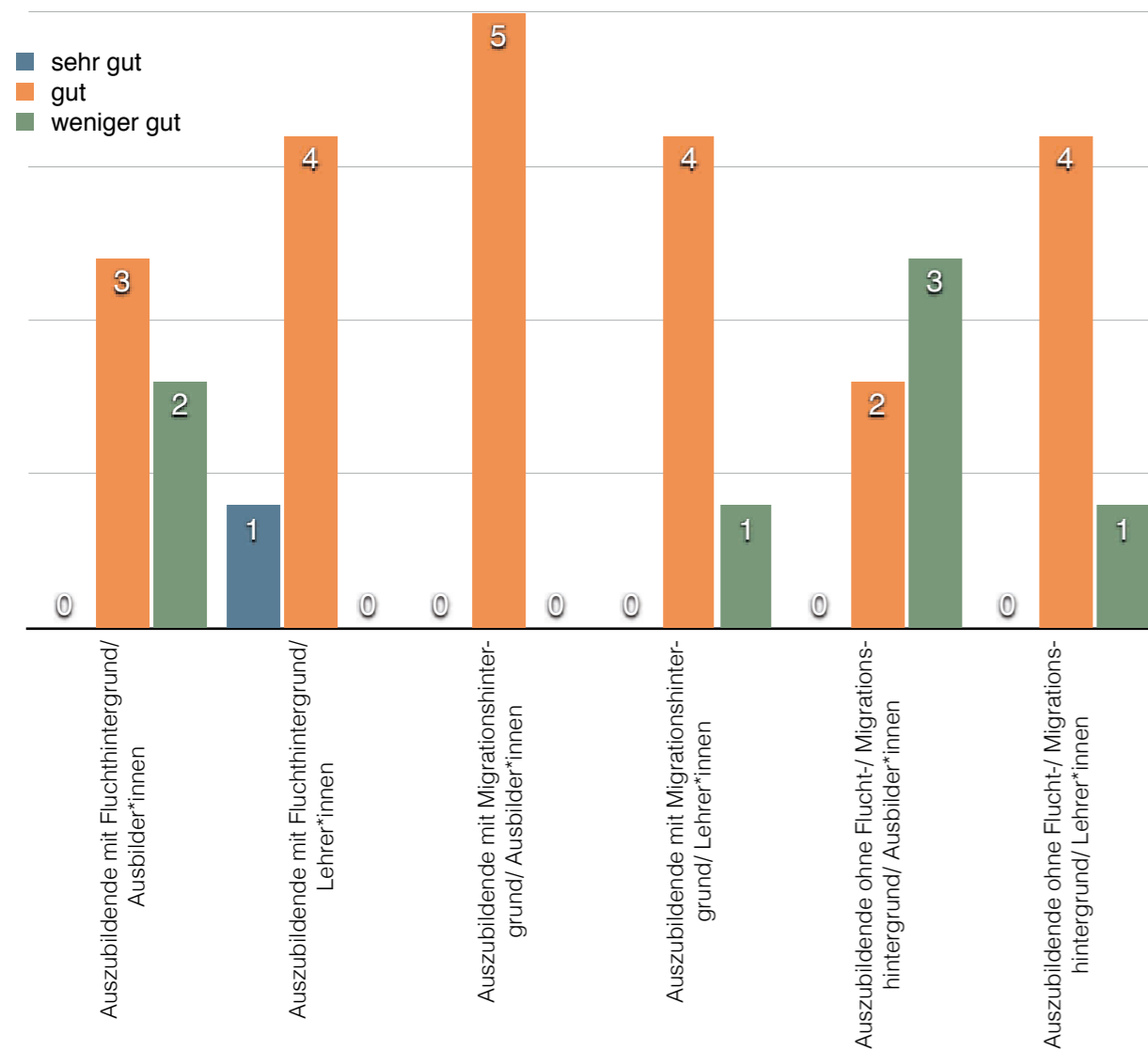
Die Beteiligung von männlichen und weiblichen Fachkräften an der Umfrage war ausgeglichen (sechs Männer, fünf Frauen). Vom Alter her waren die Lehrer*innen zum größten Teil über 45 Jahre alt (nur ein*e Kolleg*in war zwischen 36 und 40), während dies bei den Ausbilder*innen stark gemischt war - ein*e Ausbilder*in war jünger als 30, drei Ausbilder*innen zwischen 30 und 40 und ein*e Ausbilder*in älter als 50.

Der größte Teil der Lehrkräfte verfügte über Berufserfahrung von zehn Jahren und mehr (vier Lehrer*innen), ein*e Teilnehmer*in sogar über 20-jährige Berufserfahrung. Dagegen gaben fünf der Befragten Ausbilder*innen an, weniger als fünf Jahre als Ausbilder*innen tätig zu sein.

Während zwei Drittel Ausbilder*innen angaben, dass es durch die Flüchtlinge seit 2015 zu einer Änderung in der Arbeitssituation gekommen sei, stimmte dem nur ein Drittel der Lehrkräfte zu. Zumeist wurde von beiden Berufsgruppen ein Mehraufwand benannt, insbesondere im bürokratischen Bereich. Dabei gab niemand in den Eingangsbefragungen an, dass sie die Situation der Zusammenarbeit mit/Ausbildung von Geflüchteten als Belastung empfinden.

Die Ausbilder*innen sahen die sozialen Kompetenzen der Geflüchteten tendenziell schlechter als die Lehrkräfte - niemand gab hier an, die Kompetenzen seien sehr gut, während immerhin zwei sogar „weniger gut“ ankreuzten. Damit unterscheiden sich die Kompetenzen dieser Gruppe deutlich von denen derjenigen, die einen Migrationshintergrund haben (alle „gut“). Auffällig war, dass diejenigen ohne Flucht-/ Migrationshintergrund bei den Ausbilder*innen hinsichtlich der sozialen Kompetenzen am schlechtesten abschnitten - hier sagten drei der Befragten aus, deren Kompetenzen seien „weniger gut“.

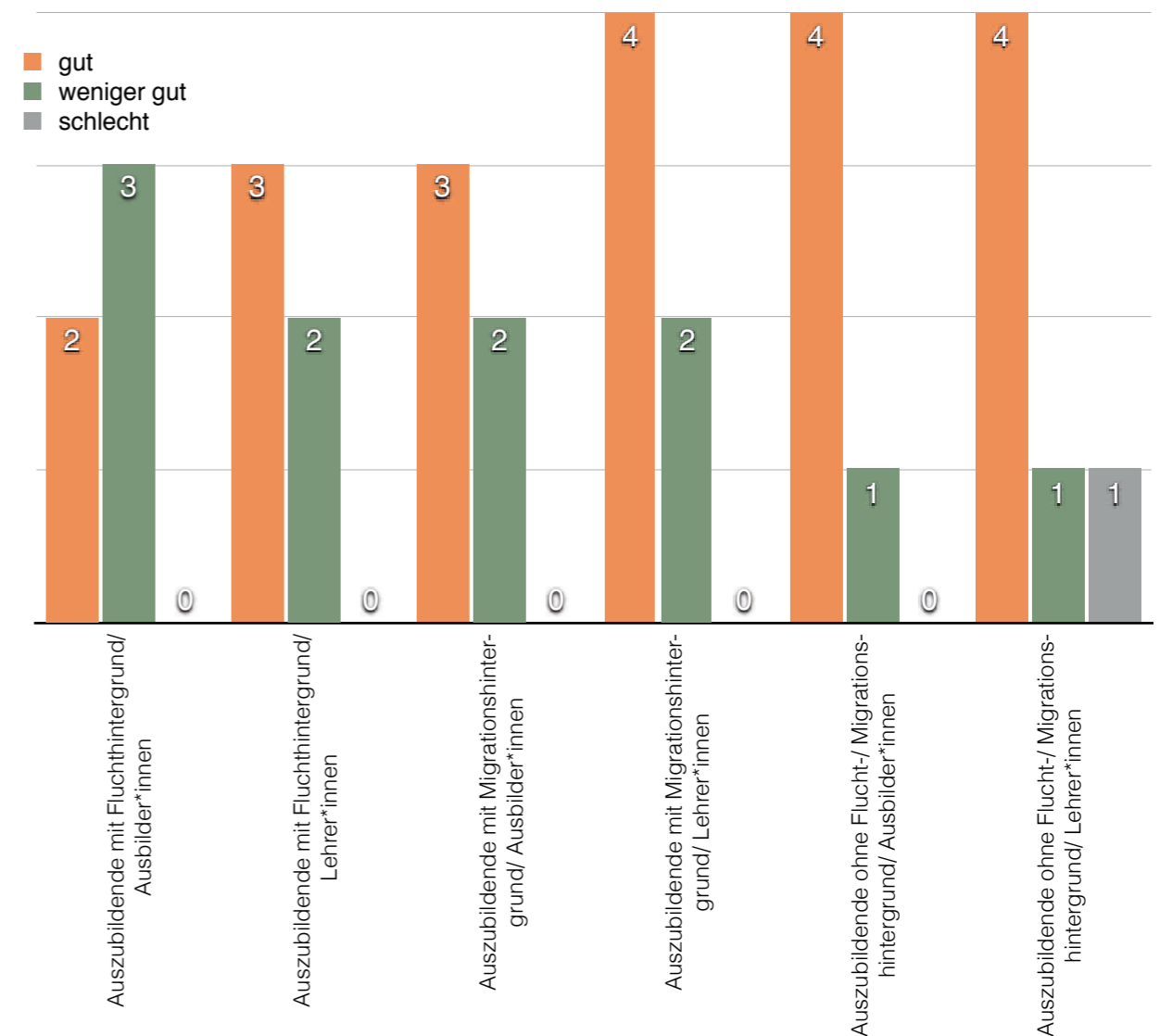
Rückmeldung zu „Soziale Kompetenzen“



Die Lehrkräfte hingegen sahen die sozialen Kompetenzen der Geflüchteten als sehr gut oder gut an. Jedoch auch die Schüler*innen mit Migrationshintergrund bzw. die Gruppe derer ohne Flucht-/Migrationshintergrund schnitt nur wenig schlechter ab. Bei beiden sahen die Mehrheit der Lehrer*innen gute soziale Kompetenzen gegeben.

Die interkulturellen Kompetenzen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen schätzte keine*r der Ausbilder*innen/ Lehrer*innen als „sehr gut“ ein. Insgesamt schneiden die Auszubildenden hier in den Augen ihrer Betreuer*innen schlechter ab als bei den sozialen Kompetenzen. Deutlich ist dabei, dass die Lehrkräfte hier die Auszubildenden grundsätzlich etwas besser gerüstet sehen, als die Ausbilder*innen. Ausnahme sind dabei die Auszubildenden ohne Flucht-/ Migrationshintergrund. Zumindest eine Lehrkraft sah bei dieser Gruppe sogar, dass die interkulturellen Kompetenzen „schlecht“ ausgebildet seien.

Rückmeldung zu „Interkulturelle Kompetenzen“



Interessant war die Rückmeldung der Lehrkräfte und Ausbilder*innen zur Frage „Gibt es - aus Ihrer Sicht - hinsichtlich der interkulturellen und/ oder sozialen Kompetenzen wichtige Unterschiede zwischen Auszubildenden mit und ohne Fluchthintergrund?“. Zwei der Lehrer*innen gaben hier an, dass insbesondere die Gruppe der Jugendlichen/ jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund (im Gegensatz zu denjenigen mit Flucht- bzw. denjenigen ohne Flucht- bzw. Migrationshintergrund) schwierig sei. Dabei sei hier festzustellen, dass sich diese Gruppe weder in der Bundesrepublik noch im Herkunftsland der Familie heimisch fühle. Zudem gebe es hier einen Rassismus gegenüber anderen Migrant*innengruppen.

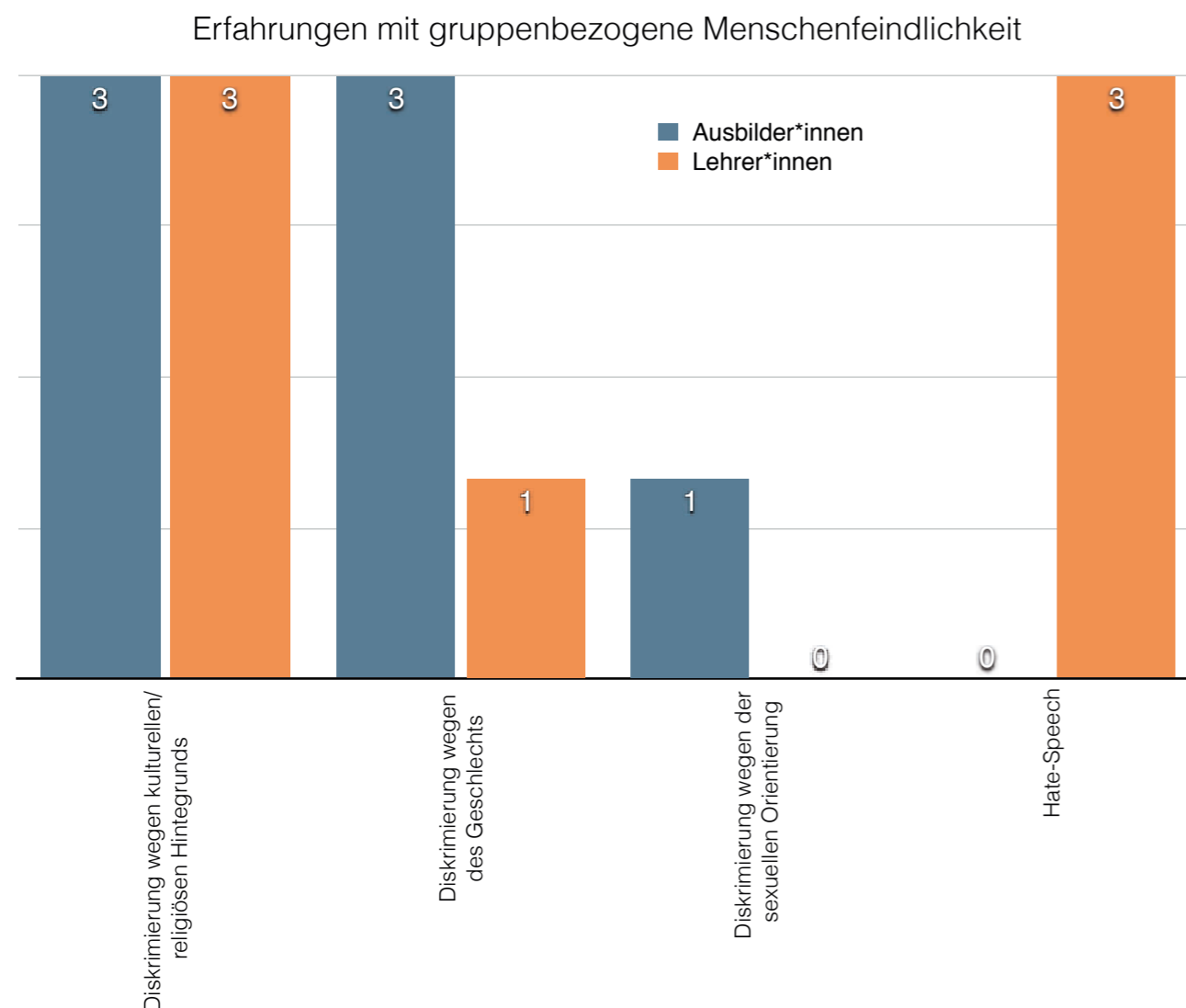
Die Ausbilder*innen der Handwerkskammer bezogen diese Fragestellung ausschließlich auf die Geflüchteten und gaben an, dass insbesondere divergierende Werte und das Zusammenleben in einer von unterschiedlichen Kulturen geprägten Gesellschaft für

Geflüchtete eine große Herausforderung seien. Konkret wurden dabei das Frauenbild, Umgang mit Geschlechterdiversität, aber auch Themen rund um „Arbeitsmoral“ benannt.

Bei den Erfahrungen mit gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit durch die Auszubildenden zeigte sich, dass über die Hälfte der Ausbilder*innen und 50% der Lehrer*innen bemerkt haben, dass die Auszubildenden sich diskriminierend hinsichtlich des kulturellen und religiösen Hintergrunds anderer äußern.

Auch hinsichtlich der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gab über die Hälfte der Ausbilder*innen an, hier Erfahrungen gemacht zu haben (im Unterschied zu den Lehrkräften). Die Ausbilder*innen hoben hierbei insbesondere Frauen als Zielgruppe unangemessenen Verhaltens hervor.

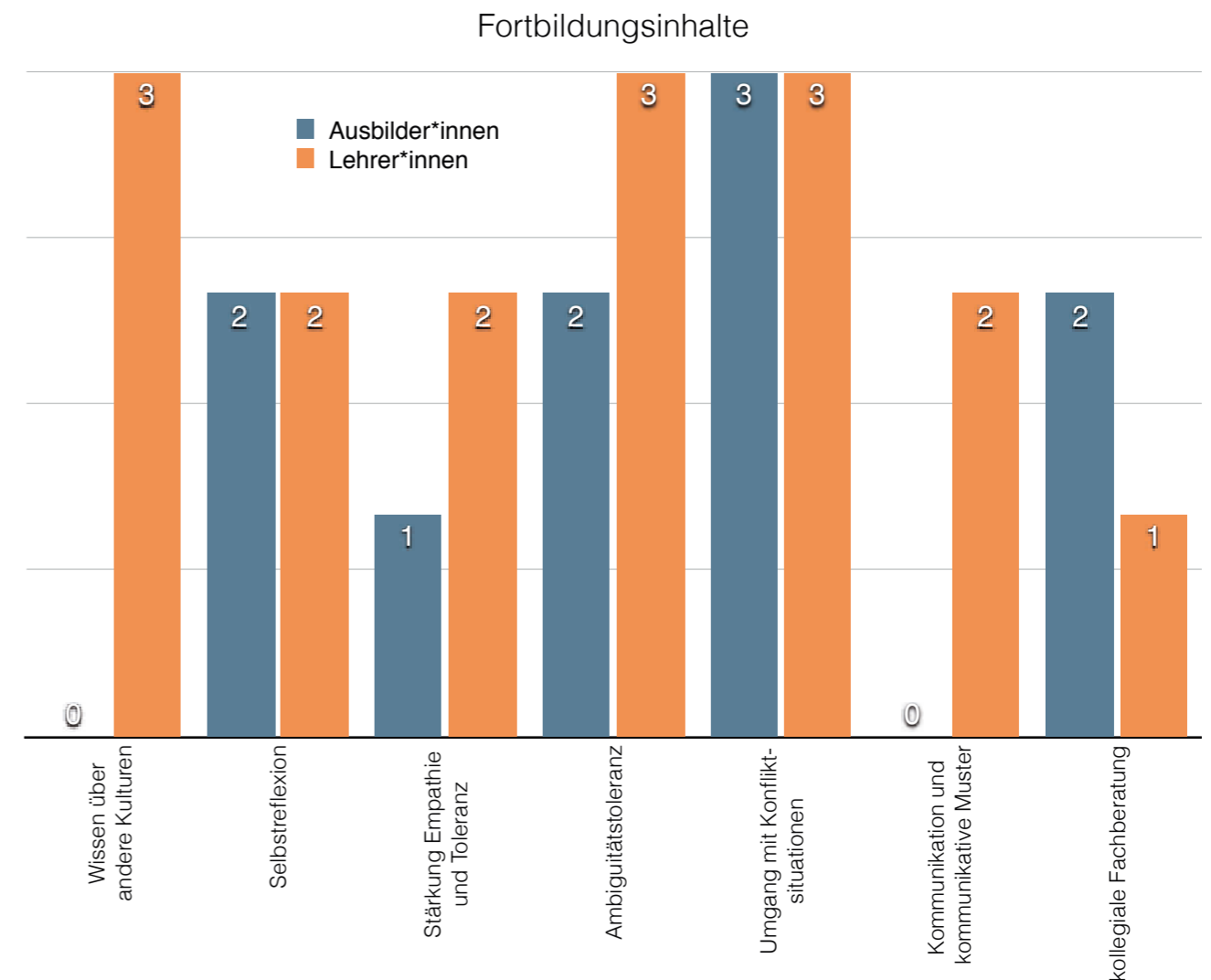
Dagegen zeigte sich, dass die Hälfte der teilnehmenden Lehrer*innen bereits Erfahrungen aus dem Spektrum Hate-Speech gemacht haben, was bei den Ausbilder*innen überhaupt nicht erwähnt wurde.



Es gaben mehr Ausbilder*innen als Lehrer*innen an, dass sie selbst Ziele von Äußerungen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung sowie Hate-Speech sind. Auch hier wurde erneut das Thema „Umgang mit den weiblichen Auszubildenden“ hervorgehoben. Erst sekundär gaben die Ausbilder*innen an, dass sich Auszubildende anderen Auszubildenden gegenüber unangemessen verhalten, insbesondere gegenüber anderen Auszubildende mit Flucht- und Migrationshintergrund.

Anders stellt sich die Situation bei den Lehrkräften dar. Dass Lehrer*innen bzw. Ausbilder*innen Ziel von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung sowie Hate-Speech sind erleben Lehrer*innen kaum. Nur eine Lehrkraft gab an, dass Lehrkräfte mit Migrationshintergrund manchmal betroffen sind.

Dass es Spannungen unter den Gruppen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund gibt, zeigt sich laut der Lehrenden auch zwischen den Auszubildenden.



Hier seien unangemessene Verhaltensweisen gegenüber anderen Auszubildenden mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund durchaus Thema (drei Nennungen Auszubildende mit

Flucht-, vier Nennungen Auszubildende mit Migrationshintergrund). Dabei geht, so eine Rückmeldung, die Diskriminierung von Schüler*innen mit Migrationshintergrund gegen Schüler*innen mit (einem anderen) Migrationshintergrund aus.

Bei den Fortbildungsinhalten wünschte sich die Hälfte bzw. zwei Drittel der beiden Gruppen Hilfestellungen zum Umgang mit Konfliktsituationen im interkulturellen Kontext. Die Hälfte der Lehrkräfte wollten zudem ihre Ambiguitätstoleranz stärken sowie ihr Wissen über andere Kulturen vertiefen.

Auffällig war, dass die Vertiefung des Wissens über andere Kulturen bei den Ausbilder*innen keine Rolle spielte, ebenso wie das Thema Kommunikation und kommunikative Muster. Dagegen wünschten hier mehr Personen eine Einführung in die kollegiale Fallberatung.

4.3 FEEDBACK DER AUSZUBILDENDEN

Leider konnte auf Grund der Coronakrise im Frühjahr 2020 keine quantitative Umfrage mit den Schüler*innen des Robert-Bosch-Berufskolleg (RBBK) durchgeführt werden. Es war mit den Lehrer*innen geplant, die Umfrage gegen Ende März umzusetzen; zu diesem Zeitpunkt war die Schule jedoch bereits geschlossen.

Dementsprechend kann an dieser Stelle nur das mündliche Feedback der Auszubildenden aus dem Seminar mit der IHK und das mündliche Feedback der Auszubildenden, die an der Workshopreihe im Robert-Bosch-Berufskolleg teilgenommen haben, aufgegriffen werden.

In der Rückmeldung der Auszubildenden, die am IHK-Seminar teilgenommen hatten, wurde deutlich, dass sie dieses als sehr informativ empfunden hatten - mehrere der Teilnehmenden schilderten, dass die Inputs übersichtlich und verständlich gewesen seien. Auch die Ansätze zur Selbstreflexion wurden - ähnlich wie am RBBK - als sehr wertig empfunden. Eine Teilnehmerin schilderte, dass solche Methoden in der dualen Ausbildung oft zu kurz kämen - es sei hierfür keine Zeit. Sich eigenständig mit Themen der eigenen Haltung zu Menschenfeindlichkeit, Hate-Speech und ähnlichen Phänomenen auseinanderzusetzen, dazu fehle oft der Antrieb. Ähnliches bemerkte auch einer der Teilnehmer am RBBK. Er erzählte, dass er mit Freunden an einem Abend versucht hätte, einmal über politische Positionen zu Fremdenfeindlichkeit zu sprechen und gemeinsam die eigene Haltung zu hinterfragen. Dies sei jedoch „total in die Hose gegangen“, da es an jemanden gefehlt habe, der so eine Reflexionsphase moderiert, Regeln einführt und durchsetzt und ggf. Konflikte mediiert. Dementsprechend wertig fanden die Teilnehmer*innen, dass sie durch das Seminar solche Probleme anders ansprechen und thematisieren konnten. Hier war zum einen der Raum (Stichwort Container), zum anderen die Entwicklung möglicher (dialogische) Gesprächsstrategien zentral. Damit konnte einer der wichtigsten Forderungen

der Auszubildenden aus der Eingangsbefragung - Entwicklung von Fähigkeiten, Probleme besser ansprechen zu können - erfüllt werden.

Wie bereits unter Punkt 4.1 dargestellt wurde im IHK-Seminar - aber auch an der Berufsschule - deutlich, dass Fremdenfeindlichkeit durch Vorgesetzte, Ausbilder- oder Lehrer*innen kaum eine Rolle spielt. Auch von Seiten der Arbeitskolleg*innen wurden keine solchen Vorfälle geschildert. Dementsprechend meinten viele der Teilnehmer*innen bei der IHK, dass sie im Seminar keine Vorfälle aus dem eigenen Alltag berichten konnten. Trotzdem war die Rückmeldung, dass das Thema Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Hate-Speech gegenüber Dritten in der eigenen Lebenssituation immer Thema ist. Insbesondere in der Freizeit, aber auch bei der Bewegung im öffentlichen Raum, so die Teilnehmer*innen von der IHK und der Berufsschule, sind Erlebnisse, die damit zusammenhängen, alltäglich und stark prägend. Seien es polizeiliche Kontrollen, die als ungerecht und rassistisch empfunden wurden, seien es Kommentare in der Diskothek, Begegnungen in der Straßenbahn oder aber in Fast-Food-Restaurants.

Viele Teilnehmer*innen bemerkten dabei, dass sie gerade in jüngeren Jahren auch physische und psychische Gewalterfahrungen in diesen Bereichen hatten, die für sie prägend waren. Zahlreiche Auszubildende erzählten von Beschimpfungen, Mobbing, Prügeleien bis hin zu Verletzungen, die ärztlich behandelt werden mussten. Bei Geflüchteten kamen hierzu noch Gewalterfahrungen in patriarchalisch-autoritären Systemen im Heimatland, die mit physischen Bestrafungen im Familiensystem bis hin zu Erfahrungen mit Folter reichten. Es wurde - bei den Teilnehmer*innen mit und ohne Fluchterfahrung - insgesamt deutlich, dass für viele gar kein Leben ohne diese Gewalterfahrungen vorstellbar oder normal war. Gleichzeitig meldeten alle zurück, dass sie für sich und ggf. für ihre Kinder gerne eine andere Normalität hätten.

Im Rahmen des Seminars/ der Fortbildungsreihe über mehrere Treffen einen Raum zu erhalten, in dem diese eigenen Lebenserfahrungen mit Gewalt reflektiert werden konnten, war für die Auszubildenden sowohl neu - gerade für diejenigen mit Fluchthintergrund - als auch befreiend, so die Rückmeldung.

In der Workshopreihe am RBBK konnten zudem erste Lösungsansätze, wie sich in schwierigen Situationen anders/ besser verhalten werden könnte, angedacht und ggf. sogar - im theatralen Rahmen - erprobt werden. Dementsprechend konnte das für die Auszubildende am RBBK wichtigste Thema für diese zufriedenstellend bearbeitet werden. Gerade in diesem Zusammenhang hoben die Auszubildenden die Verkettung von Gesprächsrunden, theatraler und erlebnispädagogischer Arbeit hervor. Der Ansatz, mit diesem Dreiklang ganzheitlich an der Problematik von Hate-Speech und Erfahrungen mit gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu arbeiten, zeigte sich somit als erfolgreich.

Auch der Austausch über andere Kulturen konnte sowohl im IHK Seminar wie auch in der Workshopreihe am Berufskolleg zur Zufriedenheit aufgegriffen werden. Allein durch die Zusammensetzung der Gruppen, da die Teilnehmenden aus verschiedenen Kulturen stammten, spielte dies eine zentrale Rolle in der dialogischen Arbeit, wurde aber - insbesondere am RBBK - auch im theaterpädagogischen Ansatz laut Rückmeldung der Teilnehmenden gut berücksichtigt.

Alle Teilnehmer*innen signalisierten insgesamt, dass sie aus der Fortbildung etwas für sich und ihren Alltag mitnehmen konnten, wenn auch oft eher weniger für die Ausbildungssituation - in der Hate-Speech und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit eher unwichtig waren - sondern für ihren Alltag jenseits der Arbeit.

Für die Referent*innen zeigte neben den mündlichen Rückmeldungen die intensive, durchgehend hochkonzentrierte Mitarbeit wie interessiert die Teilnehmer*innen waren. Auch die Idee der Auszubildenden am RBBK, die auf Grund der Coronakrise ausgefallenen Fahrten nach Bonn und Köln nachzuholen (was leider auf Grund der förderrechtlichen Bestimmungen und versicherungstechnisch nicht möglich war), zeigt dieses Interesse.

4.4 FEEDBACK DER AUSBILDER*- UND LEHRER*INNEN

Das Feedback der Ausbilder- und Lehrer*innen erfolgte rein mündlich gegen Ende der jeweiligen Workshopreihe.

Dabei wurde deutlich, dass die zehn Ausbilder*innen vom Bildungswerk des Handwerks, die an der insgesamt achtstündigen Veranstaltung teilgenommen haben, sehr zufrieden waren.

Sowohl was den Aufbau des Seminars wie auch den Ablauf und die Inhalte betraf, war das Feedback sehr gut. Dabei hoben die Teilnehmer*innen insbesondere hervor, dass ihnen die Darstellung der Komplexität von Kulturen und des interkulturellen Austauschs gefallen habe. Aber auch der Rückbezug auf die eigene Arbeitssituation war aus Sicht der Ausbilder*innen optimal gegeben, nicht zuletzt durch die Fallbesprechungen und die kollegiale Fallberatung. Von Seiten dreier Ausbilder wurde angemerkt, dass sie sich z.T. noch konkretere Konfliktlösungsinstrumente im Rahmen der besprochenen Fälle gewünscht hätten, wobei sie jedoch selbst reflektieren konnten, dass es den „Werkzeugkasten“ mit den Instrumenten, die in jedem Konfliktfall wirksam sind, nicht geben kann.

Für die Ausbilderinnen war zudem der Gesichtspunkt von Rollenverständnis und dem Zusammenhang von Kultur-Geschlechterrolle-patriarchalen Strukturen spannend, so die Rückmeldung.

Das hohe Maß an Selbstreflexion der Gruppe der Ausbilder*innen muss hierbei auch unterstrichen werden - dies zeigte sich nicht nur in der Feedbackrunde, sondern auch bei der kollegialen Fallberatung. Das Seminar, dessen Inhalte und die präsentierten Methoden konnten nur Wirkung entfalten, weil die Teilnehmer*innen sich hierauf einlassen konnten und wollten. Dabei brachte sich auch das Personal, das nicht intensiv pädagogisch geschult war, sehr gut mit ein.

Bei den Lehrkräften war die Teilnahme an der insgesamt achtstündigen Fortbildung am ersten Tag etwas zurückhaltender. Zwar zeigte sich im Feedback, dass die verschiedenen Methoden und Inhalte des ersten Tags zwar auf Interesse stießen, gleichzeitig wirkten die Lehrenden nicht so frei und aktiv mit, wie dies im Seminar mit den Ausbilder*innen der Fall war. Dies änderte sich am zweiten Tag, an dem die Lehrkräfte auch untereinander stärker in die Diskussion gingen. Spannend war, dass die älteren Lehrer*innen durchweg diejenigen waren, die das Seminar stärker nutzten, um sich selbst und Situationen zu reflektieren als die jüngeren Lehrkräfte, die z.T. auch noch nicht so lange an der Schule waren.

Insgesamt zeigten sich die Teilnehmer*innen mit den beiden Seminartagen zufrieden, sowohl, was den Mix der Methoden (Inputs, Dialogrunden, Gruppen- und Partnerarbeiten, Übungen) anging, wie auch die Inhalte. Dabei wurden jedoch große Unterschiede in den Interessen deutlich. Während einige Teilnehmer*innen gerne mehr Input zu bestimmten Kulturen gehabt hätten, wiesen andere darauf hin, sie hätten sich gerne noch stärker ausgetauscht oder mehr Übungen gemacht. Alle wiesen dabei daraufhin, dass jedoch durch die Mischung für alle Teilnehmer*innen etwas dabei gewesen sei. Bei anderen Schwerpunktsetzungen wären ggf. einzelne noch zufriedener gewesen, aber dafür hätten Interessen anderer zurückstehen müssen, was nicht in Ordnung gewesen wäre, so der Tenor.

Hinsichtlich des Feedbacks der Lehrer*innen muss nicht nur auf die Rückmeldungen zum Workshop, sondern auch auf die Rückmeldungen der Lehrkräfte zur Erprobung des Curriculums verwiesen werden - diese waren durchweg positiver Natur. Die Lehrkräfte schilderten, dass die Gruppe der Auszubildenden im Bereich „Elektroniker*innen für Automatisierungstechnik“ von Beginn an eine Gruppe mit einem sehr hohen selbstreflektiven Niveau waren. Trotzdem sei nach jeder Einheit deutlich gewesen, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen von der dialogischen, theatralen und erlebnispädagogischen Arbeit profitiert hätten. Dies habe sich auch in den Rückmeldungen der Auszubildenden an den Lehrkörper gezeigt. Besonderen Eindruck habe die theaterpädagogische Arbeit hinterlassen, die die Klasse in Folge noch stark beschäftigt habe. Neben der Wirkung des Projekts auf die einzelnen Individuen (z.B. Vertiefung von Selbstreflexion und Kritikfähigkeit) habe es sich zudem positiv auf den gesamten Klassenverband ausgewirkt. #NHSSB habe die Auszubildenden in ihrem ersten Lehrjahr dabei unterstützt, als Gruppe zusammenzuwachsen.

Auf Grund der positiven Feedbacks sind weitere Fortbildungen für Lehrkräfte am Berufskolleg und beim Bildungszentrum des Handwerks im Anschluss an das Projekt geplant.

5. Bausteine der Fortbildungen

Die im Folgenden vorgestellten Bausteine zum Erwerb interkultureller und sozialer Kompetenzen sind auf die geäußerten Bedarfe der drei Zielgruppen sowie anhand deren Rückmeldungen nach der Erprobungsphase angepasst. Die Module für die Auszubildenden und für die Lehrkräfte bzw. Ausbilder*innen sind so angelegt, dass die einzelnen Bausteine auch unabhängig voneinander genutzt werden können,

- um weiter an die Bedarfe der jeweiligen Zielgruppen angepasst zu werden,
- wenn die zeitlichen Rahmenbedingungen variieren (z.B. weniger Stunden zur Umsetzung zur Verfügung stehen),
- wenn zusätzliche Angebote zur Vertiefung der jeweiligen Bausteine eingebaut werden sollen (z.B. Filme, zusätzliche Inputs etc.).

5.1 ZIELGRUPPE AUSZUBILDENDE

5.1.1 Modul I: Dialogische Arbeit/ Dialogworkshops

Baustein 1: Einführung

Begrüßung und Übersicht über Ziele und Inhalte

Einstiegsübung: Quattro Stagioni

Ziel: Kennenlernübung, Heranführung an das Thema

Methode: Im Plenum; moderiert durch Referent*innen stellen sich Jugendliche anhand von Aussagen, denen sie sich zuordnen müssen, in den vier Ecken des Raumes auf.

Input: Heranführung an den Dialog und ausgewählte Kernfähigkeiten im Dialog (frei nach Hartkemeyer et al.⁸)

Ziel: Einführung in die „Kunst des Dialogs“ als Alternative zur „Diskussion“ und als Grundlage für die drei Module

Methode: Input

Partnerdialog: Meine Erfahrung mit ... (frei nach Hartkemeyer et al.⁹)

Ziel: Eine erste Übung im Dialog, um diesen für das eigene Erleben greifbar zu machen. Ein erstes Herantasten an die Kernfähigkeiten im eigenen Zuhören und Sprechen.

Methode: Partnergespräch mit ein bis zwei vorgegebenen Fragen von den Referent*innen. Jede*r Teilnehmer*in sucht sich eine Kernfähigkeit aus, die sie/ er besonders üben möchte.

⁸ Hartkemeyer et al., 2010

⁹ ebd.

Dialogrunde: Besprechung des Partnerdialogs

Ziel: Auswertung im Plenum

Methode: Dialogrunde im Plenum

Feedback

Baustein 2: Ein Blick in die eigene Ausbildung

Brainstorming in Kleingruppe: Plusminus Ausbildung - was sind meine Erfahrungen?

Ziel: Sensibilisierung, Heranführung an das Thema, Sammlung positiver und negativer Erfahrungen in der Arbeitssituation und der Schule, ggf. erste Thematisierung von Diskriminierung und Hate-Speech

Methode: Arbeitsblatt, Erstellung einer Mind-Map, Aushang als Wandzeitung und Begehung

Dialogrunde: Wo hakt es?

Ziel: Sammlung eigener negativer Erfahrungen, aber auch daraus resultierender genereller Stolpersteine aus der Arbeitssituation und der Schule, ggf. erste Thematisierung von Diskriminierung und Hate-Speech

Methode: Dialogrunde im Plenum

Übung: Mauerbau

Ziel: Visualisierung, Vorbereitung für den Regenbogen

Methode: Alle gesammelten Stolpersteine werden auf Karten geschrieben und als „Mauer“ angeklebt. Die Mauer bleibt dabei an einem festen Platz im Gruppenraum und wird wieder genutzt (frei nach der vorgestellten Methode auf dem DLR-Einstiegsseminar).

Feedback

Baustein 3: Interkulturelle Kompetenz - was ist das?

Einstiegsübung: In der Mitte der Gesellschaft (frei nach Handschuck und Klawe¹⁰)

Ziel: Die Teilnehmenden reflektieren eigene Vorurteile und ihre gesellschaftliche Verankerung. Sie erkennen die ungleiche Verteilung von Zugängen zu Ressourcen und fühlen sich in die damit verbundenen Diskriminierungserfahrungen (und deren Übergang zu Hate-Speech) ein. Sie reflektieren unterschiedliche Möglichkeiten von Einflussnahme und die Definitionsmacht der Mehrheitsgesellschaft.

Methode: Aufstellung

Dialogrunde: Besprechung der Einstiegsübung

¹⁰ Handschuck und Klawe, 2010

Ziel: Auswertung im Plenum

Methode: Dialogrunde im Plenum, mögliche Fragestellungen: Wie ging es Dir bei der Übung? Was ist Dir aufgefallen? Was hat das mit Dir zu tun? Was hat das mit deiner Ausbildung im Betrieb/ in der Schule zu tun? Was kann das mit den Steinen vom „Mauerbau“ zu tun haben?

Auflockerungsübung: Smaug (frei nach Oliver Klee¹¹)

Ziel: Auflockerung

Methode: Ein*e Spieler*in ist Smaug, der Drache aus „Der kleine Hobbit“. Sie/ er bewacht einen Schatz (ein Taschentuch, ein Stein o.ä.). Die anderen Teilnehmer*innen versuchen nun dem Drachen den Schatz zu stehlen, ohne von ihm berührt zu werden.

Dabei kann sich Smaug so weit vom Schatz entfernen, wie ihr/ ihm dies sinnvoll erscheint. Diejenige oder derjenige, der von Smaug berührt wird, erstarrt und muss dort bleiben, wo sie/ er berührt wurde, ohne sich weiter bewegen zu dürfen.

Wenn es jemanden gelingt, den Schatz zu erbeuten, wird sie/ er zu Smaug; wenn alle Schatzräuber*innen jedoch von Smaug berührt wurden, hat der Drache gewonnen.

Feedback

Baustein 4: Wer diskriminiert hier? I

Brainstorming in Kleingruppe: Typisch...

Ziel: Klischees und Vorurteile und deren Wirkung bewusst machen

Methode: Erstellung einer Mind-Map, Aushang als Wandzeitung und Begehung

Dialogrunde: Besprechung der Einstiegsübung

Ziel: Auswertung im Plenum

Methode: Dialogrunde im Plenum, mögliche Fragestellungen: Wie ging es Dir bei der Übung? Was haben Vorurteile mit Dir und Deinem Leben zu tun? Überleitung: von Vorurteilen zur Hate-Speech Was kann das mit den Steinen vom „Mauerbau“ zu tun haben?

Auflockerungsübung: Schlange und Hase (frei nach Oliver Klee¹²)

Ziel: Auflockerung

Methode: Die Teilnehmer*innen stellen sich zu einer Schlange auf, jede*r fasst die/ den vor ihr/ ihm Stehend an der Schulter. Nun versucht der Kopf der Schlange den Schwanz der Schlange zu fassen, ohne dass die ganze Schlange auseinander reisst.

¹¹ Klee, 2006

¹² ebd.

Feedback

Baustein 5: Wer diskriminiert hier? II

Einstiegsübung: Busfahren (frei nach Alte Feuerwache e.V. Jugendbildungsstätte Kaubstraße¹³)

Ziel: Vorkenntnisse abfragen und Themeneinstieg

Methode: Gruppenübung im Stuhlkreis

Vertiefungsübung: Hate-Speech in meinem Alltag?!

Ziel:

Methode: Line-Up mit Fragenkatalog

Dialogrunde: Besprechung der Einstiegsübung

Ziel: Auswertung im Plenum

Methode: Dialogrunde im Plenum, mögliche Fragestellungen: Wie ging es Dir bei der Übung? Was hat das Thema Hate-Speech mit Dir zu tun? Was hat das mit deiner Ausbildung im Betrieb/ in der Schule zu tun? Was kann das mit den Steinen vom „Mauerbau“ zu tun haben?

Auflockerungsübung: Magischer Teppich (frei nach Jan-Torsten Kohrs¹⁴)

Ziel: Kooperationsübung

Methode: Die Gruppe versucht im Plenum eine Decke oder Plane umzudrehen, ohne dass dabei die Teilnehmer*innen „verloren gehen“.

Feedback

Baustein 6: Wege um klarzukommen I

Einstiegsübung: Um gut im Job klarzukommen brauchst Du... (frei nach Rademacher, Hemholt und Maria Wilhelm „Um gut Migranten zurechtzukommen brauchst Du...“¹⁵)

Ziel: Bewusstmachen von Faktoren, die das (interkulturelle) Miteinander in der Ausbildung verbessern können; Meinungsbildung; Grundlage für Folgeelemente

Methode: Meinungskarten werden „verkauft“; Quelle: Spiele zum interkulturellen Lernen, S. 197

Brainstorming: Was hilft?

¹³ Alte Feuerwache e.V. Jugendbildungsstätte Kaubstraße, 2012

¹⁴ Kohrs, 2014

¹⁵ Rademacher und Wilhelm, 2009

Ziel: Sammlung positiver Ansätze, um die „Mauer zu überwinden“ und mit Hate-Speech auf Basis der vorhergegangenen Übung umzugehen

Methode: Plenum, moderiert durch Referent*innen

Input: Konfliktlösungsstrategien und Umgang mit Hate-Speech

Ziel: Vertiefung der vorherigen Übung, Verweis auf Dialogmethodik, ergänzt um weitere Ansätze

Methode: Input und Besprechung im Plenum

Baustein 7: Wege um klarzukommen II

Einstiegsübung: Auf und zu, an und aus

Ziel: Einstieg und Auflockerung

Methode: Jede*r Teilnehmer*in enthält eine Karte auf der eine Anweisung steht (z.B. „Stühle stapeln“, „Stühle nebeneinander stellen“, „Licht anmachen“, „Licht ausmachen“, „Fenster öffnen“, „Fenster schließen“). Nun werden die Teilnehmer*innen gebeten, dass alle ihrem Auftrag schweigend nachkommen. Nach ein paar Minuten wird das entstehende Chaos aufgelöst.

Dialogrunde: Besprechung von Baustein 6

Ziel: Auswertung im Plenum

Methode: Dialogrunde im Plenum, mögliche Fragestellungen: Was hast Du mitgenommen? Was hat Dir an möglichen positiven Ansätzen und Konfliktlösungsstrategien gefallen? Was kannst Du noch ergänzen?

Übung: Regenbogen über Mauer

Ziel: Eine Visualisierung von Ressourcen, um Stolpersteine und Fallstricke zu überwinden

Methode: Auf Basis der Inputs, Übungen und Fallbesprechungen werden die Teilnehmer*innen gebeten, Ressourcen zu sammeln, die helfen, Stolpersteine und Fallstricke zu überwinden. Diese werden auf bunte Karten geschrieben und als Regenbogen über die Mauersteine angebracht; Quelle: DLR-Einstiegsseminar

Feedback mit Line-Up

5.1.2 Modul II: Theatrale Arbeit

Block 1: Kennenlernen, Austausch, Erarbeiten von Zielen

Einstiegsübung: Warm-Up-Übungen

Ziel: Auflockerung und Einstieg

Methode: Warm-Up-Übung

Dialogrunde: Besprechung der theaterpädagogischen Arbeit/ Ziele und eigene Ideen aus der Gruppe

Ziel: Auswertung im Plenum

Methode: Dialogrunde im Plenum, mögliche Fragestellungen: Was interessiert Dich? Was hemmt Dich? Was möchtest Du mitnehmen?

Theaterpädagogische Übungen

Ziel: Spüren des eigenen Körpers, Atem und Atemfluss bewusst machen

Methode: Atem- und Bewegungsübungen

Improvisationstheater

Ziel: Erstes Heranführen an das Improvisieren und freie Spielen

Methode: Zwei Personen beginnen eine Szene ihrer Wahl aufzuführen. Bei einem Wort ruft ein*e Teilnehmer*in „Stop“. Sie tauscht mit einer/ einem der Spieler*innen die Position. Auf Basis des letzten Worts der alten Szene initiiert die/ der neue Schauspieler*in eine neue Szene.

Feedbackrunde: Auswertung des ersten Blocks

Ziel: Auswertung im Plenum

Methode: Dialogrunde im Plenum, mögliche Fragestellungen: Was hast Du mitgenommen? Was hat Dir gefallen?

Block 2: Status

Einstiegsrunde: Warm-Up-Übungen

Ziel: Auflockerung und Einstieg

Methode: Warm-Up-Übung

Dialogrunde: Begrüßung und Rückmeldungen zum ersten Block

Ziel: Ankommen, Rückblick auf das erste Treffen

Methode: Dialogrunde im Plenum, mögliche Fragestellungen: Wie geht es Dir heute? Was hat dich beschäftigt?

Szene: Status ist alles?

Ziel: Die Teilnehmer*innen erkennen ihr eigenes Statuslevel. Daraus ergeben sich Fragen wie z.B.: „In welchen Status befinde ich mich aktuell?“, „Welche Rolle spielen Herkunft und kultureller Hintergrund beim Status?“, „Welche vor und Nachteile haben bestimmte Statuslevel und wie weit beeinflussen sie mein soziales und berufliches Leben?“, „Wie kann ich aus meinem Status austreten und einen entweder höheren oder tieferen Status einnehmen?“, „Wie fühlt sich diese Statusveränderung an?“ Die Teilnehmenden bekommen die Möglichkeit mit einem anderen Status aufzutreten und ihre persönliche Handlungsmöglichkeiten zu erweitern.

Methode: Partner*innen erstellen eine Dialogszene anhand einer Vorgabe, diese wird dann frei vor der Gruppe vorgestellt. Nach anschließendem Feedback und Reflexion des Dargestellten wurde gewechselt und ein neues Paar darf dieselbe Szene mit vorgegebenen Statuslevel darstellen. Jede*r Teilnehmer*in hat die Möglichkeit, seine Darstellung in verschiedenen Statusleveln wiederzugeben.

Feedbackrunde: Auswertung des zweiten Blocks

Ziel: Auswertung im Plenum

Methode: Dialogrunde im Plenum, mögliche Fragestellungen: Was hast Du mitgenommen? Was hat Dir gefallen?

Block 3: Vertrauen und Gefühle

Einstiegsrunde: Warm-Up-Übungen

Ziel: Auflockerung und Einstieg

Methode: Warm-Up-Übung

Dialogrunde: Begrüßung und Rückmeldungen zum zweiten Block

Ziel: Ankommen, Rückblick auf das erste Treffen

Methode: Dialogrunde im Plenum, mögliche Fragestellungen: Wie geht es Dir heute? Was hat dich beschäftigt?

Szene: Emotionen

Ziel: Der Ansatz zu diesem Thema ist, dass die Teilnehmenden sich mit ihren Emotionen auseinandersetzen sollen: Welche Emotionen bestimmen mein Denken und Handeln? Welche Emotionen sind mir eher fremd? Das Ziel ist, die Teilnehmenden für ihre eigenen Gefühle und Gedanken zu sensibilisieren. Darüber hinaus wird die Empathie in jedem einzelnen angeregt, um Gefühle beim anderen zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren.

Methode: Die Teilnehmenden haben die Aufgabe, eine persönliche Erfahrung in einer Szene spielerisch nachzustellen und zu versuchen, wenn möglich, dieses emotionale Erlebnis nachzuempfinden.

Eine weitere Aufgabe ist, mit drei vorgegebenen Emotionen eine freie Szene mit drei Personen darzustellen und in einer anschließenden Feedbackrunde das Dargestellte und Gesehene zu benennen.

Feedbackrunde: Auswertung des dritten Blocks

Ziel: Auswertung im Plenum

Methode: Dialogrunde im Plenum, mögliche Fragestellungen: Was hast Du mitgenommen? Was hat Dir gefallen?

Block 4: Transfer

Einstiegsrunde: Warm-Up-Übungen

Ziel: Auflockerung und Einstieg

Methode: Warm-Up-Übung

Dialogrunde: Begrüßung und Rückmeldungen zum dritten Block

Ziel: Ankommen, Rückblick auf das erste Treffen

Methode: Dialogrunde im Plenum, mögliche Fragestellungen: Wie geht es Dir heute? Was hat dich beschäftigt?

Eigenständige Gruppenarbeit: Frei ausgedachte Geschichte

Ziel: Ziel ist es ,das Erlernte zu festigen und selbstständiges Arbeiten zu fördern. Hierbei sollen Kreativität und Fantasie angeregt werden, um neue, bewusste Erfahrungen zu machen. Für ein selbstbewusstes Auftreten, sowohl privat als auch beruflich, stellen diese Themen und Methoden eine solide Basis dar.

Methode: Die Teilnehmenden sollen bei diesem letzten Treffen das Erlernte in Gruppen zu viert und in frei ausgedachten Geschichten anwenden. Diese Szenen werden wieder präsentiert und mit anschließendem Gespräch ausgewertet.

Feedbackrunde: Auswertung des vierten Blocks

Ziel: Auswertung im Plenum

Methode: Dialogrunde im Plenum, mögliche Fragestellungen: Was hast Du mitgenommen? Was hat Dir gefallen?

5.1.3 Modul III: Erlebnispädagogische Arbeit

„Erlebnispädagogik ist eine handlungsorientierte Methode und will durch exemplarische Lernprozesse, in denen junge Menschen vor physische, psychische und soziale Herausforderungen gestellt werden, diese jungen Menschen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung fördern und sie dazu befähigen, ihre Lebenswelt verantwortlich zu gestalten.“, so Werner Michl.¹⁶ D.h.,. Lehrinhalte „(...) werden nicht rein theoretisch vom Pädagogen vorgegeben, sondern sollen ganzheitlich erfahrbar sein und sich aus einer Realsituation ergeben.“¹⁷

Vor dem Hintergrund dieses Leitgedankens wurde mit den Jugendlichen gemeinsam ein Plan für 12 Unterrichtsstunden entwickelt. Die Auszubildenden gaben dabei an, dass ihnen wichtig war, wohnortnah in Duisburg ein Angebot zu erhalten, weswegen sich dann im Landschaftspark in Duisburg getroffen wurde. Methodisch waren sie offen und zeigten sich sehr neugierig auf alle Möglichkeiten.

Block 1: Einstieg

Dialogrunde: Besprechung der erlebnispädagogischen Arbeit/ Ziele und eigene Ideen aus der Gruppe

Ziel: Einführung

Methode: Dialogrunde im Plenum, mögliche Fragestellungen: Was interessiert Dich? Was hemmt Dich? Was möchtest Du mitnehmen?

Einstieg

Den Teilnehmer*innen werden verschiedene Methoden und Übungen vorgestellt, die sich vor Ort realisieren lassen.

Ziel: Die Teilnehmer*innen an die Methoden heranzuführen. Gleichzeitig können die begleitenden Pädagog*innen die vorhandene Gruppendynamik erfahren und sich auf diese einstellen.

Methoden: Orientierungstour durch den Landschaftspark mit einzelnen Teilübungen (Slack-Line, Klettern, Bogenschießen).

Dialogrunde: Besprechung des Erlebten

Ziel: Auswertung

Methode: Dialogrunde im Plenum

Kooperationsspiel: Labyrinth

¹⁶ Michl, 2015

¹⁷ Reich, 2003

Ziel: Demokratische Organisation und Strategieentwicklung, Kommunikation in Vorbereitung und Durchführung, Selbst- und Fremdeinschätzung, Verantwortung, Hilfe geben und annehmen

Methode: Kooperationsübung

Dialogrunde: Besprechung des Erlebten

Ziel: Auswertung

Methode: Dialogrunde im Plenum

Feedbackrunde: Auswertung des ersten Blocks

Ziel: Auswertung im Plenum

Methode: Dialogrunde im Plenum, mögliche Fragestellungen: Was hast Du mitgenommen? Was hat Dir gefallen?

Block 2: Vertiefung

Dialogrunde: Begrüßung und Rückmeldungen zum ersten Block

Ziel: Ankommen, Rückblick auf das erste Treffen

Methode: Dialogrunde im Plenum, mögliche Fragestellungen: Wie geht es Dir heute? Was hat dich beschäftigt?

Einstiegsspiel: Schneller Ball

Ziel: Auflockerung und Einstieg

Methode: Die Teilnehmer*innen stellen sich in einem Kreis auf. Dann müssen sie so schnell wie möglich einen Tennisball berühren.

Klettern

Ziel: Kooperation und Teambuilding durch gemeinsames Erklettern einer Kletterwand im Landschaftspark. Diese Methode wurde gewählt, weil sie bei Block 1 während der Orientierungstour auf besonders großes Interesse stieß.

Methode: Nutzen der im Landschaftspark vorhandenen Kletterwand in verschiedenen Konstellationen und Teams.

Feedbackrunde: Auswertung des zweiten Blocks

Ziel: Auswertung im Plenum

Methode: Dialogrunde im Plenum, mögliche Fragestellungen: Was hast Du mitgenommen? Was hat Dir gefallen?

5.2 ZIELGRUPPE AUSBILDER*- UND LEHRER*INNEN

Baustein 1: Einführung

Begrüßung

Vorstellungsrunde und Abfrage der Interessen

Partnerarbeit: Was ist interkulturelle Kompetenz? Was sind meine Erfahrungen mit Menschen aus anderen Kulturen, insbesondere Auszubildenden mit und ohne Fluchthintergrund?

Ziel: Sensibilisierung, Heranführung an das Thema, Abfrage vorhandener Kenntnisse

Methode: Partnerarbeit, Plenum

Übung: In der Mitte der Gesellschaft (frei nach Handschuck und Klawe¹⁸)

Ziel: Die Teilnehmenden reflektieren eigene Vorurteile und ihre gesellschaftliche Verankerung. Sie erkennen die ungleiche Verteilung von Zugängen zu Ressourcen und fühlen sich in die damit verbundenen Diskriminierungserfahrungen ein. Sie reflektieren unterschiedliche Möglichkeiten von Einflussnahme und die Definitionsmacht der Mehrheitsgesellschaft. Einbindung der Themen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Vorurteile und Hate-Speech durch die vorgegebenen Fragen.

Methode: Aufstellung und Auswertung im Plenum

Baustein 2: Fallstricke und Stolpersteine

Aufwärmübung¹⁹

Ziel: Aufwärmübung für den Baustein

Methode: Aufwärmübung

Brainstorming: Wo erlebe ich Fallstricke und Stolpersteine?

Ziel: Sammlung eigener negativer Erfahrungen, aber auch daraus resultierender genereller Stolpersteine aus der Arbeit mit Auszubildenden mit und ohne Fluchthintergrund. Einbindung des Themas Hate-Speech.

Methode: Partnerarbeit, Plenum

Übung: Mauerbau

Ziel: Visualisierung, Vorbereitung für den Regenbogen“

Methode: Alle gesammelten Stolpersteine werden auf Karten geschrieben und als „Mauer“ angeklebt. Im Seminar kann bei den weiteren Seminarbausteinen immer ein

¹⁸ Handschuck und Klawe, 2010

¹⁹ Anregungen für Aufwärmübungen: siehe z.B. 6.1 oder <http://www.spielereader.org/>

neuer „Mauerstein“ angebracht werden, wenn dies für die Seminarteilnehmer*innen nötig erscheint.

Baustein 3: Werte und Kulturdimensionen

Übung: Wertehierarchien (frei nach Handschuck und Klawe²⁰)

Ziel: Sensibilisierung für die Relativität von Werten und die Unterschiedlichkeit von Werten in und zwischen Kulturen

Methode: Gruppenübung

Input: Kulturdimensionen (nach Hofstede²¹)

Ziel: Übersicht über verschiedene Kulturdimensionen

Methode: Input

Brainstorming: Wo erlebe ich den Einfluss von Kulturdimensionen in meinem Arbeitsalltag? Wie wirken diese sich auf Diskriminierung, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Hate-Speech aus? Spielen sie eine Rolle?

Ziel: Anwendung auf den Arbeitsalltag, Verweis auf die „Mauersteine“, Verbindung von Input und eigenem Erleben

Methode: Brainstorming in Partnerarbeit und Präsentation im Plenum

Input: Kulturdimensionen im Vergleich - Deutschland und der Nahe Osten

Ziel: Vergleich von Kulturen anhand von ausgewählten Dimensionen (z.B. Machthierarchie, Individualismus/ Kollektivismus, Unsicherheitstoleranz). Ausweitung der im Brainstorming gesammelten eigenen Erfahrungen. Erneuter Bezug zu Diskriminierung, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Hate-Speech.

Methode: Input

Baustein 4: Männer- und Frauenrollen im interkulturellen Kontext

Übung: Rollenvorstellungen mit Auswertung (frei nach Handschuck und Klawe²²)

Ziel: Die Teilnehmenden reflektieren die kulturelle geprägten Rollenvorstellungen von Männern und Frauen in ihrer Herkunftsgruppe und in der Gruppe, der sie zum Seminarzeitpunkt angehören. Sie reflektieren Veränderungen von geschlechtsspezifischen Sozialisationszielen von Generation zu Generation.

²⁰ Handschuck und Klawe, 2010

²¹ Hofstede, <https://www.hofstede-insights.com>

²² Handschuck und Klawe, 2010

Methode: Einzelarbeit 10 Minuten, Paararbeit 10 Minuten, Austausch im Plenum 15 Minuten

Input: Gender und Interkulturalität

Ziel: Vertiefung und Ergänzung der vorhergehenden Übung

Methode: Input

Übung: Biographien von Männern und Frauen

Ziel: Was machen die Männer- und Frauenrollen für Menschen aus? Was erleben die Menschen, in ihrer Heimat, in ihrer Community, ggf. in weiteren Ländern? Wie hängen geschlechterspezifische Rollen und Diskriminierungserfahrungen zusammen? Hinleitung zu Sexismus und Homophobie und damit zusammenhängende Erfahrungen von Hate-Speech.

Fragestellung: Was hat die Person erlebt? Was sagt das über ihre Rolle in der Herkunftsgesellschaft/ bei uns aus? Wie geht sie damit um?

Methode: Text individuell lesen, Gruppenarbeit, Vorstellung im Plenum

Übung: Liebesheirat mit Auswertung (frei nach Handschuck und Klawe²³)

Ziel: Die Teilnehmenden reflektieren, welche Werte sie mit einer Partnerwahl verbinden und welche damit in anderen Kulturen verbunden werden. Sie reflektieren damit einen Punkt, der Frauen- und Männerrollen unmittelbar berührt und loten die Möglichkeit aus, sich in ein anderes Konzept einzufühlen. Dabei werden auch eigene Vorurteile und ggf. diskriminierende Verhaltensweisen bewusst.

Methode: Gruppenarbeit, Aufstellung und Austausch im Plenum

Baustein 5: Kommunikation und Hate-Speech

Übung: Abstand halten (frei nach Handschuck und Klawe²⁴)

Ziel: Praktische Verdeutlichung des theoretischen Inputs

Methode: Partneraufstellung

Input: Verbale und non-verbale Kommunikation im interkulturellen Kontext

Ziel: Vorstellung von Kernelementen verbaler und non-verbaler Kommunikation in Bezug auf den interkulturellen Kontext und dort vorhandene Stolpersteine und Fallstricke. Methode: Input

Diskussion: Was ist mit Hate-Speech?

²³ ebd.

²⁴ ebd.

Ziel: Reflektion, ob und wie Hate-Speech im eigenen, interkulturellen Arbeitsalltag und der dortigen Kommunikation eine Rolle spielt. Frage, wie man mit Hate-Speech umgehen kann.

Methode: Diskussion im Plenum

Baustein 6: Kollegiale Fallberatung - eine Einführung

Aufwärmübung²⁵

Ziel: Aufwärmübung für den Baustein

Methode: Aufwärmübung

Input: Einstieg in die kollegiale Fallberatung (nach Schmid, Veith und Weidner²⁶)

Ziel: Vorstellung der Methode und Möglichkeiten der kollegialen Fallberatung nach Schmid, Veith und Weidner bei der Bearbeitung interkultureller Konflikte mit Auszubildenden/ Hate-Speech.

Methode: Input

Gruppenarbeit: Besprechung eines virtuellen Falls

Ziel: Einer erste, „sichere“ Anwendung der Methode anhand eines „virtuellen“ von den Referent*innen vorgegebenen Falls

Methode: Gruppenarbeit mit Präsentation im Plenum

Baustein 7: Kollegiale Fallberatung - in die Anwendung

Aufwärmübung²⁷

Ziel: Aufwärmübung für den Baustein

Methode: Aufwärmübung

Partnerarbeit: Mein Fall ist...

Ziel: Suche nach einem eigenen Fall, den man im Rahmen einer kollegialen Fallberatung bearbeiten möchte

Methode: Partnerarbeit

Gruppenarbeit: Fallbesprechung

Ziel: Die Gruppe bearbeitet in Teilgruppen jeweils einen realen Fall aus dem Arbeitsleben einer/ eines Teilnehmer*in.

Methode: Partnerarbeit

Baustein 7: In die Praxis

Übung: Regenbogen über Mauer

Ziel: Eine Visualisierung von Ressourcen, um Stolpersteine und Fallstricke zu überwinden

Methode: Auf Basis der Inputs, Übungen und Fallbesprechungen werden die Teilnehmer*innen gebeten, Ressourcen zu sammeln, die helfen, Stolpersteine und Fallstricke zu überwinden. Diese werden auf bunte Karten geschrieben und als Regenbogen über die Mauersteine (siehe Übung Mauerbau, Baustein 2) platziert.

Gruppenarbeit: Charta für kultursensibles, achtsames Handeln

Ziel: Erstellung eines ethischen Leitfadens für kultursensibles und achtsames Handeln im Berufsalltag mit Auszubildenden mit und ohne Fluchthintergrund, das Hate-Speech, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung entgegenwirkt. Dabei wird ein Schwerpunkt darauf liegen, wie die Teilnehmer*innen nicht nur den Auszubildenden, sondern auch sich selbst gegenüber achtsam bleiben.

Methode: Gruppenarbeit, Vorstellung im Plenum und Wandzeitung

Feedback: Line-Up

²⁵ Anregungen für Aufwärmübungen: siehe z.B. 9.1 oder <http://www.spielereader.org/>

²⁶ Schmid et al., 2019

²⁷ Anregungen für Aufwärmübungen: siehe z.B. 9.1 oder <http://www.spielereader.org/>

5.3 WEBINAR

Wie unter Punkt 3 beschrieben war neben den analogen Workshops auch ein Train-the-Trainer-Webinar geplant. In dem 1,5 stündigen Webinar sollten insbesondere Lehrkräfte und Ausbilder*innen erreicht werden, die aus zeitlichen Gründen nicht an einem analogen Workshop teilnehmen konnten. Zudem sollte erprobt werden, inwiefern dieses Instrument erfolgreich genutzt werden kann, um interkulturelle Themen zu bearbeiten und den Erfahrungsaustausch zum Thema Umgang mit Auszubildenden aus verschiedenen Kulturen zu initiieren.

Es wurde ein Ablaufplan erstellt, die Inputs aus den Workshops wurden verkürzt und verschiedene mögliche Plattformen (Skype, Zoom, Cisco Webex) teamintern erprobt. Ende September 2019 war die methodische und inhaltliche Planungsphase beendet und das Webinar umsetzungsbereit.

Zuerst war angedacht, dieses Tool mit der IHK zu erproben, da in ersten Gesprächen mit der damaligen Willkommenslotsin der Niederrheinischen IHK deutlich wurde, dass aus Sicht der Fachkraftkraft Unternehmer*innen und Ausbilder*innen in den Betrieben aus zeitlichen Gründen an Fortbildungsmaßnahmen zu „Soft Skills“ kaum teilnehmen würden. Leider war aus internen Gründen und einem Wechsel im Personal die Umsetzung mit der IHK nicht möglich.

Daraufhin wurden von der damaligen Willkommenslotsin noch als möglicherweise interessiert empfohlene Firmen angeschrieben (ins. Personalabteilungen). Zudem wurde mit Berufsschulen am linken Niederrhein (über Duisburg hinaus), Rücksprache gehalten.

Insgesamt wurde deutlich, dass weder die Unternehmen, noch die Schulen Interesse an einem Webinar hatten. Sowohl Personalabteilungen wie auch Lehrer*innen meldeten zurück, dass sie gerade im Bereich der Sensibilisierung für und Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen die analoge Variante eines mehrstündigen Workshops präferieren. Ein Ausbilder meinte, ihm sei gerade bei einem solchen Thema der persönliche Austausch wichtig. Eine Lehrerin äußerte, dass sie sich nicht vorstellen kann über reines Wissen auch den für sie sehr relevanten Bereich von Selbstreflexion in einem Webinar aufgegriffen zu haben. Abschließend sahen sich viele Lehrer*innen mit der Technik überfordert und gaben an, nicht über die nötigen Ressourcen zu verfügen, um damit am Arbeitsplatz an einem Webinar teilzunehmen.

Letztlich zeigte nur ein Ausbilder Interesse, der dann im Rahmen mehrerer Telefonate und bei einem persönlichen Treffen zu seinem Anliegen unterstützt werden konnte.

Spannend wäre die Frage, ob in Folge der Coronakrise, in der Plattformen wie Skype, Zoom, Cisco Webex sehr viel stärker genutzt wurden, die Bereitschaft zur Teilnahme an einem Webinar gestiegen ist und ob sich Hemmschwellen gesenkt haben.

6. Fazit

Insgesamt muss das Projekt als erfolgreich bezeichnet werden. Sämtliches Feedback von Jugendlichen/ jungen Erwachsenen in Ausbildung wie auch von den Fachkräften - seien es Pädagog*innen oder Ausbilder*innen - waren positiv bis sehr positiv. Dies betraf die gewählten Methoden ebenso wie die Inhalte und die Referent*innen.

Der einzige inhaltliche Punkt in der Erprobungsphase, der auf Grund des geringen Interesses komplett wegfiel, war, wie unter Punkt 5.3 beschrieben, das anderthalbstündige Webinar. Hier ist, wie dort ebenfalls bereits angerissen, zu sehen, ob sich durch die Coronakrise die Einstellung zu Webinaren geändert hat.

Zudem konnten leider zwei aus Sicht des Ibis Teams zentrale Punkte im Curriculum auf Grund der Coronakrise nicht erprobt/ umgesetzt werden:

- Der Besuch von Institutionen, die sich dem interkulturellen Zusammenleben widmen bzw. sich gegen Diskriminierung, Ausgrenzung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit stark machen. Hier hatten sich die Auszubildenden gewünscht, in die ehemalige Gestapo-Zentrale nach Köln (das sogenannte EL-DE-Haus) und zum Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland nach Bonn zu fahren. Beide Termine waren in den März 2020 gelegt und konnten auf Grund der Coronakrise so nicht stattfinden. Leider war es nach Rückmeldung der geldgebenden bzw. geldverwaltenden Stelle nicht möglich, beide Fahrten nachzuholen (z.B. im Herbst 2020). Es muss darauf verwiesen werden, dass sowohl die Auszubildenden, das Berufskolleg wie auch das Team von Ibis dazu bereit waren, es jedoch aus förderrechtlichen Gründen nicht möglich war, die Fahrtkosten und die Eintrittsgelder über das Projekt abzurechnen.
- Die schriftliche Rückmeldung der Auszubildenden, die an der gesamten Erprobung des Curriculums teilgenommen hatten und ebenfalls zum Projektende Ende März 2020 stattfinden sollte, konnte nicht umgesetzt werden, da die Schule geschlossen war. Dementsprechend waren die Auszubildenden für das Ibis Team nicht mehr greifbar.

Obwohl es diese - dem geringen Interesse der Zielgruppe bzw. der Krisensituation im Frühjahr 2020 und der kurzen Laufzeit als einjährigen Projekt geschuldeten - Probleme gab, muss festgehalten werden, dass von der rein zeitlichen und inhaltlichen Gewichtung her 90% des Projekts erfolgreich umgesetzt werden konnte.

Dabei sollte besonders hervorgehoben werden, dass der Ansatz einer ganzheitlichen Ansprache bei den Auszubildenden, der insbesondere am Robert-Bosch-Berufskolleg mit den Auszubildenden aus dem Bereich Elektronik/ Automatisierungstechnik erprobt wurde, auf große Resonanz stieß. Dies hat neben der Angemessenheit der Verbindung von kognitiver und affektiver in den drei Elementen dialogische, theatrale und erlebnispädagogische Arbeit auch mit dem hohen Grad an Selbstreflexion der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu tun. Dies führte - anders als in dem mit der IHK umgesetzten Seminar für

Auszubildende - sogar dazu, dass Inhalte aus dem Curriculum für das Fachpersonal (insbesondere zur verbalen und non-verbalen Kommunikation im interkulturellen Kontext) mit den jungen Erwachsenen umgesetzt werden konnten.

Wie unter 4.4 dargestellt, wirkte sich laut Feedback der Lehrkräfte das Projekt und die drei methodischen Elemente positiv auf den einzelnen Auszubildenden/ die einzelne Auszubildende aus wie auch auf die gesamte Gruppendynamik. Die anvisierte Idee, Tandems zu bilden, die über die Gesamtlaufzeit des Projekts bestehen bleiben sollten, wurde dabei wie bereits unter Punkt 3 erwähnt erweitert, da oft größere Gruppen gemeinsam in einem Betrieb ihre Ausbildung absolvierten (z.B. bei Thyssen-Krupp). Dabei wurde gleichzeitig immer Wert darauf gelegt, dass die Auszubildenden auch in anders gemischten Gruppen zusammenarbeiteten, damit die Gruppendynamik der erweiterten Tandems nicht in Konkurrenzsituationen kippte.

Die Erprobung des Curriculums mit den Lehrkräften des Berufskolleg und den Auszubildenden der Handwerkskammer zeigte, dass es große Überschneidungen bei den Bedarfen beider Gruppen von Fachkräften gibt. Neben dem Erwerb (oder der Vertiefung) von Grundwissen über Kulturen und Interkulturalität zeigte sich ein besonderes Bedürfnis, die eigene Arbeitssituation zu reflektieren, Stolpersteine und Lösungsansätze zu benennen.

Zudem sind jüngere Ausbilder*innen und Lehrer*innen immer noch schlecht auf die interkulturellen Aspekte ihrer Arbeit vorbereitet. Während bei älteren Fachkräften auf Grund von Fortbildungsmaßnahmen und eigener Lebens- und Lehrerfahrung eher ein Grundwissen und Lösungsansätze für Konfliktsituationen vorhanden ist, zeigt sich, dass jüngere Fachkräfte schneller überfordert sind.

Unterschiede gab es in Schwerpunkten - so spielte bei den Ausbilder*innen die kollegiale Beratung eine große Rolle, während bei den Lehrkräften größeres Interesse an der Diskussion im Anschluss an gehaltene Inputs vorhanden war.

Insgesamt hat die Erprobung des Curriculums gezeigt:

- dass die gewählte Methodik (mit Ausnahme des Webinars) die Zielgruppen erreicht,
- dass die Inhalte des Curriculums die Zielgruppen ansprechen und somit von Dritten für eigene Fortbildungsmaßnahmen nutzbar sind,
- gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Hate-Speech für Auszubildende mit und ohne Flucht- bzw. Migrationshintergrund wichtige Themen sind, die ihren Alltag prägen, wenn anscheinend auch stärker außerhalb der Ausbildungssituation als innerhalb von Schule und Betrieb,
- die Reflektion von Interkulturalität und sozialer Kompetenz für Auszubildende wichtig ist und sie im normalen schulischen und betrieblichen Alltag hierzu wenig Möglichkeiten haben,

- interkulturelle Sensibilisierung und Umgang mit ggf. interkulturell motivierten Konflikten ein wichtiges Thema von Ausbilder*innen und Lehrkräfte ist,
- diesen Themen immer noch nicht genügend Raum gegeben wird in der pädagogischen Aus- und Fortbildung von Ausbilder- und Lehrer*innen,
- dementsprechend ein Bedarf ist sich hier - eher analog als virtuell - fortzubilden.

7. Literaturverzeichnis

Die angegebenen Quellen umfassen Fachliteratur

- zum Themenkomplex gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Rassismus und Hate-Speech
- zu konkreten Formen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in der BRD und weltweit nach 2001 in Alltag und Schule, mit besonderem Schwerpunkt auf der Lebenswelt von Jugendlichen und jungen Erwachsenen
- zur Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen und Beratungssituationen für Jugendliche, junge Erwachsene, Lehrkräfte und Ausbilder*innen in den Bereichen Dialogkultur, Empowerment und Antidiskriminierungsarbeit.

Sämtliche Onlinequellen wurden wenn nicht anders angegeben am 16.08.2019 zwischen 14:30 und 17:16 Uhr sowie am 11.02.2020 zwischen 09:00 und 12:00 Uhr abgerufen.

Alte Feuerwache e.V. Jugendbildungsstätte Kaubstraße, Hrsg. (2012): Methodenhandbuch zum Thema Antiziganismus für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit. Unrast-Verlag.

Amadeu Antonio Stiftung, Hrsg. (2009): Die Juden sind schuld. Antisemitismus in der Einwanderungsgesellschaft am Beispiel muslimisch sozialisierter Milieus. Beispiele, Erfahrungen und Handlungsoptionen aus der pädagogischen und kommunalen Arbeit. <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2018/08/diejuden-1.pdf>.

Baier, Dirk et al. (2009): Jugendliche in Deutschland als Opfer und Täter von Gewalt: Erster Forschungsbericht zum gemeinsamen Forschungsprojekt des Bundesministeriums des Inneren und des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen. https://kfn.de/wp-content/uploads/Forschungsberichte/FB_107.pdf.

Benz, Wolfgang (2011): Antisemitismus und Islamkritik. Metropolis Verlag.

Brettfeld, Karin und Peter Wetzels (2007): Muslime in Deutschland - Integration, Integrationsbarrieren, Religion sowie Einstellungen zu Demokratie, Rechtsstaat und politisch-religiös motivierter Gewalt - Ergebnisse von Befragungen im Rahmen einer multizentrischen Studie in städtischen Lebensräumen. Bundesministerium des Inneren.

Bundesministerium des Inneren, Hrsg. (2004): Extremismus in Deutschland. Erscheinungsformen und aktuelle Bestandsaufnahme. Bundesministerium des Inneren.

Erl, Astrid und Marion Gymnich (2010): Interkulturelle Kompetenzen. Erfolgreich kommunizieren zwischen den Kulturen. Klett.

EU-Initiative klicksafe in Zusammenarbeit mit KONFLIKT-KULTUR, Hrsg. (2017): Was tun bei (Cyber)Mobbing? Systemische Intervention und Prävention in der Schule. <https://www.klicksafe.de/themen/kommunizieren/cyber-mobbing/cyber-mobbing-was-ist-das/modul-was-tun-bei-cybermobbing/>.

Frindte, Wolfgang et al. (2011): Lebenswelten junger Muslime in Deutschland. https://www.researchgate.net/publication/308914880_Lebenswelten_junger_Muslime_in_Deutschland_Ein_sozial-_und_medienwissenschaftliches_System_zur_Analyse_Bewertung_und_Pravention_islamistischer_Radikalisierungsprozesse_junger_Menschen_in_Deutschland.

Foroutan, Naika et al., Hrsg. (2018): Das Phantom „Rasse“. Zur Geschichte und Wirkungsmacht von Rassismus. Bundeszentrale für politische Bildung.

Gebhardt, Richard et al., Hrsg. (2012): Antisemitismus in der Einwanderungsgesellschaft: Beiträge zur kritischen Bildungsarbeit. BELTZ JUVENTA.

Georgi, Viola (2003): Entlehene Erinnerung. Geschichtsbilder junger Migranten in Deutschland. Hamburger Edition.

Handschuck, Sabine und Willy Klawe (2010): Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz. JUVENTA.

Hartkemeyer, Martina et al. (2005): Die Kunst des Dialogs. Kreative Kommunikation entdecken. Klett-Cotta.

Hartkemeyer, Martina et al. (2010): Miteinander Denken. Das Geheimnis des Dialogs. Klett-Cotta.

Heitmeyer, Wilhelm, Hrsg. (2010): Deutsche Zustände: Folge 10. Suhrkamp.

Heitmeyer, Wilhelm, Hrsg. (2018): Autoritäre Versuchungen: Signaturen der Bedrohung 1. Suhrkamp.

Hoffmann, Christel und Annett Israel, Hrsg. (2008): Theater spielen mit Kindern und Jugendlichen. Konzepte, Methoden und Übungen. JUVENTA.

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., Hrsg. (2008): Migration und Soziale Arbeit. 3-4 2008. BELTZ JUVENTA.

Jäger, Siegfried (1999): Kritische Diskursanalyse. Eine Einführung. Unrast Verlag.

Jikeli, Günther (2017): Einstellungen von Geflüchteten aus Syrien und dem Irak zu Integration, Identität, Juden und Shoah. Forschungsbericht Dezember 2017. https://ajcberlin.org/sites/default/files/ajc_studie_gefluechtete_und_antisemitismus_2017.pdf.

Jürgens, Barbara und Karin Lübben (2014): Gruppentraining sozialer Kompetenzen für Kinder und Jugendliche (GSK-KJ). BELTZ.

Jugert, Gert et al. (2004): Soziale Kompetenz für Jugendliche. Grundlagen, Training und Fortbildung. JUVENTA.

Kéré Wellensiek, Sylvia (2016): Fels in der Brandung statt Hamster im Rad. Zehn praktische Schritte zu persönlicher Resilienz. BELTZ.

Klee, Oliver (2006): Spiele und Methoden für Workshops, Seminare, Erstsemestereinführungen oder einfach so zum Spaß. <http://www.spielereader.org/>.

König, Eckard und Gerda Volmer (2019): Handbuch Systemisches Coaching. Für Coaches und Führungskräfte, Berater und Trainer. BELTZ

Kohrs, Jan-Thorsten (2014): <http://www.methodium.de/sinnvolle-spiele-fuer-kommunikationstrainings/>.

Kretschmann, Rudolf, Hrsg. (2012): Stressmanagement für Lehrerinnen und Lehrer. Ein Trainingsbuch mit Kopiervorlagen. BELTZ.

Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus, Hrsg. (2006): Pädagogische Konzepte gegen Antisemitismus in der Einwanderungsgesellschaft. <http://www.kiga-berlin.org/uploads/Material/KIgA%20Broschuere%202006.pdf>.

Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus, Hrsg. (2013): Widerspruchstoleranz. Ein Theorie-Praxis-Handbuch zu Antisemitismuskritik und Bildungsarbeit. http://www.kiga-berlin.org/uploads/KIgA_Widerspruchstoleranz_2013.pdf.

Kumbruck, Christel und Wibke Derboven (2009): Interkulturelles Training. Trainingsmanual zur Förderung interkultureller Kompetenz in der Arbeit. Springer VS.

Lutz, Helma und Anna Amelina (2017): Gender Migration Transnationalisierung. Eine intersektionelle Einführung. transcript.

Macha, Hildegard et al. (2010): Kollegiale Beratung in der Schule. Theoretisch, empirische und didaktische Impulse für die Lehrerfortbildung. JUVENTA.

Michl, Werner (2015): Erlebnispädagogik. Ernst Reinhardt Verlag.

Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin, Hrsg. (2018): Berliner Zustände. Ein Schattenbericht über Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus. <https://rechtsaussen.berlin/files/2019/08/Berliner-Zustaende-2018.pdf>.

Molthagen, Dietmar et al. (2015): Wut, Verachtung, Abwertung: Rechtspopulismus in Deutschland. Dietz.

Rademacher, Helmolt und Maria Wilhelm (2009): Spiele und Übungen zum interkulturellen Lernen. Verlag für Wissenschaft und Bildung.

Reich, K., Hrsg. (2003): <http://methodenpool.uni-koeln.de/download/erlebnispaedagogik.pdf>.

Schmid, Bernd et al. (2019): Einführung in die kollegiale Beratung. Carl-Auer Verlag GmbH.

Sielert, Uwe et al., Hrsg. (2017): Sexualität und Gender im Einwanderungsland. Öffentliche und Zivilgesellschaftliche Aufgaben - Ein Lehr- und Praxishandbuch. De Gruyter.

Sponholz, Liriam (2018): Hate Speech in den Massenmedien: Theoretische Grundlagen und empirische Umsetzung. Springer VS.

Straßburger, Gaby, Stefan Bestmann (2008): Praxishandbuch für sozialraumorientierte interkulturelle Arbeit. Verlag Stiftung MITARBEIT.

Task Force Education on Antisemitism (2008): Überlegungen für eine pädagogische Arbeit zum Thema Antisemitismus mit Jugendlichen aus Familien mit Migrationshintergrund aus muslimisch geprägten Ländern (früher online über <https://ajcberlin.org/de> erhältlich, mittlerweile vergriffen).

Zick, Andreas et al. (2019): Verlorene Mitte - Feindselige Zustände: Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19. Dietz.

Zick, Andreas und Beate Küpper (2011): Antisemitische Mentalitäten. Bericht über Ergebnisse des Forschungsprojektes Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland und Europa. Expertise für den Expertenkreis Antisemitismus. IKG Forschungsbericht. Expertenkreis Antisemitismus und Bundesministerium des Inneren.

Zito, Dima und Ernest Martin (2016): Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Ein Leitfaden für Fachkräfte und Ehrenamtliche. JUVENTA.

8. Anhang 1: Vorlagen für Fragebögen

8.1 FRAGEBÖGEN EINGANGSBEFRAGUNG

8.1.1 Fragebogen Auszubildende

1. Sie sind

- weiblich männlich

2. Sie sind

- 16-18 Jahre alt 18-20 Jahre alt 20-22 Jahre alt 23 Jahre und
älter

3. Wo sind Sie geboren?

.....

4. Wo sind Ihre Eltern geboren?

.....

5. Wie gefällt Ihnen Ihre Ausbildung?

- sehr gut gut weniger gut schlecht

6. Was macht in der Ausbildung Spaß?

.....

7. Was macht in der Ausbildung keinen Spaß?

.....

8. Erleben Sie in der Ausbildung

Diskriminierung wegen des kulturellen/ religiösen Hintergrunds, des Geschlechts, der sex. Orientierung?

- ja nein

wenn ja, was.....

Rassismus?

- ja nein

wenn ja, was.....

Hate-Speech (haßerfüllte, abfällige Äußerungen gegen andere Menschen)?

- ja nein

wenn ja, was.....

anderes und zwar.....

9. Haben Sie ein Beispiel für **Diskriminierung/ Rassismus/ Hate-Speech** in der Ausbildung?

.....

10. Was ist Ihnen in unserem Projekt wichtig?

- Ich möchte mehr über andere Kulturen erfahren
 Ich möchte mehr über Rassismus, Diskriminierung und Hate-Speech wissen
 Wie kann ich mich anders verhalten?
 Wie gehe ich mit meiner Unsicherheit um, z.B. wenn Menschen sich anders verhalten als ich das erwarte?
 Wie kann ich mit Konflikten umgehen und in Konfliktsituationen handeln?
 Wie kann ich Probleme besser ansprechen?
 Wie können wir Auszubildenden gemeinsam stark sein?
 andere Themen und zwar

Vielen Dank für Ihre Mühe!

8.1.2 Fragebogen Ausbilder*innen

1. Sie sind
 weiblich männlich
2. Sie sind
 25-30 Jahre alt 31-40 Jahre alt 41-50 Jahre alt 51 Jahre und älter
3. Sie arbeiten in Ihrem jetzigen Beruf
 < 5 Jahre < 10 Jahre < 20 Jahre > 20 Jahre
4. Hat sich in Ihrer Arbeit etwas verändert, seitdem Sie Flüchtlinge in der Ausbildung begleiten?
 ja nein
 Wenn ja, was?

5. Empfinden Sie Ihre Arbeit seitdem Sie Flüchtlinge in der Ausbildung begleiten als belastender als vorher?
 ja nein
 Wenn ja, wie äußert sich diese Belastung?

6. Wie beurteilen Sie die **sozialen Kompetenzen** der Auszubildenden **mit** Fluchthintergrund?
 sehr gut gut weniger gut schlecht
7. Wie beurteilen Sie die **sozialen Kompetenzen** der Auszubildenden **ohne** Fluchthintergrund?
 sehr gut gut weniger gut schlecht
8. Wie beurteilen Sie die **interkulturellen Kompetenzen** der Auszubildenden **mit** Fluchthintergrund?
 sehr gut gut weniger gut schlecht

9. Wie beurteilen Sie die **interkulturellen Kompetenzen** der Auszubildenden **ohne** Fluchthintergrund?
 sehr gut gut weniger gut schlecht

10. Gibt es - aus Ihrer Sicht - hinsichtlich der interkulturellen und/ oder sozialen Kompetenzen wichtige Unterschiede zwischen Auszubildenden mit und ohne Fluchthintergrund?
 ja nein

Wenn ja, welche?

11. Erleben Sie in Ihrer Arbeit mit den Auszubildenden (Mehrfachnennung möglich)
Diskriminierung wegen des kulturellen/ religiösen Hintergrunds, des Geschlechts, der sex. Orientierung?
 ja nein

Rassismus?

- ja nein

Hate-Speech (haßerfüllte, abfällige Äußerungen gegen andere Menschen, u.a. auf Grund des kulturellen Hintergrunds)?

- ja nein

anderes und zwar

12. Wenn Sie bei Frage 11 einmal oder mehrmals „ja“ angekreuzt haben, **gegen wen** richteten sich die Diskriminierung/ der Rassismus/ die Hate-Speech/ andere ausgrenzende Mechanismen? (Mehrfachnennung möglich)

- Ausbilder*innen **mit** Flucht-/ Migrationshintergrund
 Ausbilder*innen **ohne** Flucht-/ Migrationshintergrund
 Auszubildende **mit** Flucht-/ Migrationshintergrund
 Auszubildende **ohne** Flucht-/ Migrationshintergrund
 andere und zwar

13. Was wäre für Sie im Rahmen einer Fortbildung thematisch wichtig? (Mehrfachnennung möglich)

- Wissen über andere Kulturen
 Selbstreflexion/ Reflektion eigener Verhaltensweisen und -möglichkeiten
 Stärkung von Empathie und Toleranz generell

- Ambiguitätstoleranz (Aushalten von Unsicherheit/ Widersprüchlichkeiten)
- Umgang mit Konfliktsituationen/ Konfliktlösungsstrategien
- Kommunikation und kommunikative Muster
- Teambuilding
- kollegiale Fachberatung
- andere Themen und zwar

14. Können Sie aus Ihrem Arbeitsalltag ein Beispiel für eine Konfliktsituation mit oder zwischen Auszubildenden geben, das mit den Themen interkulturelle und/ oder soziale Kompetenz zusammenhängt?

.....

Vielen Dank für Ihre Mühe!

8.1.3 Fragebogen Lehrkräfte

1. Sie sind
 - weiblich
 - männlich

2. Sie sind
 - 25-30 Jahre alt
 - 31-40 Jahre alt
 - 41-50 Jahre alt
 - 51 Jahre und älter

3. Sie arbeiten als Lehrer*in an der Berufsschule
 - < 5 Jahre
 - < 10 Jahre
 - < 20 Jahre
 - > 20 Jahre

4. Hat sich in Ihrer pädagogischen Arbeit etwas verändert, seitdem Sie Flüchtlinge in der Ausbildung begleiten?
 - ja
 - nein
 Wenn ja, was?

5. Empfinden Sie Ihre Arbeit seitdem Sie Flüchtlinge in der Ausbildung begleiten als belastender als vorher?
 - ja
 - nein
 Wenn ja, wie äußert sich diese Belastung in Ihrer pädagogischen Arbeit?

6. Wie beurteilen Sie die **sozialen Kompetenzen** der Auszubildenden **mit** Fluchthintergrund?
 - sehr gut
 - gut
 - weniger gut
 - schlecht

7. Wie beurteilen Sie die **sozialen Kompetenzen** der Auszubildenden **ohne** Fluchthintergrund?
 - sehr gut
 - gut
 - weniger gut
 - schlecht

8. Wie beurteilen Sie die **interkulturellen Kompetenzen** der Auszubildenden **mit** Fluchthintergrund?
 - sehr gut
 - gut
 - weniger gut
 - schlecht

9. Wie beurteilen Sie die **interkulturellen Kompetenzen** der Auszubildenden **ohne** Fluchthintergrund?

- sehr gut gut weniger gut schlecht

10. Gibt es - aus Ihrer Sicht - hinsichtlich der interkulturellen und/ oder sozialen Kompetenzen wichtige Unterschiede zwischen Auszubildenden mit und ohne Fluchthintergrund?

- ja nein

Wenn ja, welche?

.....

11. Erleben Sie in Ihrer pädagogischen Arbeit mit den Auszubildenden (Mehrfachnennung möglich)

Diskriminierung wegen des kulturellen/ religiösen Hintergrunds, des Geschlechts, der sex. Orientierung?

- ja nein

Rassismus?

- ja nein

Hate-Speech (haßerfüllte, abfällige Äußerungen gegen andere Menschen, u.a. auf Grund des kulturellen Hintergrunds)?

- ja nein

anderes und zwar

12. Wenn Sie bei Frage 11 einmal oder mehrmals „ja“ angekreuzt haben, **gegen wen** richteten sich die Diskriminierung/ der Rassismus/ die Hate-Speech/ andere ausgrenzende Mechanismen? (Mehrfachnennung möglich)

- Ausbilder*innen **mit** Flucht-/ Migrationshintergrund
- Ausbilder*innen **ohne** Flucht-/ Migrationshintergrund
- Auszubildende **mit** Flucht-/ Migrationshintergrund
- Auszubildende **ohne** Flucht-/ Migrationshintergrund
- Lehrkräfte **mit** Flucht-/ Migrationshintergrund
- Lehrkräfte **ohne** Flucht-/ Migrationshintergrund
- andere und zwar

13. Was wäre für Sie im Rahmen einer Fortbildung thematisch wichtig? (Mehrfachnennung möglich)

- Wissen über andere Kulturen
- Selbstreflexion/ Reflektion eigener Verhaltensweisen und -möglichkeiten
- Stärkung von Empathie und Toleranz generell
- Ambiguitätstoleranz (Aushalten von Unsicherheit/ Widersprüchlichkeiten)
- Umgang mit Konfliktsituationen/ Konfliktlösungsstrategien
- Kommunikation und kommunikative Muster
- Teambuilding
- kollegiale Fachberatung
- andere Themen und zwar

14. Können Sie aus Ihrem Arbeitsalltag ein Beispiel für eine Konfliktsituation mit oder zwischen Auszubildenden geben, das mit den Themen interkulturelle und/ oder soziale Kompetenz zusammenhängt?

.....

Vielen Dank für Ihre Mühe!

8.2 FRAGEBÖGEN AUSGANGSBEFRAGUNG

8.2.1 Fragebogen Auszubildende

1. Sie sind

- weiblich männlich

2. Sie sind

- 16-18 Jahre alt 18-20 Jahre alt 20-22 Jahre alt 23 Jahre und
älter

3. Wo sind Sie geboren?

.....

4. Wo sind Ihre Eltern geboren?

.....

5. Wie gefällt Ihnen Ihre Ausbildung?

- sehr gut gut weniger gut schlecht

6. Hat sich durch das Projekt etwas für Sie in der Ausbildung und/ oder Schule geändert?

- ja nein

Wenn ja, was?

.....

7. Bitte kreuzen Sie an, wo Sie zustimmen (Mehrfachnennung möglich)

Im Projekt habe ich

- mehr über andere Kulturen erfahren
 mehr über Rassismus, Diskriminierung und Hate-Speech erfahren
 erfahren, wie ich mich anders verhalten kann
 erfahren, wie ich mit meiner Unsicherheit umgehe, z.B. wenn Menschen sich anders verhalten als ich das erwarte?
 erfahren, wie ich mit Konflikten umgehen und in Konfliktsituationen handeln kann
 erfahren, wie ich Probleme besser ansprechen kann
 erfahren, wie wir Auszubildenden gemeinsam stark sein können

- andere Themen und zwar

8. Was hat Ihnen im Projekt am besten gefallen?

.....

9. Was hat Ihnen im Projekt am wenigsten gefallen?

.....

Vielen Dank für Ihre Mühe!

9. Anhang 2: Ausführliche Anleitungen zu den Übungen

9.1 ÜBUNGEN FÜR AUSZUBILDENDE

Quattro Stagioni

Ziel: Kennenlernübung, Heranführung an das Thema

Methode: Im Plenum; Jugendliche stellen sich anhand von Aussagen, denen sie sich zuordnen müssen, in den vier Ecken des Raumes auf; moderiert durch Referent*innen

Mögliche Aussagen sind (je nach Alter der Teilnehmer*innen) z.B. „Es gehen alle in Ecke XY, die

- aus einem anderen Land kommen; die aus einem europäischen Land kommen; die aus einem afrikanischen Land kommen; die aus dem Nahen Osten kommen.
- keine Geschwister haben; mehr als zwei Geschwister haben; mehr als vier Geschwister haben; mehr als acht Geschwister haben
- älter als 20 sind; älter als 22 sind; älter als 24 sind; älter als 26 sind.
- die nicht verheiratet sind, die verheiratet sind; die Kinder haben; die mehr als ein Kind haben.
- gerne Musik hören; die gerne deutschen Schlager hören; die gerne Rockmusik hören; die gerne andere Musik hören (hier kann nachgefragt werden, welche Musik).
- ein Hobby haben; die gerne Sport treiben; die gerne Computerspiele spielen; die gerne chillen.

Wenn man die Aussagen koppelt, füllt man ggf. alle vier Ecken.

Material: wird nicht benötigt

Partnerdialog: Meine Erfahrung mit ... (frei nach Hartkemeyer et al.²⁸)

Ziel: Eine erste Übung im Dialog, um diesen für das eigene Erleben greifbar zu machen. Ein erstes Herantasten an die Kernfähigkeiten im eigenen Zuhören und Sprechen.

Methode: Partnergespräch mit ein bis zwei von den Referent*innen vorgegebenen Fragen. Wichtig ist, dass sich jede*r Teilnehmer*in für das Partnergespräch eine Kernfähigkeit aus der vorgestellten Dialogmethode aussucht, die sie/ er bei der Beantwortung der Fragen und im Dialog besonders üben möchte.

Mögliche Fragen sind:

- Was würde ich gerade machen, wenn ich nicht hier wäre?
- Was verspreche ich mir von der Fortbildung?

- Wo habe ich schon einmal einen Dialog erlebt?
- Wie gefällt mir meine Ausbildung bislang?
- Wie stelle ich mir mein Leben in zehn Jahren vor?

Material: wird nicht benötigt

Mauerbau (frei nach der vorgestellten Methode auf dem DLR-Einstiegsseminar)

Ziel: Visualisierung, Vorbereitung für den Regenbogen

Methode: Alle gesammelten Stolpersteine werden auf Karten geschrieben und als „Mauer“ angeklebt. Die Mauer bleibt dabei an einem festen Platz im Gruppenraum und wird wieder genutzt

Material: Moderationswandpapier, Moderationskarten, Filzstifte, Klebestift

In der Mitte der Gesellschaft (frei nach Handschuck und Klawe²⁹)

Ziel: Die Teilnehmenden reflektieren eigene Vorurteile und ihre gesellschaftliche Verankerung. Sie erkennen die ungleiche Verteilung von Zugängen zu Ressourcen und fühlen sich in die damit verbundenen Diskriminierungserfahrungen (und deren Übergang zu Hate-Speech) ein. Sie reflektieren unterschiedliche Möglichkeiten von Einflussnahme und die Definitionsmacht der Mehrheitsgesellschaft.

Methode: Die Teilnehmer*innen stellen sich in einem großen Kreis um einen Punkt auf, der die Mitte der Gesellschaft markiert. Dann erhält jede*r eine Personenkarte. Die Teilnehmer*innen dürfen diese Karte nicht herumzeigen und niemanden erzählen, wer sie sind. Rückfragen an die Seminarleitung dürfen gestellt werden.

Jede*r Teilnehmer*in wird gebeten, sich kurz in die Person auf der Karte einzufühlen. Dann werden mehrere Aussagen vorgelesen (z.B. „Eine neue Straße wird geplant, ich beteilige mich natürlich Bürgerbeteiligungsverfahren.“). Immer wenn ein*e Teilnehmer*in denkt, dass diese Aussage auf die Person, die sie repräsentiert zutrifft, geht sie/ er einen Schritt vorwärts und dort wieder stehen zu bleiben. Wenn alle Aussagen vorgelesen wurden, werden die Teilnehmer*innen gebeten, noch einen Augenblick am jeweiligen Platz stehen zu bleiben und die Übung wird ausgewertet.

Mögliche Fragen sind:

- Wen haben Sie dargestellt?
- War es leicht/ schwer, sich in die Rolle einzufühlen?
- Was hat Sie bewegt, voranzugehen oder stehenzubleiben?
- Wie fühlen Sie sich an dem Ort, wo Sie jetzt stehen?

²⁸ Hartkemeyer et al., 2005; Hartkemeyer et al., 2010

²⁹ Handschuck und Klawe, 2010

- Was sagt das über unsere Gesellschaft, Machtverhältnisse und Teilnahmekancen aus?
- Wenn Sie Ihre Rolle reflektieren - warum haben Sie diese so ausgefüllt? Welche Zuschreibungen, Stereotypen und vielleicht auch Klischees haben da mithineingespielt?

Material: Aussagen, Punkt oder Karte, der/ die die Mitte der Gesellschaft markiert, Personenkarten (mögliche Aussagen und Personenkarten: https://www.bildung-trifft-entwicklung.de/files/_media/content/Dokumente/Kreatives_Schatzkaestchen/In_der_Mitte_der_Gesellschaft.pdf oder www.youngcaritas.de/.../yc_unterricht_mitte_der_gesellschaft.pdf?d=a&f=pdf, abgerufen 23.08.2019, 11:50 Uhr)

Auflockerungsübung: Smaug (frei nach Oliver Klee³⁰)

Ziel: Auflockerung

Methode: Ein*e Spieler*in ist Smaug, der Drache aus „Der kleine Hobbit“. Sie/ er bewacht einen Schatz (ein Taschentuch, ein Stein o.ä.). Die anderen Teilnehmer*innen versuchen nun dem Drachen den Schatz zu stehlen, ohne von ihm berührt zu werden. Dabei kann sich Smaug so weit vom Schatz entfernen, wie ihr/ ihm dies sinnvoll erscheint. Diejenige oder derjenige, der von Smaug berührt wird, erstarrt und muss dort bleiben, wo sie/ er berührt wurde, ohne sich weiter bewegen zu dürfen. Wenn es jemanden gelingt, den Schatz zu erbeuten, wird sie/ er zu Smaug; wenn alle Schatzräuber*innen jedoch von Smaug berührt wurden, hat der Drache gewonnen. Ausführliche Spielanleitung auf Seite 16 im Spielereader von Oliver Klee: <https://www.spielereader.org/spielereader.pdf> (abgerufen 23.08.2019, 11:53 Uhr)

Material: z.B. ein Stein, den man in die Hand nehmen kann

Schlange und Hase (frei nach Oliver Klee³¹)

Ziel: Auflockerung

Methode: Die Teilnehmer*innen stellen sich zu einer Schlange auf, jede*r fasst die/ den vor ihr/ ihm Stehend an der Schulter. Nun versucht der Kopf der Schlange den Schwanz der Schlange zu fassen, ohne dass die ganze Schlange auseinander reisst.

Ausführliche Spielanleitung auf Seite 19 im Spielereader von Oliver Klee: <https://www.spielereader.org/spielereader.pdf> (abgerufen 23.08.2019, 11:53 Uhr)

Material: wird nicht benötigt

³⁰ Klee, 2006

³¹ ebd.

Busfahren (frei nach Alte Feuerwache e.V. Jugendbildungsstätte Kaubstraße³²)

Ziel: Vorkenntnisse abfragen und Themeneinstieg

Methode: Die Teilnehmer*innen sitzen im Kreis. In der Mitte steht zunächst die/ der Leiter*in des Seminars und führt in das Szenario ein.

Alle Teilnehmer*innen sitzen in einem Bus. Die Person, die in der Mitte steht, ist die/ der Busfahrer*in und sagt: „An der nächsten Haltestelle steigen alle aus, die...“. Dabei ergänzt sie/ er den Satz um eine Aussage, die auf einem Zettel steht (die Zettel liegen auf einem Stuhl oder Tisch in der Mitte auf einem Stapel).

Alle, auf die die Aussage zutrifft, springen auf und müssen sich einen neuen Platz suchen; die beiden Nachbarstühle sind dabei tabu. Auch die Person in der Mitte sucht sich einen Platz. Damit bleibt wieder eine neue Person übrig, die Busfahrer*in wird.

Material: vorbereitete Karten mit Aussagen wie z.B.

An der nächsten Haltestelle steigen alle aus, die...

- eine*n Freund*in haben, die/ der aus einem anderen Land kommt,
- gerne Musik hört,
- wissen, was Homophobie bedeutet,
- wissen, wer oder was Roma und Sinti sind,
- gerne Computerspiele spielen,
- wissen, was der Holocaust ist,
- gerne Fußball spielen,
- schon einmal das Wort „Lügenpresse“ gehört haben,
- neu nach Deutschland gekommen sind,
- schon einmal selbst diskriminiert worden sind,
- Taylor Swift kennen,
- sich für Politik interessieren,
- wissen, was eine Synagoge ist,
- wissen, was eine Moschee ist,
- schon einmal das Wort „Antiziganismus“ gehört haben,
- schon einmal einen Burger bei Mc Donalds gegessen haben.

³² Alte Feuerwache e.V. Jugendbildungsstätte Kaubstraße, 2012

Hate-Speech in meinem Alltag?!

Ziel: Reflektion eigener Erfahrungen

Methode: In der Mitte des Raums wird eine Linie mit Kreppband aufgeklebt. Die Teilnehmer*innen werden gebeten sich entlang der Linie mit etwas Abstand zu dieser aufzustellen. Dann liest die Seminarleitung verschiedene Aussagen vor. Immer wenn ein*e Teilnehmer*in der Aussage zustimmt, dann macht sie/ er einen Schritt nach vorne. Dann tritt sie/ er wieder zurück.

Anschließend (oder auch im Verlauf der Übung) wird von der Seminarleitung nachgefragt, warum ein Schritt nach vorne gemacht wurde, welche Erfahrungen dahinter stehen und mit welchen Gefühlen dies einhergeht.

Material: Kreppband, vorbereitete Karten mit Aussagen wie z.B.

- Ich bin schon einmal beschimpft worden.
- Ich bin schon einmal beschimpft worden als
 - Kanacke,
 - Scheißmuslim,
 - Jude,
 - Kartoffel,
 - Schwuchtel,
 - Arschloch,
 - Schlampe,
 - Fotze.
- Ich bin schon einmal körperlich angegriffen (z.B. geschubst oder angespuckt) worden.
- Ich bin schon einmal körperlich angegriffen (z.B. geschubst) worden
 - auf der Straße,
 - von Freund*innen,
 - von Mitgliedern meiner Familie,
 - auf dem Schulhof,
 - in der Straßenbahn.
- Ich bin schon einmal verprügelt worden.
- Ich bin schon einmal verprügelt worden
 - auf der Straße,

- von Mitgliedern meiner Familie,
- auf dem Schulhof
- in der Straßenbahn.

Ich habe schon einmal jemanden beschimpft.

Ich habe schon einmal jemanden beschimpft als

- Scheißmuslim,
- Jude,
- Kartoffel,
- Schwuchtel,
- Arschloch,
- Schlampe,
- Fotze.
- Ich habe schon einmal jemanden körperlich angegriffen (z.B. geschubst oder angespuckt).
- Ich habe schon einmal jemanden körperlich angegriffen (z.B. geschubst)
 - auf der Straße,
 - meine Freund*innen
 - Mitglieder meiner Familie,
 - auf dem Schulhof,
 - in der Straßenbahn.
- Ich habe schon einmal jemanden verprügelt.
- Ich habe jemanden
 - auf der Straße,
 - von meinen Freund*innen
 - von den Mitgliedern meiner Familie,
 - auf dem Schulhof,
 - in der Straßenbahn verprügelt.

Magischer Teppich (frei nach Jan-Torsten Kohrs³³)

Ziel: Kooperationsübung

³³ Kohrs, 214

Methode: Die Gruppe versucht im Plenum eine Decke oder Plane umzudrehen, ohne dass dabei die Teilnehmer*innen „verloren gehen“.

Material: eine große feste Plane oder eine Decke

Um gut im Job klarzukommen musst Du... (frei nach Helmolt Rademacher und Maria Wilhelm „Um gut mit Migranten zurechtzukommen brauchst Du...“³⁴)

Ziel: Bewusstmachen von Faktoren, die das (interkulturelle) Miteinander in der Ausbildung verbessern können; Meinungsbildung; Grundlage für Folgeelemente

Methode: Meinungskarten werden „verkauft“

Die Meinungskarten „Um gut im Job klarzukommen musst Du...“ liegen verdeckt auf einem Stapel. Die Spieler*innen werden in fünfer-Gruppen aufgeteilt. Vier Spieler*innen jeder Gruppe ziehen jeweils eine Karte, die/ der fünfte Spieler*in ist „Käufer*in“. Diese*r muss nun von den vier „Verkäufer*innen“ überzeugt werden, dass die auf ihrer jeweiligen Karte aufgeführte Aussage/ Meinung das wichtigste Hilfsmittel ist, um im Job gut klarzukommen.

Dabei hat jede*r Verkäufer*in zunächst zwei Minuten Zeit, ihre Meinung/ Aussage anzupreisen. Danach können Rückfragen gestellt werden oder aber Vergleiche angestellt werden (z.B. „Meine Meinung ist doch viel besser als die Aussage von XY, weil...“).

Dann entscheidet sich die/ der Käufer*in. Die- bzw. derjenige, die/ der ihre/seine Karte „verkaufen“ konnte ist die/ der nächste Käufer*in; die/ der alte Käufer*in wird nun zum Verkäufer/ zur Verkäuferin.

Die Karten werden (ohne die verkaufte Karte) neu gemischt und die „Verkaufsaktion“ wird vorgesetzt bis:

- die/ der Übungsleiter*in den Eindruck hat, dass die Übung im Plenum ausgewertet werden sollte,
- alle Kärtchen verbraucht sind,
- einige Karten ggf. als unverkäuflich deklariert werden.

Auswertungsfragen:

- Welche Statements wurden verkauft?
- Welche ließen sich besser verkaufen, welche schlechter? Warum?
- Warum hat man eine Karte gekauft?
- Hat sich die Meinung der/ des Käufer*in während der Verkaufssituation geändert? Wie?
- Hatte jemand als Verkäufer*in Schwierigkeiten, sich mit einer Meinung auf ihrer/ seiner Karte zu identifizieren? Wenn ja, hat das den Verkauf erschwert?

Material: Karten mit folgenden möglichen Meinungen:

Um im Job gut klarzukommen musst Du:

- | | |
|---|---|
| - kontaktfreudig sein, | - Konflikte aushalten können, |
| - Dich in die Unternehmenskultur einfühlen, | - Konflikte ansprechen können , |
| - akzeptieren, dass andere Menschen anders sind als Du, | - Dinge, die Du für selbstverständlich hältst, in Frage stellen, |
| - auch mal die Faust in der Tasche machen, | - über andere Kulturen und Religionen lästern, |
| - Widersprüche aushalten können, | - immer über Politik diskutieren, |
| - fleißig sein, | - Menschen, die anders leben als Du, gegenüber respektvoll sein, |
| - alles widerspruchslos hinnehmen, | - über kulturelle Unterschiede Bescheid wissen, |
| - immer Witze reißen, | - Dich in den Mittelpunkt spielen, |
| - selbstkritisch sein, | - verstehen, dass Kolleg*innen nicht unbedingt Freunde sein müssen, |
| - Dich mit den anderen Angestellten im Betrieb auseinandersetzen, | - Dir Deiner eigenen kulturellen Identität bewusst sein, |
| - Interesse an Deinem Gegenüber haben, | - keine Vorurteile haben, |
| - Deine üble Laune an anderen auslassen, | - flexibel sein, |
| - Dich engagieren, | - Lust haben, Dich mit neuem auseinanderzusetzen, |
| - über Dich und das was Du machst nachdenken können, | - gerne lernen, |
| - hilfsbereit sein, | - bereit sein Dinge zu lernen, die Dich vielleicht nicht interessieren, |
| - Witze über Frauen und Homosexuelle erzählen, | - immer zu allem ja sagen, |
| - möglichst oft zu spät kommen, | - selbstbewusst sein, |
| - Dich wie ein Macho benehmen, | |

³⁴ Rademacher und Wilhelm, 2009

Auf und zu, an und aus

Ziel: Einstieg und Auflockerung

Methode: Jede*r Teilnehmer*in enthält eine Karte auf der eine Anweisung steht (z.B. „Stühle stapeln“, „Stühle nebeneinander stellen“, „Licht anmachen“, „Licht ausmachen“, „Fenster öffnen“, „Fenster schließen“). Nun werden die Teilnehmer*innen gebeten, dass alle ihrem Auftrag schweigend nachkommen. Nach ein paar Minuten wird das entstehende Chaos aufgelöst.

Material: Alles was im Raum genutzt werden kann wie z.B.:

- Türen
- Fenster
- Vorhänge
- Stühle
- Tische
- Pflanzen
- Taschen (wenn die TN miteinander vertraut sind)
- Mäntel (wenn die TN miteinander vertraut sind)
-

Regenbogen über Mauer (frei nach der vorgestellten Methode auf dem DLR-Einstiegsseminar)

Ziel: Eine Visualisierung von Ressourcen, um Stolpersteine und Fallstricke zu überwinden.

Methode: Auf Basis der Inputs, Übungen und Fallbesprechungen werden am Ende der Fortbildung die Teilnehmer*innen gebeten, Ressourcen zu sammeln, die helfen, Stolpersteine und Fallstricke zu überwinden. Diese werden auf bunte Karten geschrieben und als Regenbogen über den Mauersteinen angebracht.

Material: Moderationswandpapier (mit den zu Beginn der Fortbildung aufgeklebten „Mauersteinen“), Moderationskarten, Filzstifte, Klebestift

Erlebnispädagogik: Kooperationsspiel Labyrinth

Ziel: Demokratische Organisation und Strategieentwicklung, Kommunikation in Vorbereitung und Durchführung, Selbst- und Fremdeinschätzung, Verantwortung, Hilfe geben und annehmen...

Methode: Es wird auf einer freien Fläche ein Labyrinth aus Kreppband aufgeklebt, so dass 6 x 8 quadratische Felder entstehen /Größe jeder Fläche ca. DIN A4). Startseite ist die Seite mit sechs Feldern. Hier liegen die „Edelsteine“ (wieviele „Edelsteine“ bereits

gelegt werden müssen richtet sich nach der Anzahl der Teilnehmer*innen). Auch ein Stift/ Kreide wird bereit gelegt, um die Felder zu markieren, die fälschlicherweise benutzt worden sind. Die/ der Spielleiter*in erstellt für sich einen Spielplan, auf dem der eine mögliche Weg durch das Labyrinth verzeichnet ist. Niemand außer ihm/ ihr darf diesen Plan sehen.

Aufgabe ist, dass jede Person aus dem Team einmal den Weg durch das Labyrinth gehen muss. Dafür hat das Team 20 Minuten Zeit. Es darf jeweils nur eine Person im Labyrinth sein. Im Labyrinth darf vorwärts, rückwärts, seitwärts und diagonal gelaufen werden. Wenn ein „verbotenes“ Feld betreten wird, gibt die/ der Spielleiter*in ein Signal. Dann muss die/ der durch das Labyrinth Gehende sich auf dem selben Weg wieder auf das vorherige Feld zurückziehen. Anschließend darf sie/ er einen neuen Versuch machen. Die/ der Spielleiter*in markiert anschließend das „verbotene“ Feld mit dem Stift/ der Kreide auf dem Spielfeld.

Vor Beginn der 20 Minuten dürfen sich die Teilnehmer*innen absprechen (ohne etwas am Labyrinth zu verändern oder dieses zu betreten) und eine Reihenfolge festlegen, wer wann ins Labyrinth geht. Während der Übung selbst ist das Sprechen nicht erlaubt!

„Edelsteine“ werden abgezogen wenn:

- das Labyrinth in falscher Reihenfolge betreten wird,
- wenn beim Betreten eines „verbotenen“ Felds nicht der selbe Weg auf das vorherige Feld genommen wird,
- wenn ein bereits durch eine*n andere*n Spieler*in als falsch erkanntes Feld betreten wird
- wenn die Teilnehmer*innen ab Beginn der 20 Minuten sprechen/ Geräusche machen

Wenn alle „Edelsteine“ verbraucht sind bevor die/ der letzte Teilnehmer*in einmal durch das Labyrinth gelaufen ist, hat das Team verloren.

Material: Kreppband zum Aufkleben der Feldmarkierungen, Steine, Nüsse, Murmeln oder ähnliches als „Edelsteine“, Straßenkreide, DIN A4 Blatt, um den Spielplan aufzuzeichnen.

Erlebnispädagogik: Aufwärmspiel Schneller Ball

Ziel: Auflockerung und Einstieg

Methode: Die Teilnehmer*innen stellen sich in einem Kreis auf. Dann müssen sie so schnell wie möglich einen Tennisball berühren. Welche Wege finden die Teilnehmer*innen? Wie eng stellen sie sich zusammen? Nimmt eine*r den Ball und „streicht“ damit nur schnell über alle Hände oder geben die Teilnehmer*innen den Ball weiter? Alles ist möglich...

Material: Tennisball

9.2 ÜBUNGEN FÜR AUSBILDER*- UND LEHRER*INNEN

In der Mitte der Gesellschaft (frei nach Handschuck und Klawe³⁵)

Siehe Punkt 9.1

Mauerbau (frei nach der vorgestellten Methode auf dem DLR-Einstiegsseminar)

Siehe Punkt 9.1

Werte hierarchien (frei nach Handschuck und Klawe³⁶)

Ziel: Sensibilisierung für die Relativität von Werten und die Unterschiedlichkeit von Werten in und zwischen Kulturen.

Methode: Die Teilnehmer*innen bilden Arbeitsgruppen mit 4-6 Personen und bestimmen zunächst eine Person, die das Gesamtergebnis im Plenum vorstellt. Jede*r Teilnehmer*in erhält eine Anzahl an Werten (s.u.), die sie/ er im ersten Arbeitsschritt alleine in eine Wertehierarchie bringen soll. Der wichtigste Wert soll dabei zuerst genannt werden, dann der zweitwichtigste etc. Gegebenenfalls kann die/ der Teilnehmer*in auch einen für sie/ ihn wichtigen Wert ergänzen oder aber einen Wert, der für sie/ ihn unverständlich bzw. unwichtig ist, außen vor lassen.

In einem zweiten Schritt stellen sich die Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe wechselseitig ihre Wertehierarchie vor. Im dritten Schritt versuchen sie auf einem Flipchartpapier eine gemeinsame Wertehierarchie zu erstellen. Wie sie sich auf diese einigen (durch Diskussion, Mehrheiten, Mittelwerte etc.) bleibt ihnen überlassen und sollte im Anschluss im Plenum auch diskutiert werden.

Auswertungsfragen im Anschluss können sein:

- Welche Werte waren schwierig? Für den Einzelnen, für die jeweilige Arbeitsgruppe?
- Auf welche Werte hat sich die Gruppe gut/ weniger gut einigen können?
- Was hat dabei eine Rolle gespielt (Alter, Geschlecht, Religiosität, Kultur/ Subkultur...)?
- Wie hat man sich auf Werte geeinigt?
- Könnte man in der Gesamtgruppe eine gemeinsame Wertehierarchie erstellen?
- Gibt es gesamtgesellschaftliche Wertehierarchien oder muss in kleineren Einheiten (Familie, Milieu, etc.) angesetzt werden? Was sagt das über Ideen wie z.B. eine Leitkultur aus oder aber Zuordnungen wie „die deutsche Kultur“, „die arabische Kultur“, „die französische Kultur“?

³⁵ Handschuck und Klawe, 2010

³⁶ ebd.

Wichtig ist gemeinsam zu diskutieren, was der einzelne Wert genau bedeutet - auch wenn eine Arbeitsgruppe sich auf eine Hierarchie geeinigt hat, verstehen alle das Gleiche, wenn sie einen Begriff wie Disziplin oder Toleranz oder Erfolg hören?

Ggf. können auch Wertehierarchien aus anderen Kulturen vorgestellt und mit den erarbeiteten Wertehierarchien verglichen werden, wenn die Referent*innen auf Grund der eigenen Herkunft/ der Ausbildung oder des beruflichen Werdegangs Wertehierarchien für andere Kulturen vorbereiten können. Wichtig ist, hier keine Klischees zu bedienen.

Material: DIN-A4 Blätter, auf denen Teilnehmer*innen ihre persönliche Wertehierarchien eintragen, Flipchartpapier für die Wertehierarchien der Arbeitsgruppen, dicke Filzstifte, Flipchartpapier mit den vorgegebenen Werten wie z.B.

- | | |
|--------------------------|--------------------------------------|
| - Familie, | - Respekt (z.B. vor dem Alter), |
| - Religion, | - Höflichkeit, |
| - Gehorsam, | - Selbstständigkeit, |
| - Disziplin, | - Ehrlichkeit, |
| - Toleranz, | - Gastfreundschaft, |
| - Harmonie(-bedürfnis), | - Erfolg (z.B. in Schule und Beruf), |
| - Durchsetzungsvermögen, | - Nächstenliebe, |
| - Konfliktfähigkeit, | - Selbstvertrauen. |

Alternativ zur Wertehierarchie kann z.B. auch das „Inselspiel“ zur Reflektion von Werten genutzt werden: https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/download/WW_Eltern_Arbeitsblaetter/Arbeitsblatt_2_Das_Inselspiel.pdf.

Rollenvorstellungen mit Auswertung (frei nach Handschuck und Klawe³⁷)

Ziel: Die Teilnehmenden reflektieren die kulturelle geprägten Rollenvorstellungen von Männern und Frauen in ihrer Herkunftsgruppe und in der Gruppe, der sie zum Seminarzeitpunkt angehören. Sie reflektieren Veränderungen von geschlechtsspezifischen Sozialisationszielen von Generation zu Generation.

Methode: Einzel- und Partnerarbeit mit anschließender Vorstellung im Plenum

Material: Vorbereitete, geschlechterdifferenzierte Arbeitsblätter mit folgenden Fragestellungen (für Männer: Väter/ Söhne/ Männer; für Frauen: Mütter/ Töchter/ Frauen):

³⁷ ebd.

1. Versetzen Sie sich bitte zuerst in Ihre Eltern. Wenn Sie nun Ihre Mutter/ Ihr Vater sind, reflektieren Sie: Was wollte Ihnen Ihr Vater/ Ihre Mutter vermitteln? Welche Eigenschaften und Fähigkeiten waren aus Sicht Ihres Vaters/ Ihrer Mutter für eine*n erfolgreiche*n erwachsene*n Frau/ Mann wichtig?
 2. Nun schlüpfen Sie aus der Rolle Ihrer Eltern wieder in Ihre eigene Haut zurück. Welche Werte und Eigenschaften sind für Sie wichtig? Was würden Sie Ihrem Sohn/ Ihrer Tochter gerne mitgeben? Welche Eigenschaften und Fähigkeiten sind aus Ihrer eigenen Sicht für eine*n erfolgreiche*n erwachsene*n Frau/ Mann wichtig?
 3. Gibt es Unterschiede im Frauen/ Männerbild zwischen den Generationen? Wenn ja, welche? Spielen kulturelle Faktoren eine Rolle?
 4. Jetzt suchen Sie sich bitte eine*n andere*n Teilnehmer*in und tauschen sich aus. Was haben Sie über sich und ihre Eltern herausgefunden? Was sind für Sie wichtige Ergebnisse?
- Wichtig ist, dass Sie sich austauschen, was vertraulich ist und was später auch im Plenum beim Auswertungsgespräch vorgestellt werden darf!

Biographien von Männern und Frauen

Ziel: Was machen die Männer- und Frauenrollen für Menschen aus? Was erleben die Menschen, in ihrer Heimat, in ihrer Community, ggf. in weiteren Ländern? Wie hängen geschlechterspezifische Rollen und Diskriminierungserfahrungen zusammen? Hinleitung zu Sexismus und Homophobie und damit zusammenhängende Erfahrungen von Hate-Speech.

Methode: Die Teilnehmer*innen kommen in Kleingruppen zusammen. Jede Gruppe erhält eine von den Referent*innen vorbereitete Biographie (s.u). Zunächst hat jede*r Teilnehmer*in Zeit, die Biografie zu lesen. Dann erarbeiten die Gruppen jeweils folgende Fragestellungen:

- Was hat die Person erlebt?
- Was sagt das über ihre Rolle in der Herkunftsgesellschaft/ bei uns aus?
- Wie geht sie damit um?

Ihre Ergebnisse halten sie schriftlich auf einem Flipchartpapier fest und stellen diese dann in Form einer Wandzeitung im Plenum vor. Anschließend ist Zeit für Rückfragen und die gemeinsame Diskussion.

Material: Flipchartpapier, dicke Filzstifte, vorbereitete Biografien (ggf. in gekürzter Form) ausgedruckt, die sich z.B. hier finden lassen:

- <https://www.boell.de/de/2016/06/21/transgender-aktivistin-cleo-ist-nach-tunesien-geflohen>
- <https://www.radgenossenschaft.ch/wp-content/uploads/2017/12/robert-huber-cv-fischhof-preis-2009.pdf>
- <http://www.fembio.org/biographie.php/frau/feature/rigoberta-menchu/frauen-aus-lateinamerika>
- <http://www.fembio.org/biographie.php/frau/feature/miriam-makeba/black-history>
- <https://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/schwul-muslim-deutschtuerke-wenn-du-was-mit-einem-mann-hast-bringe-ich-dich-um-a-529264.html>
- <http://rombase.uni-graz.at/cd/data/pers/data/papusza.de.pdf> (sämtliche Weblinks abgerufen am 29.08.2019, 17:03 - 17:22)

Liebesheirat mit Auswertung (frei nach Handschuck und Klawe³⁸)

Ziel: Die Teilnehmenden reflektieren, welche Werte sie mit einer Partnerwahl verbinden und welche damit in anderen Kulturen verbunden werden. Sie reflektieren damit einen Punkt, der Frauen- und Männerrollen unmittelbar berührt und loten die Möglichkeit aus, sich in ein anderes Konzept einzufühlen. Dabei werden auch eigene Vorurteile und ggf. diskriminierende Verhaltensweisen bewusst.

Methode: Gruppenarbeit, Aufstellung und Austausch im Plenum

Material: Vorbereitete Arbeitsblätter:

Individualistische und kollektivistische Kulturen unterscheiden sich auch, was den Blick auf Partnerschaften betrifft. Steht im Mittelpunkt, dass man selbstständig seine „große Liebe“ findet, auch in Abgrenzung zur Familie? Oder ist Ziel, dass die Existenz gesichert, die (Groß-)Familie gestärkt ist und die/ der Partner*in zur Familie passt?

Hier entwickeln individualistische und kollektivistische Kulturen unterschiedliche Strategien, um diese Ziele zu erreichen.

Anzeige in einer deutschen Singlebörse vom Januar 2019:

„Magst du auch nicht mehr alleine sein, dann bist du bei mir genau richtig und du solltest mir schreiben. Liebevoller und aufgeschlossener Single, 167 groß, 68 Jahre alt und von molliger Statur, mit kl. Hund, sucht das passende Gegenstück. Tiefe Liebe, ganz viel Gefühl, Harmonie und ein zärtliches Miteinander ist genau so schwer zu finden wie ein Lottogewinn. Ehrlichkeit und Treue sollten dir, genau wie mir, sehr wichtig sein.“

³⁸ ebd.

Nicht ortsgebunden wäre von Vorteil...

Wenn du hier bist und dir mein Profil gefällt, dann lass es mich wissen und vielleicht beginnt für uns eine spannende Zeit.

Männer unter 60 bitte weiter ziehen. Ich suche keine Spielereien...und keine Fakes.“

Eine afghanische Akademikerin, die an der Harvard Business School studierte, antwortete auf die Frage warum sie einen Mann heiraten würde, den ihre Eltern ausgewählt hatten: „Schauen Sie sich doch die Singles hier an, die vielen gescheiterten Ehen, die vielen unglücklichen Menschen. Von dem Mann, den ich heiraten werde, weiß ich alles. Ich kenne seine Kinderkrankheiten und weiß, welcher Onkel einen Bankrott produziert hat. Ich kenne seine Lieblingsfarbe, sein Lieblingsessen und welche Musik er nicht mag. Unsere beiden Familien haben sich gegenseitig genau überprüft. Sie haben festgestellt, dass wir zusammen passen. Nach menschlichem Ermessen sind alle Voraussetzungen für eine erfolgreiche und glückliche Ehe gegeben“

Ein russlanddeutscher Kirchenältester einer Freikirche aus dem Bergischen Land erzählt:

„Ja es geht ja nicht so zu bei uns. Da gucken wir schon, dass die jungen Leute in der Gemeinde bleiben. Da kennt man sich, da weiß doch jeder, wer zusammenpassen kann. Das vorher alle tun, was sie wollen, nein, das geht hier nicht, das vermeiden wir, wir sehen ja, was dann passiert (...) Die Bibel sagt uns, wie Mann und Frau leben sollen, das ist doch wichtig in einer guten Ehe, dass jeder seinen Platz kennt, auch dann für die Gemeinde. Das sind dann gute Ehen, gute Familien, christliche Familien.“

Aufgaben für die Gruppenarbeit:

- Wenn Sie Begriffe wie „Liebesheirat“, „arrangierte Ehe“ oder „Zwangsehe“ hören - welche Gefühle und Gedanken steigen dabei in Ihnen auf?
- Gibt es für Sie Unterschiede zwischen „arrangierten Ehen“ und „Zwangsehen“?
- Welche Werte stehen aus Ihrer Sicht hinter den Ehekonzepten? In welche können Sie sich hineinfühlen? Wo fällt es Ihnen schwer?
- Was fällt Ihnen zur Anzeige aus der Singlebörse ein? Welche Gefühle und Gedanken löst sie bei Ihnen aus?

Wichtig ist, dass Sie sich austauschen, was vertraulich ist und was später auch im Plenum beim Auswertungsgespräch vorgestellt werden darf!

Abstand halten (frei nach Handschuck und Klawe³⁹)

Ziel: Praktische Verdeutlichung des theoretischen Inputs

Methode: Die Anwesenden werden gebeten, sich paarweise aufzustellen und ein lockeres Gespräch zu beginnen. Nach ca. einer Minute werden sie gebeten, jeweils einen Schritt zurück zu gehen und weiter miteinander zu sprechen. Nach ca. einer Minute sollen sie in die Ausgangsposition zurückkehren. Dann werden sie gebeten, einen Schritt aufeinander zuzumachen und weiter miteinander zu sprechen. Diese größere körperliche Nähe ist für viele unangenehm und wird deswegen sofort aufgelöst. Anschließend reflektieren die Teilnehmer*innen (gerne noch im Stehen):

- Warum haben sie sich zu Beginn in der von ihnen selbst gewählten Distanz aufgestellt?
- Inwieweit spielte hier eine Rolle, ob sich die Personen kannten, gut oder weniger gut kannten, sich zum ersten Mal getroffen haben, ob es gleichgeschlechtliche oder gemischte Paare waren?
- Wie war es, als sie einen Schritt aus der selbst gewählten Ausgangssituation zurück gehen mussten? Wie hat sich dies auf die Gesprächssituation und ihr Gefühl ausgewirkt?
- Wie war es, als sie einen Schritt aus der selbst gewählten Ausgangssituation aufeinander zugehen mussten? Wie hat sich dies auf die Gesprächssituation und ihr Gefühl ausgewirkt?

Im Anschluss weisen die Referent*innen darauf hin, dass in Deutschland die Gesprächspartner*innen (außer es besteht eine große Vertrautheit) einen Abstand von ungefähr einer Armlänge haben und sowohl größere wie auch geringere Distanzen als unangenehm oder sogar Eingriff in den privaten Raum empfunden werden. Es wird dargestellt, dass dies in anderen Kulturen nicht zwangsläufig der Fall ist und es z.T. (auch geschlechterspezifisch) eine größere körperliche Nähe zwischen Fremden geben kann. Es kann darüber diskutiert werden, was dies für die interkulturelle Kommunikation bedeutet und wie mit dieser unterschiedlichen Haltung zu Nähe-Distanz umgegangen werden kann.

Material: wird nicht benötigt.

Regenbogen über Mauer (frei nach der vorgestellten Methode auf dem DLR-Einstiegsseminar)

Siehe S. 36

³⁹ ebd.

Charta für kultursensibles, achtsames Handeln

Ziel: Erstellung einer Charta für das eigene, kultursensible Handeln im Umgang mit Auszubildenden und Mitarbeiter*innen aus verschiedenen Kulturen.

Methode: Gruppenarbeit mit den Fragestellungen: „Was sind wichtige Aspekte kultursensiblen, achtsamen Handelns in unserer Schule/ unserem Betrieb?“ „Wie schaffen wir es ein tolerantes, wertschätzendes Arbeitsklima zu etablieren, in dem sich alle Kulturen wohl fühlen und teilhaben können?“

Der Gruppe wird selbst überlassen, wie sie ihre Charta gestaltet (z.B. als Fließtext, in Stichpunkten, mit grafischen/ künstlerischen Elementen).

Vorstellung der Ergebnisse im Plenum.

Material: Mehrere Flipchartpapiere, Stifte, Möglichkeiten, das Erarbeitete aufzuhängen.

10. Anhang 3: Begleitende Filme

Sowohl die Fortbildungsmaßnahmen für die Auszubildenden selbst wie auch für Ausbilder*innen und Lehrkräfte können durch Filme und Filmsequenzen begleitet werden. Sämtliche Internetadressen wurden am 15.08.2019 zwischen 14:30 und 15:00 Uhr abgerufen.

Interkulturelle Kompetenz

- **Brüder der Nacht.** Ein Film von Patrik Chiha, 2016. Thema: Prostitution männlicher Roma als Flucht aus der Armut im zeitgenössischen Wien. Dokumentarfilm.
- **Das Fest des Huhns.** Ein Film von Walter Wippersberg, 1992. Thema: Vermeintliche afrikanische Forscher*innen drehen einen Dokumentarfilm über die Sitten und Gebräuche in Oberösterreich. Mockumentary.
- **Deutschland – Heimat – Fremdes Land.** Ein Film von Galina Dick und Rainer Fromm, 2018. Aussiedler*innen in Deutschland. Dokumentation
- **Der Jungfrauenwahn.** Ein Film von Güner Balci, 2015. Verhältnis von Islam und Sexualität. Dokumentation. <http://www.bpb.de/mediathek/248634/der-jungfrauenwahn>.
- **East is East.** Ein Film von Damien O'Donnell, 1999. Interkulturelle Konflikte in einer interkulturellen Arbeiterfamilie im England Anfang der 70er Jahre. Komödie.
- **Human - die Menschheit.** Ein Film von Yann Arthus-Bertrand, 2017. Interviews mit 2000 Menschen aus 60 Ländern über das Menschsein.
- **In meinen Adern fließt kasachischer Tee.** Ein Film von Hermann Peseckas und Jurij Diez, 2014. Thema: Leben einer Aussiedlerfamilie in Bayern. Dokumentarfilm.
- **In this World.** Ein Film von Michael Winterbottom, 2003. Thema: Flucht zweier Afghanen von Pakistan nach London. Tragödie.
- **Just a kiss.** Ein Film von Ken Loach, 2004. Thema: Problematik einer pakistanischen Liebesbeziehung. Drama.
- **Kick it like Beckham.** Ein Film von Gurinder Chadhar, 2002. Thema: interkulturelle und intergenerationelle Konflikte in einer indischen Familie im zeitgenössischen Großbritannien rund um das Thema Frauenfußball. Komödie.
- **Life on the border.** Ein Film von Bahman Ghobadi, 2015. Thema: Flucht, Vertreibung, Jugend und Heranwachsen in einem Flüchtlingslager. Dokumentarfilm. <http://www.bpb.de/mediathek/267583/life-on-the-border>.
- **Mix it!** Ein integratives Filmbildungsprojekt, ab 2016. Thema: Jugendliche mit und ohne Migrations- und Fluchthintergrund widmen sich Themen rund um Integration. Dokumentation. <http://www.bpb.de/mediathek/248119/mix-it-unser-gang>.

- **My big fat greek wedding.** Ein Film von Nia Vardalos, 2002. Thema: Turbulente Familienkomödie um eine griechisch-amerikanische Liebesbeziehung. Komödie.
- **NEULAND.** Aussiedler Beirat Nürnberg Kultur. Ein Film von Doris Hutter und Günter Czernetzky, 2014. Thema: Aussiedler*innen in der BRD, Integration. Dokumentation.
- **Seeking Refuge.** Eine Filmreihe über Flüchtlinge, 2013. Thema: Flucht, Ankommen in einem neuen Land. Dokumentarfilm. <http://www.bpb.de/mediathek/235940/hamid-s-story-a-journey-from-eritrea>.
- **West is West.** Ein Film von Andy De Emmony, 2010. Thema: Interkulturelle Konflikte in einer interkulturellen Arbeiterfamilie im England und Pakistan Mitte der 70er Jahre. Komödie, Fortsetzung von East is East.
- **Willkommen auf Deutsch.** Ein Film von Carsten Rau und Hauke Wendler, 2014. Thema: Flucht, Integration, Willkommenskultur, Asylpolitik. Dokumentarfilm. <http://www.bpb.de/mediathek/214976/willkommen-auf-deutsch>.

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

- **Alles Koscher.** Ein Film von Josh Appignanesi, 2011. Thema: Antisemitismus, Islamismus, Spannungen zwischen Muslim*innen und Juden/ Jüdinnen im zeitgenössischen Großbritannien. Komödie.
- **Amazing Grace.** Ein Film von Michael Apted, 2006. Thema: Kampf gegen Sklaverei im England des 18./ 19. Jahrhunderts. Drama.
- **American History X.** Ein Film von Tony Kaye, 2002. Thema: Rechtsradikalismus in der zeitgenössischen USA. Tragödie.
- **Amistad.** Ein Film von Steven Spielberg, 1997. Thema: Sklaverei, Rassismus gegen Farbige, Kampf gegen Sklaverei. Drama.
- **And Ek-Ghes... – Eines Tages...** Ein Film von Philip Scheffner und Colorado Velcu, 2016. Roma, Sinti, Integration, Ausgrenzung. Dokumentation. <http://www.bpb.de/mediathek/239928/and-ek-ghes-eines-tages->.
- **BlackKlansman - Unterwandere den Hass.** Ein Film von Spike Lee, 2018. Thema: Rassismus gegen Farbige, KluKluxKlan, Bürgerrechtsbewegung in den 70-er Jahren in den USA. Drama.
- **Das Schwein von Gaza.** Ein Film von Sylvain Estibal, 2013. Thema: Konflikte zwischen Palästinenser*innen und Israelis, Antisemitismus, Islamfeindlichkeit, Islamismus. Komödie.
- **Der verlorene Sohn.** Ein Film von Joel Edgerton, 2018. Thema: Homophobie in einer evangelikalen Familie in der zeitgenössischen USA, Konversionstherapie im evangelikalen Umfeld. Drama.
- **Die Arier.** Ein Film von Mo Asumang, 2013. Rassismus, Rechtsradikalismus. Dokumentation. <http://www.bpb.de/mediathek/198266/die-arier>.
- **Die Grauzone.** Ein Film von Tim Blake, Nelson, 2001. Thema: Antisemitismus, Holocaust, Auschwitz. Tragödie.
- **Die Wannseekonferenz.** Ein Film von Frank Pierson, 2001. Thema: Antisemitismus, Holocaust. Drama.
- **Eichmann.** Ein Film von Robert Young, 2007. Thema: Antisemitismus, Holocaust, strafrechtliche Verfolgung von Täter*innen. Drama
- **Hotel California.** Ein Film von Patrick Merz und Benno Gut, 2015. Thema: Flucht, Rassismus, Abschiebung. Dokumentarfilm. <http://www.bpb.de/mediathek/228509/hotel-california>.
- **Kriegerin.** Ein Film von David Wnendt, 2011. Thema: Rechtsradikalismus in der zeitgenössischen BRD, Geschlechterrollen in der rechtsradikalen Szene. Tragödie.
- **I am not your Negro.** Ein Film von Raoul Peck, 2017. Thema: Rassismus gegen Farbige, Bürgerrechtsbewegung in den 50-er und 60-er Jahren in den USA. Dokumentarfilm. <http://www.bpb.de/mediathek/283417/i-am-not-your-negro>.
- **Just the Wind.** Ein Film von Benedek Fliegauf, 2012. Thema: Antiziganismus, Rassismus, rassistisch motivierte Übergriffe. Drama.
- **Love, Simon.** Ein Film von Greg Berlanti, 2018. Thema: Coming out an einer High-School. Teenagerdrama und -komödie.
- **Mandela - Der lange Weg zur Freiheit.** Ein Film von Justin Chadwick, 2013. Thema: Apartheidsregime, Kampf gegen Rassismus und Unterdrückung. Drama.
- **Milk.** Ein Film von Gus van Sant, 2008. Thema: Kampf gegen Homophobie, politisches Engagement. Drama.
- **Moschee DE.** Ein Film von Mina Salehpour und Michał Honnens, 2016. Thema: Moscheebau, Rechtspopulismus, Islamfeindlichkeit. Theaterstück. <http://www.bpb.de/mediathek/290935/moschee-de>.
- **Nichts als die Wahrheit.** Ein Film von Roland Suso Richters, 1999. Thema: Antisemitismus, Auschwitz, Holocaust, strafrechtliche Verfolgung von Täter*innen. Drama.
- **Pride.** Ein Film von Matthew Warchus, 2015. Thema: Homosexualität, Homophobie, Solidarisierung von Homosexuellen und Bergarbeiter*innen im Großbritannien der Thatcher-Ära. Komödie.

- **Revision.** Ein Film von Philip Scheffner, 2012. Thema: Mord an zwei Roma an der deutsch-polnischen Grenze. Dokumentarfilm.
- **The Help.** Ein Film von Tate Taylor, 2012. Thema: Rassismus gegen Farbige in den 60er Jahren. Drama.
- **To Wong Foo - Thanks for Everything.** Ein Film von Beeban Kidron, 2003. Thema: Drag-Queens, Roadmovie durch die USA. Komödie.
- **Twelve Years a Slave.** Ein Film von Steve McQueen, 2013. Thema: Sklaverei, Rassismus gegen Farbige. Drama.
- **Ismen begegnen.** Eine Filmreihe zum Umgang mit Ismen, 2015. Thema: Antisemitismus, Antiziganismus, Rassismus, Homophobie, Islamfeindlichkeit, Sexismus. Kurzfilme zu den Ismen. <http://www.bpb.de/mediathek/202423/antiziganismus-begegnen>.
- **Zug des Lebens.** Ein Film von Radu Mihaileanu, 1998. Thema: Antisemitismus, Holocaust. Drama.

11. Anhang 4: Gehaltene Inputs für Ausbilder*- und Lehrer*innen

- Heranführung an den Dialog und ausgewählte Kernfähigkeiten im Dialog
- Kulturdimensionen nach Hofstede; Kulturdimensionen im Vergleich
- Gender und Interkulturalität
- Verbale und non-verbale Kommunikation im interkulturellen Kontext

Ibis
INSTITUT

Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

**#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb**

Einführung in die dialogische Arbeit

Ibis
INSTITUT

Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

**#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb**

Gefördert durch:

 **Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie**

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Ibis
INSTITUT

Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

**#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb**

Wie miteinander sprechen?

Ibis
INSTITUT

Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

**#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb**



Quelle: https://a3.boom-niedig.de/191372833_Xq8aXcYm4d8SvG1mVdVfR8AwrF8g

Ibis
INSTITUT

Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

**#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb**

„Streitkultur“	Gesprächskultur
Diskussion	Dialog
Standpunkte durchsetzen	Austausch
Macht zeigen	Miteinander denken




Ibis
INSTITUT

Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

**#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb**

Methoden

Ibis
INSTITUT

Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

**#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb**

- Sprechstein/ Verlangsamung
- Klangschalen o. Glocke/ Zeitrahmen
- sicherer Raum

Ibis
INSTITUT

Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

**#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb**

Kernfähigkeiten

Ibis
INSTITUT

Institut für interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb

Sprich von Herzen und halte Dich kurz!

Ibis
INSTITUT

Institut für interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare


#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb

- nur von dem sprechen, was mir wichtig ist
- nicht dem Ego schmeicheln
- in der Kürze liegt die Würze

Ibis
INSTITUT

Institut für interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb



Ibis
INSTITUT

Institut für interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb

‚radikaler‘ Respekt

Ibis
INSTITUT

Institut für interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb

- jede*r ist ein Mensch
- jede*r ist in ihrer/ seiner Andersartigkeit legitim und gleichwertig
- sich um ein tieferes Verständnis bemühen (radix)

Ibis
INSTITUT

Institut für interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb



Ibis
INSTITUT

Institut für interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb

Zuhören

Ibis
INSTITUT

Institut für interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb

- aktiv und emphatisch zuhören
- ohne gleich die Gegenantwort zu formulieren
- eigene Reaktionen wahrnehmen
- erkennen, wie diese Reaktionen mein Zuhören können blockieren

Ilbis
INSTITUT

Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb



Ilbis
INSTITUT

Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb

Lernende Haltung

Ilbis
INSTITUT

Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb

- nicht Expert*in, sondern Anfänger*in
- Neues entdecken wollen
- Interesse an Sichtweisen, die das, was wir für „richtig“ und „wahr“ halten in Frage stellen

Ilbis
INSTITUT

Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

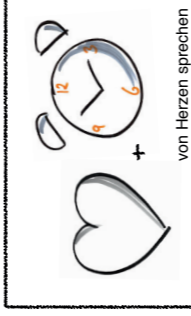

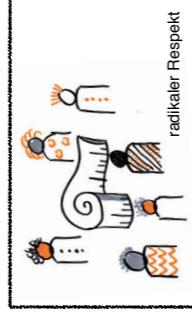
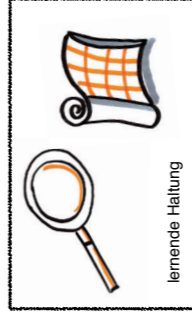
#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb



Ilbis
INSTITUT

Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb

Ilbis
INSTITUT

Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb

Suchen Sie sich für die Dialogrunden eine oder mehrere Fähigkeiten aus, die Sie besonders berücksichtigen möchten!

Ilbis
INSTITUT

Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb

- Was würde ich tun, wenn ich nicht hier wäre?
- Was ist passiert, wenn ich im Anschluss an die Veranstaltung heute zufrieden nach Hause gehe? Was ist meine Rolle dabei gewesen?

#NoHate-Speech in Schule und Betrieb

Interkulturelle Kompetenz in der Arbeitswelt

Ibis INSTITUT

Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech in Schule und Betrieb

Ibis INSTITUT

Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

Gefördert durch:

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

#NoHate-Speech in Schule und Betrieb

Kulturdimensionen nach G. Hofstede

Ibis INSTITUT

Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech in Schule und Betrieb

Ibis INSTITUT

Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

Gefördert durch:

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

#NoHate-Speech in Schule und Betrieb

- Machtdistanz
- Individualismus / Kollektivismus
- Unsicherheitsvermeidung
- Langfristigkeit
- (Maskulinität/ Femininität von Gesellschaften)

Quelle: geachtboisieds.com

Ibis INSTITUT

Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare



#NoHate-Speech in Schule und Betrieb

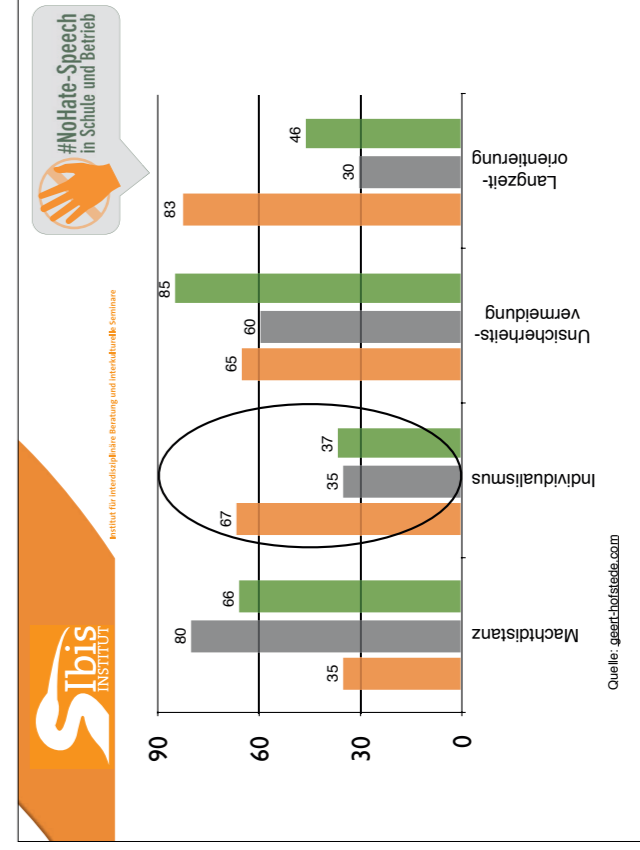
- Stark hierarchisierte, zentralisierte Gesellschaft
- Unterschiede werden zumeist als gegeben akzeptiert
- Familie, Arbeitsplatz, soziale Gruppen

Respekt

Zuneigung

Ibis INSTITUT

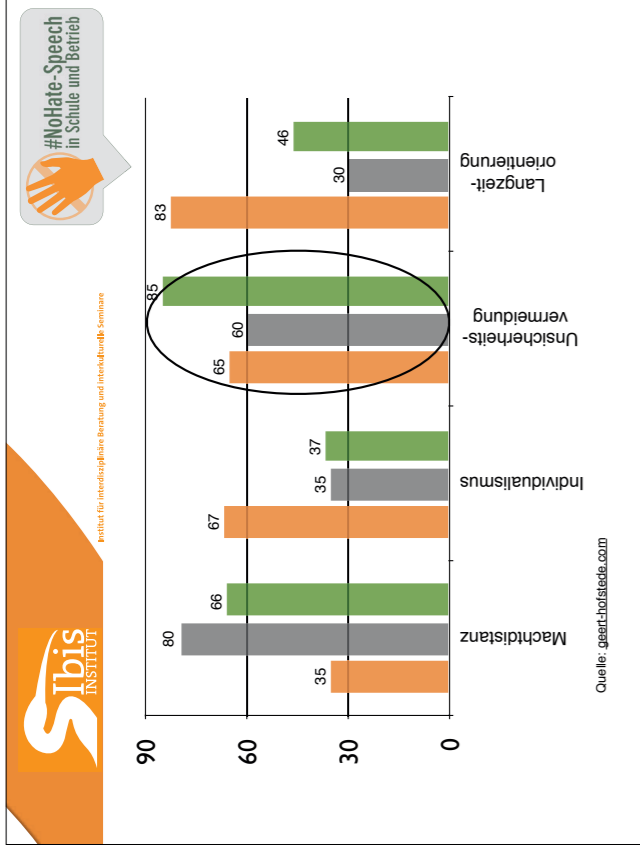
Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare



Ibis INSTITUT
Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech in Schule und Betrieb

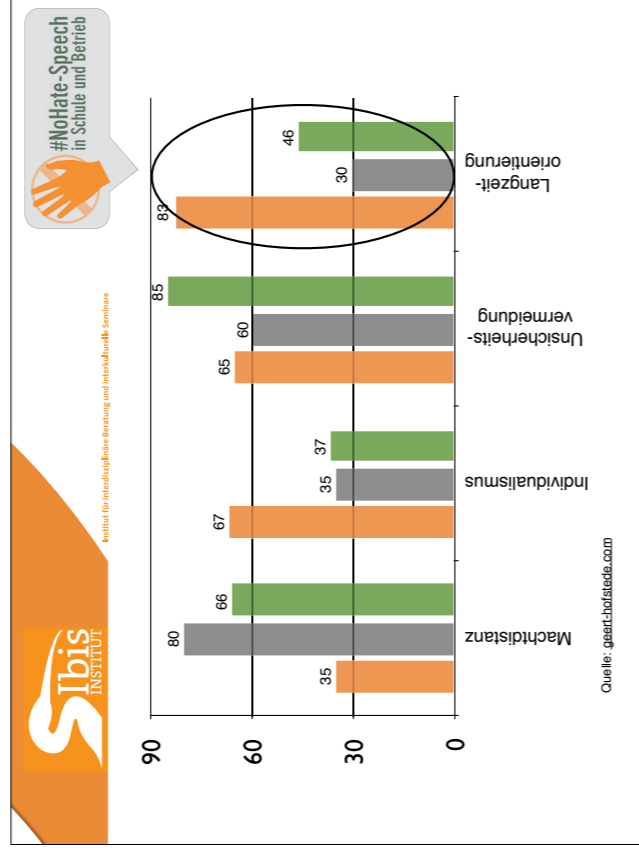
- Loyalität liegt bei der Familie/ Clan/ religiösen und ethnischen Gruppe
- Prägend für Gesellschaft, Wirtschaft und Politik
- Heirat innerhalb der eigenen Gruppe zur Stärkung der eigenen Gruppe
- Gesellschaft als Kontrollinstanz, je traditioneller das Umfeld desto höher der Konformitätsdruck



Ibis INSTITUT
Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech in Schule und Betrieb

- Unsicherheit wird durch (implizite), tradierte Verhaltenscodes geregelt:
 - z.B. Mann-Frau
 - z.B. zwischen sozialen Schichten
 - z.B. zwischen Generationen
- Dies schlägt sich in der Erziehung nieder



Ibis INSTITUT
Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech in Schule und Betrieb

- Normative „monolitische“ Gesellschaft
- Traditionen spielen eine große Rolle
- Es gibt **absolute Wahrheiten**.
- Prozesse, die ein Hinterfragen/ Verändern der Traditionen beinhalten, werden zumeist eher misstrauisch wahrgenommen.
 - z.B. in Bezug auf Männer- und Frauenrollen
 - z.B. in Bezug auf Kindererziehung

Ibis INSTITUT
Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech in Schule und Betrieb

Gender und Interkulturalität

Ibis INSTITUT
Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech in Schule und Betrieb

Gefördert durch:

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Ibis INSTITUT
Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech in Schule und Betrieb

- I. Definitionen
- II. Warum interkulturelle Genderkompetenz?
- III. Kulturelle Kontexte



Institut für interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb


I. Definitionen



Institut für interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb

Geschlechterrolle:
Normative Erwartungen hinsichtlich bestimmter **Eigenschaften** und insbesondere **Verhaltensweisen** einer Person, die auf ihrer Zugehörigkeit zu einem Geschlecht beruhen
(Dorothee Ahlmann 1999)



Institut für interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb

Sex: **biologisches Geschlecht** eines Menschen
Gender: **psycho-soziales Geschlecht** eines Menschen

Vor der Genderforschung galt die Annahme, dass beides übereinstimmt und sich jeweils lediglich in männlich oder weiblich einteilen lässt.



Institut für interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb

- Begriff „gender“: medizinischen Forschung mit Intersexuellen in den 1960er Jahren
- Idee, dass es keine homogene Gruppe von Frauen und Männern gibt und das Geschlecht sogar veränderbar ist
- gender (psycho-soziale Geschlecht)wird:
 - produziert (Sozialisation)
 - kontinuierlich in jeder Interaktion konstruiert



Institut für interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb

Geschlechtsidentität
Selbstverständnis einer Person aufgrund von **Geschlechterrolle**, **sexueller Orientierung** und **sexueller Identität**.

Grundlage für die Entwicklung der Geschlechtsidentität sind

- Geschlechtszuweisung nach der Geburt
- körperliche Prädispositionen und Entwicklungen
- elterliche und gesellschaftliche Einstellungen
- Interaktionen



Institut für interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb

Irritationen der Geschlechtsidentität wenn nicht alle Aspekte mit den bestehenden Normen übereinstimmen:

Homosexualität
die sexuelle Orientierung entspricht nicht den Geschlechterrollen

Intersexualität
beide Geschlechter sind körperlich angelegt, d.h. das biologische Geschlecht ist nicht eindeutig

Transsexualität
die Geschlechtsidentität entspricht nicht dem biologischen Geschlecht („im falschen Körper geboren“)



Institut für interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb

Genderkompetenz:

- Gender-Aspekte erkennen
- Gender-Aspekte gleichstellungs-orientiert bearbeiten



Institut für interdisziplinäre Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech
in Schule und Betrieb

II. Warum interkulturelle Genderkompetenz?



Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interventionelle Seminare



1. Genderkompetenz ist ein spezifisch westliches Phänomen



Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interventionelle Seminare



2. Geschlechterrollen sind kulturabhängig



Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interventionelle Seminare



3. Definition von Geschlechtergerechtigkeit ist ein Produkt der jeweiligen Kultur



Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interventionelle Seminare



4. Sicht auf Homo-, Inter- und Transsexuellen variieren



Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interventionelle Seminare



5. Vorurteile bestehen häufig im Themenzusammenhang von Geschlecht und Kultur



Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interventionelle Seminare



III. Kulturelle Kontexte



Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interventionelle Seminare



1. patriarchale Strukturen

Definition*

- Patriarchat = Herrschaft von Vätern
- Herrschaft von Männern in allen Teilen des gesellschaftlichen Systems
- Gesamtheit von systematischen, bedrückenden und ausbeuterischen Beziehungen, die Frauen betreffen

* M. Meier, 1968

- Männer dominieren im politischen und wirtschaftlichen Bereich
- Männer sind **juristisch privilegiert**
- Frauen sind im öffentlichen Raum physischen und verbalen Übergriffen ausgesetzt
- (sexuelle) Gewalt in der Ehe ist legitim
- Söhne werden Töchtern vorgezogen/ erhöhen den Status der Mutter
- weibliche Sexualität wird als bedrohlich wahrgenommen
- Relevanz des Ehrbegriffs

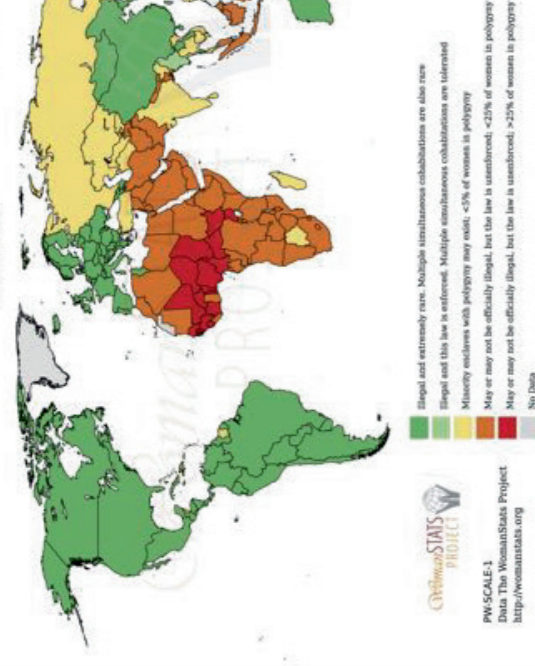
2. kollektivistische Strukturen

- Zugehörigkeit zu einer Familie und/ oder einer Religion und/ oder einer Ethnie ist identitätsstiftend
- Die „**Wir-Gruppe**“ wird nicht frei gewählt und kann nicht verlassen werden
- Die Zugehörigkeit garantiert (materielle) Sicherheit und (psychisches) Wohlbefinden
- Das Ideal der Großfamilie

3. Tradierte Rollenmodelle

Prevalence and Legal Status of Polygyny

Scaled 2016



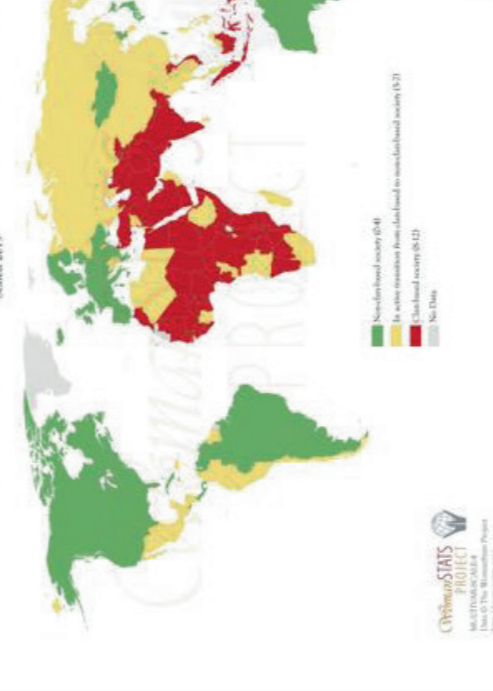
Definition*

- Wohl der Gruppe als Handlungsmotiv
- Zugehörigkeit zur Gruppe identitätsstiftend
- Wechselwirkung von „Schutz/ Sicherheit“ und „Loyalität“

* frei nach G. Hofstede

Clan Governance Index (Degree of Female Subordination in Marriage/Family)

Scaled 2015



Definition

- Rollenmodelle basieren auf Geschlechterstereotypen
- Eindeutige Zuschreibung, was „männlich“ und was „weiblich“ ist
- Rollenmodelle sind nicht verhandelbar, sondern sind normativ gesetzt (qua Biologie, Religion...)
- Sie schreiben eine **Ungleichheit** fest

Ibis INSTITUT Institut für Interkulturelle Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech in Schule und Betrieb

- Soziale Status ist geschlechtsabhängig
- Strikte Trennung von Arbeitsbereichen nach Geschlecht
- Strikte Trennung von Lebensbereichen nach Geschlecht
- Stärkung der Frauenrolle durch hohe Brautgabe und Heirat innerhalb der eigenen Abstammungslinie

Ibis INSTITUT Institut für Interkulturelle Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech in Schule und Betrieb

Mann traditionell

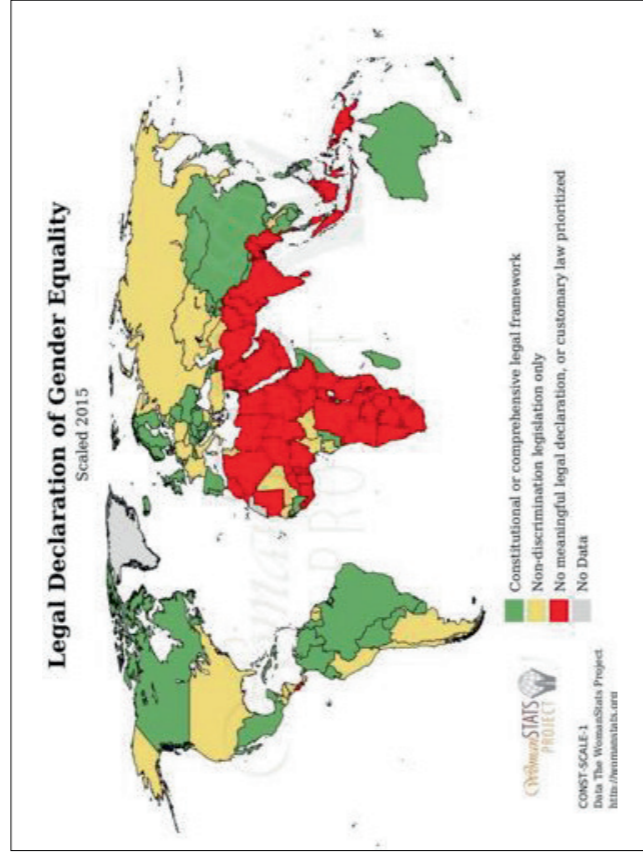
Öffentliche Sphäre

Frau traditionell

Private Sphäre

Dominiert Familie
Versorgerrolle
Repräsentant
nach außen
Verteidiger von
Ehre

Hausfrau
Mutter
Vermittlerin



Ibis INSTITUT Institut für Interkulturelle Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech in Schule und Betrieb

Gefördert durch:

Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Ibis INSTITUT Institut für Interkulturelle Beratung und Interkulturelle Seminare

Talking to the Alien

Kommunikation im interkulturellen Kontext

Ibis INSTITUT Institut für Interkulturelle Beratung und Interkulturelle Seminare

#NoHate-Speech in Schule und Betrieb

Ibis INSTITUT Institut für Interkulturelle Beratung und Interkulturelle Seminare

Quelle: flicr

Ibis INSTITUT Institut für Interkulturelle Beratung und Interkulturelle Seminare

Man kann nicht nicht kommunizieren!

S Ibis
INSTITUT
Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interventionelle Seminare

Kulturelle Programmierung

S Ibis
INSTITUT
Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interventionelle Seminare

Hofstede: „Kulturelle Programmierung des Geistes“
Bis zum 7. Lebensjahr ist dies weitgehend abgeschlossen

Der Großteil der Menschen bewegt sich innerhalb einer kulturellen Gruppe. Der monokulturelle Mensch ist sich seiner kulturellen Programmierung meist nicht bewusst.

Direkte Konfrontation mit einer anderen Kultur führt zu Unsicherheiten → Xenophobie

S Ibis
INSTITUT
Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interventionelle Seminare

Der Eisberg...

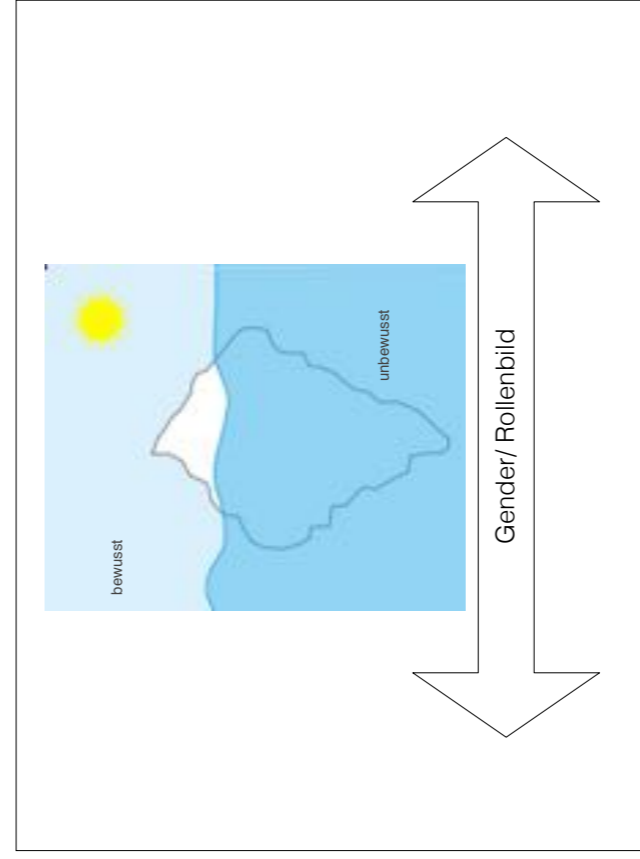
S Ibis
INSTITUT
Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interventionelle Seminare

Bewusste Anteile der Persönlichkeit an der Kommunikation (20%)

= rationales Agieren; kulturelle Prägung, die wir reflektieren

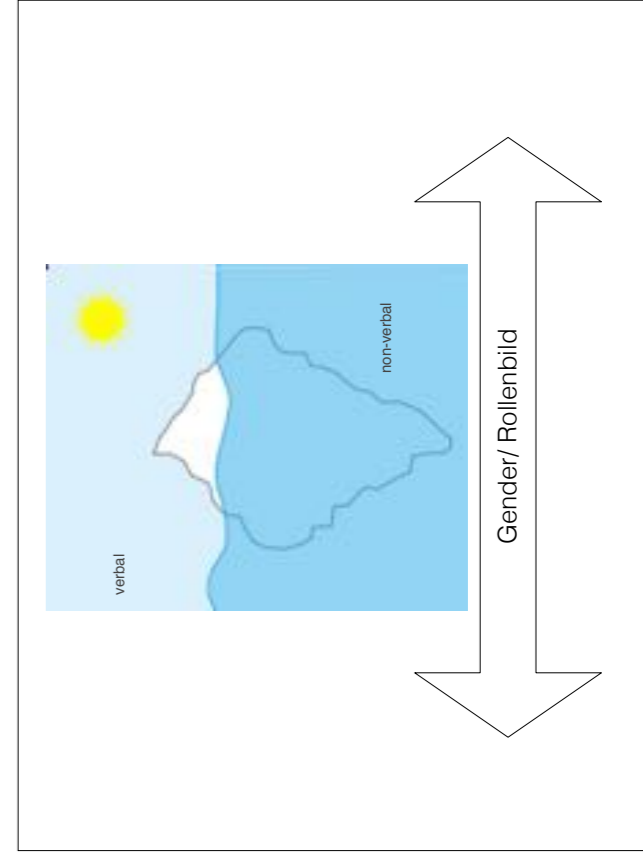
„Unbewusste“ Anteile der Persönlichkeit an der Kommunikation (80%)

= kulturelle Prägung, Persönlichkeitsmerkmale, Ängste, verdrängte Konflikte, Triebe, Instinkte, Erbanlagen



S Ibis
INSTITUT
Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interventionelle Seminare

Non-Verbale Kommunikation



S Ibis
INSTITUT
Institut für Interdisziplinäre Beratung und Interventionelle Seminare

- Bei jedem Gespräch werden nonverbale Signale gesendet und empfangen
- Die größte Wirkung einer Rede liegt in der Körpersprache (58%)
- Dann folgt die Wirkung der Stimme (35%)
- Nur 7% wird durch den Sachverhalt vermittelt

S Ibis
INSTITUT
Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

Gestik, Mimik, Blickverhalten

- In der interkulturellen Begegnung ist non-verbale Kommunikation noch wichtiger (fehlende Sprachkenntnisse)
- Gesten (z.B. Alltagsgesten) können unterschiedliche Bedeutungen haben
- Große Unterschiede liegen in der Bedeutung und/ oder Vermeidung von Blickkontakten
- Körperdistanzen sind kulturell unterschiedlich

S Ibis
INSTITUT
Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

- Deutsche gelten als auf Worte fixiert
- Gestenarme Kultur
- Gestisches Angebot wird als zusätzliche Informationsquelle kaum genutzt

S Ibis
INSTITUT
Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

Gestik, Mimik, Blickverhalten

S Ibis
INSTITUT
Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

- Irritation durch:
 - expressive Körpersprache/ Gestenreichtum in anderen Kulturen
 - damit einhergehender Sprechgeschwindigkeit
 - Bedeutungsunterschieden von Gesten

S Ibis
INSTITUT
Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

- es kann kulturell angemessen sein, Gefühlsausdrücke zu maskieren oder auch zu verstärken
- geschlechtsbezogene Dramatisierung

S Ibis
INSTITUT
Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

- geschlechtsbezogene Dramatisierung:
 - je nach Geschlecht ist es adäquat durch Gestik, Mimik, Stimmhöhe, Sprachgeschwindigkeit etc. Gefühle zu zeigen
 - Schmolllmund bei Frauen (Frankreich)
 - lautes, vermeintlich „aggressives“ Sprechen bei einer Diskussion (Palästina)
 - versteinertes Gesicht bei wütenden Männern (Japan)

S Ibis
INSTITUT
Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

Vermeidung des Blickkontakts im dt. Kontext:

- Unaufrichtigkeit oder Unehhrlichkeit
- Unsicherheit
- Unkonzentriertheit
- Desinteresse

S Ibis
INSTITUT
Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

In anderen kulturellen Kontexten:

- Respekt vor Höherstehenden
- Wahrung der Intimsphäre zwischen den Geschlechtern (vs. „nackter Blick“)
- Wahrung des individuellen Raumes (vs. „aggressives Verhalten“)
- Verbindung mit dem „bösen Blick“ im ländlichen, bildungsfernen Kontext

Ibis
INSTITUT

Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

Geballte Faust, Daumen nach oben gestreckt – einheitliches Symbol für „Alles klar!“ oder „Gefällt mir!“: Immerhin kennen wir dieses Symbol von Facebook nur zu gut. Doch aufgepasst! In Australien, im Iran, im mittleren Osten, in Russland, wie auch in Teilgebieten Afrikas stellt dies eine äußerst obszöne Geste dar und bedeutet so viel wie „Verpiss dich!“.

<https://nonverbalenkommunikationsita.wordpress.com/category/gesellschaft/>



Ibis
INSTITUT

Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

Geläufig mag es zwar für Anhänger der Rocker Szene sein, doch auch bei dieser Geste ist Obacht geboten. Zeigt man einem Italiener oder Spanier dieses Symbol (italienisch: „mano cornuta“), so teilt man ihm mit, dass man mit seiner Frau geschlafen hat. Wie das ausarten kann darf man sich, im Anbetracht des südlichen Temperaments, gerne bildlich vorstellen. Ganz andersrum läuft es in Argentinien. Dort symbolisiert diese Geste nämlich „Schutz vor Unheil“.

<https://nonverbalenkommunikationsita.wordpress.com/category/gesellschaft/>

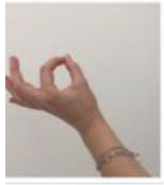


Ibis
INSTITUT

Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

Auch die hierzulande typische „Ok!“ oder „Spitze“ Geste, bei der sich die Fingerspitzen von Daumen und Zeigefinger berühren und so einen Kreis formen, ist nicht überall gern gesehen. Belgier meinen damit „Null“, Japaner das Geld. Italiener drücken aus: „Hä? Wovon sprichst du?“. Der Handrücken muss dabei allerdings nach unten gedreht sein. In vielen anderen Ländern (...) ist es jedoch eine Beleidigung und steht für Anus, umgangssprachlich „Du Arschloch!“

<https://nonverbalenkommunikationsita.wordpress.com/category/gesellschaft/>

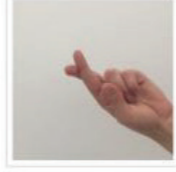
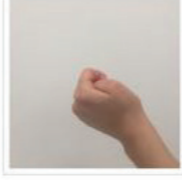


Ibis
INSTITUT

Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

Wer, die Finger überkreuzt und dabei „Viel Glück“ wünscht wird bei uns teilweise schräg angeschaut oder bekommt ein: „Das kannst du dir sparen!“ zu hören. So steht es doch für eine vorsätzliche Lüge oder Verneinung des Gesagten bzw. Versprochenen. In Kanada, Brasilien und auch in England bedeutet das „fingers crossed“ indes tatsächlich viel Glück. Vergleichbar ist die Geste mit einer geballten Faust für „ich drück dir die Daumen“. Auch damit aber vorsichtig sein! In anderen Ländern kann das Symbol schnell mal aggressiv wirken.

<https://nonverbalenkommunikationsita.wordpress.com/category/gesellschaft/>

Ibis
INSTITUT

Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

Linke und rechte Hand sind bei uns mindestens so gleichberechtigt, wie Männer und Frauen es sein sollten. Ganz anders in Indien. Dort wird die linke Hand als unrein angesehen und, wenn überhaupt, bloß beim Toilettengang eingesetzt. Weiterreichen von Speisen oder jemanden mit dieser Hand berühren ist tabu. Wäre wohl besser gewesen ich hätte Bilder von meiner rechten Hand geschossen.

<https://nonverbalenkommunikationsita.wordpress.com/category/gesellschaft/>

Ibis
INSTITUT

Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

Bei den Gesten des Gebens und des Nehmens kann man leicht in Fettnäpfchen treten. Araber oder muslimische Malaysier würden nicht einmal ein Almosen annehmen, das ihnen mit der linken Hand gegeben wird. Die Linke gehört, anders als bei uns, nicht auf den Tisch und man isst auch nicht mit ihr. Sie gilt als unrein und ist hygienischen Funktionen vorbehalten, wird zum Schneuzen benutzt oder zum Reinigen mit Wasser auf der Toilette. Wem die rechte Hand fehlt, Delinquenten wird sie manchenorts noch abgeschlagen, ist sozial ausgestoßen.

<http://www.ibis.de/~salem/Materialien/vaehrich.pdf>

Ibis
INSTITUT

Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

Wie verwirrt sind wir, wenn jemand ja sagt und dabei mit dem Kopf seitlich wiegt, oder nein, und dabei den Kopf zurückstößt. Mitten durch den Balkan geht die Grenze zwischen dem kopfschüttelnden Verneinen und dem Verneinen durch Kopf zurückwerfen. In Teilen Spaniens und Südtaliens schmalzt man verneinend mit der Zunge, kennt aber auch das Kopfstößen nach oben, wie es für Griechenland ebenso gilt. Dort ist auch das Brauenheben ein sachliches Nein. Ähnlich vielfältig sind die Formen der Bejahung. So wird beispielsweise in Bulgarien und im südlichen Jugoslawien der Kopf in einer Seitwärtsbewegung nach hinten gelegt. (20)

<http://www.ibis.de/~salem/Materialien/vaehrich.pdf>

Ibis
INSTITUT

Institut für interkulturelle Beratung und interkulturelle Seminare

In Schwarzafrika ist das Lachen oft ein Ausdruck der Überraschung, der Unsicherheit, ja, des größten Unbehagens. Ein Beispiel für dieses „schwarze Lachen“ gibt der Ethnologe Colin Turnbull. Er lebte während einer Hungerperiode in Uganda bei den Ik. Eines Tages versuchte er, einem vom Hunger Geschwächten auf die Beine zu helfen. Als das misslang, brachen alle Anwesenden, einschließlich des Betroffenen, in Gelächter aus. (13)

<http://www.ibis.de/~salem/Materialien/vaehrich.pdf>

