

brainworker Whitepaper

# Interkultureller Methodenkoffer

Wien, April 2017



AutorInnen:

Manuel Erkan Bräuhöfer

Julia Krutzler, BA

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Methoden zum Start bzw. zur Vorstellung</b> .....	<b>4</b>
1.1 Namensherkunft.....	4
1.2 Kulturblume .....	5
1.3 Dreieck / Viereck der Gemeinsamkeiten .....	6
1.4 Ich oder ich nicht? .....	7
<b>2 Methoden zur Reflexion von eigenem Verhalten</b> .....	<b>8</b>
2.1 Jass-Kartenspiel ohne Worte .....	8
2.2 Die DerdianerInnen.....	10
2.3 Kultur-Eisberg .....	11
2.4 Identitäten-Bubbles .....	12
2.5 BIB – Beobachten, Interpretieren, Bewerten.....	13
2.6 Stühle Spiel .....	14
2.7 Österreich-Bild .....	15
<b>3 Methoden zur Auflösung und zum Abbau von Vorurteilen</b> .....	<b>16</b>
3.1 Kulturelle Brille .....	16
3.2 Abstraktionsleiter .....	17
3.3 Richtig oder Falsch?.....	18
3.4 Perspektivenwechsel.....	19
3.5 Culture Assimilator.....	20
3.6 Memory: East meets West .....	21
<b>Anhang</b> .....	<b>22</b>
A ) Spielanleitungen Jass-Kartenspiel ohne Worte für die Gruppen.....	22
B ) Instruktionen zur Übung „Die DerdianerInnen“ .....	26
C ) Arbeitsblatt Identitäten-Bubbles .....	30
D ) Arbeitsblatt „Abstraktionsleiter“.....	31
E ) Identitäten-Karten für „Perspektivenwechsel“ .....	32
F ) Beispiel für eine Situation im Culture Assimilator.....	33
<b>Quellenverzeichnis</b> .....	<b>35</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>36</b>

Bitte beachten Sie, dass dieses Whitepaper urheberrechtlich geschützt ist. Die Werknutzungsrechte liegen bei brainworker. Ohne schriftlicher Zustimmung von brainworker ist die Vervielfältigung, Verbreitung und kommerzielle Nutzung des Whitepapers nicht gestattet. Eine zulässige Weiterverwendung ist ausschließlich mit korrekter Quellenangabe des Autors/der Autorin gestattet. Trotz sorgfältiger Prüfung übernimmt brainworker keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte des Whitepapers.

Impressum:

© 2017 brainworker | Ziegelofengasse 31 | 1050 Wien

## Vorwort

Mit dem gesellschaftlichen Wandel und zunehmender Migration nach Österreich wird interkulturelle Kompetenz in Organisationen immer wichtiger. Dabei geht es insbesondere darum, zu verstehen, was Kultur überhaupt ist, wie andere Kulturen „ticken“ und wie kulturelle Unterschiede positiv genutzt werden können. Durch interkulturelle Trainings funktioniert die Zusammenarbeit in interkulturellen Teams besser und die Betreuung von internationalen B2B- und B2C-KundInnen kann durch den Abbau von Vorurteilen deutlich verbessert werden.

Dieser Methodenkoffer soll eine kompakte, übersichtliche Methodensammlung zur Durchführung eines interkulturellen Trainings bilden. Er dient als Vorschlag für den Ablauf eines Trainings mit Übungen zur Einleitung bzw. Vorstellung der TeilnehmerInnen, Methoden zur Reflexion von eigenem Verhalten und darauf aufbauend Methoden zur Auflösung und zum Abbau von Vorurteilen.

Also packen Sie Ihren Methodenkoffer und machen Sie sich auf den Weg zum interkulturellen Training!

Wir wünschen Ihnen viel Freude bei der Verwendung dieses Methodenkoffers und den Übungen!

Ihr brainworker- Team

### **brainworker Tipp**

Sie wollen diese und weitere Übungen, Methoden und Spiele unseres interkulturellen Methodenkoffers mit Ihrem Team oder Ihren MitarbeiterInnen anwenden?

Wir beraten Sie gerne individuell & umfassend und zeigen Ihnen wie Sie Ihre Organisation, Ihre Abteilung und Ihr Team kulturfit machen.

**Schreiben Sie uns:**  
**[office@brainworker.at](mailto:office@brainworker.at)**

## 1 Methoden zum Start bzw. zur Vorstellung

Der Start eines Trainings ist besonders wichtig. Vor allem wenn sich die TeilnehmerInnen untereinander nicht kennen. Eine Vorstellungsrunde, aber auch Methoden, um das Thema des Trainings gleich aufzugreifen sind sehr sinnvoll und tragen zu ersten Lerneffekten bei. Folgend finden Sie einige Methoden und Übungen zur Vorstellung.

### 1.1 Namensherkunft

Unsere Namen – sowohl Vor- als auch Nachnamen – sind identitätsstiftend und ein wesentlicher Bestandteil unserer Persönlichkeit. Namen sind mehr als nur Bezeichnungen, sie erzählen eine ganz persönliche und individuelle Geschichte. Über den Namen kann man viel über die Vergangenheit sowie über familiäre und kulturelle Werte erfahren.

#### Ablauf der Übung:

Die TeilnehmerInnen sollen sich nach der Reihe mit Ihrem Namen (Vorname(n), Nachname, Rufname, Spitzname etc.) vorstellen und dazu etwas erzählen:

- Was für eine Bedeutung hat der Name?
- Magst du diesen Namen oder nicht? Und warum?
- Wer hat den Namen ausgesucht? Gibt es einen Grund dafür?
- Hättest du anders heißen sollen?
- Welche Formen deines Namens gibt es noch?
- Gibt es lustige Geschichten (z.B. am Telefon) mit deinem Namen?
- Wie möchtest du gerne genannt werden?

Zur Visualisierung des „Wunschnamens“ können die TeilnehmerInnen ihre Namen auf ein Namensschild schreiben und für alle sichtbar vor sich aufstellen.

#### Ziel der Übung:

Die Übung zeigt die Individualität jedes Teilnehmenden und man erfährt teilweise lustige Geschichten über Familie und Freunde. Es gibt einen ersten Eindruck von der Unterschiedlichkeit und zeigt dabei, wie Vielfältig die Namensherkunft ist.

Besonders spannend: Viele Personen – auch die sogenannten „echten ÖsterreicherInnen“ haben „Namens-Wurzeln“ außerhalb des Herkunftslandes. Dies zeigt die Wanderungsgeschichte der Eltern bzw. Groß- oder Urgroßeltern.

## 1.2 Kulturblume

Die Teilnehmenden visualisieren bei der Kulturblume erste Informationen über sich selbst. Dabei wird deutlich, welche Aspekte ihrer Persönlichkeit sie selbst als relevant erachten und welche kulturellen Merkmale bereits hier genannt werden.

### Ablauf der Übung:

- Die TeilnehmerInnen gestalten ein Arbeitsblatt, mit dem sie sich den anderen – auch in Bezug auf die eigene Kultur und eigene Rollen – vorstellen.
- Jede/r Teilnehmer/in präsentiert das eigene Arbeitsblatt und hängt es an eine Wand des Raumes.
- Danach gehen alle TeilnehmerInnen herum und haben Zeit, in persönlichen Gesprächen genauer nachzufragen und weitere Informationen über die anderen Teilnehmenden zu erfahren.

So entsteht aus allen Arbeitsblättern aller TeilnehmerInnen als „Blütenblättern“ eine Kulturblume, die die unterschiedlichen Kulturen repräsentiert.

### Ziel der Übung:

Die Übung zeigt die Individualität und Vielfalt der Teilnehmenden und man kann zusätzlich zum ersten Eindruck über die Präsentation im Gespräch noch detailliert nachfragen. So ergeben sich bereits bei der Vorstellung persönliche Unterhaltungen, in denen eventuelle kulturelle Gemeinsamkeiten erkannt werden.

(Vgl. Hofmann, H.; Mau-Endres, B.; Ufholz, B., 2005, S. 28 f.)

### 1.3 Dreieck / Viereck der Gemeinsamkeiten

Als Alternative zur Kulturlblume stellen sich die TeilnehmerInnen beim Drei- bzw. Viereck der Gemeinsamkeiten in Bezug zu anderen Teilnehmenden vor.

#### Ablauf der Übung:

- Zusammenfinden in Gruppen zu 3-4 Personen (abhängig von Größe der Gesamtgruppe)
- Gespräch über individuelle Besonderheiten und Gemeinsamkeiten
- Grafische Darstellung der Beziehungen (Unterschiede-Gemeinsamkeiten) in einem Drei- bzw. Viereck auf einem Flipchart:
  1. Namen der Gruppenmitglieder werden in die Ecken geschrieben
  2. Gemeinsamkeiten, die alle drei/vier Gruppenmitglieder teilen, stehen in der Mitte
  3. Gemeinsamkeiten, die nur einzelne Gruppenmitglieder teilen, stehen an den Seiten
- Präsentation des Dreiecks oder Vierecks im Plenum

Die Plakate werden im Raum aufgehängt, um auch während des Trainings an Gemeinsamkeiten der Teilnehmenden zu erinnern.

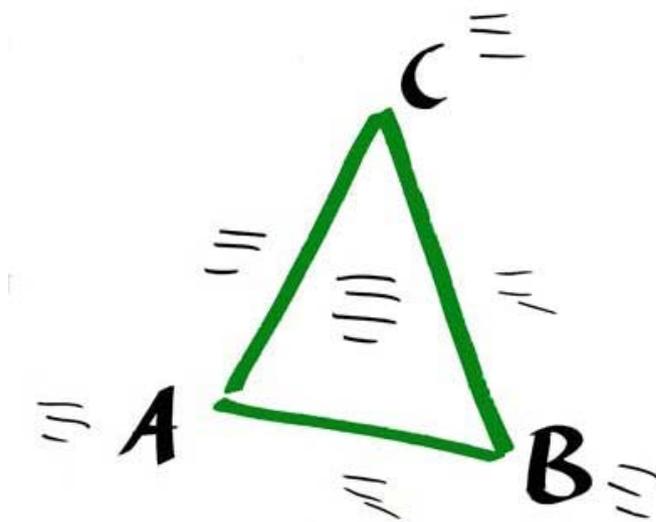


Abbildung 1: Dreieck der Gemeinsamkeiten

#### Ziel der Übung:

Diese Übung dient ebenfalls der Vorstellung der Teilnehmenden und dem Einstieg in das Thema. Sie fördert den intensiven Austausch innerhalb der Kleingruppen und hilft dabei Unsicherheiten und Fremdheitsgefühle abzubauen.

(Vgl. Hofmann, H.; Mau-Endres, B.; Ufholz, B., 2005, S. 29 und Krawiec Consulting [Online])

## 1.4 Ich oder ich nicht?

Die Übung „Ich oder ich nicht?“ zeigt die Verschiedenartigkeit, aber auch Gemeinsamkeiten, der TeilnehmerInnen auf.

### Ablauf der Übung:

- An den gegenüberliegenden Wänden des Raumes werden zwei Schilder aufgehängt. Auf dem einen Schild steht „ICH“, während auf dem anderen Schild „ICH NICHT“ steht.
- Der Trainer stellt nun verschiedene Fragen und die TeilnehmerInnen müssen sich je nachdem, ob die Frage auf sie zutrifft, bei den Schildern positionieren. Wer sich nicht entscheiden kann, darf sich auch zwischen den Schildern aufstellen.
- Folgende Fragen können beispielsweise gestellt werden:
  1. Wer ist Frühaufsteher?
  2. Wer kann mehr als zwei Sprachen sprechen?
  3. Wer gehört einer Religionsgemeinschaft an?
  4. Wer hat mehr als zwei Geschwister?
  5. Wer treibt regelmäßig Sport?
  6. Wer spielt ein Instrument?
  7. Wer ist in Österreich geboren?
  8. Wer lebt immer noch an dem Ort, wo er/sie auch geboren wurde?
  9. Wessen Eltern/Großeltern stammen aus einem anderen Land?
  10. Wer ist Vegetarier/in?
  11. Wer trinkt gerne Kaffee?
  12. Wer ist Linkshänder/in?

(Adaptionen sind natürlich je nach Setting des Trainings möglich)

Nach der Aufstellung im Raum werden folgende Fragen im Plenum diskutiert:

- Wie ist es euch bei der Zuordnung gegangen? War die Zuordnung immer einfach?
- In welcher Gruppe habt ihr euch am häufigsten wiedergefunden? War das eher die Mehrheit oder die Minderheit? War das überraschend?
- Mit welchen anderen TeilnehmerInnen hattet ihr viele Übereinstimmungen? Mit welchen wenige?
- Wie ist es denjenigen ergangen, die sich nicht eindeutig positionieren konnten oder wollten?

### Ziel der Übung:

Das Ziel der Übung ist, das Thema „Verschiedenheit“ zu thematisieren und zu erkennen, wie vielfältig die Gruppe ist und dass jede/r Teilnehmende gleichzeitig mehreren Gruppen angehört und sich damit manchmal in der Mehrheit und manchmal in der Minderheit befindet.

(Vgl. Landesjugendring NRW, S. 3)

## 2 Methoden zur Reflexion von eigenem Verhalten

Zur Ausbildung von Interkultureller Kompetenz ist es zunächst besonders wichtig, das eigene Verhalten zu reflektieren. Dabei können spielerische Methoden helfen, die Inhalte in einem abgegrenzten Bereich hautnah zu erleben und dann die Situationen zu reflektieren und das eigene Verhalten zu hinterfragen. Dazu eignen sich die folgenden Übungen und Methoden besonders gut.

### 2.1 Jass-Kartenspiel ohne Worte

Beim Jass-Kartenspiel bekommt jede Gruppe die gleichen Spielkarten, aber andere Spielregeln. Ohne zu sprechen, sollen die TeilnehmerInnen nun miteinander spielen. Das Spiel simuliert den Effekt von kulturellen Unterschieden in menschlichem Handeln. Im Rahmen des Spiels treten kleinere Konflikte auf die von der Gruppe gelöst werden sollen. Diese Gruppentreffen entsprechen interkulturellen Begegnungen und machen sichtbar, dass das Verständnis von Grundregeln nicht für jede Person gleich sind.

#### Ablauf des Spiels:

- Die TeilnehmerInnen werden in 4 Gruppen zu 3-7 SpielerInnen eingeteilt und an separate Tische gesetzt.
- Jede Gruppe erhält ein Blatt mit Regeln (siehe Anhang), das sie lesen soll. Dabei darf nicht gesprochen werden.
- Nachdem alle die Regeln gelesen haben, beginnen die TeilnehmerInnen an allen Tischen nach den vorgegebenen Regeln zu spielen.
- Jede Runde dauert 5 Minuten. Danach werden – ebenfalls wortlos – GewinnerIn und VerliererIn ermittelt.
- Der Sieger bzw. die Siegerin jedes Tisches steigt auf und wechselt den Tisch im Uhrzeigersinn. Der/die Letztplatzierte jedes Tisches steigt gegen den Uhrzeigersinn einen Tisch ab, sodass eine Rotation entsteht.
- Am neuen Tisch wird eine neue Runde – ohne zu sprechen – gespielt. Jetzt sitzen MitspielerInnen mit unterschiedlichen Ausgangsregeln an einem Tisch.
- Es wird – je nach Gruppengröße – mindestens vier Runden gespielt.

Nach dem Ende des Spiels folgt eine Reflexion bzw. Diskussion über folgende Fragen:

- Wie ist es euch beim Spiel ergangen?
- Habt ihr euch von den Mitspielenden verstanden gefühlt? Warum ja, warum nein?
- Wie seid ihr in den Gruppen, damit umgegangen, dass sich offensichtlich nicht alle einig sind, wer gewinnt und wer verliert?
- Was bedeutet diese Erkenntnis für den Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen?

### **Ziel der Übung:**

Das Ziel dieser Übung ist die Sensibilisierung für unbewusste Kultur. Die TeilnehmerInnen sollen erkennen, dass an der Oberfläche alles gleich erscheint, im Hintergrund in jeder Kultur jedoch eigene Regeln ablaufen. Die Situation, als Fremder in eine neue Kultur zu kommen, soll durch den Wechsel an neue Tische mit neuen Regeln simuliert werden.

(Vgl. Thiagarajan, 2006)

## 2.2 Die DerdianerInnen

Bei der Übung „Die DerdianerInnen“ wird das Aufeinandertreffen von zwei unterschiedlichen Kulturen simuliert, indem ein Team von IngenieurInnen in ein fremdes Land reist, um dessen BewohnerInnen zu zeigen, wie man eine Brücke baut.

### Ablauf der Übung:

- Die TeilnehmerInnen werden zufällig in zwei Gruppen zu je 4 bis 8 Personen eingeteilt.
- Eine Gruppe repräsentiert die IngenieurInnen, die zu den DerdianerInnen kommt, während die andere Gruppe die DerdianerInnen darstellt. (Bei größeren Gruppen kann es zusätzlich eine Gruppe an BeobachterInnen geben, die sich den IngenieurInnen anschließt)
- Die beiden Gruppen bekommen in getrennten Räumen ihre Instruktionen (siehe Anhang), die sich im Ziel, eine Brücke zu bauen einig sind, aber grundlegende kulturelle Unterschiede aufweisen:
  - ➔ Beispielsweise drücken die DerdianerInnen eine Verneinung aus, indem sie „ja“ sagen und dabei deutlich mit dem Kopf nicken.
  - ➔ Auch die Begrüßungsrituale und das soziale Verhalten der DerdianerInnen unterscheidet sich stark von dem der IngenieurInnen
- Nachdem beide Gruppen ihre Instruktionen gelesen und gegebenenfalls Besonderheiten im Verhalten geübt haben, dürfen zwei Mitglieder des IngenieurInnen-Teams die DerdianerInnen besuchen, um ersten Kontakt herzustellen.
- Danach hat das Team der IngenieurInnen weitere 10 Minuten Zeit für Vorbereitungen, bevor alle nach Dardia reisen.
- Nun müssen die DerdianerInnen innerhalb von 25 Minuten lernen, eine stabile ca. 80 cm lange Brücke aus Karton zur Verbindung von zwei Sesseln oder Tischen, zu bauen. Dabei muss jedes Bauteil mit Stift und Lineal gezeichnet und anschließend mit einer Schere ausgeschnitten werden.

Im Anschluss an die Übung folgt eine Reflexion in den einzelnen Gruppen:

- Beide Gruppen sollen auf einem Flipchart Fakten, Eindrücke und Interpretationen festhalten und präsentieren.

Danach werden im Plenum folgende Fragen diskutiert:

- Wie waren die Rollen verteilt? Welche Rolle habe ich eingenommen? Was sagt das über meine Identität aus? Habe ich mich in meiner Rolle wohl gefühlt?
- Entspricht das Bild, das ich mir von der Situation gemacht habe, dem der anderen?

### Ziel der Übung:

Durch diese Übung sollen die TeilnehmerInnen die Auswirkungen des Aufeinandertreffens zweier Kulturen erfahren und erkennen, dass wir dazu neigen, zu glauben, dass andere genauso denken, wie wir selbst. Weiters sollen die TeilnehmerInnen erfahren, dass Abläufe und Vorgänge oft voreilig interpretiert werden, ohne die kulturellen Unterschiede und Umstände zu hinterfragen.

(Vgl. VÖGB, Antirassismuskoffer [Online])

## 2.3 Kultur-Eisberg

Bei der Übung „Kultur-Eisberg“ beschäftigen sich die Teilnehmenden mit dem Kulturbegriff und erkennen dabei, dass der Großteil des Phänomens „Kultur“ nicht sichtbar ist.

### Ablauf der Übung:

- Die TeilnehmerInnen werden in Gruppen zu ca. 4 Personen eingeteilt.
- In den Kleingruppen sollen sie folgende Fragen beantworten:
  - Was bedeutet Kultur?
  - Wie äußert sich Kultur?
- Die Antworten werden in Stichworten auf kleine Karten geschrieben.
- Danach soll die Gruppe entscheiden, welche dieser Begriffe über Kultur sichtbar sind und welche unsichtbar sind.
- Im Plenum werden die Ergebnisse präsentiert und diskutiert und gemeinsam auf das Modell eines vorgezeichneten Eisbergs aufgehängt.
- An die Oberfläche/Spitze werden sichtbare Merkmale von Kultur gehängt, während unter der Wasseroberfläche die unsichtbaren Elemente von Kultur befestigt werden.

### Ziel der Übung:

Durch diese Übung sollen die TeilnehmerInnen erkennen, dass Kultur zwar anhand vieler Symbole sichtbar wird, aber der Großteil relevanter kultureller Werte unterhalb der Oberfläche und nicht sofort sichtbar ist.

Mit dieser Übung soll gezeigt werden, dass Kultur auf Werten basiert, die einen starken Unterbau für die Spitze des Eisbergs bilden, aber nicht sofort erkenntlich und schwer veränderbar sind.

(Vgl. Schein, 2017, S. 18)

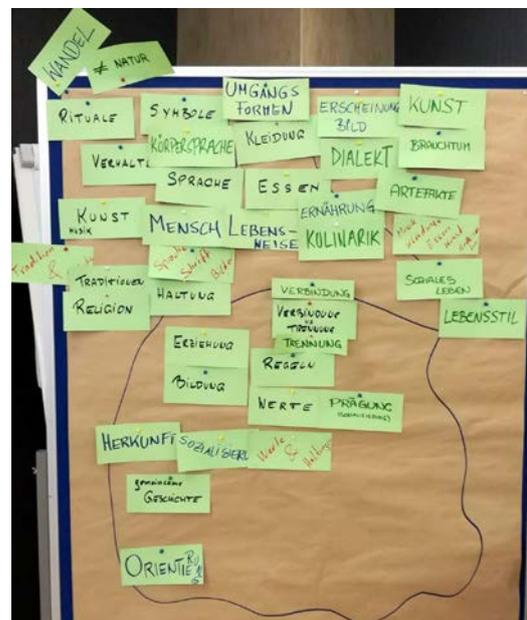


Abbildung 2: Kultur-Eisberg

## 2.4 Identitäten-Bubbles

Bei der Übung „Identitäten-Bubbles“ sollen sich die TeilnehmerInnen mit ihrer eigenen Identität und Rolle auseinandersetzen.

### Ablauf der Übung:

- Die TeilnehmerInnen bekommen das Arbeitsblatt „Identitäten Bubbles“ (siehe Anhang).
- Daraufhin sollen sie in Einzelarbeit möglichst viele der Bubbles mit den unterschiedlichen Rollen, die sie in verschiedenen sozialen Situationen einnehmen, ausfüllen.

Folgende Situationen und Lebensbereiche können dabei berücksichtigt werden:

- Arbeit
  - Freizeit/Hobbies
  - Sport
  - Freundeskreis
  - Familie
  - Partnerschaft
  - Religion
  - ...
- Abschließend präsentiert jede/r Teilnehmer/in seine/ihre Identitäten dem Plenum.

### Ziel der Übung:

Das Ziel der Identitäten-Bubbles ist es zu erkennen, dass jede/r einzelne von uns je nach Situation und Rolle verschiedene Identitäten annimmt und dass sich Menschen in unterschiedlichen sozialen Settings unterschiedlich verhalten.

## 2.5 BIB – Beobachten, Interpretieren, Bewerten

Mit Hilfe der BIB-Übung soll gezielt das Schema Beschreiben-Interpretieren-Bewerten geübt werden.

### Ablauf der Übung:

- Den Teilnehmenden wird ein „Ding der Woche“ präsentiert. Das Ding sollte nicht jede/r kennen und auf den ersten Blick möglicherweise unnützlich erscheinen (z.B. ein portabler Handtaschenhalter).
1. Runde:
- Das „Ding“ wird reihum herumgereicht und die TeilnehmerInnen sollen ihre Gedanken dazu äußern.
  - Der Trainer/die Trainerin schreibt diese Gedanken in Stichworten auf Karten mit.
  - Nachdem alle TeilnehmerInnen an der Reihe waren, werden die mitgeschriebenen Gedanken-Karten im Plenum den Kategorien „Beschreibung“ (z.B. „Das Ding ist rosarot.“) „Interpretation“ (z.B. „Man braucht das Ding in der Küche.“) und „Bewertung“ (z.B. „Das Ding ist von schlechter Qualität.“) zugeordnet.
2. Runde:
- Nun sollen die TeilnehmerInnen das Ding nochmals herumgeben und es nach dem Schema „Beschreiben-Interpretieren-Bewerten“ analysieren.
  - Üblicherweise werden in der ersten Runde bereits viele Gedanken zur Bewertung geäußert. In der zweiten Runde sollen auch die anderen Kategorien mit Gedanken gefüllt werden.
  - Danach wird aufgelöst, was das „Ding“ eigentlich ist und über den Bewertungsprozess der Teilnehmenden reflektiert.

### Ziel der Übung:

Das Ziel der BIB-Übung ist, zu erkennen, dass wir Dinge, Personen und Situationen sehr schnell bewerten, ohne zuvor zu beschreiben und zu interpretieren. Die zweite Runde der Übung soll dabei helfen, das Schema „Beschreiben-Interpretieren-Bewerten“ einzuüben, um Vorurteile und zu schnelles Kategorisieren und Stereotypisieren zu vermeiden.

(Vgl. Weckert, 2014 [Online])

## 2.6 Stühle Spiel

Beim Stühle Spiel bekommen drei Gruppen drei gegensätzliche Aufgaben gestellt, was sie mit den Stühlen im Raum tun sollen, um so Konflikte und Probleme in interkulturellen Begegnungen zu simulieren.

### Ablauf der Übung:

- Die TeilnehmerInnen werden in drei Gruppen eingeteilt.
- Jede Kleingruppe bekommt auf einem Zettel eine eigene Aufgabe gestellt:
  - Gruppe 1: Tragt alle Stühle des Raums so schnell wie möglich vor die Tür.
  - Gruppe 2: Stellt alle Stühle des Raums so schnell wie möglich in einem Kreis auf.
  - Gruppe 3: Tragt alle Stühle des Raums so schnell wie möglich zum Fenster.
- Die TeilnehmerInnen haben nun 15 Minuten Zeit, diese Aufgaben schweigend durchzuführen.

Nach 15 Minuten werden folgende Fragen im Plenum diskutiert:

- Welche Aufgaben hatten die anderen Gruppen?
- Wie war die Zusammenarbeit innerhalb der eigenen Gruppe?
- Wie war das Verhältnis zu den anderen Gruppen?
- Wie hat sich deine Stimmung während des Spiels verändert?
- Habt ihr euch tatsächlich als Gruppe gefühlt, die mit anderen in Konflikt steht?
- Welche Maßnahmen habt ihr zur Austragung dieses Konflikts gesetzt?
- Wie hast du auf den Konflikt reagiert?
- Wer hat sich wie für eine Konfliktlösung engagiert?
- Wer hat sich ausgeklinkt? Warum?
- Gab es Unterschiede im Verhalten von Frauen und Männern?
- Wie war der Umgang mit Gewalt?
- Hätte es eine optimale Lösung geben können, die alle Interessen integriert und berücksichtigt?

### Ziel der Übung:

Durch diese Übung sollen die TeilnehmerInnen die Auswirkungen des Aufeinandertreffens verschiedener Kulturen mit verschiedenen Interessen erleben. Wichtig ist dabei, dass das eigene Verhalten gut reflektiert wird und so erkannt wird, dass eine wie interkulturelle Konflikte entstehen und dass auch ein Kompromiss zu einer gemeinsamen Lösung geführt hätte.

(Vgl. AKSB, 2005, S. 28 ff.)

## 2.7 Österreich-Bild

Beim Österreich-Bild geht es darum, dass die TeilnehmerInnen, einer fremden Person die österreichische Kultur bzw. typisch österreichische Verhaltensweisen in bestimmten Situationen näherbringen.

### Ablauf der Übung:

- Die TeilnehmerInnen werden in Gruppen zu ca. 4 Personen eingeteilt.
- Jede Gruppe bekommt eine andere Aufgabenstellung, bei der sie einer Person, die mit der österreichischen Kultur gar nicht vertraut ist, das „korrekte, österreichische“ Verhalten in bestimmten Situationen beschreiben soll.
- Wichtig ist es dabei, die Erklärung einfach zu halten und möglichst viele Details zu berücksichtigen.

Folgende Situationen können je nach Kontext des Trainings angepasst werden.

- Verhalten im öffentlichen Raum (z.B. in öffentlichen Verkehrsmitteln)
- Einladung zum Abendessen bei Arbeitskollegen
- Besuch einer Bank-Filiale zur Eröffnung eines Kontos
- Vorstellung beim Amt zur Beantragung von Familienbeihilfe
- Vorstellungsgespräch
- ...

Die Erklärungen der Gruppen werden abschließend dem Plenum präsentiert und diskutiert.

### Ziel der Übung:

Mit Hilfe der Methode „Österreich-Bild“ sollen sich die Teilnehmenden, insbesondere alteingesessene ÖsterreicherInnen, ihrer eigenen Kultur bewusst werden und Verhaltensweisen und Konventionen bewusst formulieren.

Außerdem erkennen, die Teilnehmenden bei dieser Übung, dass der Großteil „unserer Werte“ nicht niedergeschrieben ist und fremden Personen erklärt werden muss.

### 3 Methoden zur Auflösung und zum Abbau von Vorurteilen

Im Folgenden werden Methoden zur Auflösung von interkulturellen Konfliktsituationen und zum Abbau von Vorurteilen vorgestellt. Sie bilden üblicherweise den Abschluss von interkulturellen Trainings und Seminaren, um nach der Einführung in das Thema und dem direkten Erleben von interkulturellen Herausforderungen, Lösungen und Lösungsansätze zu bieten, die die TeilnehmerInnen in die Praxis mitnehmen können.

#### 3.1 Kulturelle Brille

Durch die Übung „Kulturelle Brille“ sollen die TeilnehmerInnen den Unterschied zwischen Beobachtung und Bewertung erkennen, indem sie selbst Bilder auswählen, beobachten und bewerten.

##### Ablauf der Übung:

- Die Übung wird einzeln oder in Kleingruppen (bis zu 4 Personen) durchgeführt.
- Die TeilnehmerInnen bekommen Zeitungen und Zeitschriften zur Verfügung gestellt.
- Sie sollen Bilder von Menschen, Gegenständen und Symbolen ausschneiden.

Daraufhin werden im Plenum folgende Fragen besprochen:

- Warum hast du dieses Bild ausgewählt?
- Was verbindest du mit diesem Bild? Warum?
- Was kannst du auf dem Bild beobachten?
- Wie bewertest du deine Beobachtung und warum?

##### Ziel der Übung:

Mit Hilfe dieser Übung werden kulturell geprägte Beobachtungs- und Bewertungsprozesse zerlegt, um diese dann zu reflektieren. Die TeilnehmerInnen sollen erkennen, dass jeder von uns eine kulturelle Brille trägt, durch die wir unsere Umgebung wahrnehmen. Diese Wahrnehmung durch die kulturelle Brille ist abhängig von unserer Herkunft und individuellen Erfahrungen. Dadurch wird bestimmt, wie wir Gesten, Sprache und Symbole deuten. Die Übung soll daran erinnern, dass wir unsere kulturelle Brille zwar nicht abnehmen können, aber hin und wieder unsere Bewertungsprozesse, Werte und Grundannahmen reflektieren sollen, um Vorurteile zu vermeiden und Fremdes besser einzuordnen.

(Vgl. Landesjugendring NRW, S. 21)

### 3.2 Abstraktionsleiter

Bei der Übung „Abstraktionsleiter“ werden unbewusste Gedankenprozesse konkreter Alltagssituationen analysiert.

#### Ablauf der Übung:

- Die TeilnehmerInnen definieren in Gruppen von ca. 4 Personen einige Beispiele für konkrete Alltagssituationen im interkulturellen Kontext.
- Mit Hilfe des Arbeitsblatts zur Abstraktionsleiter (siehe Anhang) sollen sie in der Gruppe analysieren, wie der Weg die Abstraktionsleiter hinauf in dieser Situation aussehen könnte und welche Wirkungen dadurch erzeugt werden.
- Danach besprechen die Gruppenmitglieder, wie man die Leiter ganz bewusst hinab steigen kann und welche Wirkungen das auslöst.
- Die Teilnehmenden sollen ganz bewusst darauf achten, Fakten von Bedeutungen, Annahmen, Schlussfolgerungen und Glaubenssätzen zu trennen.
- Die Alltagssituationen sowie ihre Wege auf der Abstraktionsleiter werden im Plenum mit Hilfe eines Flipcharts präsentiert.

#### Ziel der Übung:

Durch die Abstraktionsleiter sollen sich die TeilnehmerInnen normalerweise unbewusst ablaufenden Prozesse bewusst machen und lernen, wie sie Alltagssituationen reflektieren können. Durch die bewusste Reflexion des eigenen (vergangenen) Verhaltens kann auch das zukünftige Verhalten positiv beeinflusst werden, indem sich die Teilnehmenden immer fragen können, auf welcher Ebene der Abstraktionsleiter sie sich gerade befinden.



Abbildung 3: Abstraktionsleiter

(Vgl. Senge, 2006, S. 291 ff.)

### 3.3 Richtig oder Falsch?

Mit der Übung „Richtig oder Falsch“ soll spielerisch vermittelt werden, wie wir Menschen einschätzen und wie es zu Stereotypen kommt.

#### Ablauf der Übung:

- Jede/r TeilnehmerIn bekommt ein Blatt Papier, auf das er/sie zwei Eigenschaften schreibt.
- Eine der Eigenschaften soll genau auf die Person zutreffen und die andere überhaupt nicht. Die Charakteristika sollen so gewählt werden, dass es für die anderen Teilnehmenden schwer ist zu erraten, welche Eigenschaft zutrifft.
- Alle TeilnehmerInnen kleben sich ihre Blätter auf den Rücken und gehen im Raum herum.
- Nach dem Lesen der Eigenschaften auf dem Rücken des anderen Teilnehmenden, macht man ein Kreuz zu der Eigenschaft, von der man denkt, dass sie zutrifft.
- Die TeilnehmerInnen gehen solange herum, bis jede/r ein Kreuz von jedem/r hat.
- Danach werden die Blätter vom Rücken abmontiert und jede/r einzeln erzählt, wie er/sie eingeschätzt wurde und was der Wahrheit entspricht.

Danach werden in einer Reflexionsrunde im Plenum folgende Fragen diskutiert:

- Wie leicht oder schwer ist es, andere Personen einzuschätzen?
- Wurdet ihr von den anderen eher richtig oder eher falsch eingeschätzt?
- Wie empfindet ihr es, wenn ihr richtig oder falsch eingeschätzt werdet?
- Welche Kriterien bestimmen unseren ersten Eindruck?
- Brauchen wir solche Kriterien und Vorannahmen? Wenn ja, wozu?
- Seid ihr oft bereit, den ersten Eindruck nachträglich zu verändern?

#### Ziel der Übung:

Durch die Übung „Richtig oder Falsch“ sollen Stereotype erklärt werden. Stereotype helfen dabei, Kategorien zu bilden und Personengruppen oder Sachverhalte einzuordnen. Die TeilnehmerInnen sollen erkennen, dass Stereotypisierung zwar hilfreich sein kann, aber häufig zu falschen Verallgemeinerungen und Vorurteilen führt.

(Vgl. Landesjugendring NRW, S. 27 f.)

### 3.4 Perspektivenwechsel

Bei der Übung „Perspektivenwechsel“ sollen sich die TeilnehmerInnen in Personen aus anderen Kulturen hineinversetzen.

#### Ablauf der Übung:

- Jede/r TeilnehmerIn zieht eine Identitätskarte (siehe Anhang).
- Die Identitätskarte gibt an, welche Aspekte der eigenen Identität verändert werden und stellt somit die „neue Identität“ des Teilnehmers dar.

Aus Perspektive dieser neuen Identität sollen folgende Fragen beantwortet werden:

1. Welche 3 Veränderungen ergeben sich in deinem Berufsleben aufgrund der neuen Identität?
  2. Welche 3 Veränderungen ergeben sich in deinem Privatleben aufgrund der neuen Identität?
  3. Was brauchst bzw. erwartest du jetzt von anderen Personen in deiner Umgebung, was du vorher nicht erwartet hast?
  4. Wie würde sich dein Alltag verändern?
  5. Wärest du mit deiner neuen Identität überhaupt in der Lebenssituation, in der du jetzt bist?
- Zum Abschluss werden die Antworten im Plenum besprochen.

#### Ziel der Übung:

Die Teilnehmenden sollen erkennen, wie sich der Alltag und das eigene Verhalten durch andere äußere Umstände verändert. Sie sollen lernen, sich in Personen aus anderen Kulturkreisen hineinzusetzen. Bei dieser Übung spielt nicht nur die regionale Herkunft eine Rolle, sondern es sollen auch Unterschiede hinsichtlich Religion, Alter und Geschlecht beim Perspektivenwechsel berücksichtigt werden.

### 3.5 Culture Assimilator

Culture Assimilators sind vielfältige, fiktive Situationen mit Mitgliedern unterschiedlicher Kulturen, die kurz beschrieben werden. In jeder Situation gibt es einen „critical incident“, bei dem es zu einer unverständlichen Reaktion einer Person oder Personengruppe aus einem anderen Kulturkreis kommt.

#### Ablauf der Übung:

- In Kleingruppen (zu ca. 4 Personen) bekommen die TeilnehmerInnen Situationen mit „critical incidents“ und möglichen Erklärungen zugeteilt. (Beispiel siehe Anhang)
- Gemeinsam soll in der Gruppe besprochen werden, welche Erklärung sie für wahrscheinlich halten, warum sich die Personen(gruppen) so „unverständlich“ verhalten haben.
- In der Großgruppe werden die unterschiedlichen Situationen und möglichen Erklärungen vorgestellt und begründet.
- Zum Abschluss löst der Trainer/die Trainerin die Situation auf und erklärt die kulturellen Hintergründe für das „unverständliche“ Verhalten.

#### Ziel der Übung:

Der Culture Assimilator ist sehr vielfältig einsetzbar und kann individuell an Organisationen und zu bearbeitende/erklärende Kulturen angepasst werden. Mit Hilfe des Culture Assimilators können so zahlreiche Alltagssituationen durchgespielt werden, um das Verhalten von Personen aus anderen Kulturen besser zu verstehen. Für unterschiedliche Kulturen gibt es bereits zahlreiche Publikationen mit Situationen für den Culture Assimilator. Alternativ können auch individuelle, organisationsbezogene Situationen erstellt werden.

(Vgl. Abert, 1983, S. 186 ff)

### 3.6 Memory: East meets West

„East meets West“ ist ein Memory-Spiel zum gleichnamigen Buch von Yang Liu. Auf spielerische Weise werden so Unterschiede zwischen östlichen und westlichen Lebensweisen und Weltanschauungen herausgearbeitet.

#### Ablauf des Spiels:

- Je nach Gruppengröße kann das Memory entweder mit der gesamten Gruppe gespielt werden oder die Gruppe wird geteilt und es werden gleichzeitig zwei Memory-Spiele gespielt.
- Das Memory beinhaltet 24 Kartenpaare, die jeweils aus einer roten (östlichen) und einer blauen (westlichen) Karte bestehen.
- Ziel des Spieles ist es, die richtigen Zuordnungen zu treffen und so viele zusammengehörige Paare wie möglich zu sammeln.
- Die SpielerInnen dürfen reihum jeweils zwei Karten aufdecken. Passen die Karten zusammen, darf sich der Spieler/die Spielerin das Paar behalten und zwei weitere Karten aufdecken. Wenn die aufgedeckten Karten nicht zusammenpassen, ist der nächste Spieler dran.
- Wenn alle Paare gefunden sind, wird gezählt, wie viele Kartenpaare jede/r MitspielerIn hat. Der/die TeilnehmerIn mit den meisten Pärchen gewinnt.

#### Ziel der Übung:

Das Memory „East meets West“ ist eine spielerische Möglichkeit, die kulturellen Unterschiede zwischen der deutschen (westlichen) und der chinesischen (östlichen) Kultur aufzuzeigen. Durch die anschaulichen, kreativen Illustrationen bleiben die Charakteristika der jeweiligen Kultur gut in Erinnerung. Zur Vorbereitung auf das Spiel oder zur Vertiefung kann auch das Buch „Ost trifft West“ von Yang Liu dienen.

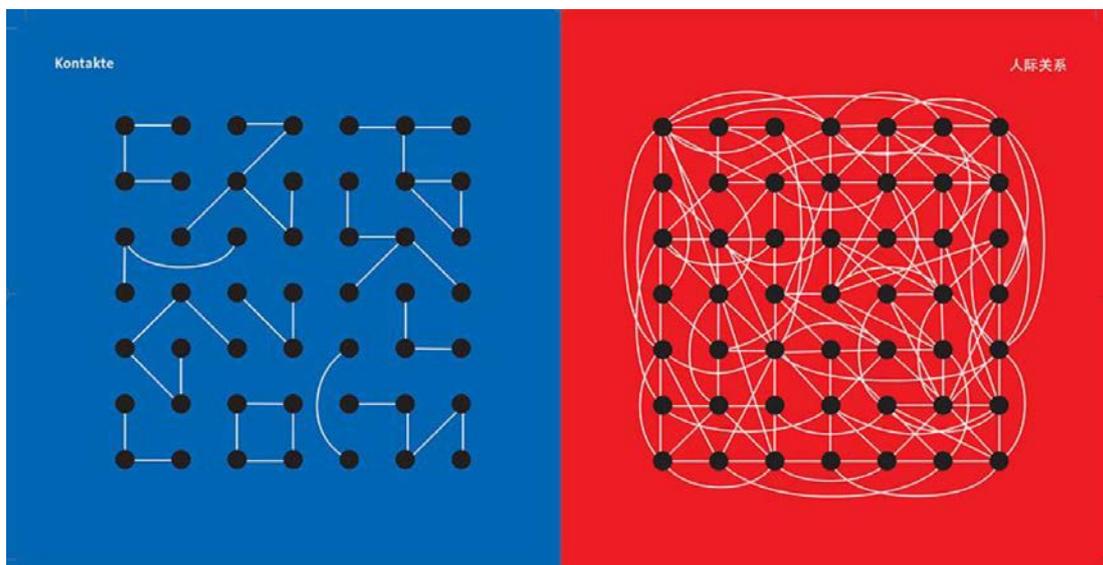


Abbildung 4: Ost trifft West - Kontakte

## Anhang

### A ) Spielanleitungen Jass-Kartenspiel ohne Worte für die Gruppen

#### A.1 Spielanleitung Gruppe 1

##### GRUPPE 1

Regeln:

ES DARF NICHT GESPROCHEN WERDEN.

Jeder Spieler erhält 5 Karten.  
Ass ist die höchste Karte, die Sechs die Niedrigste.  
Karo ist Trumpf.

Die Spieler spielen im Uhrzeigersinn einer nach dem andern aus.  
Wer den Stich gewinnt, nimmt die Karten zu sich.  
Wer am Schluss die meisten Karten besitzt hat gewonnen.

Der Sieger steigt einen Tisch auf.  
Der Verlierer steigt einen Tisch ab.  
Die anderen Spieler bleiben an ihrem Tisch sitzen.

## A.2 Spielanleitung Gruppe 2

### GRUPPE 2

Regeln:

ES DARF NICHT GESPROCHEN WERDEN.

Jeder Spieler erhält 5 Karten.  
Ass ist die höchste Karte, die Sechs die Niedrigste.  
Herz ist Trumpf.

Die Spieler spielen im Uhrzeigersinn einer nach dem andern aus.  
Wer den Stich gewinnt, nimmt die Karten zu sich.  
Wer am Schluss die meisten Karten besitzt hat gewonnen.

Der Sieger steigt einen Tisch auf.  
Der Verlierer steigt einen Tisch ab.  
Die anderen Spieler bleiben an ihrem Tisch sitzen.

### A.3 Spielanleitung Gruppe 3

#### GRUPPE 3

Regeln:

ES DARF NICHT GESPROCHEN WERDEN.

Jeder Spieler erhält 5 Karten.

Ass ist die höchste Karte, die Sechs die Niedrigste.

Alle Karten haben gleichviel Wert. Es gibt keinen Trumpf.

Die Spieler spielen im Uhrzeigersinn einer nach dem andern aus.

Wer den Stich gewinnt, nimmt die Karten zu sich.

Wer am Schluss die meisten Karten besitzt hat gewonnen.

Der Sieger steigt einen Tisch auf.

Der Verlierer steigt einen Tisch ab.

Die anderen Spieler bleiben an ihrem Tisch sitzen.

## A.4 Spielanleitung Gruppe 4

### GRUPPE 4

Regeln:

ES DARF NICHT GESPROCHEN WERDEN.

Jeder Spieler erhält 5 Karten.

Ass ist die niedrigste Karte, die Sechs die Höchste.

Alle Karten haben gleichviel Wert. Es gibt keinen Trumpf.

Die Spieler spielen im Gegenuhrzeigersinn einer nach dem andern aus.

Wer den Stich gewinnt, nimmt die Karten zu sich.

Wer am Schluss die meisten Karten besitzt hat gewonnen.

Der Sieger steigt einen Tisch auf.

Der Verlierer steigt einen Tisch ab.

Die anderen Spieler bleiben an ihrem Tisch sitzen.

## **B ) Instruktionen zur Übung „Die DerdianerInnen“**

### **B.1 Instruktionen für DerdianerInnen**

#### Die Situation:

Sie leben in einem Land namens Dardia. Das Dorf, in dem Sie leben, ist durch eine tiefe Schlucht vom nächsten Marktplatz getrennt. Um den Markt in jener Stadt zu erreichen, müssen Sie zwei Tage zu Fuß gehen. Gäbe es eine Brücke über den Fluss, der durch die Schlucht fließt, so könnten Sie den Markt in fünf Stunden erreichen. Die Regierung von Dardia hat ein ausländisches Unternehmen beauftragt, ein IngenieurInnen-Team in Ihr Dorf zu schicken, das Ihnen beibringen soll, wie man eine Brücke baut. So würden die Leute in Ihrem Dorf die ersten IngenieurInnen in Dardia werden. Wenn Sie gemeinsam mit den ausländischen ExpertInnen die erste Brücke gebaut haben, werden Sie in der Lage sein, im ganzen Land Brücken zu errichten und den Menschen das Leben zu erleichtern.

Die Brücke wird unter Verwendung von Karton, Stiften, Linealen, Scheren und Klebstoff gebaut. Sie kennen das Material und die Werkzeuge, sind jedoch nicht mit den Konstruktionstechniken vertraut.

#### Soziales Verhalten:

Die DerdianerInnen sind an Körperkontakt gewöhnt. Ihre Kommunikation funktioniert nicht ohne gegenseitige Berührungen. Es ist unschicklich, während einer Unterhaltung keine Berührungen auszutauschen. Allerdings ist kein direkter Körperkontakt zu allen Gesprächspartnern erforderlich. Kommt man in eine Gruppe, so genügt der körperliche Kontakt mit einem Mitglied der Gruppe, um augenblicklich in das Gespräch einbezogen zu werden.

Es ist sehr wichtig, jeden Menschen, dem man begegnet, zu grüßen, selbst wenn man nur an ihm vorübergeht.

#### Begrüßungen:

Der traditionelle Gruß besteht in einem Kuss auf die Schulter. Die Person, die zuerst grüßt, küsst die andere Person auf die rechte Schulter. Anschließend wird sie von der anderen Person auf die linke Schulter geküsst. Jede andere Form des Kusses ist eine Beleidigung! Jemandem die Hand zu schütteln, gilt in Dardia als eine der schlimmsten Beleidigungen. Wird ein/e DerdianerIn durch Vorenthaltung des Grußes oder durch den Verzicht auf eine Berührung im Gespräch beleidigt, so beginnt er/sie, zum Zeichen des Protests laut zu schreien.

#### Ja/Nein:

Die DerdianerInnen verwenden das Wort „Nein“ nicht. Sie sagen stets „Ja“. Wenn sie verneinen wollen, begleiten sie das „Ja“ mit einem deutlichen Kopfnicken (diese Reaktion sollten die Teilnehmenden gut einstudieren).

### Verhalten bei der Arbeit:

Die DerdianerInnen tauschen auch bei der Arbeit häufig Berührungen aus. Die Werkzeuge sind den Geschlechtern zugeordnet: Die Schere ist ein männliches Werkzeug, während Stift und Lineal nur von Frauen verwendet werden. Klebstoff ist neutral. Männer nehmen nie einen Stift oder ein Lineal in die Hand. Frauen rühren niemals eine Schere an (dies hat einen traditionellen oder religiösen Hintergrund).

### AusländerInnen:

Die DerdianerInnen sind sehr gesellig. Daher mögen sie auch AusländerInnen. Doch sie sind sehr stolz auf ihre eigene Kultur. Sie wissen, dass sie nie selbst eine Brücke bauen könnten. Auf der anderen Seite betrachten sie die Kultur und die Bildung der AusländerInnen nicht als überlegen. Brücken bauen ist einfach etwas, von dem sie nichts verstehen. Sie erwarten von den AusländerInnen, sich ihrer Kultur anzupassen. Doch da das eigene Verhalten vollkommen selbstverständlich für sie ist, können sie es den ausländischen ExpertInnen nicht erklären (dieser Punkt ist SEHR wichtig). Ein Derdianer nimmt nur Kontakt zu einem anderen Mann auf, wenn er von einer Frau vorgestellt wird. Dabei ist es unerheblich, ob die Frau Derdianerin ist oder nicht.

## B.2 Instruktionen für IngenieurInnen

### Die Situation:

Sie sind eine Gruppe internationaler IngenieurInnen, die für ein multinationales Bauunternehmen arbeiten. Ihr Unternehmen hat gerade einen wichtigen Vertrag mit der Regierung der DerdianerInnen geschlossen, in dem es sich verpflichtet hat, sie im Brückenbau zu unterweisen. Im Vertrag ist eine Frist für den Abschluss des Projekts festgehalten. Gelingt es Ihnen nicht, die Frist einzuhalten, so wird der Vertrag storniert und Sie verlieren Ihren Arbeitsplatz.

Die Regierung der DerdianerInnen hat großes Interesse an diesem Projekt, das von der Europäischen Union finanziert wird. Dardia ist ein Gebirgsland, das von zahlreichen Tälern und Schluchten durchzogen ist. Es gibt keine Brücken. Daher brauchen die DerdianerInnen mehrere Tage, um von ihren Heimatdörfern aus den Markt in der Hauptstadt zu erreichen. Gäbe es eine Brücke, so könnten die BewohnerInnen die Reisezeit auf schätzungsweise fünf Stunden verkürzen.

Da es in Dardia viele Schluchten und Flüsse gibt, können Sie nicht einfach eine Brücke errichten und wieder abreisen. Sie müssen den DerdianerInnen beibringen, selbst eine Brücke zu bauen.

### Die Situation wird durchgespielt:

Zunächst sollten Sie sich die Zeit nehmen, um diese Anweisungen sorgfältig zu lesen und gemeinsam festzulegen, wie Sie die Brücke bauen werden. Nach einer bestimmten Zeit erhalten zwei Mitglieder Ihres Teams die Erlaubnis, für drei Minuten zur anderen Gruppe hinüberzugehen, um Kontakt mit den BewohnerInnen des derdianischen Dorfes zu knüpfen, in dem die Brücke gebaut werden soll (zum Beispiel können sie die natürlichen und materiellen Bedingungen untersuchen, sich den DerdianerInnen vorstellen etc.). Anschließend haben Sie zehn Minuten Zeit, um den Bericht dieser Gesandten zu analysieren und die Vorbereitungsarbeiten abzuschließen.

Anschließend begibt sich das gesamte IngenieurInnenteam nach Dardia, um den DerdianerInnen beizubringen, wie man eine Brücke baut.

### Die Brücke:

Die Brücke wird aus Karton gebaut und muss zwei Stühle oder Tische über eine Entfernung von etwa 80 cm verbinden. Sie muss stabil sein. Wenn sie fertig ist, sollte sie das Gewicht der beim Bau verwendeten Scheren und des Klebstoffs tragen können.

Die Bauteile können nicht einfach ausgeschnitten und in Dardia zusammengesetzt werden, weil die DerdianerInnen ansonsten nicht lernen würden, selbstständig eine Brücke zu bauen. Sie müssen sämtliche Bauphasen selbst kennen lernen.

Jedes Bauteil muss mit Stift und Lineal gezeichnet und anschließend mit der Schere ausgeschnitten werden.

Material:

Die Brücke wird aus Karton gebaut.

Für Planung und Bau können Sie Folgendes verwenden: Papier, Klebstoff, Scheren, Lineale, Stifte.

Dauer:

Für die Planung und Vorbereitung vor der „Abreise“:

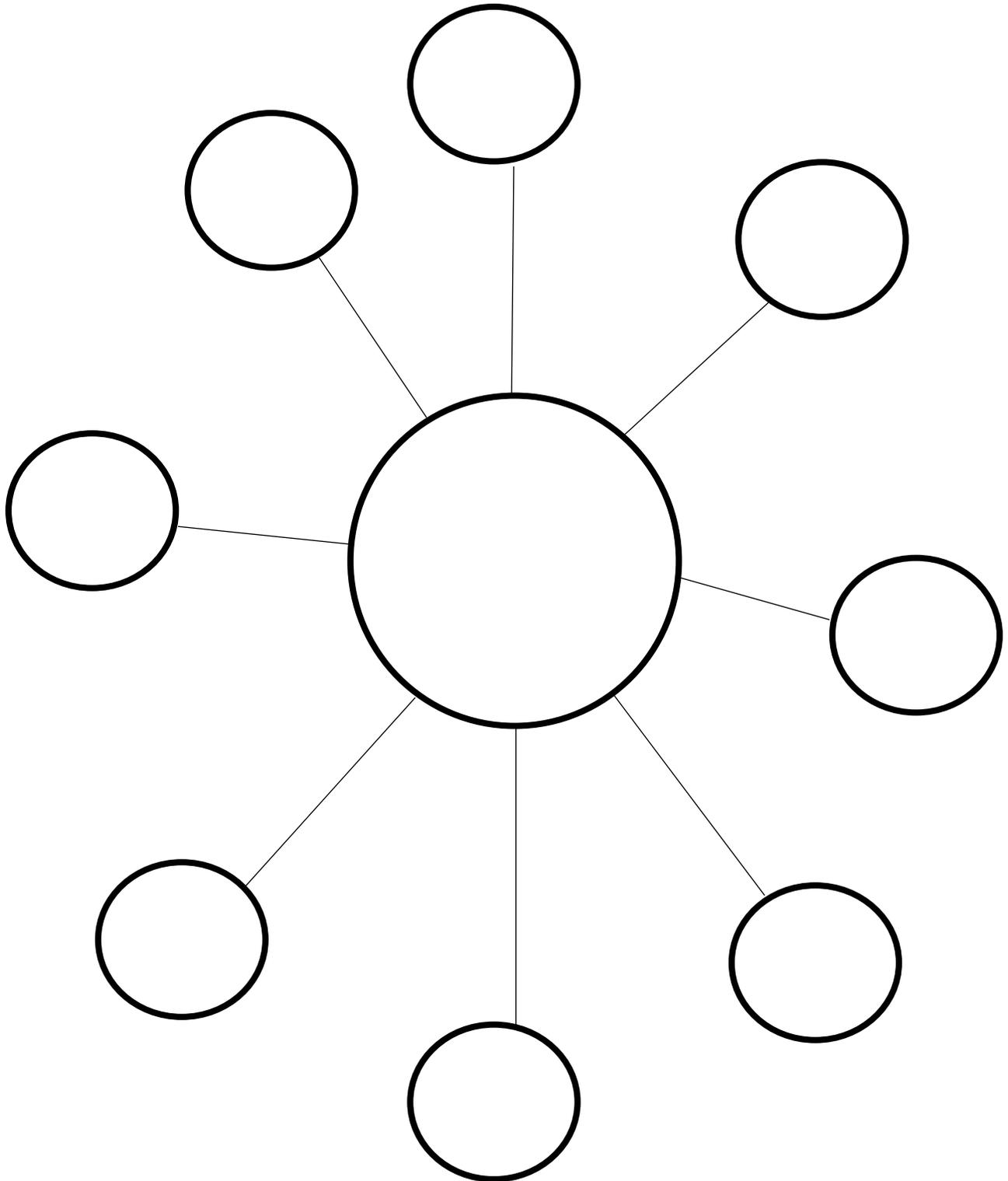
40 Minuten

Für die Unterweisung der DerdianerInnen:

25 Minuten

(Vgl. VÖGB, Antirassismuskoffer [Online])

## Identitäten Bubbles



(eigenes Arbeitsblatt, brainworker)

## D) Arbeitsblatt „Abstraktionsleiter“

### Arbeitsauftrag:

Besprechen Sie 2-3 konkrete Alltagssituationen, die Sie alle kennen. Analysieren Sie in ihrer Gruppe, wie der „Weg die Abstraktionsleiter hinauf“ in den gewählten Situationen aussehen könnte. „Könnte“ deshalb, da der Weg die Leiter hinauf normalerweise unbewusst abläuft und inhaltlich auf verschiedene Arten verlaufen kann. Diskutieren Sie bitte auch, welche Wirkungen durch diesen unbewussten Prozess erzeugt werden.

Besprechen Sie Möglichkeiten, wie man als Betroffener – ganz bewusst – die „Leiter hinabsteigen“ könnte und was die Wirkung wäre. Trennen Sie dabei ganz bewusst Fakten von Bedeutungen, Annahmen, Schlussfolgerungen, Glaubenssätzen.

Anschließend gibt jede Gruppe eine kurze Präsentation ihrer Erkenntnisse und Schlussfolgerungen.

### Abstraktionsleiter je Teilnehmer:



(Kopiervorlage von Peter Creutzfeldt)

### E) Identitäten-Karten für „Perspektivenwechsel“

Türkische, verheiratete Frau mit 3 Kindern	Strenggläubiger Moslem, männlich, 36, alleinstehend
Serbische, alleinerziehende Mutter von 2 Kleinkindern	Afghanischer Mann, 57 Jahre
...	...

(eigenes Arbeitsblatt, brainworker)

## F) Beispiel für eine Situation im Culture Assimilator

Folgendes Beispiel stellt eine Situation mit „critical incident“ dar:

Kurz vor seiner Heimreise wollte Fritz ein kleines Abschiedsessen geben. Er lud dazu ganz unterschiedliche Leute ein, mit denen er sich während seines USA-Aufenthalts angefreundet hatte. Zuerst hatte er Bedenken, dass sich einige Gäste langweilen könnten, da sie sich untereinander teilweise nicht kannten. Doch während des Essens gewann er den Eindruck, dass sich die eingeladenen Gäste recht gut miteinander verstanden. Er war daher sehr erstaunt, als bald nach dem Essen und Kaffeetrinken die ersten Gäste mitten in der Unterhaltung aufstanden und sich verabschiedeten. Fritz konnte sich nicht erklären, warum die Gäste nach so kurzer Zeit schon wieder gingen, obwohl sie sich seiner Meinung nach doch ganz gut unterhalten hatten. Welche Erklärung könnte man Fritz für das Verhalten der Amerikaner geben?

- a) Nachdem nach dem Essen nichts weiter geplant zu sein schien, sind die Gäste davon ausgegangen, dass mit Beendigung des Essens auch der gemeinsame Abend beendet sei.
- b) Die Gäste hatten die Einladung von Fritz nur aus Höflichkeit angenommen und gingen daher, sobald das Essen – und damit der offizielle Teil des Abends – beendet war.
- c) Amerikaner sind gewohnt, früh ins Bett zu gehen, da sie einen extrem ausgefüllten und aktiven Tagesablauf haben.
- d) Der Eindruck, dass sich die Gäste gut miteinander unterhielten, beruhte nur auf der allgemein freundlichen Umgangsweise der Amerikaner und bedeutete nicht wirkliches Interesse oder Sympathie gegenüber den anderen Gästen.

Für jede Antwortmöglichkeit gibt es eine ausführliche Erklärung, warum diese (nicht) zutrifft:

- a) Das ist die treffendste Erklärung: Für Amerikaner ist es eher ungewöhnlich, einfach so – ohne bestimmte Ziel- oder Zweckgerichtetheit – über längere Zeit zusammensitzen und nur zu plaudern. Deshalb werden zum Beispiel Einladungen zu Essen meist bald nach dem Essen als beendet angesehen, wenn keine weiteren konkreten Aktivitäten geplant sind. Während eine Einladung zum Abendessen in Deutschland oder Österreich durchaus ein Beisammensein bis Mitternacht bedeuten kann, geht man in Amerika in der Regel davon aus, dass sich eine Einladung zum Essen vor allem auf die Zeit des gemeinsamen Essens bezieht und man bald darauf wieder auseinander geht. Daher planen Amerikaner oft schon von vornherein nur zwei bis drei Stunden für eine solche Einladung ein und nehmen sich danach häufig noch andere Dinge vor, während man sich bei uns nach Möglichkeit den ganzen Abend Zeit nimmt und dann nach Stimmung früher oder später geht.

Diese unterschiedlichen Verhaltensweisen sind damit zu erklären, dass Amerikaner stärker handlungsorientiert sind als wir. „Keeping busy“ und „being active“ sind grundlegende Verhaltensprinzipien. Bloßes Herumsitzen, auch in Gesellschaft anderer, gilt eher als unergiebig und als Zeitverschwendung. Deswegen gestaltet sich ein Zusammensein mit anderen, auch mit Freunden oder Bekannten, bei Amerikanern seltener in der bei uns üblichen Form, nämlich in einem zwanglosen Beisammensitzen und Über-Gott-und-die-Welt-Reden. Stattdessen wird meist etwas gemeinsam unternommen, also Aktivitäten mit offensichtlichen Resultaten bevorzugt, wie etwa gemeinsames Spielen, Kinobesuch oder Videosehen. Auch innerhalb der amerikanischen Familie gibt es nicht die Tradition, dass die gesamte Familie zu bestimmten Mahlzeiten zusammenkommt und diese Gelegenheit dann zu einer längeren Unterhaltung nützt. Wenn schon überhaupt die ganze Familie (etwas länger) beisammen sitzt, läuft zumindest der Fernseher nebenbei, dem man ab und zu seine Aufmerksamkeit zuwenden kann.

- b) Diese Antwort ist sicher nicht richtig, da die vielzitierte Höflichkeit der Amerikaner wirklich nicht so weit geht, dass man Einladungen annimmt, an denen man überhaupt nicht interessiert ist. Man würde in so einem Fall vielmehr äußern, dass man sich sehr über die Einladung freut, aber leider aufgrund irgendwelcher anderer Verpflichtungen nicht kommen kann und damit wäre die Sache, der Höflichkeit angemessen, erledigt.
- c) Diese Antwort spricht zwar einen wichtigen und richtigen Aspekt des amerikanischen Verhaltens an, da Amerikaner tatsächlich einen extrem aktiven Tagesablauf planen und durchführen, in dem oft sogar die Zeit der Entspannung festgelegt und eingeteilt ist. Aber dies bedeutet nicht, dass Amerikaner früher ins Bett gehen. Der Schlafbedarf des Menschen ist wohl eher kulturunabhängig.
- d) Es ist sicherlich nicht falsch, diese Möglichkeit in Betracht zu ziehen, da Amerikaner allgemein sehr um ein harmonisches und freundliches Miteinanderauskommen bemüht sind, ohne dass immer besonderes Interesse an dem anderen dahinterstehen muss. Allerdings gibt es in diesem Fall eine viel eindeutiger Erklärung für das geschilderte Verhalten. (a)

Mit diesem Beispiel soll die Handlungsorientierung von Amerikanern erklärt werden.

(Vgl. Institut für Interkulturelles Management, IKT Trainingsmethoden, S. 2 ff.)

Die Situationen können natürlich je nach Unternehmen und Kultur variiert werden.

## Quellenverzeichnis

Abert, R. (1983): The Intercultural Sensitizer or Culture Assimilator: A Cognitive Approach. In: Laudis/Brislin: Handbook of Intercultural Training. New York.

AKSB (2005): Sammlung interessanter Materialien und Methoden zur interkulturellen politischen Bildung. Online: <http://www.aksb.de/upload/materialien/Sammlung-interessanter-Methoden-fuer-die-interkulturelle-politische-Bildungsarbeit.pdf>

Hofmann, H.; Mau-Endres, B.; Ufholz, B. (2005): Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz. Arbeitsmaterialien für die Aus- und Weiterbildung. In: Leitfaden für die Bildungspraxis. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Institut für Interkulturelles Management (o.J.): Interkulturelle Trainingsmethoden. Online: <http://www.ifim.de/reports/methoden.pdf>

Krawiec Consulting, Gemeinsamkeiten-Unterschiede. Online: [http://www.train-the-trainer-seminar.de/trainingsmethoden/05\\_einstieg\\_gemeinsamkeiten\\_unterschiede.html](http://www.train-the-trainer-seminar.de/trainingsmethoden/05_einstieg_gemeinsamkeiten_unterschiede.html)

Landesjugendring NRW (o.J.): Ideen- und Methodensammlung: Interkulturelles Lernen und Interkulturelle Öffnung in der Jugendverbandsarbeit. Online: [http://ljr-nrw.de/fileadmin/content\\_ljr/Dokumente/Publikationen/Broschueren/IdeenfaecherIKoeLJRNRW.pdf](http://ljr-nrw.de/fileadmin/content_ljr/Dokumente/Publikationen/Broschueren/IdeenfaecherIKoeLJRNRW.pdf)

Senge, P. u.a. (2006): Das Fieldbook zur „Fünften Disziplin“. Schäffer-Poeschel.

Thiagarajan, S. (2006): Barnga: A Simulation Game on Cultural Clashes. Nicholas Brealey Publishing.

VÖGB, Antirassismuskoffer. Online: <http://www.antirassismuskoffer.at/uebung/FULLVIEW/5/>

Weckert, A. (2014): Bewerten oder beobachten?. Online: <http://www.empathie.com/bewerten/>

Yang Liu (2010): Ost trifft West. Mainz: Verlag Hermann Schmidt.

## Abbildungsverzeichnis

Titelbild	Flickr-User: Herr Olsen, Lizenz: Creative Commons. Online: <a href="https://www.flickr.com/photos/herrolsen/14321667250/in/photolist-nPyhHq-4kNVfy-4fVwTg-6DfcST-jyMT7N-a6shYn-4x3zcK-r6VaFA-8HeE85-RyyhLt-p8prKR-s314xF-nqXxru-czupM9-ofZwG8-5FdmNQ-ghSPXA-eOUZSy-RHUevj-cp1K9U-6qfZcz-stL8uT-797uz5-7k53uw-6qfYiP-HgaG6-epHHTT-dPiwUD-5cUTKQ-noyXJs-8qc1MQ-o5C8yf-cseOgu-iNAUQW-nj5E4U-rn81o-4V7jG1-oAzerB-spFuKu-6e5NYf-2TLz4k-pTRCYn-hcMJ3N-iPbw1D-gHEjaQ-8rrfkm-nTgods-8JAh7-3phpV-qSzrg">https://www.flickr.com/photos/herrolsen/14321667250/in/photolist-nPyhHq-4kNVfy-4fVwTg-6DfcST-jyMT7N-a6shYn-4x3zcK-r6VaFA-8HeE85-RyyhLt-p8prKR-s314xF-nqXxru-czupM9-ofZwG8-5FdmNQ-ghSPXA-eOUZSy-RHUevj-cp1K9U-6qfZcz-stL8uT-797uz5-7k53uw-6qfYiP-HgaG6-epHHTT-dPiwUD-5cUTKQ-noyXJs-8qc1MQ-o5C8yf-cseOgu-iNAUQW-nj5E4U-rn81o-4V7jG1-oAzerB-spFuKu-6e5NYf-2TLz4k-pTRCYn-hcMJ3N-iPbw1D-gHEjaQ-8rrfkm-nTgods-8JAh7-3phpV-qSzrg</a>
Abbildung 1: Dreieck der Gemeinsamkeiten	Krawiec Consulting Online: <a href="http://www.train-the-trainer-seminar.de/trainingsmethoden/05_einstieg_gemeinsamkeiten_unterschiede.html">http://www.train-the-trainer-seminar.de/trainingsmethoden/05_einstieg_gemeinsamkeiten_unterschiede.html</a>
Abbildung 2: Kultur-Eisberg	Eigenes Foto, brainworker kulturfit-Training
Abbildung 3: Abstraktionsleiter	Kopiervorlage zu „Abstraktionsleiter“ von Peter Creutzfeldt
Abbildung 4: Ost trifft West - Kontakte	Yang Liu (2010): Ost trifft West. Mainz: Verlag Hermann Schmidt.