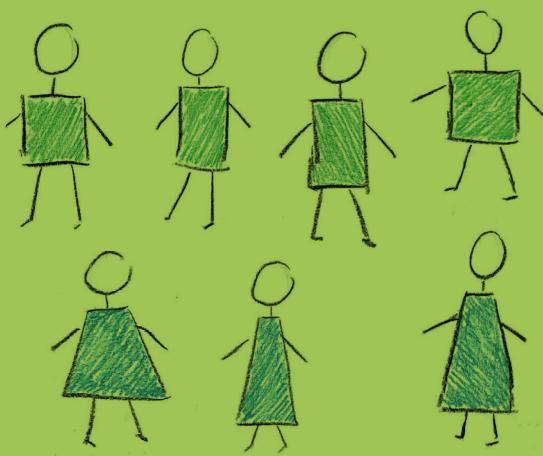


Ich sehe was, was du nicht siehst – Vorurteile, Stereotype und interkulturelle Begegnung

Eine Workshopkonzeption der Regionalen Fachstelle
des Projektes „Alles Glaubenssache? Prävention und
politische Bildung in einer Gesellschaft der Diversität“
an der Evangelischen Akademie Bad Boll



Thematische Einordnung

Der Workshop „Ich sehe was, was du nicht siehst“ befasst sich mit der gegenseitigen Wahrnehmung von Menschen in der Gesellschaft, damit verbundenen Vorurteilen und Stereotypen sowie möglichen Reibungspunkten im Zusammenleben aufgrund unterschiedlicher kultureller Prägungen (interkulturelle Kommunikation).

Unsere Gesellschaft ist von Diversität geprägt – kulturell bzw. ethnisch, aufgrund des Alters, des Geschlechts, der Religion, des sozialen Status und vielem mehr. Dies betrifft gerade auch die Lebenswelt der jungen Menschen. Je nachdem welche sichtbaren Merkmale eine Person mitbringt, wird sie anders wahrgenommen und verschiedenen sozialen Gruppen zugeordnet. Dies kann zu einer Teilhabe an diesen Gruppen oder zu einem Ausschluss aus diesen führen. Je nachdem welchen Gruppen ich zugehöre, erhalte ich dadurch auch bessere Zugänge zu gesellschaftlichen Bereichen bzw. Privilegien, oder es führt zu einem erschweren Zugang oder Diskriminierung. In der Wahrnehmung und Gruppenzuordnung spielen dabei oft Vorurteile und Stereotype eine Rolle, die im schlimmsten Fall direkt abwertend sind bzw. zu einer Abwertung der Person(en) führen können. Dabei kommen häufig auch interkulturelle Faktoren, wie die Zuordnung zu einer bestimmten Religion oder Nationalität zum Tragen. Deshalb ist es wichtig, dass junge Menschen sich mit dem Thema auseinandersetzen und sensibilisiert sind für mögliche Folgen von Vorurteilen, aber auch für Hürden in der interkulturellen Begegnung generell, die gegenseitige Abneigung und Abgrenzung noch verstärken können.

Rahmenbedingungen

Zielgruppe

- » Junge Menschen ab ca. 13 Jahren in Schulklassen oder Jugendgruppen

Zeitlicher Umfang

- » mindestens 4 Schulstunden
- » Zusätzlich Pausen nach Bedarf

Räumliche Ausstattung

- » ein ausreichend großer Raum (Klassenzimmer)
- » Bestuhlung im Stuhlkreis
- » Tafel / Flipchart

Der angegebene Ablauf stellt einen Vorschlag dar. Je nach Vorwissen, Themen und Bedarf der Teilnehmenden kann die empfohlene Zeit für die einzelnen Bausteine verlängert oder verkürzt werden. Ebenso können auch einzelne Übungen dazu genommen oder weggelassen werden.

Ziele

- » Die Teilnehmenden wissen, was Vorurteile sind.
- » Die Teilnehmenden kennen die Mechanismen sowie positive und negative Effekte von Vorurteilen und Stereotypen.
- » Die Teilnehmenden haben sich mit möglichen (kulturellen) Zuschreibungen auseinandergesetzt, eigene Wahrnehmungsmuster und Zuschreibungen reflektiert und hinterfragt.
- » Die Teilnehmenden wissen, was „Kultur“ bedeutet.
- » Die Teilnehmenden sind für mögliche Stolpersteine und Herausforderungen in interkulturellen Begegnungen sensibilisiert und wissen, wie sie diese vermeiden können.
- » Die Teilnehmenden sind sich eigener interkultureller Kompetenzen bewusst.
- » Die Teilnehmenden haben verschiedene, insbesondere non- und paraverbale Kommunikationsmöglichkeiten erprobt und reflektiert.
- » Die Teilnehmenden haben erprobt genau hinzusehen und so ihr Umfeld und andere Personen genau wahrzunehmen.
- » Die Teilnehmenden sind in ihrer Argumentationsfähigkeit und Meinungsbildungskompetenz durch den Einsatz verschiedener Methoden gestärkt

Impressum

Evangelische Akademie Bad Boll

Regionale Fachstelle im Projekt „Alles Glaubenssache? Prävention und politische Bildung in einer Gesellschaft der Diversität“

Akademieweg 11
73087 Bad Boll

Konzeption und Ausarbeitung: Maren Janetzko

Fertigstellung im November 2024

Aktualisierung im November 2025

Die Materialien stehen unter einer Creative Commons Lizenz 4.0 Attribute-Share Alike (CC-BY-SA).

Bei Verwendung und Weitergabe die Namensnennung wie folgt:

„Entwickelt von der Regionalen Fachstelle im Projekt „Alles Glaubenssache?“ der et an der Ev. Akademie Bad Boll“

Das Workshopformat ICH SEHE WAS, WAS DU NICHT SIEHST wurde entwickelt und durchgeführt im Rahmen des Projektes „Alles Glaubenssache? Prävention und politische Bildung in einer Gesellschaft der Diversität“ in der Regionalen Fachstelle an der Evangelischen Akademie Bad Boll. „Alles Glaubenssache“ ist ein Projekt der Evangelischen Trägergruppe für gesellschaftspolitische Jugendbildung (et) und gefördert vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

ein Projekt der:



gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend



Kurzübersicht Workshopgliederung

Was	Dauer	Varianten/ Kürzen möglich
Vorstellungsrunde	10 min	x
Einstiegsspiel „Ich sehe was, was du nicht siehst“ zum Ankommen in der Gruppe und zur ersten Sensibilisierung für genaues Hinsehen	10 min	
Übung „Wer ist das?“ als Überleitung zu Wahrnehmung und Vorurteilen	35 min	
Definition Vorurteile	10 min	
Übung „Gruppenzuordnung“	10 min	x
Definition Vorurteile 2	5 min	
Überleitung zu kultureller Wahrnehmung (Gruppenzuordnung aufgrund von Kultur): Aufstellübung „Typisch deutsch?!”	10 min	
mögliche Pause nach 90 min		
Vertiefung	10 min	
Definition „Kultur“	5 min	
Unterschiede in der interkulturellen Kommunikation: Übung „Irgendetwas stimmt hier nicht“	15 min	
Definition Kultur und Eisberg	10 min	x
Aspekte interkultureller Kommunikation: Übung „Kommunikation und Kultur“	20 min	x
Verbale Kommunikation und Macht Übung „Verstehst du mich?“	10 min	
Abschlussreflexion	5 min	
Abschluss: Impuls für den Weg Zitronenübung	10 min	
Feedback	5 min	x

Exemplarischer Workshopablauf

Was	Wie	Anmerkungen	Material	Dauer
Vorstellungsrunde	<p>Vorstellungsrunde: Vorstellung der Workshopleitung Vorstellung der Teilnehmenden: jede*r TN stellt sich mit Namen, Alter und Herkunftsland oder Nationalität (selbst wählen) vor</p> <p>Hinführung zum Thema über Workshoptitel (Wer kennt das Spiel, worum geht es?)</p>	<p>Bei Bedarf Namen auf Namensschilder, Herkunftsländer bzw. Nationalitäten der Teilnehmenden notieren (darauf kann später Bezug genommen werden)</p> <p>Da es möglich ist, dass durch das Workshopthema bei den Teilnehmenden negative Erfahrungen getriggert werden können, sollte zu Beginn darauf hingewiesen werden, dass es in Ordnung ist, sich nicht einzubringen oder sich aus dem Workshop rauszuziehen, wenn man sich damit unwohl fühlt. Auch sollte der Fokus darauf liegen, vorhandene Vorurteile aufzugreifen und einzuordnen und nicht noch zusätzliche Vorurteile zu verstärken.</p>	Ggf. Kreppband oder Namensschilder, Stifte Papier oder Karten für Notizen	10 min
Einstiegsspiel	<p>Ablauf s. Anmerkungen</p> <p>„Ich sehe was, was du nicht siehst“ zum Ankommen in der Gruppe und zur ersten Sensibilisierung für genaues Hinsehen</p> <p>Der Fokus liegt dabei auf Merkmalen der Teilnehmenden.</p> <p>Gespielt wird entsprechend der zeitlichen Möglichkeiten, danach Reflexion.</p> <p>Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Wie war das Spiel für euch? » Wie war es so genau hinzuschauen oder angeschaut zu werden? » Was war leicht zu erkennen, was war schwierig? » Welche Merkmale springen leicht ins Auge, was nicht? 	<p>Spiel „Ich sehe was, was du nicht siehst“:</p> <p>Alle Teilnehmenden sitzen in einem Kreis bzw. so, dass sie sich gegenseitig gut sehen können. Die Workshopleitung oder eine andere Person fängt an und sagt: „Ich sehe was, was du nicht siehst und das ist [...].“ Eingefügt wird hier immer eine Farbe oder eine andere Beschaffenheit einer Sache oder eines Merkmals einer Person (z.B. klein, rund, flauschig, ...). Zu beachten ist, dass sich die ausgewählten Elemente immer an einer*einem der anderen TN befinden sollten (z.B. Farbe der Kleidung, Brille, Haarstruktur, ...). Die Person, die es richtig errät, ist als nächstes dran und darf etwas mit dem Satz „Ich sehe was, was du nicht siehst“ auswählen.</p>		10 min
Übung „Wer ist das?“ als Überleitung zu Wahrnehmung und Vorurteilen	<p>Erarbeitung in Kleingruppen (2-4 Personen):</p> <p>Jede Kleingruppe erhält ein Portrait und einen Steckbrief, den sie zur Person ausfüllen sollen.</p> <p>Dabei sollen sie das aufschreiben, was ihnen spontan zur Person einfällt („Was würdet ihr über die Person denken, wenn sie euch im Alltag begegnet, ohne sie genauer zu kennen?“)</p>	<p>Es gibt in der Beschreibung der Personen kein richtig oder falsch. Problematische Zuordnungen oder Kommentare bei der Vorstellung der Personen sollten aber thematisiert werden (z. B. diskriminierende Formulierungen, negative/belustigende Darstellung real existierender Personen oder Vermischung verschiedener Punkte wie z. B. Geschlecht und sexuelle Orientierung)</p>	Steckbriefe (8 mal) Stifte	35 min

Was	Wie	Anmerkungen	Material	Dauer
	<p>Danach stellt jede Gruppe ihre Person vor. Das entsprechende Portrait in A3-Format wird dabei für alle gut sichtbar platziert.</p> <p>Nach jeder Vorstellung Rückfrage ans Plenum:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Hättet ihr die Person auch so beschrieben oder hättet ihr sie anders beschrieben? Wenn ja, in welchen Punkten? <p>Reflexion im Plenum nach der Vorstellung aller Portraits:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Wie war es, die Personen zu beschreiben? » Was war leicht, was war schwer? » Wie habt ihr eure Entscheidung getroffen? Seid ihr euch in eurer Entscheidung sicher? » Habt ihr eure Entscheidung an bestimmten Merkmalen festgemacht (z. B. Staatsangehörigkeit, Religion, Geschlecht, Beruf, ...) » Wie/warum ist es überhaupt möglich, die Personen nur anhand des Bildes zu beschreiben? <p>→ Eine mögliche Antwort ist hier, dass Vorurteile und Stereotype genutzt werden. Damit wird zum nächsten Abschnitt übergeleitet.</p>	<p>Davon ausgehend kann auf Vorurteile übergeleitet werden (z. B. blonde Personen werden in der Regel als christlich und deutsch wahrgenommen, die Personen mit Kopfbedeckung als muslimisch, dunkelhaarige Personen eher als „nicht-deutsch“).</p> <p>Häufig werden als Orientierung für die Steckbriefe bekannte Personen herangezogen (z. B. Lehrkräfte, Prominente, Verwandte). Dies sollte entsprechend herausgestellt werden und kann als Verdeutlichung für den im Folgenden noch erklärten Prozess der Gruppenzuordnung herangezogen werden (→ Ich vergleiche andere Personen immer mit mir und mit mir bekannten Personen und ordne sie so Gruppen zu).</p> <p>Für die Teilnehmenden sind oft die ersten Punkte im Steckbrief auf Basis der äußereren Merkmale leichter zu beschreiben als die letzten beiden Fragen. Dies ist als Feststellung in zweierlei Hinsicht nutzbar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bei Vorurteilen ist es u. a. problematisch, wenn aufgrund äußerer Merkmale auf innere Eigenschaften geschlossen wird (s. Hintergrundwissen Gruppenzuordnung, Vorurteile und Kultur) 2. Dies zeigt sich parallel beim Eisbergmodell, das in Bezug auf Kultur vorgestellt wird (Das äußere, offensichtliche ist über der Wasseroberfläche, Eigenschaften, Charaktermerkmale, aber auch Wünsche, Ziele und Werte sind nicht gleich offensichtlich unter der Wasseroberfläche). 	<p>Illustrationen „Portraits“ (laminiert in A4 und A3) abzurufen unter: https://www.politische-jugendbildung-et.de/praxistools/alles-glaubensa-che-illustrationen-und-methoden-zum-zusammenleben-in-diversitaet/ [08.12.2023]</p>	
Definition Vorurteile	<p>Als Ausgangsbasis wurde entweder der Begriff „Vorurteil“ bereits von den Teilnehmenden genannt oder er wird als Begriff frei in den Raum gestellt.</p> <p>Frage ins Plenum:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Was versteht man unter einem Vorurteil / Vorurteilen? (ggf. als Begriff auslegen oder anschreiben) » Was versteht man unter Stereotypen? 	<p>Der Begriff „Stereotype“ ist für die Teilnehmenden meist eher unbekannt. Insbesondere in Gruppen mit geringem Sprachniveau kann der Begriff deshalb auch ausgeklammert und rein auf den Begriff „Vorurteile“ beschränkt werden.</p>	<p>Hintergrundwissen Gruppenzuordnung, Vorurteile und Kultur (Abschnitt zu Vorurteilen)</p>	10 min

Was	Wie	Anmerkungen	Material	Dauer
	<p>➔ Beispiele und Erklärungen aus dem Plenum sammeln</p> <p>Danach erklärt die Workshopleitung noch einmal, was unter Vorurteilen und Stereotypen zu verstehen ist.</p> <p>Abschließende Frage ins Plenum:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Sind Vorurteile gut oder schlecht? ➔ Antworten sammeln, aber als Workshopleitung noch nicht direkt beantworten 			
Übung „Gruppenzuordnung“	<p>Ablauf s. Anmerkungen</p> <p>Die Übung dient der Erklärung der Gruppenzuordnung, wie sie in der Wahrnehmung von Personen und bei Vorurteilen automatisch stattfindet sowie zu einer Sensibilisierung für eine damit ggf. verbundene Problematik.</p> <p>Reflexion nach der Übung:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Wie ging es euch damit? » Wie war es in einer Gruppe zu sein oder allein zu stehen? » Hat sich eure gegenseitige Wahrnehmung je nach Gruppe verändert? <p>Als Alternative dazu (z. B. bei wenig Zeit) oder zur Vertiefung kann der Prozess der Gruppenzuordnung noch mit Hilfe der „Figuren Gruppenzuordnung“ nachgestellt werden.</p> <p>Fazit: Wir alle gehören zu verschiedenen Gruppen, nicht nur zu einer Gruppe. Dabei ist auch nicht alles optisch sichtbar, aber das nehmen wir als erstes wahr und urteilen deshalb schnell danach.</p>	<p>Übung „Gruppenzuordnung“ (anglehnt an die Übung „Gruppenbildung“ unter https://improvwiki.com/de/wiki/improtheater/gruppenbildung [Stand 20.11.2025].)</p> <p>Alle Teilnehmenden laufen durch den Raum. Die Workshopleitung nennt ein Kriterium, das optisch an den Teilnehmenden sichtbar ist (z.B. Haarfarbe, Farbe der Kleidung, Größe, Brille, ...). Alle Teilnehmenden, auf die es zutrifft, stellen sich daraufhin zusammen. Die anderen bleiben an ihrem Platz stehen. Dies wird je nach Zeit ca. 5x wiederholt.</p>	<p>Hintergrundwissen Gruppenzuordnung, Vorurteile und Kultur 10 min</p> <p>Ggf. Figuren Gruppenzuordnung (Blatt auf A3 kopiert, laminiert und als einzelne Figuren zugeschnitten)</p> <p>Flipchart / Tafel</p>	
Definition Vorurteile 2	<p>Ausgangspunkt ist die vorherige Übung und das Fazit daraus.</p> <p>Frage ins Plenum:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Wann sind Vorurteile problematisch / wann werden sie zum Problem? ➔ Antworten sammeln (Tafelanschrieb oder Flipchart) 		<p>Hintergrundwissen Gruppenzuordnung, Vorurteile und Kultur (Abschnitt „Wann werden Vorurteile ein Problem?“) 5 min</p>	

Was	Wie	Anmerkungen	Material	Dauer
	Antworten ergänzen entsprechend den Punkten in „Hintergrundwissen Gruppenzuordnung, Vorurteile und Kultur“		Flipchart / Tafel	
Überleitung zu kultureller Wahrnehmung (Gruppenzuordnung aufgrund von Kultur): Aufstell-übung „Typisch deutsch?!"	<p>Ablauf s. Anmerkungen</p> <p>Reflexion: Einzelne Aussagen noch einmal im Plenum ansprechen:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Seht ihr das auch als „typisch deutsch“ (z. B. aufgrund eigener Erlebnisse)? » Kann man solche Zuordnungen überhaupt machen? Findet ihr das passend? <p>Fazit:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Auch wenn man sich selbst nicht als „deutsch“ sieht, konnte man sich in einigen Punkten den typisch deutschen Antworten zuordnen. » Vorurteile bzw. kulturelle Klischees sind teilweise durch Forschungen und Statistiken belegbar. Dennoch ist die Zuordnung nicht exklusiv und statisch, sondern hängt vom Individuum ab. 	<p>Übung „Typisch deutsch?!" Der Raum wird mithilfe eines Kreppbandes in zwei Hälften geteilt. Eine Hälfte steht für die Antwort „ja“ und die andere Hälfte für die Antwort „nein“.</p> <p>Die Workshopleitung liest die Aussagen auf dem Arbeitsblatt vor. Die Teilnehmenden entscheiden sich, ob sie das mit ja oder nein beantworten würden und stellen sich auf die entsprechende Seite.</p> <p>Die Workshopleitung achtet für die folgende Nachbesprechung darauf, wie sich die Teilnehmenden verteilen. Nach der letzten Frage: „Ich bin deutsch.“ wird aufgelöst, dass entsprechend Geert Hofstede und anderen Kulturforschende alle „Ja“-Antworten als typisch deutsch gelten.</p>	Aufstellübung „Typisch deutsch“ Kreppband Ggf. Schilder mit „ja“ und „nein“	10 min
Vertiefung	<p>Brainstorming:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Was ist typisch deutsch? » Was erachtet ihr als typisch für andere Länder/Kulturen? 	<p>Sofern die Teilnehmenden von sich aus keine Beispiele nennen, kann gezielt für die in der Vorstellungsrunde genannten Herkunftsländer nachgefragt werden.</p> <p>Zur Orientierung, in welchen Bereichen Beispiele oder Unterschiede zu finden sein könnten, kann auf die Kategorien der „Knackpunkte interkulturelle Begegnung“ im Hintergrundwissen zurückgegriffen werden.</p> <p>Auch ist es sinnvoll, sich vorab bereits Beispiele zu überlegen.</p> <p>Oft fällt es Teilnehmenden ohne Migrationshintergrund oder Teilnehmenden, die noch nicht lange in Deutschland leben, leichter, solche kulturellen Eigenheiten und Unterschiede zu benennen als denen der 2. oder 3. Generation mit Migrationshintergrund.</p>	Hintergrundwissen Gruppenzuordnung, Vorurteile und Kultur (Abschnitt „Knackpunkte interkultureller Begegnung“)	10 min

Was	Wie	Anmerkungen	Material	Dauer
Definition „Kultur“	<p>Brainstorming im Plenum:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Was heißt „Kultur“? <p>Definition entsprechend „Fakten Gruppenzuordnung, Vorurteile und Kultur“ vervollständigen (mündlich)</p>		Hintergrundwissen Gruppenzuordnung, Vorurteile und Kultur (Abschnitt „Kultur“)	5 min
Unterschiede in der interkulturellen Kommunikation: Übung „Irgendetwas stimmt hier nicht“	<p>Ablauf s. Anmerkungen</p> <p>Reflexion:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Was ist euch aufgefallen? » Wie habt ihr euch verhalten? » Wie ging es euch damit? » Habt ihr versucht, das Problem zu lösen? Wenn ja, wie? » Habt ihr selbst im Alltag schon ähnliche Erfahrungen gemacht? Wenn ja, woran lag es? Was hat zu den „Problemen“ geführt? » Wie würdet ihr euch normalerweise im Gespräch verhalten? » Was hat das mit dem oben Besprochenen zu tun? Passt es dazu? <p>Erklärung: Auch unser Verhalten im Gespräch und unsere Kommunikation ist geprägt durch unsere Kultur, auch über die eigentlich verbale Sprache hinaus. Es zeigen sich so auch kulturelle Unterschiede, die zu Konflikten und Problemen in interkultureller Begegnung und interkulturellem Zusammenleben führen können:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Das, was der Mensch kennt, hält er für normal. » Es gibt eine falsche Sicherheit des Verstehens ➔ wir denken, dass wir es richtig wahrnehmen/richtig denken, aber das muss in einem anderen (kulturellen) Kontext nicht stimmen 	<p>Übung: „Irgendetwas stimmt hier nicht“</p> <p>(Quelle: <i>Don Bosco Mission Bonn: Flucht im Klassenzimmer. Eine Handreichung zur interkulturellen Begegnung in der Schule. Im Internet unter: https://www.old.kolping.de/fileadmin/user_upload/Projekte/Netzwerk_fuer_Gefluechtete/Material_Download/PDF_Flucht-im-Klassenzimmer.pdf [08.12.23]</i></p> <p>Die Teilnehmenden bilden Zweier-Teams. Aus jedem Team geht eine Person mit der Workshopleitung vor die Türe, die andere Person bleibt im Raum.</p> <p>Die Teilnehmenden vor der Türe bekommen von der Workshopleitung jeweils eine Vorgabe, wie sie sich im anschließenden Zweier-Gespräch verhalten sollen. Unklarheiten werden besprochen. Hinweis: sie dürfen ihren Teampartner*innen nicht verraten, was ihre Aufgabe ist.</p> <p>Anschließend geht die Workshopleitung wieder in den Raum und die Teilnehmenden warten noch draußen. Die Workshopleitung erklärt den Teilnehmenden, die im Raum geblieben waren, ihre Aufgabe: sie sollen mit der anderen Person ein kurzes Gespräch über ein beliebiges Thema führen.</p> <p>Anschließend werden die Teilnehmenden vor der Türe hereingebeten. Alle Teilnehmenden bekommen den Hinweis, dass die Übung im Stehen durchzuführen ist.</p> <p>Bei einer sehr hohen oder ungeraden Teilnehmerzahl können die übrigen Teilnehmenden als Beobachter*innen fungieren.</p>	Vorbereitete Karten mit Anweisungen vom Arbeitsblatt „Irgendetwas stimmt hier nicht“	15 min

Was	Wie	Anmerkungen	Material	Dauer
Definition Kultur und Eisberg	<p>Das Bild eines Eisbergs wird in die Mitte des Stuhlkreises gelegt oder gut sichtbar aufgehängt.</p> <p>Frage ins Plenum:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Wenn ihr an „Kultur“ denkt und wenn ihr an die vorherige Übung denkt: Was hat der Eisberg damit zu tun? <p>Erklärung entsprechend „Fakten Gruppenzuordnung, Vorurteile und Kultur“: Eisbergmodell</p> <p>Brainstorming im Plenum:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Welche Aspekte von Kultur liegen über oder unter der Oberfläche? <p>Auf Metaplankarten sammeln und zum Eisberg legen/hängen.</p> <p>Bezug nehmen auf die Übung „Steckbriefe“: wie auch bei Kultur gibt es bei der Wahrnehmung von Personen Dinge über oder unter der Oberfläche: Welche (aus dem Steckbrief oder ggf. auch darüber hinaus) sind das?</p>	<p>Vgl. Anmerkung bei der Übung „Steckbriefe“</p> <p>Das Eisbergmodell dient zur Verdeutlichung, kann aus zeitlichen Gründen ggf. aber auch rausgelassen werden.</p>	<p>Bild Eisberg</p> <p>Metaplankarten</p> <p>Ergebnisse Portraits</p> <p>Hintergrundwissen Gruppenzuordnung, Vorurteile und Kultur (Abschnitte „Kultur“ und „Was hat der Eisberg damit zu tun? 1 und 2“)</p>	10 min
Aspekte interkultureller Kommunikation: Übung „Kommunikation und Kultur“	<p>Einführung: Es sind nicht alles Vorurteile, sondern es existieren Zuschreibungen für „typische Eigenheiten“ von Kulturen aufgrund von tatsächlichen Erfahrungen.</p> <p>Wir haben auch schon festgestellt, dass auch unsere Kommunikation durch unsere Kultur geprägt ist. Das wollen wir jetzt noch vertiefen.</p> <p>Fragen ins Plenum:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Welche Unterschiede in Mimik/ Gestik/non- und paraverbaler Kommunikation kennt ihr noch? Was ist typisch für bestimmte Kulturen? <p>Übung „Kommunikation und Kultur“</p> <p>Die Teilnehmenden gehen in Zweier-Teams zusammen und probieren verschiedene Aspekte der Kommunikation entsprechend der Anweisungen aus: s. Arbeitsblatt „Aufgaben Kommunikation“</p>	<p>Es ist sinnvoll, sich vorab schon konkrete Beispiele für kulturelle Unterschiede zu überlegen, falls die Teilnehmenden nicht direkt eigene Beispiele nennen können.</p> <p>Diese findet man, insbesondere bezüglich Gesten, an verschiedenen Stellen im Internet, z. B. unter:</p> <ul style="list-style-type: none"> » https://www.ikud.de/glossar/paraverbal.html [Stand 08.12.2023] » https://www.ikud.de/glossar/definition-nonverbale-kommunikation.html [Stand 08.12.2023] » https://www.sueddeutsche.de/service/tourismus-wenn-kopfschuettern-ja-heisst-was-gesten-im-ausland-bedeuten-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-170814-99-633898 [Stand 22.10.2024] <p>Eindrücklich sind für die Teilnehmenden dabei z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> » die gegenteilige Verwendung von Kopfschütteln und Nicken in Mitteleuropa und Südosteuropa 	<p>Aufgaben Kommunikation</p>	20 min

Was	Wie	Anmerkungen	Material	Dauer
	<p>Der Wechsel zwischen den Aufgaben erfolgt gleichzeitig. Die jeweilige Aufgabe wird dabei immer kurz von der Workshopleitung vorgestellt.</p> <p>Nach jeder Aufgabe erfolgt eine kurze Reflexion:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Mit welchen der ausprobierten Varianten habt ihr euch am wohlsten gefühlt? Was war aus eurer Sicht die richtige Variante? » Was hat euch am meisten irritiert? Was war am wenigsten stimmig? » Lassen sich diese über kulturelle Unterschiede erklären? Oder spielen andere Faktoren eine Rolle? » Was bedeutet das für unseren Umgang miteinander? » Habt ihr ähnliches schon im Alltag erlebt? <p>Alternative Durchführung (bei viel Unruhe in der Gruppe oder bei weniger Zeit):</p> <p>Einzelne Teilnehmende erproben und zeigen exemplarisch vor der Gruppe die verschiedenen Aufgaben und Aspekte der Kommunikation entsprechend der Übung „Kommunikation und Kultur“. Auch die Reflexion findet entsprechend nach jeder Aufgabe im Plenum statt.</p> <p>Zusätzliche Reflexionsfrage:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Was ist den Beobachtenden aufgefallen? » Hättet ihr euch anders verhalten? » Wäre für euch ein anderes Verhalten besser gewesen? 	<ul style="list-style-type: none"> » unterschiedliches Zählen mit den Fingern in Deutschland und China (deutsch: 2 = chinesisch: 8) » ein Kreis mit Daumen und Zeigefinger als Zustimmung bzw. „ok“ in Deutschland und den USA, in Brasilien aber eine beleidigende, obszöne Geste » Wegschauen als Schüchternheit oder verdächtiges Verhalten in Deutschland, aber als höfliches Verhalten in asiatischen Ländern (direkter Blickkontakt ist hier unfreundlich) 		
Verbale Kommunikation und Macht Übung „Verstehst du mich?“	<p>Ablauf s. Anlagen</p> <p>Reflexion:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Wie ging es euch damit (als Person, die gesprochen hat und als Person, die die Anweisung umsetzen sollte)? » Konntet ihr die Aufgabe lösen? » Wenn ja, wie? 		Übung „Verstehst du mich?“ Anleitung und vorbereitete Materialien (Karten)	10 min

Was	Wie	Anmerkungen	Material	Dauer
	<p>Fazit:</p> <p>Auch die verbale Sprache spielt bei interkultureller Kommunikation eine wichtige Rolle.</p> <p>Sprache ordnet zu Gruppen zu und Personen werden durch fehlende Sprachkenntnisse von Gruppen ausgeschlossen. Somit ist Sprache auch Macht. Wenn ich eine Sprache nicht verstehe, fühle ich mich ausgeschlossen, unwohl und hilflos.</p>			
Abschluss- reflexion	<p>Fragen ins Plenum:</p> <p>Nachdem ihr das alles gehört habt:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Glaubt ihr, die Personen vom Anfang hätten sich gut verstanden oder hätte es Probleme geben können? (z. B. aufgrund von Sprache, Alter, Kultur, ...) » Unter welchen Umständen hätten sie sich gut verstanden und wann nicht? » Was ist wichtig, damit interkulturelle Begegnung gelingt? 		Hintergrundwissen 5 min Gruppenzuordnung, Vorurteile und Kultur (Abschnitt „Fazit“)	
Abschluss: Impuls für den Weg Zitronenübung	<p>Ablauf s. Anmerkung</p> <p>Fazit:</p> <p>Alle Zitronen sehen auf den ersten Blick gleich aus, aber bei genauerem Hinsehen ist jede doch einzigartig.</p> <p>Das kann bei Menschen ähnlich sein: wir nehmen in der Regel erst einmal das wahr, was wir kennen und worauf wir achten. Wir vergleichen Personen mit anderen, haben bestimmte Bilder im Kopf und machen oft pauschalisierte (kulturalisierte) Zuschreibungen.</p> <p>Wenn man genau hinsieht, erkennt man aber, dass die Person mehr auszeichnet als das, was wir zuerst wahrnehmen. Wir erkennen die jeweilige Individualität der Person jenseits von Gruppenzuordnungen, Pauschalisierungen und Vorurteilen.</p> <p>Es ist also immer wichtig genau hinzusehen und zu versuchen, die Personen in unserem Umfeld genauer kennenzulernen.</p>	<p>Zitronenübung:</p> <p>Die Teilnehmenden bekommen einzeln oder paarweise eine Zitrone und haben 2min Zeit, sich diese einzuprägen.</p> <p>Danach werden alle Zitronen auf einen Haufen gelegt und durchgemischt.</p> <p>Anschließend muss jede*r die eigene Zitrone wieder herausfinden.</p> <p>Anschließend wird besprochen, woran sie diese erkannt haben und was die Zitrone von den anderen unterscheidet.</p>		10 min

Was	Wie	Anmerkungen	Material	Dauer
Feedback	<p>Es kann eine Feedback-Methode nach Wahl genutzt werden.</p> <p>Mögliche Variante: Koffer, Tonne, Fragezeichen</p> <p>Koffer: Was nehme ich aus dem Workshop mit? Was war gut? Tonne: Was hat mir nicht gefallen? Was war unnötig? Fragezeichen: Was ist für mich noch ungeklärt geblieben?</p>	<p>Je nach verbliebener Zeit können die Teilnehmenden freiwillig nur ein oder zwei der Punkte beantworten oder es beantworten alle Teilnehmenden alle drei Punkte.</p>	Ggf. Koffer, Tonne und Fragezeichen als Symbole vorbereiten	5 min

Fakten Gruppenzuordnungen, Vorurteile und Kultur

Wir begegnen in unserem Leben vielen einzelnen Personen („Individuen“) in unterschiedlichen Situationen. Von diesen Personen nehmen wir oft nur bestimmte Merkmale wahr.

Damit wir uns in unserer Umwelt besser zurechtfinden und der Alltag einfacher ist, werden die Personen dann aufgrund des Merkmals einer (konstruierten) Gruppe zugeordnet und ich nehme eine Abgrenzung meiner eigenen Gruppe (In-Group) gegenüber der Fremdgruppe (Out-Group) vor. Das schafft für mich ein Gefühl der Zugehörigkeit zu einer Gruppe, das mich stärkt. Dabei gehen wir in der Regel von denjenigen Merkmalen aus bzw. knüpfen an diejenigen Merkmale an, die uns bekannt vorkommen.

Vorurteile und Stereotype werden dabei für eine solche Abgrenzung genutzt. Das ist ganz normal und erstmal nicht unbedingt negativ.

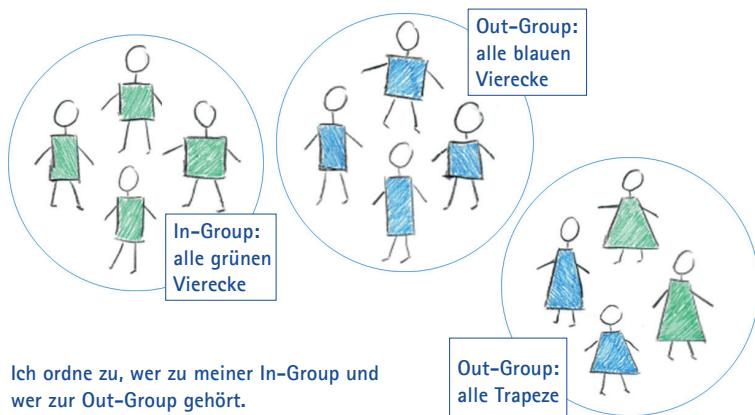
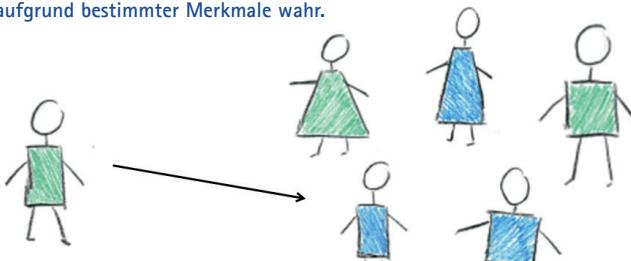
Stereotype sind kognitive Strukturen, die unser Wissen, unsere Überzeugungen und Erwartungen über diese Gruppen enthalten. Sie können auf Erfahrungen basieren. Diese werden von einer Person auf die anderen der Gruppe übertragen. Sie sind in der Regel neutral bzw. wertungsfrei und bilden oft die Basis für Vorurteile. (z. B. „Alle Italiener essen täglich Nudeln.“ oder „Alle Deutschen tragen Lederhosen.“)

Vorurteile sind Einstellungen gegenüber diesen Gruppen bzw. ihren Mitgliedern, die oft auf wenig reflektierten Meinungen basieren. Vorurteile basieren in der Regel auf Stereotypen, sind eher individuell und oft negativ behaftet bzw. wertend/emotional (z. B. „Italiener sind Spaghetti-Fresser.“, „Deutsche sind hinterwäldlerisch und unmodern.“). Den Einstellungen muss kein Handeln folgen.

Vorurteile und Stereotype sind oft sehr stabil, sie bleiben lange erhalten und sind nur schwer auszuräumen.

Es bestehen bei der Nutzung von Vorurteilen und Stereotypen in der Regel immer Konkurrenzverhältnisse zwischen sozialen Gruppen als Ursache.

Ich nehme andere Personen immer aufgrund bestimmter Merkmale wahr.



Wann werden Vorurteile ein Problem?

Problematisch wird es, wenn...

... äußere Merkmale mit bestimmten inneren Eigenschaften verknüpft werden.

... die Gruppenzuordnung auf falschen Grundlagen beruht.

... die Personen nur noch als Mitglieder dieser Gruppen wahrgenommen werden (statt mit ihrer individuellen Identität, vgl. Steckbriefe: es gibt immer verschiedene Merkmale, die zusammenkommen).

... Schubladendenken und Kategorisierungen stattfinden.

... „Othering“ stattfindet: eine Zuordnung von „wir“ vs. „die anderen“, wobei „die anderen“ oft als Feinbilder wahrgenommen werden (Basis für Diskriminierung) / die andere Person passt nicht zu uns.

... aus Einstellungen gegenüber der Gruppe Handlungen/ Verhalten folgen (Diskriminierung).

... die Gruppen (und ihre Mitglieder) direkt oder indirekt abgewertet werden bis hin zu einem Ausschluss aus der Gesellschaft (Erhöhung der eigenen Gruppe).

In der gewählten Methode der Steckbriefe („Wer ist das?“) geschehen solche Zuordnungen bzw. Zuschreibungen rein aufgrund des Aussehens bzw. dem, was davon zu erkennen ist. Auch dies ist erst mal nicht problematisch, sondern dient einer Orientierung und Strukturierung. Auch findet nicht ausschließlich die Zuordnung zu einer einzigen Gruppe statt, sondern es werden verschiedene Merkmale beurteilt und es erfolgt keine Wertung oder Handeln.

Wichtig ist jedoch, dass keine Pauschalisierung erfolgt und man sich bewusst ist, dass die angenommenen Zuordnungen auch falsch sein können und zu hinterfragen sind.

In der tatsächlichen Begegnung im Alltag wäre es außerdem kritisch zu sehen, wenn nur aufgrund des Aussehens auf bestimmte Eigenschaften oder Werte der Person („Was ist mir wichtig?“) geschlossen wird. Diese können, z. B. aufgrund einer klar erkennbaren religiösen Zugehörigkeit, zwar mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit angenommen werden (z. B. Moslem isst kein Schweinefleisch), dürfen jedoch nicht als sicher gesehen werden.

Was hat das mit dem Eisberg zu tun? (1)

Wie bei einem Eisberg, bei dem nur die Spitze über Wasser zu sehen ist, nehme ich auch bei der Betrachtung von Personen immer nur einen Teil von ihnen war. Das sind sichtbare, (je nach Situation) äußerlich erkennbar Merkmale,

z. B. Name, Alter, Nationalität, Sprache, Kleidung, Musikgeschmack, Hobbies, Vorlieben beim Essen o. ä. Unter der Oberfläche bzw. nicht sichtbar sind viele weitere Merkmale, die die Person ausmachen, z. B. ihre Überzeugungen, Werte, Religiosität (z.T. auch sichtbar), Vorlieben und Abneigungen, Wünsche und Träume, Erziehung und Sozialisation. Dies erkennt bzw. erfährt man in der Regel erst durch genaueres Kennenlernen oder wenn die Person dies bewusst sichtbar macht.

Kultur

Es gibt viele verschiedene Definitionen von Kultur. Ausgehend von Kultur als „Pflege“ (basierend auf lat. cultura bzw. colere) wird in der Regel unterschieden zwischen einem engen und einem erweiterten Kulturbegriff. Der enge Kulturbegriff bezieht sich dabei auf die „Hochkultur“ im Unterschied zur Natur, z. B. Musik, Theater und Kunst. Der erweiterte Kulturbegriff bezieht sich dabei auf die Lebenswelt bzw. das menschliche Zusammenleben in Gruppen und mit zwischenmenschlichen Beziehungen. Er ist weniger normativ und eher dynamisch. Dabei wird wiederum unterschieden zwischen einem geschlossenen Kulturbegriff von Kultur als „Container“ und einem offenen Kulturbegriff von Kultur als „offenem Netzwerk“.

Während Kultur als Container als homogen und kohärent sowie klar abgrenzbar in zugehörig und nicht-zugehörig (entweder-oder) verstanden wird und somit die kulturelle Identität durch eine klare Zuordnung zu Kategorien entsteht, z. B. bei Nationalkulturen, ist Kultur als offenes Netzwerk zu verstehen als ein Netzwerk mit offenen Rändern, das sich mit anderen solchen Netzwerken (anderen Kulturen) überschneiden kann. Damit sind Kulturen nicht klar abgrenzbar und entstehen aus zwischenmenschlichen Beziehungen und konventionalisierten Reziprozitätsdynamiken („alles, was in einer Gruppe von Menschen als normal, relevant und plausibel gilt“). Damit kann auch die kulturelle Identität vielfältig und divers sein (sowohl-als auch).

Schließlich gibt es auch noch den „holistischen Kulturbegriff“, der einen offenen und einen geschlossenen Kulturbegriff kombiniert („entweder-oder“ + „sowohl-als auch“). Dabei ist Kultur zum einen Struktur als auch Prozess.

Wie schon bei Vorurteilen und Stereotypen beschrieben, findet damit auch bei Kultur in der Regel eine Zuordnung zu Gruppen statt bzw. die Konstruktion von Kultur läuft über die Zuordnung von Personen zu einer Gruppe anhand bestimmter Merkmale.

Führt diese Zuordnung zu Abwertung und Diskriminierung aufgrund von (zugeschriebener) Kultur – z. B. im Sinne von ethnischer Herkunft, Religion oder Nationalität –, wird „Rassismus“ als Phänomen relevant.

Was hat das mit dem Eisberg zu tun? (2)

Wie bei der Wahrnehmung von Menschen allgemein ist auch in Bezug auf Kulturen immer nur ein Teil der Kultur sichtbar. Sichtbar sind dabei oft die kulturellen Ebenen, die uns auch selbst als solche relativ bewusst sind. Das sind z. B. Sitten und Gebräuche, Sprache, Geschichte, äußeres Verhalten und Handlungsweisen. Unter der Oberfläche liegen kulturelle Elemente, die uns selbst auch weniger bewusst sind. Dies sind z. B. Werte, Annahmen, Weltanschauungen oder Denkweisen.

Je tiefer die kulturellen Elemente liegen/verborgen sind, desto emotionell wichtiger sind sie auch.

Eine Kultur gibt es immer dann, wenn eine Gruppe von Menschen einen gemeinsamen Eisberg hat (wobei eine Person zu vielen Eisbergen gehören kann bzw. sich ihren Eisberg aus Elementen verschiedener Eisberge zusammensetzt).

Knackpunkte interkultureller Begegnung

Zu Irritationen bzw. Problemen in interkulturellen Begegnungen kommt es in der Regel dann, wenn wir in der Begegnung von unserer eigenen Kultur als normal und „selbstverständlich“ ausgehen und uns nicht bewusst ist, dass sich andere Kulturen davon, z. B. bei Verhaltensweisen, unterscheiden können (andere Kulturstandards oder Ausprägungen von Kulturdimensionen). Aber auch bei der Nachahmung wahrgenommener Verhaltensweisen kann es zu Störungen kommen, da das, was unter der Oberfläche liegt, für Außenstehenden oft (erst mal) nicht sichtbar ist, z. B. welche Bedeutung/welcher Wert der Verhaltensweise zugrunde liegt oder warum eine Person in bestimmten Situationen auf die eine oder andere Art handelt.

Mögliche Knackpunkte können sein:

- » Sprache (= Macht!)
- » Unterschiede beim Begrüßen, Anreden, sich Vorstellen, Umgang mit Vor- bzw. Nachnamen
- » Körpersprache (Gestik, Mimik, Körperhaltung), Körperkontakt, Blickkontakt, Tonfall, Lautstärke (nonverbale und paraverbale Kommunikation)
- » Zuhörgewohnheiten, Ja und Nein sagen, persönliche/private Fragen
- » Aussehen/Outfit, Symbole, Bilder
- » Distanzzenen im Gespräch

Unterschiedliche Umgangsformen mit

- » Tabus
- » Hierarchie/Rangordnung
- » Emotionen (z. B. Trauer)
- » dem anderen Geschlecht
- » anderen Altersgruppen (Kindern, Jugendlichen, älteren/alten Menschen)
- » Kranken, Pflegebedürftigen bzw. Menschen mit Behinderung

Abgeleitet aus den oben dargestellten Kulturbegriffen und insbesondere des holistischen Kulturbegriffes ist aber auch hier immer zu beachten, dass es an vielen Stellen zwar Unterscheidungen zwischen den Kulturen gibt, aber es dennoch auch innerhalb der Kulturen noch eine große Vielfalt geben kann und deshalb Pauschalisierungen zu vermeiden bzw. zu hinterfragen sind. Deshalb dürfen Störungen in (vermeintlich) interkulturellen Begegnungen auch nicht nur durch die kulturelle Ebene im Sinne homogener Gruppen betrachtet werden (insbesondere nicht in Hinblick auf Nationalkulturen), sondern es muss immer auch das Individuum als solches mit seiner spezifischen Identität und ggf. multiplen kulturellen Zugehörigkeiten berücksichtigt werden.

Fazit:

Das was wir wissen und mitbringen (Sozialisation, Kultur) prägt

- a. unsere Wahrnehmung
- b. unsere Kommunikation (verbal / non-verbal)
- c. unser Handeln

Was ist wichtig, damit interkulturelle Begegnung gelingt?

- » sich der eigenen kulturellen Prägung bewusst sein und dass diese unsere Wahrnehmung prägt
- » sich möglichen Vorurteilen und Stereotypen bewusst sein
- » Offenheit und Toleranz
- » Sprachkenntnisse
- » Kulturalisierung vermeiden
- » „Common ground“ ist hilfreich (geteiltes/erworbenes Hintergrundwissen übereinander)
- » Freiheitsrechte beachten!

Quellen:

Boal, Augusto (2021): Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler, Berlin.

Boyke, Guido: Aufwärmspiel „Gruppenbildung“, im Internet unter <https://im-prowiki.com/de/wiki/improtheater/gruppenbildung> [20.11.2025].

Broder, Nicole (2017): (Rassistische) Diskriminierung. Die »Logik« in drei Schritten, in: Cheema, Saba-Nur (Hg.): (K)Eine Glaubensfrage. Religiöse Vielfalt im pädagogischen Miteinander, Bildungsstätte Anne Frank, Frankfurt am Main.

Don Bosco Mission Bonn: Flucht im Klassenzimmer. Eine Handreichung zur interkulturellen Begegnung in der Schule, im Internet unter: https://www.old.kolping.de/fileadmin/user_upload/Projekte/Netzwerk_fuer_Gefluechtete/Material_Download/PDF_Flucht-im-Klassenzimmer.pdf [08.12.2023]

Heidari, Mohammed / WaiK-Institut (2019): Interkulturelle Handlungskompetenz für den schulischen Berufsalltag. Unterlagen zur Fortbildung von Pro-Dialog Köln im Bundesprogramm Respekt Coaches für die Evangelische Trägergruppe.

Hyperkulturell: Stereotype und Vorurteile sind janusköpfig – interkulturell kompetent kommunizieren. Eine Videoserie, im Internet unter: <https://www.youtube.com/watch?v=RovBCuSaD8> [13.12.2023]

IKUD Seminare: Stereotyp und Vorurteil – Definition und Begrifflichkeit, im Internet unter: <https://www.ikud.de/glossar/stereotyp-und-vorurteil.html> [08.12.2023]

IKUD Seminare: Stereotype und Vorurteile: Definition Stereotypen, im Internet unter: <https://www.ikud-seminare.de/veroeffentlichungen/interkulturelles-lernen-stereotype-und-vorurteile.html> [08.12.2023]

IWKWiki Uni Jena: Kulturbegriff, im Internet unter: <https://www.iwkwiki.uni-jena.de/index.php/Kulturbegriff> [08.12.2023]

Krieg, Deborah (2017): Das Wissen über die Anderen. Fremdzuschreibungen im Kontext von Religion, in: Cheema, Saba-Nur (Hg.): (K)Eine Glaubensfrage. Religiöse Vielfalt im pädagogischen Miteinander, Bildungsstätte Anne Frank, Frankfurt am Main.

Pickel, Gert (2022): Stereotype und Vorurteile als Herausforderungen für das interreligiöse Lernen, in: Khorchide, Mouhanad / Lindner, Konstantin / Roggenkamp, Antje / Sajak, Clauß Peter / Simojoki, Henrik (Hg.): Stereotype – Vorurteile – Ressentiments. Herausforderungen für das interreligiöse Lernen. V&R Unipress.

Simojoki, Henrik / Khorchide, Mouhanad / Lindner, Konstantin / Roggenkamp, Antje / Sajak, Clauß Peter (2017): Stereotype – Vorurteile – Ressentiments. Religionspädagogische Klärungen und Anregungen für interreligiöses und religionskooperatives Lernen, in: Khorchide, Mouhanad / Lindner, Konstantin / Roggenkamp, Antje / Sajak, Clauß Peter / Simojoki, Henrik (Hg.): Stereotype – Vorurteile – Ressentiments. Herausforderungen für das interreligiöse Lernen. V&R Unipress.

Simons, Daniel (2010): The Monkey Business Illusion, im Internet unter: https://www.youtube.com/watch?v=IGQmdoK_ZfY [13.12.2023]

Unser, Alexander (2022): Über Möglichkeiten und Grenzen des Abbaus von Vorurteilen und Stereotypen durch interreligiöses Lernen, in: Khorchide, Mouhanad / Lindner, Konstantin / Roggenkamp, Antje / Sajak, Clauß Peter / Simojoki, Henrik (Hg.): Stereotype – Vorurteile – Ressentiments. Herausforderungen für das interreligiöse Lernen. V&R Unipress.

Steckbrief

Name:

Geburtsort und -land:

Wohnort und -situation:

Alter:

Geschlecht:

Familienstand und -bezug:

Beruf:

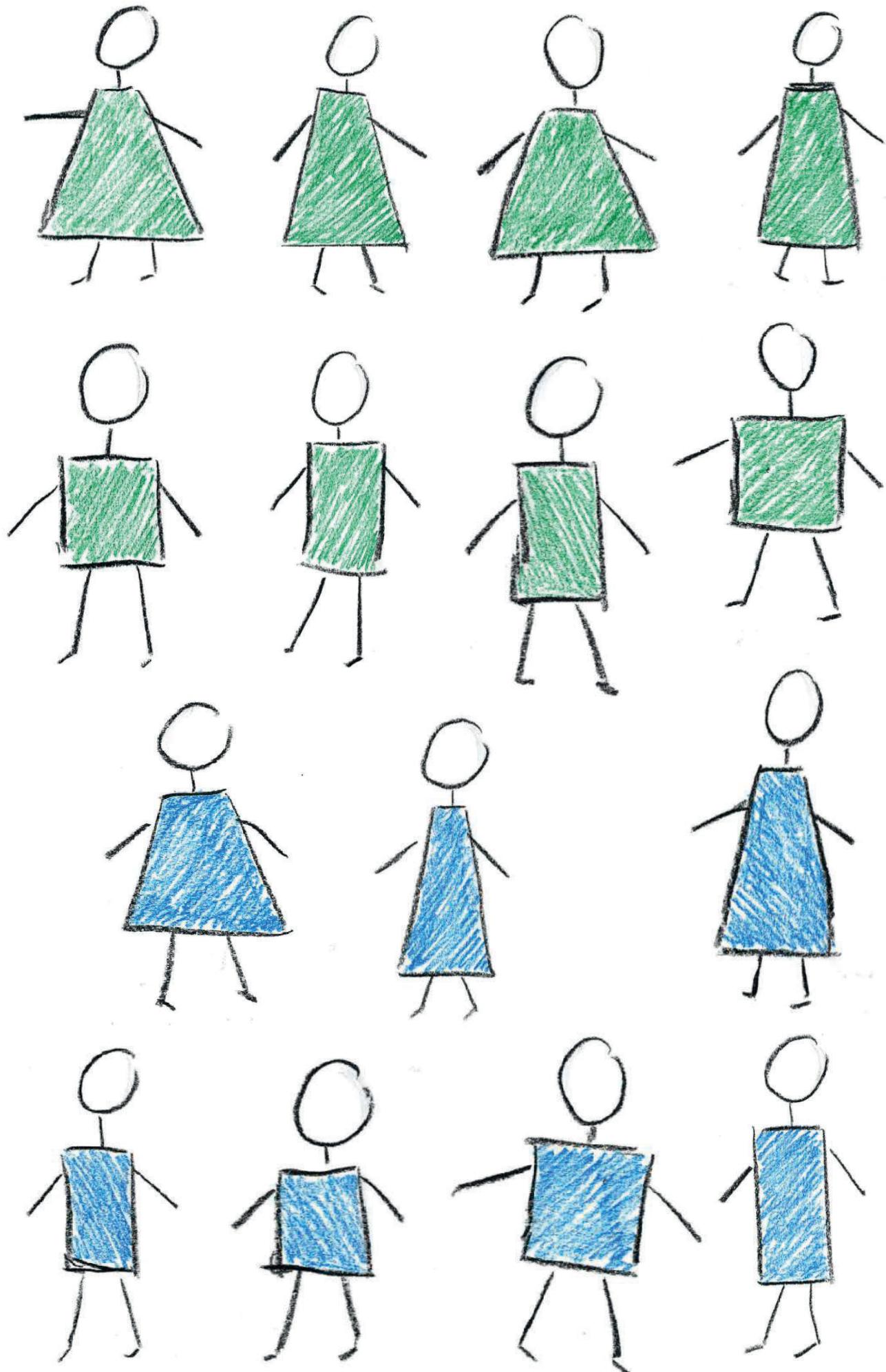
Hobbies:

Kleidungsstil:

Religion:

Besondere Eigenschaften / Merkmale / Verhaltensweisen:
.....
.....
.....

Das ist mir (Person auf dem Portrait) wichtig:
.....
.....
.....
.....



Aufstellübung „Typisch deutsch?!”

Ich sage im Gespräch direkt meine Meinung.

Beziehung und Zusammenarbeit sind nicht so wichtig.

Es sollte eine klare Rollenverteilung zwischen Mann und Frau geben.

Es gibt hohe Erwartungen an meine Leistung.

Meine Interessen sind wichtiger als die der Gruppe.

Ein Zeitplan zur Erledigung von Aufgaben ist sehr wichtig.

Unbekanntes oder Unsicheres macht mir Sorgen.

Es ist wichtig, für Gesundheit und Finanzen (genug Geld) vorzusorgen.

Ich erledige eine Aufgabe nach der anderen.

Ich darf keine Fehler machen.

Es ist wichtig, viele Regeln zu haben.

Ich mache mir nicht viele Gedanken, wie ich etwas sage.

Ich treffe Entscheidungen lieber allein statt gemeinsam mit anderen.

In meinem Umfeld (z. B. Schule, Arbeit, Familie) gibt es starke Hierarchien.

Ich bin deutsch.

Auflösung: „typisch deutsch“ = ja

Erklärung

In der interkulturellen Forschung gibt es verschiedenen Ansätze, die sich mit der Klassifizierung kultureller Unterschiede beschäftigen.

Die hier gewählten Aussagen sind angelehnt an die Kulturdimensionen nach Geert Hofstede, der bereits in den 1960er Jahren eine empirische Studie mit mehr als 110.000 IBM-Mitarbeitenden durchführte und dabei 67 Länder verglich. Dies weitete er im Laufe der Jahrzehnte auf 93 Länder auf.

Nach Geert Hofstede lassen sich 6 Kulturdimensionen unterscheiden:

- » **Machtdistanz:** Unter Machtdistanz versteht man das Ausmaß der Machtverhältnisse in einer Kultur und wie sie verteilt sind, sowie die Frage „Wie viel Ungleichheit darf und kann zwischen den Menschen herrschen?“ Sie zeigt sich u. a. in Hierarchien.
- » **Individualismus – Kollektivismus:** Diese Kulturdimension beschreibt das Ausmaß, inwiefern die Interessen eines Individuums denen der Gruppe untergeordnet sind bzw. die Interessen eines Individuums über denen der Gruppe stehen.
- » **Maskulinität – Feminität:** Bei Maskulinität – Feminität geht es um die Frage, wer in einer Kultur für welche Aufgaben zuständig ist (feminine Kultur = eher gleichwertige Rollenverteilung zwischen Mann und Frau; maskuline Kultur = klare Unterscheidung bei der Rollenverteilung), aber auch um die Frage, ob materielle Gewinne, Leistungserwartung oder Durchsetzungsvermögen mehr zählen (maskulin) oder eher Beziehung und Kooperation (feminin).
- » **Unsicherheitsvermeidung:** Unsicherheitsvermeidung beschreibt, wie mit unbekannten Situationen umgegangen wird. Bei einer hohen Unsicherheitsvermeidung gibt es starke Bemühungen um Vorhersagbarkeit und Kontrolle (Analysen und Pläne, Ordnung und Recht, hohe Regelorientierung, Sorgen um Gesundheit und Geld). Unvorhersehbares erzeugt Unbehagen bis hin zu Angst. Auch Fehler sollen vermieden werden.
- » **Langzeitorientierung – Kurzeitorientierung:** Diese Dimension beschreibt, ob in Gesellschaften eher auf kurzfristigen Erfolg oder auf langanhaltende Lösungen gesetzt wird. Dabei spielt auch die Rolle von Tradition und dem Aufbau von langfristigen Beziehungen eine Rolle.

» **Genuss – Zurückhaltung** (hinzugefügt 2010): Bei der Ausprägung von Genuss und Zurückhaltung geht es um die Frage, wie innerhalb einer Gesellschaft mit der freien Auslebung der eigenen Bedürfnisse umgegangen wird.

Quelle und weitere Informationen: <https://www.ikud.de/glossar/kulturdimensionen-geert-hofstede.html> [Stand 24.11.2023]

Halte im Gespräch
immer mindestens zwei
Meter Abstand.

Halte im Gespräch
immer mindestens zwei
Meter Abstand.

+

Stehe im Gespräch ganz
nah bei der anderen Person
und lege ab und zu deine
Hand auf deren Arm.

Stehe im Gespräch ganz
nah bei der anderen Person
und lege ab und zu deine
Hand auf deren Arm.

Schau während des
Gesprächs immer auf
den Boden.

Schau während des
Gesprächs immer auf
den Boden.

Schau während des
Gesprächs immer am Gesicht
der anderen Person vorbei.

Schau während des
Gesprächs immer am Gesicht
der anderen Person vorbei.

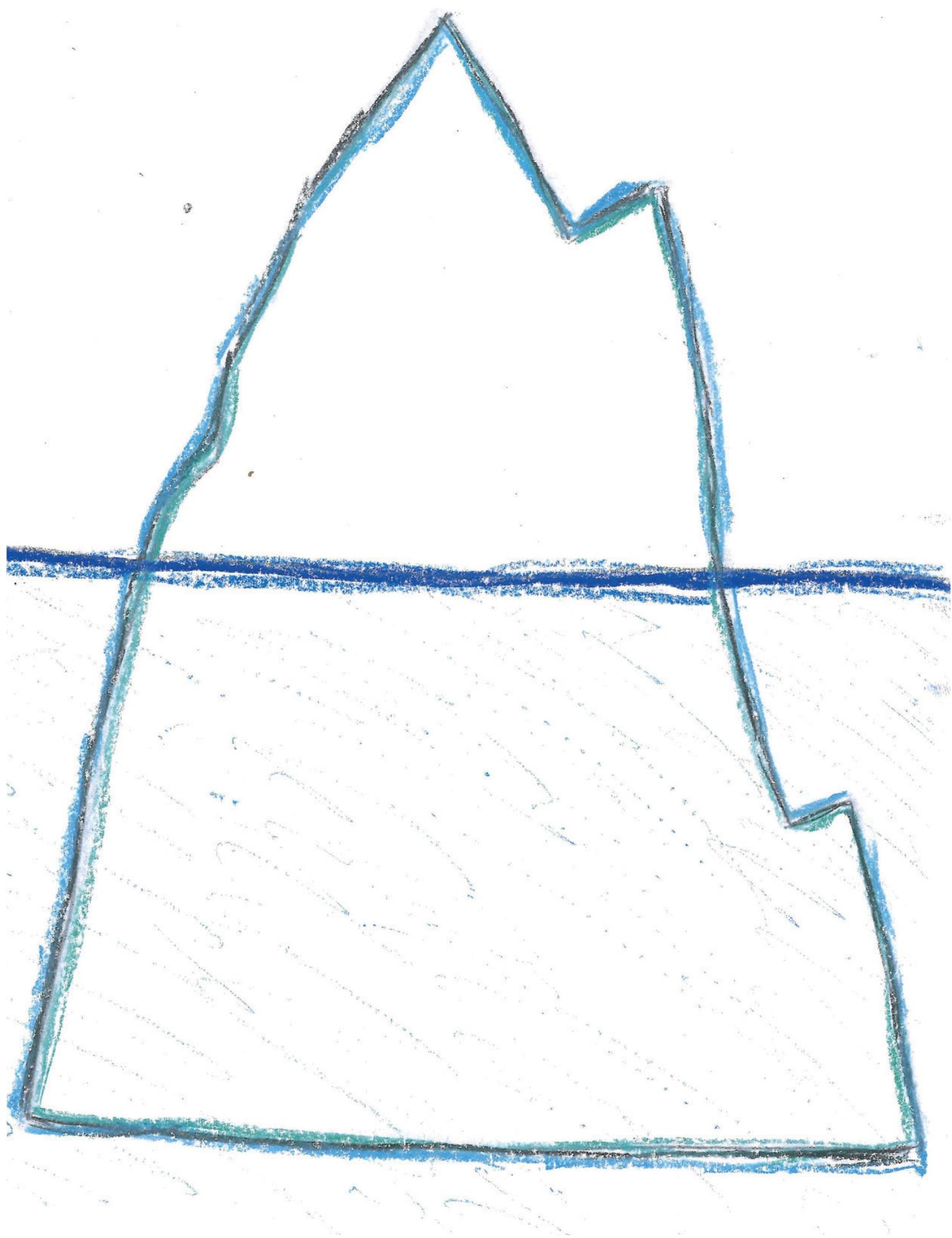
Schließe immer die
Augen, wenn die andere
Person spricht.

Schließe immer die
Augen, wenn die andere
Person spricht.

Warte immer 10 Sekunden,
bevor du antwortest, und
mache zwischen den Sätzen
immer 5 Sekunden Pause.

Warte immer 10 Sekunden,
bevor du antwortest, und
mache zwischen den Sätzen
immer 5 Sekunden Pause.

Beobachte die Gespräche.
Fällt dir etwas auf?



Aufgaben Kommunikation

Probiert die folgenden Aufgaben zu zweit aus.

1. Mit welchem Abstand im Gespräch fühlst du dich am wohlsten?

Lass die andere Person auf dich zu laufen, bis die Grenze erreicht ist, und sage dann „Stopp“. Die andere Person bleibt dann an der Stelle stehen.

Jetzt stelle dir vor, du kennst die andere Person nicht. Verändert sich der Abstand, bei dem du dich wohlfühlst? Probiert es noch einmal aus.

Tauscht dann die Rollen.

Wo war für dich die Grenze? Macht es einen Unterschied, ob du die Person kennst oder nicht?

2. Wie möchtest du im Gespräch angeschaut werden?

Unterhaltet euch für ca. 2 Minuten. Eine Person probiert dabei verschiedene Möglichkeiten aus, wie man sich im Gespräch anschauen kann. Das könnte sein:

- » ins Gesicht schauen
- » direkt in die Augen schauen
- » wegschauen
- » auf den Boden schauen
- » immer wieder hinschauen und dann wegschauen
- » anstarren, ...

Tauscht auf das Signal hin die Rollen.

Womit hast du dich am wohlsten gefühlt? Was war komisch? Was war unangenehm?

3. Was klingt für dich am passendsten?

Unterhaltet euch wieder für ca. 2 Minuten. Probiert dabei verschiedene Stimmlagen und Betonungen aus. Das könnte sein:

- » am Ende des Satzes mit der Stimme hoch oder runter gehen
- » Aussagen als Ausrufe
- » verschiedene Lautstärken, ...

Habt ihr alles gut verstanden? Was hat sich normal angefühlt? Was war komisch oder unangenehm?

4. Wie wirkt die andere Person auf dich?

Unterhaltet euch wieder für ca. 2 Minuten. Benutzt dabei verschiedene Formen der Körpersprache aus. Das könnte sein:

- » die Arme verschränken
- » die Arme beim Sprechen viel bewegen
- » die andere Person beim Sprechen berühren
- » aufrechte Körperhaltung
- » gebeugte Körperhaltung, ...

Wie hat die andere Person auf dich gewirkt? Was hat sich passend angefühlt? Was war angenehm oder unangenehm?

Übung

Verstehst du mich?

mit Arbeitsblättern

Anleitung

Die Teilnehmenden bilden Zweier-Teams. Aus jedem Team geht eine Person mit der Workshopleitung vor die Türe, die andere Person bleibt im Raum.

Die Teilnehmenden vor der Türe bekommen von der Workshopleitung jeweils eine Anweisung in einer Fremdsprache, die sie der anderen Person aus dem Team geben soll (kleine Karten im Anhang). Dabei ist darauf zu achten, dass diese Person die jeweilige Sprache nicht kennt (vorab abfragen).

Sofern der*die TN selbst eine Sprache spricht, die die andere Person nicht kann, kann auch diese Sprache genutzt werden (große Karten im Anhang). Unklarheiten werden besprochen.

Anschließend geht die Gruppe wieder gemeinsam in den Raum. Die Teilnehmenden mit den Anweisungen beginnen direkt, ihre Teampartner*innen zur entsprechenden Handlung aufzufordern.

Bei einer sehr hohen oder ungeraden Teilnehmerzahl können die übrigen Teilnehmenden als Beobachtende fungieren.

Asseyez-vous sur votre chaise. (Französisch)

Setze dich auf deinen Stuhl.



Istu tuolillesi. (Finnisch)

Setze dich auf deinen Stuhl.

Siéntate en tu silla. (Spanisch)

Setze dich auf deinen Stuhl.

Sente-se na sua cadeira. (Portugiesisch)

Setze dich auf deinen Stuhl.

Sitt i din stol. (Schwedisch)

Setze dich auf deinen Stuhl.

Sit on your chair. (Englisch)

Setze dich auf deinen Stuhl.

Aller à la porte. (Französisch)

Gehe zur Tür.

Mene ovelle. (Finnisch)

Gehe zur Tür.

Ir a la puerta. (Spanisch)

Gehe zur Tür.

Ir para a porta. (Portugiesisch)

Gehe zur Tür.

Gå till dörren. (Schwedisch)

Gehe zur Tür.

Go to the door. (Englisch)

Gehe zur Tür.



Frappez dans vos mains. (Französisch)

Klatsche in die Hände.



Taputa käsiäsi. (Finnisch)

Klatsche in die Hände.

Aplauda. (Spanisch)

Klatsche in die Hände.

Bata as mãos. (Portugiesisch)

Klatsche in die Hände.

Klappa händerna. (Schwedisch)

Klatsche in die Hände.

Clap your hands. (Englisch)

Klatsche in die Hände.

Go to the blackboard. (Englisch)

Gehe zur Tafel.

Aller au tableau. (Französisch)

Gehe zur Tafel.

Siirry taululle. (Finnisch)

Gehe zur Tafel.

Ir al tablero. (Spanisch)

Gehe zur Tafel.

Ir para o quadro negro. (Portugiesisch)

Gehe zur Tafel.

Gå till anslagstavlan. (Schwedisch)

Gehe zur Tafel.





Setze dich auf deinen Stuhl.

Klatsche in die Hände.

Gehe zur Tür.

Gehe zur Tafel.

Schau aus dem Fenster.

Drehe dich im Kreis.