



Jugendarbeit international –  
Vielfalt erleben



## **MORE THAN CULTURE**

### **Diversitätsbewusste Bildung in der internationalen Jugendarbeit**

Anne Sophie Winkelmann

Eine Handreichung für die Praxis

## Impressum

### Herausgeber:

JUGEND für Europa  
Nationale Agentur Erasmus+ JUGEND IN AKTION  
Godesberger Allee 142-148  
53175 Bonn

### Vertretungsberechtigt:

Hans-Georg Wicke

### Autorin:

Anne Sophie Winkelmann

### Redaktionsgruppe:

Maria Acs, Bianca Ely, Julia Motta,  
Ahmet Sinoplu, Anne Sophie Winkelmann

### Endredaktion:

Frank Peil (V.i.S.d.P.), Verena Münsberg,  
Christof Kriege

### Gestaltung:

blickpunkt x, Köln

### Fotos:

Titelseite: Anne Sophie Winkelmann;  
JUGEND für Europa

ISBN 978-3-9816947-0-3

Diese Handreichung ist durch Aktivitäten der Teilinitiative „Diversitätsbewusste Internationale Jugendarbeit“ im Rahmen der jugendpolitischen Initiative „JIVE Jugendarbeit international – Vielfalt erleben“ entwickelt worden.

Die jugendpolitische Initiative **JIVE. Jugendarbeit international – Vielfalt erleben** wird getragen von



JIVE ist Teil der Umsetzung der EU-Jugendstrategie in Deutschland



Gefördert durch



Anmerkung des Herausgebers:

Mit der in dieser Publikation gewählten Art der geschlechtersensiblen Schreibweise entspricht der Herausgeber den Wünschen der Autorin.

Die Schreibweise entspricht nicht den sonstigen Gepflogenheiten des Herausgebers noch ist sie als grundsätzliche ideologische oder politische Positionierung desselben zu werten.

# Herzlichen Dank!

Diese Handreichung basiert auf einem langjährigen Prozess der steten Weiterentwicklung diversitätsbewusster Bildungsarbeit, der dahinter stehenden Haltung sowie vielzähligen Erfahrungen in der Praxis und deren Reflexion.

Dieser Weg war in der Form nur durch die vielen Verbindungen mit Menschen und Organisationen möglich, die sich ebenso kritisch mit ihrer eigenen Praxis auseinandersetzten, und bereit waren, Grundlegendes nochmal neu zu betrachten. Immer wieder sind es Begegnungen mit konkreten Menschen – im Seminarraum, in der Bahn oder auf der Parkbank –, die zum Hinterfragen, Weiterdenken und Ausprobieren ermutigen.

Allem voran aber haben mich die Begegnungen mit den jugendlichen Teilnehmer\_innen meiner Seminare berührt, bewegt und immer wieder darin bestärkt, dass eine diversitätsbewusste Bildungsarbeit in der internationalen Jugendarbeit nicht nur möglich, sondern dringend notwendig ist.

Mein herzlicher Dank geht an dieser Stelle an Ahmet Sinoplu, mit dem ich einen großen Teil des Weges gemeinsam gehen konnte und der mir immer wieder gezeigt hat, wie sich eine klare kritische Positionierung mit einer tiefen Anerkennung und Wertschätzung für die Menschen verbinden lässt.

Auch allen anderen Mitgliedern der Redaktionsgruppe – Julia Motta, Maria Acs und Bianca Ely – gilt an dieser Stelle ein ganz besonderer Dank für die vielen intensiven Auseinandersetzungen und Reflexionen, den Austausch über die Praxis und die konstruktiven Anregungen und von Herzen kommenden Motivationen während des Schreibprozesses.

Mein Dank geht auch an Karin Reindlmeier für die jahrelangen gemeinsame Reflexionen rund um eine diversitätsbewusste internationale Jugendarbeit und die weiterbringenden Rückmeldungen zu einzelnen Kapiteln dieser Handreichung.

Für die intensive Suche nach Kommafehlern und die aufmerksame Rechtschreibprüfung geht mein Dank an Berit Wolter.

Des Weiteren möchte ich den Kolleg\_innen vom Berliner Arbeitskreis für politische Bildung (Bapob e. V.) danken, die mir vor vielen Jahren einen Einstieg in die Praxis internationaler Jugendarbeit ermöglichten. Die Erfahrung der dort gelebten partizipativen, bedürfnisorientierten und diskriminierungskritischen Praxis und der Authentizität der Seminarleiter\_innen haben mich nachhaltig inspiriert, die Verbindungen zwischen Theorie und Praxis (mit ihnen gemeinsam) weiterzudenken.

Für die überzeugte Unterstützung einer breiten Auseinandersetzung mit diversitätsbewussten Perspektiven in der deutschsprachigen Fachdebatte um die internationale Jugendarbeit möchte ich weiterhin Rudolf Leiprecht, Andreas Thimmel, Günther Friesenhahn sowie den Kolleg\_innen vom Forscher-Praktiker-Dialog und transfer e. V. danken.

Das letzte große Dankeschön geht an dieser Stelle an Christof Kriege und JUGEND für Europa (Nationale Agentur für das EU-Programm Erasmus+ JUGEND IN AKTION). Durch sein Engagement in Sachen diversitätsbewusster Bildung wurden die internationalen Fortbildungen ‚More than culture‘ und diese Handreichung überhaupt erst möglich. Vielen Dank für die langjährige Begleitung, die konstruktiven Auseinandersetzungen und die wertschätzenden Rückmeldungen zu den Manuskripten.

Berlin im April 2014,  
**Anne Sophie Winkelmann**



# Inhaltsverzeichnis

<b>Über diese Handreichung</b> .....	6
--------------------------------------	---

<b>Diversitätsbewusste Bildung in der internationalen Jugendarbeit</b> .....	8
--	---

Eine erste Annäherung .....	8
Diversitätsbewusste Bildung zusammengefasst .....	9
Diversitätsbewusste Bildung als Querschnittsaufgabe .....	9
Diversitätsbewusste Bildung ist kein neues Rezept .....	9

<b>Ein kurzes Grundverständnis von Diversität: Vielfältige Zugehörigkeiten, Schubladen, Zuschreibungen und Diskriminierung</b> .....	10
--	----

Diversitätsbewusstsein und Antidiskriminierung .....	10
Unterschiedlich verschieden .....	10
Heterogenität innerhalb der nationalen Gruppe .....	11
Mehrere Brillen gleichzeitig aufsetzen .....	11
Vielfältige Subjekte .....	11
Schubladen(denken) .....	12
Differenz_ierung .....	12
Bewertung .....	13
Differenz_ierungen im gesellschaftlichen Kontext .....	14
Differenzlinien .....	14
Diskriminierung .....	15
Intersektionalität .....	15

<b>Diversitätsbewusste Bildung und das „klassische“ interkulturelle Lernen – eine erkundende Positionierung</b> .....	16
---	----

Unterschiedliche Verständnisse von interkulturellem Lernen .....	16
Versuch einer Positionierung .....	17
Was ist problematisch an einem Fokus auf ethnische oder nationale Kultur? .....	18
Es gibt immer einen gesellschaftlichen Diskurs .....	19
Dominante Vorstellungen und In-Frage-Stellen der Norm .....	19
Erklärungen für Differenz .....	19
Gefahr der Kulturalisierung .....	20
Anknüpfungspunkte für Rassismus vermeiden .....	20
Herstellung von Differenz .....	21
Das Verständnis von Vorurteilen .....	21
Die Praxis zwischen „klassischem“ interkulturellem Lernen und diversitätsbewusster Bildung .....	22

<b>Rolle und Selbstverständnis der Seminarleiter_innen</b> .....	24
--	----

Das internationale Team .....	25
Adultismus – ‚Erwachsene‘ blicken auf ‚Jugendliche‘ .....	26
Partizipation .....	27
Selbstorganisation .....	27




---

## **Eine diversitätsbewusste Haltung** ..... 28

Alle sind Lernende	28
Wertschätzung	29
Prozessorientierung	29
Entschleunigung	30
Kontakt	30
Konflikte dürfen sein	31
Umgang mit Kultur	31
Differenzenerfahrungen	32
Verallgemeinerungen vermeiden	34
Raum für subjektive Bedeutungen und Begründungen	34
Der Blick auf die Strukturen	34
Der Blick auf die Diskurse	35
Empowerment	35
Privilegierung und Power Sharing	36
Umgang mit Verletzungen und Diskriminierungen in der Gruppe	36
safer space	37
Umgang mit Unsicherheit	38
Widerstand und Freiwilligkeit	38
Kommunikation	39
Vorurteilsbewusst	39
Die Gefahr, Vorurteile zu verstärken	40
Nicht (nur) an nationalen Schubladen ansetzen	40

---

## **Methoden für die diversitätsbewusste internationale Jugendarbeit** ..... 42

Die Auswahl der Methoden	42
Die ausführliche Beschreibung der Methoden	42
Methoden sind nicht alles	42
Über den Umgang mit Methoden	42
Weiterentwicklung von eigenen Methoden für eine diversitätsbewusste Bildungsarbeit	43
Methode: Zitronen	44
Methode: Soundgame	50
Methode: Memory	54
Methode: Barna	57
Methode: Ich – Ich nicht	63
Methode: Identitätsmolekül	66
Methode: Familienbande	70
Methode: Durch mehrere Brillen gleichzeitig schauen	73
Methode: Fragen an Nationen – Antworten von Personen	76
Methode: Internationaler Abend	79

---

## **Weiterführende Literatur** ..... 82

---

## **Die Redaktionsgruppe** ..... 83

## Über diese Handreichung

### Worum geht es?

Diese Handreichung möchte erklären, was eine **diversitätsbewusste Bildung** in der internationalen Jugendarbeit bedeuten kann. Unser Anspruch ist, diese Perspektive, die Haltung und die Themen, die damit zusammenhängen, so zu beschreiben, dass der Ansatz auch für Menschen ohne umfassende (pädagogische) Fachkenntnisse verständlich und für die eigene Praxis und Selbstreflexion nutzbar ist. Die Handreichung ist besonders geeignet, eine Fortbildung zum Thema oder den direkten Austausch mit anderen Seminarleiter\_innen zu ergänzen und zu begleiten. Sie enthält keine Rezepte und keine schnellen Lösungen, sondern kann vielmehr ein ‚Wegbegleiter‘ sein.

### Für wen ist die Handreichung gedacht?

Die Handreichung richtet sich an alle Menschen, die Lernprozesse in internationalen Zusammenhängen begleiten und sich selbst darin auch als Lernende verstehen.

Wir möchten mit unseren Perspektiven und Ideen vor allem Menschen erreichen, die internationale Jugendbegegnungen sowie Fortbildungen für Multiplikator\_innen der internationalen Jugendarbeit durchführen. Auch für andere Kontexte lassen sich sicher viele Anregungen und Ideen mitnehmen.

Die Schreibweise mit dem Unterstrich (z. B. Teilnehmer\_innen), die auch als ‚gender gap‘ bekannt ist, zielt auf mehr als die Gleichberechtigung von ‚Männern‘ und ‚Frauen‘: Der Unterstrich eröffnet einen sprachlichen Raum für alle Menschen, die sich in der nur scheinbar selbstverständlichen Zwei-Geschlechter-Ordnung nicht wiederfinden und möchte zu einer Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt beitragen.

### Wer hat sie geschrieben?

Diese Handreichung wurde von einer **Redaktionsgruppe** konzipiert, deren Mitglieder sich seit vielen Jahren in Theorie und Praxis mit diversitätsbewusster Bildungsarbeit in der internationalen Jugendarbeit beschäftigen. Wir haben uns über ein Jahr hinweg regelmäßig getroffen, um unsere Erfahrungen in der Praxis und damit verbundene theoretische Hintergründe miteinander zu diskutieren. Wenn in dieser Handreichung also von ‚wir‘ gesprochen wird, dann ist diese Gruppe gemeint.

Außerdem sind die Perspektiven und Erfahrungen von jugendlichen Teilnehmer\_innen vieler Jugendbegegnungen sowie von Seminarleiter\_innen aus verschiedenen Ländern eingeflossen, die an den **internationalen Fortbildungen „More than culture“** in 2012 und 2013 teilgenommen haben.

### Wie ist die Handreichung aufgebaut?



Die Handreichung ermöglicht verschiedene Zugänge zum Thema. Die Lesenden sind eingeladen, individuell zu entscheiden, ob sie über die einführenden Texte, die Aspekte einer diversitätsbewussten Haltung in der Praxis, die eher theoretischeren Ausführungen oder über die Methoden in die Auseinandersetzung einsteigen.

Ein Wechsel zwischen den verschiedenen Ebenen ist über die Links möglich. Ein Klick darauf ermöglicht das Weiterlesen an einer Stelle, die den entsprechenden Zusammenhang vertiefend oder aus einer anderen Perspektive erläutert.

Wir möchten dazu ermutigen, sich die Handreichung auf eine individuelle Weise anzueignen und einen eigenen Weg darin zu finden. Warum wir das so gemacht haben, steht unter **Selbstreflexives, prozessorientiertes und selbstorganisiertes Lesen**.



## Selbstreflexives, prozessorientiertes und selbstorganisiertes Lesen

### Zum Umgang mit dieser Handreichung

Dem diversitätsbewussten Ansatz liegt ein Lernverständnis zugrunde, das auf Selbstreflexion, Prozessorientierung und Selbstorganisation beruht. Demnach gelingt Bildung dann nachhaltig, wenn Menschen sich entlang eigener Themen und Fragen in einen Prozess der Auseinandersetzung begeben und dabei möglichst ihren eigenen Weg wählen können. Dieses Lernverständnis versuchen wir einerseits in der Praxis internationaler Jugendbegegnungen umzusetzen. Andererseits möchten wir diesem Anspruch auch mit dieser Handreichung gerecht werden.

Wir möchten in diesem Sinne darauf hinweisen, dass diese Handreichung nicht vorgeben möchte, wie eine diversitätsbewusste Bildung in der internationalen Jugendarbeit umgesetzt werden muss. Sie möchte auch keinen Druck erzeugen, alles hier Beschriebene in einem Projekt unterzubringen. Das ist tatsächlich nicht möglich.

Es geht uns vielmehr darum, durch die Handreichung Reflexionsprozesse zu unterstützen, Erfahrungen weiter zu geben und unserer Ansicht nach wichtige Perspektiven zu verdeutlichen – und damit Stück für Stück und im je eigenen Tempo zu einer Veränderung von Haltung und Praxis zu ermutigen.

Es ist deswegen nicht notwendig, die Kapitel „klassisch“ nacheinander zu lesen. Vielmehr ist die Handreichung interaktiv aufgebaut und die einzelnen Themen sind untereinander verlinkt. Einiges hier Beschriebene mag bekannt vorkommen oder gar selbstverständlich erscheinen, anderes ist dagegen vielleicht neu, verunsichernd oder herausfordernd. So ist es möglich, entsprechend der eigenen Vorkenntnisse, Fragen und Bedürfnisse selbst zu entscheiden, wo der Leseprozess (und in diesem Sinne auch der Reflexions- und Veränderungsprozess) begonnen und jeweils weitergeführt wird. Die farbig und kursiv markierten (Schlag-)Wörter leiten zu einer vertieften Auseinandersetzung mit einem Thema oder zu eher theoretischen Erläuterungen weiter.

Die Handreichung zielt darauf, eine Selbstreflexion und einen Perspektivwechsel zu fördern und die (Weiter-)Entwicklung einer diversitätsbewussten Haltung zu begleiten. Darum haben wir an vielen Stellen Reflexionsfragen formuliert, die den Text ergänzen. Sie sollen dazu anregen, den eigenen Denk- und Leseprozess an einzelnen Stellen zu unterbrechen und ganz bewusst die eigene Haltung zu hinterfragen.

# Diversitätsbewusste Bildung in der internationalen Jugendarbeit

## Eine erste Annäherung

In internationalen Jugendbegegnungen treffen sich junge Menschen, die in unterschiedlichen Ländern aufgewachsen sind. Sie haben Lust, andere Jugendliche kennenzulernen, gemeinsam eine schöne Zeit zu verbringen und über Dinge nachzudenken, die mit ihnen und der Welt zu tun haben.

Eine internationale Jugendbegegnung ist eine besondere Möglichkeit zu erfahren, dass manche Sachen, die ich in meinem Alltag als normal erlebe (z.B. wie in meiner Familie miteinander umgegangen wird oder wie ich Beziehungen lebe/n möchte), für andere Menschen ganz anders sein können.

Oft wird davon ausgegangen, dass Jugendliche in internationalen Jugendbegegnungen einen Einblick in unterschiedliche Lebensweisen verschiedener Länder erhalten sollen und Unterschiede in anderen Ländern wahrnehmen sollen, um besser miteinander und in der Welt zurecht zu kommen. Das ist aus einer diversitätsbewussten Perspektive zu einfach und manchmal auch problematisch.

Menschen, die diversitätsbewusste Bildungsarbeit machen, finden es wichtig, dass die Jugendlichen in der internationalen Jugendbegegnung lernen, dass nicht alle Menschen in einem Land gleich sind. Und dass wir als Menschen nicht nur durch das geprägt sind, was innerhalb unserer Gesellschaft als ‚normal‘ verstanden wird, sondern zum Beispiel auch durch das, was von uns als Frau oder Mann erwartet wird, was es für uns bedeutet, aus einer armen Familie zu kommen oder in einem ganz kleinen Dorf zu wohnen. Diversität heißt auf dieser Ebene Vielfaltigkeit: Jede Person ist vielfältig, einzigartig.

Eine diversitätsbewusste Bildungsarbeit möchte junge Menschen darin unterstützen, mit Unterschiedlichkeit und Komplexität umzugehen. Das heißt auch, möglicherweise aufkommende eigene Verunsicherungen zu spüren und aushalten zu können, den Mechanismen dahinter auf die Spur zu kommen, über unterschiedliche Vorstellungen und Verständnisse sprechen zu können und Einigungen zu finden.

Eine diversitätsbewusste Bildungsarbeit unterstützt Jugendliche auch darin zu verstehen, dass es gefährlich ist, wenn Menschen in eine Schublade gesteckt werden (wie z.B. alle aus einem Land oder auch alle Frauen oder alle reichen Menschen) und deswegen bewertet und auf eine bestimmte Weise behandelt werden.

Menschen, die anders sind als das, was in einem Kontext als ‚normal‘ verstanden wird, oder Menschen, die als anders wahrgenommen werden, haben leider oft nicht die gleichen Möglichkeiten, ihr Leben so zu leben, wie sie möchten. Das hat viel damit zu tun, wie in der Gesellschaft und auf der Welt über bestimmte ‚Gruppen‘ gedacht wird und wie manche Regeln und Gesetze sind.

Der diversitätsbewussten Bildungsarbeit ist es wichtig, in der internationalen Jugendbegegnung mehr Bewusstsein dafür zu schaffen, wie Ungleichwertigkeiten und Ungerechtigkeiten funktionieren. Sie lädt ein, darüber nachzudenken, was wir alle selbst damit zu tun haben und was wir dagegen tun können. Diversitätsbewusst heißt in dem Fall kritische Selbstreflexion und ein Eintreten gegen jede Form von Diskriminierung.

Übrigens ist das Ganze nicht nur ein Thema für Jugendliche. Erwachsene brauchen eine diversitätsbewusste Bildung genauso.



## Diversitätsbewusste Bildung zusammengefasst

Mit diversitätsbewusster Bildungsarbeit meinen wir zusammengefasst, Lernprozesse über die Themen **Differenzierung**, Macht, **Vorurteile** und **Diskriminierung** zu ermöglichen. Diese Reflexion findet mit Blick auf unterschiedlichste relevante Kategorien und „Schubladen“ statt (wie z.B. nationale Herkunft, soziale Herkunft, Familie, Gender, Fähigkeiten ...). Es wird nach deren Bedeutung für die Einzelnen gefragt und die Vorstellung (und Herstellung) von eindeutigen Differenzen zwischen Gruppen kritisiert. Diese kritische Reflexion bezieht sich auch direkt auf die naheliegende und vorherrschende Differenzlinie ‚Nationalkultur‘, die in der Praxis der internationalen Jugendarbeit oft als alleinige Erklärung für Differenzen und Konflikte herausgestellt wird. Diversitätsbewusste Bildungsarbeit möchte dazu beitragen, dass Menschen sich selbst und andere als komplexe Personen erkennen und sich deutlich gegen eindimensionale, vereinfachende Perspektiven und Erklärungen und Diskriminierung positionieren.

## Diversitätsbewusste Bildung als Querschnittsaufgabe

Diversitätsbewusste Bildung sollte unseres Erachtens Teil jeder internationalen Jugendbegegnung sein – völlig unabhängig davon, mit welchem Thema sich diese beschäftigt. Selbstverständlich lassen sich je nach Nähe zu den Inhalten der Begegnung mehr oder weniger viele Zeitfenster im Programm für Methoden oder vorbereitete Einheiten zu Diversität und Diskriminierung nutzen. Die Lernprozesse der Teilnehmenden in der Gruppe lassen sich immer aus einer **diversitätsbewussten Haltung** heraus begleiten.

## Diversitätsbewusste Bildung ist kein neues Rezept

Wir arbeiten in dieser Handreichung mit dem Begriff „diversitätsbewusste Bildung“. Dieser ist inzwischen auch in der pädagogischen Fachdebatte und der internationalen Jugendarbeit weit verbreitet. Ähnliche Inhalte und Perspektiven werden auch unter den Begriffen „intersektionale Bildung“, „inklusive Bildung“, „diversitätsorientierter Ansatz“, „Umgang mit Heterogenität und Ambiguität“, „reflexives interkulturelles Lernen“ oder manchmal auch unter dem Begriff „interkulturelles Lernen“ gefasst. Siehe auch die kritische **Positionierung einer diversitätsbewussten Bildung gegenüber Aspekten eines „klassischen“ interkulturellen Lernens**.

Die aktuell stattfindende Weiterentwicklung der internationalen Jugendarbeit sollte unserer Ansicht nach nicht durch die Frage nach den ‚richtigen‘ Begriffen und Konzepten blockiert werden. Es zählen letztlich die Perspektiven, Inhalte und Haltungen.

Ebenso wenig sollte das hier beschriebene Verständnis von diversitätsbewusster Bildung als etwas verstanden werden, das in genau der Form immer und überall den besten und einzig richtigen Weg darstellt. Die Handreichung möchte vielmehr zu einer kritischen Reflexion der eigenen Praxis anregen und Orientierungen bieten, Bildungsarbeit so zu gestalten, dass sie der Vielfältigkeit von Zugehörigkeiten und Selbstverständnissen gerecht wird, eine aktive Auseinandersetzung mit Diskriminierung ermöglicht und einen Weg hin zu mehr Chancengerechtigkeit eröffnet.



## Ein kurzes Grundverständnis von Diversität: Vielfältige Zugehörigkeiten, Schubladen, Zuschreibungen und Diskriminierung

### Diversitätsbewusstsein und Antidiskriminierung

Einer diversitätsbewussten Bildungsarbeit liegt als eine zentrale Säule die Perspektive der Antidiskriminierung zugrunde. Das heißt, Diversitätsbewusstsein ist untrennbar mit Antidiskriminierung verbunden! Diese Verbindung soll an dieser Stelle besonders betont werden, da gerade in den vergangenen Jahren immer mehr Projekte und Lernräume mit den Begriffen „Diversität“, „Diversity“ oder „Vielfalt“ überschrieben werden. Oft jedoch lässt sich eine deutliche Perspektive der Antidiskriminierung vermissen und die Vorhaben laufen damit Gefahr, dominierende Verständnisse und diskriminierende Strukturen eher zu stützen als sie zu kritisieren. Wenn (jungen) Menschen eine Vorstellung von bunter fröhlicher Vielfalt vermittelt wird und nicht darauf eingegangen wird, dass Unterschiedlichkeiten mit Schubladen(denken) und damit auch mit Ausgrenzung und Diskriminierung einhergehen, wird ihnen die Botschaft vermittelt, dass es kein grundlegendes Problem gäbe.

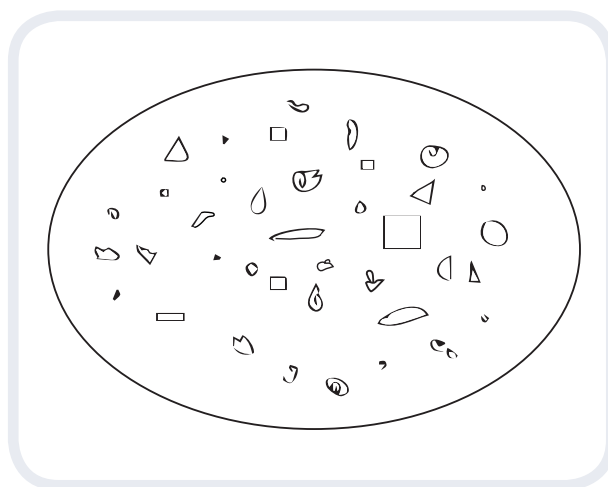
Erfahrungen von Nichtzugehörigkeit, Ausgrenzung und struktureller Benachteiligung werden damit genauso wie die Kämpfe verschiedener Gruppen um Gleichberechtigung unsichtbar gemacht oder individualisiert. Sicherlich ist dies meist nicht beabsichtigt und es muss davon ausgegangen werden, dass solche Effekte unintendiert und größtenteils unbemerkt verlaufen. Wir halten es daher für dringend notwendig, die eigenen Projekte und die eigene Haltung immer wieder daraufhin zu betrachten, inwiefern sie eine Perspektive der Antidiskriminierung explizit beinhalten.

Insbesondere Antidiskriminierung, Intersektionalität und Subjektorientierung bieten einen klaren (theoretischen) Rahmen, auf den sich Konzepte diversitätsbewusster Bildungsarbeit beziehen und dem Ziele, Ansprüche und Herangehensweisen gerecht werden müssen (vgl. Leiprecht 2010). Damit zeigt sich eine deutliche politische Positionierung.

Die folgenden Ausführungen sind als Hintergrund einer diversitätsbewussten Bildungsarbeit grundlegend. Sie greifen die komplexe wissenschaftliche Debatte auf und bemühen sich um eine schrittweise, alltagsnahe Darstellungsweise.

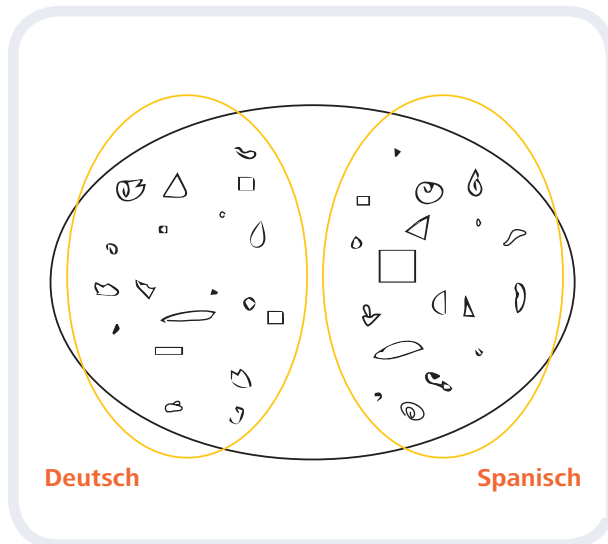
### Unterschiedlich verschieden

Jede Gruppe, die in einer internationalen Jugendbegegnung zusammenkommt, sieht erst einmal so aus:



Hier kommen ganz besondere Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Lebensrealitäten und Erfahrungen zusammen.

In der internationalen Jugendarbeit wird diese Gruppe oft zuerst einmal durch die nationale/kulturelle Brille angeschaut. Das passiert nahezu automatisch, unter anderem, weil das Internationale strukturell und persönlich für viele das Besondere an dieser Begegnung ist.



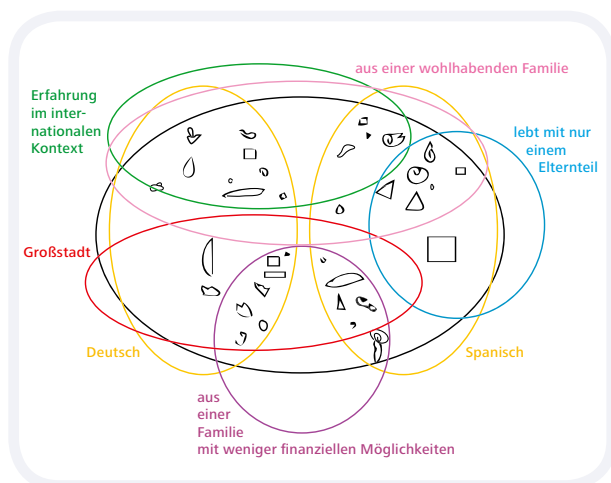
## Heterogenität innerhalb einer nationalen Gruppe

Diese Unterschiede zwischen den Menschen, die in einem Land aufgewachsen sind und/oder dort leben, dürfen dabei aber nicht aus dem Blick geraten!

## Mehrere Brillen gleichzeitig aufsetzen

Vielmehr können wir unsere internationale Gruppe durch mehrere Brillen hindurch betrachten. Dann werden eine Vielzahl von Unterschieden deutlich, von denen einige in der Gruppe und zwischen Einzelnen relevant werden und im Prozess der Begegnung Raum haben können.

Bedeutsam könnte zum Beispiel sein, mit welchen finanziellen Möglichkeiten die Jugendlichen jeweils aufgewachsen sind, ob sie bereits Erfahrungen in internationalen Kontexten mitbringen, ob sie in der Großstadt leben oder in welcher Familienform sie leben.

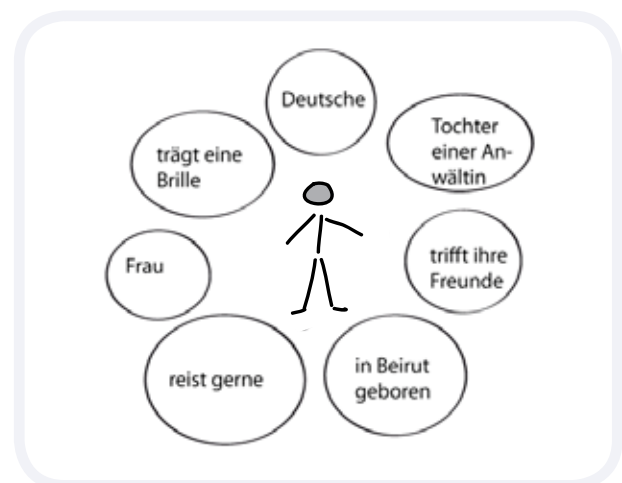


Der diversitätsbewusste Ansatz geht davon aus, dass in jeder Gruppe, mit der wir arbeiten, eine Vielzahl von Unterschiedlichkeiten und eben auch Gemeinsamkeiten besteht, die spannende Anknüpfungspunkte für Reflexion, Austausch und gemeinsames Lernen bieten können. Dabei geht es nicht darum, sämtliche Unterschiedlichkeiten herauszufinden und zu besprechen, sondern vielmehr eine Art innere Selbstverständlichkeit mit dieser Perspektive zu entwickeln.

## Vielfältige Subjekte

Der diversitätsbewusste Ansatz basiert auf einem Verständnis vom einzelnen Menschen als Subjekt, das verschiedensten Gruppen angehört. Der einzelne Mensch wird zwar durch diese Gruppen und die Positionen, die er dadurch in der Gesellschaft und in konkreten Kontexten zugewiesen bekommt, beeinflusst und begrenzt, behält aber dennoch einen Spielraum bei der Gestaltung seines Handelns und Lebens.

Eine mögliche Person, die an unserer Begegnung teilnimmt, sieht dann ausschnittthaft so aus:



Alle diese Zugehörigkeiten und viele weitere machen zusammen das Selbstverständnis dieser Person aus und führen dazu, dass sie bestimmte Erfahrungen macht und andere wiederum nicht. Die Gesamtheit ihrer Zugehörigkeiten und ihr Umgang damit haben Einfluss darauf, welche Vorstellungen sie von der Welt und sich selbst entwickelt hat, und wie sie denkt und handelt. Wir verstehen es als ein Ziel diversitätsbewusster Bildung, dass Menschen sich selbst so komplex sehen können, und in der Lage sind, sich auch andere Menschen so vorstellen zu können.

## Schubladen(denken)

Ein weiteres Ziel diversitätsbewusster Bildung ist es zu verstehen, wie Prozesse von Schubladendenken und Diskriminierung funktionieren.

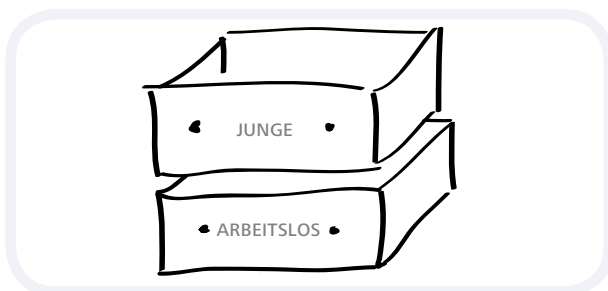


Eine Person, die in Deutschland lebt und in Beirut (Libanon) geboren ist, wird in manchen Situationen nur als Ausländer gesehen. Das kann auf einer persönlichen und auf einer strukturellen Ebene passieren und geht mit vielen Konsequenzen für diese Person einher.

Jeder Mensch macht Erfahrungen damit, nur auf einen Teil von sich reduziert zu werden. Diese Erfahrungen haben aber unterschiedliche Bedeutungen und Auswirkungen. Eine gute Möglichkeit, sich damit in einer internationalen Jugendbegegnung intensiv auseinanderzusetzen, bieten die [Methode: Zitronen](#) und die [Methode: Identitätsmolekül](#).

Auch wir selbst stecken Menschen in Schubladen. Junge. Mutter. Deutsche. Serbe. Reich. Arbeitslos. Ausländer. Hip-Hopper. Und wir tun das jeden Tag.

Und wir machen uns damit die Welt schön klar geordnet. Wir profitieren davon (auf Kosten anderer), weil diese Schubladen für uns Orientierung und Sicherheit bieten. Jedenfalls vermeintlich.



## Differenz\_ierung

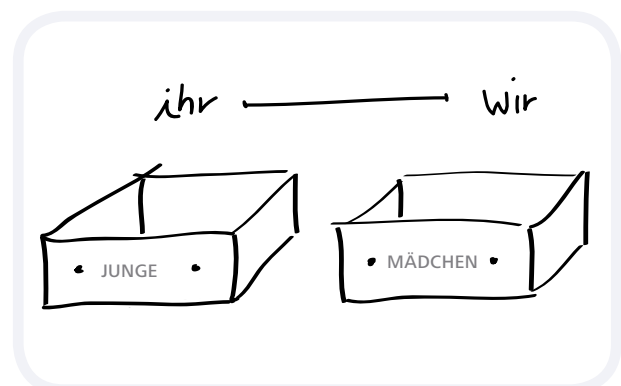
Mit Differenz\_ierung ist die Herstellung und Unterscheidung von zwei vermeintlich eindeutigen Gruppen gemeint, die sich gegenüber stehen; also die Herstellung von Differenz.

Wir (also alle Menschen gemeinsam über lange Zeit hinweg) stellen diese scheinbar eindeutigen Gruppen selbst her, indem wir eine Schublade dafür machen (bzw. auf eine angebotene zurückgreifen), einen Aufkleber drauf kleben und eine Vorstellung darüber entwickeln bzw. teilen, was dieser bunte Haufen von Menschen in der Schublade angeblich ganz klar gemeinsam habe. Siehe auch [Differenzlinien](#).

Diese Schubladen sind als Gegenüber von einer anderen Schublade aufgestellt. Eine Person kann in diesem gesellschaftlichen Ordnungssystem oft nur entweder das Eine oder das Andere sein.

Das ist ein großes Problem, weil sich Menschen in der Realität nicht einfach in Schubladen sortieren lassen, den entsprechenden Zuschreibungen niemals entsprechen und sich gleichzeitig verschiedenen ‚Gruppen‘ zugehörig fühlen. So etwa fühlen sich viele Menschen mehreren Ländern zugehörig. Andere wiederum identifizieren sich weder mit der einen noch der anderen Option; beispielsweise wenn es um Rollenzuweisungen aufgrund des biologischen Geschlechts geht.

Jede\_r von uns trägt immer wieder zur Herstellung oder Stärkung dieser vermeintlich eindeutigen Unterschiede bei. Die anderen sind dann Spanier, wenn es um Nationalität geht und ich selbst als Deutsche dastehe. Alt sind Menschen, wenn ich mich ihnen gegenüber als jung verstehe. Und Menschen werden dann Jungs, wenn ich selbst mich als Mädchen positioniere.



Oft (und vor allem dann, wenn es sich um eine in der Gesellschaft selbstverständlich anerkannte Gruppe handelt) definieren wir so hergestellte eigene Schubladen nicht. Wir sind einfach ‚normal‘ (siehe [▢ Privilegierung und Powersharing](#)).

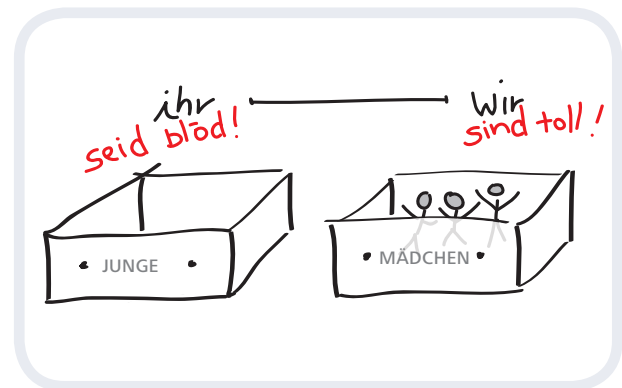
### Bewertung

Differenzierungen gehen oft und leicht mit einer Bewertung einher. Die eine Seite der hergestellten Unterscheidung (die eine Schublade sozusagen) wird von einer vorherrschenden gesellschaftlichen und globalen Perspektive als ‚normal‘, richtig oder positiv dargestellt und wahrgenommen. Sie geht mit Anerkennung, Zugehörigkeit und Privilegien einher. Die andere Seite wird als eher ‚nicht normal‘, falsch oder eher negativ dargestellt und verstanden, was mit Skepsis, Nicht-Zugehörigkeit und Benachteiligung einhergeht. Damit wird eine scheinbar natürliche, unhinterfragte Unterscheidung hergestellt, die außerordentlich wirksam ist.

Das fällt uns leicht zu verstehen, wenn wir an Differenzlinien wie gesund-krank oder reich-arm denken. Schwerer nachvollziehbar ist diese unterschiedliche Wertigkeit von Positionierungen etwa in Bezug auf das

Geschlecht oder die Herkunft, weil wir heute gerne denken wollen, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind und es keinen Rassismus gibt – und es hat sich sicherlich auch einiges verändert.

Auch wenn ich weiß, dass ein Vorurteil nicht stimmt, habe ich doch etwas davon, es zu denken oder zu sagen: Ich profitiere nämlich davon, weil ich durch die Negativbewertung der anderen Gruppe automatisch die eigene Gruppe positiv bewerte. Entweder indirekt oder direkt. Und dann gehöre ich zu den ‚Guten‘, die alles richtig machen. Das fühlt sich natürlich gut an.



## Differenz\_ierungen im gesellschaftlichen Kontext

Wir nehmen nicht einfach irgendwelche Differenz\_ierungen vor. Und wir bewerten die Menschen in den Schubladen auch nicht individuell. **Vorurteile** sind keine persönlichen Fehleinschätzungen, sondern basieren auf in der Gesellschaft oder einem konkreten Kontext besonders verbreiteten und sich immer wiederholenden Bildern und Bewertungen über andere Personen. Unsere Erzieher\_innen, unsere Schulbücher, die Medien, einige unserer Bekannten, Politiker\_innen aller Parteien und die Gesetze legen uns bestimmte Brillen der Sortierung und Bewertungen nahe. Solche Botschaften über so hergestellte Gruppen haben wir unser Leben lang gelernt. Vieles davon ist für uns völlig selbstverständlich geworden und wir hinterfragen es gar nicht mehr. „Wer so aussieht, ist bestimmt ein solcher; wer aus diesem Land kommt, hat diese Mentalität; wer sich so benimmt, ist nicht normal“.

Es ist nicht so zu verstehen, dass wir als Menschen einfach das übernehmen, was die Medien schreiben oder die Politiker oder Eltern sagen. Das, was in einer Gesellschaft als selbstverständlich, ‚normal‘ und ‚richtig‘ verstanden wird, können wir uns vielmehr als dominante Angebote vorstellen, die den Menschen besonders deutlich nahegelegt werden. Werden diese übernommen, wird dies mit Zugehörigkeitsgefühl, Sicherheit und wenig Anstrengung belohnt. Sie werden oft in großen Teilen der Bevölkerung als ganz selbstverständlich angesehen. So ist es durchaus schwer, nicht darauf zurückzugreifen. Meist tun wir dies unbewusst.

Nun können Menschen die an sie heran getragenen gesellschaftlichen Selbstverständlichkeiten und dominanten Denk- und Verhaltensangebote aber durchaus kritisch hinterfragen, mit ihrer Umwelt darüber verhandeln und die Bedeutungen der Dinge durchaus auch verändern.

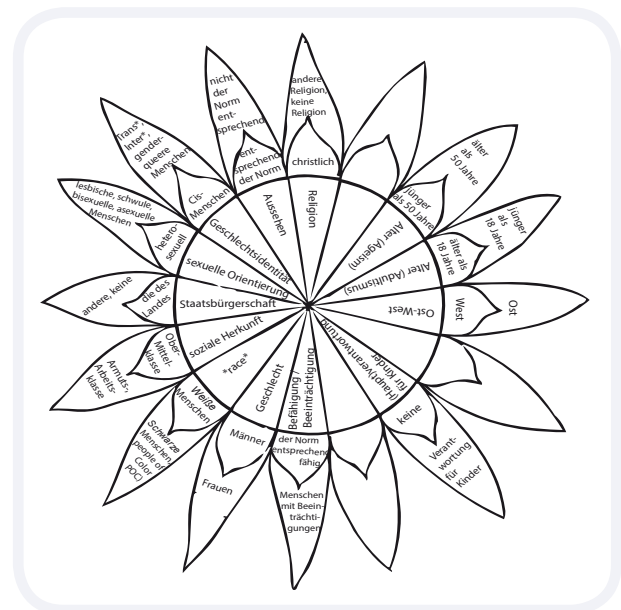
## Differenzlinien

Bestimmte Differenz\_ierungen sind besonders wirksam und gehen mit vielen Konsequenzen einher. Diese werden als gesellschaftlich vorherrschende Differenzlinien verstanden.

In der wissenschaftlichen Diskussion bestehen unterschiedliche Vorstellungen von ihrer Anzahl und ihren Bedeutungen. Aus unserer Perspektive ist ein Überblick über sämtliche vorherrschende Differenzlinien hilfreich, solange er mit dem Verweis auf die Unterschiedlichkeit ihrer Auswirkungen im gesellschaftlichen Kontext gelesen wird, ohne eine Bewertung im Sinne eines „mehr oder weniger schlimm“ vorzunehmen.

Die folgende Grafik stellt vorherrschende Differenzlinien dar, die in unterschiedlicher Weise in der deutschen Gesellschaft wirksam sind. Sie weisen den Menschen entlang einer polarisierten Entweder-oder-Zuordnung einen spezifischen Platz in der Gesellschaft zu. Die vielfältigen subjektiven Selbstverständnisse zwischen den Polen werden damit unsichtbar gemacht.

In der Grafik stellt das jeweils innere Blütenblatt die in der Gesellschaft privilegierte Position dar und das jeweils äußere Blütenblatt die benachteiligte Position.




In Anlehnung an Anti-Bias-Werkstatt 2014

## Diskriminierung

Zu Diskriminierung kommt es dann, wenn aus den Differenz\_ierungen und entsprechenden Bewertungen konkretes Handeln folgt oder Verfahren, Gesetze und Diskurse auf der Grundlage dieser Differenz\_ierungen und Bewertungen funktionieren und damit Ungleichbehandlungen und Benachteiligungen einhergehen. Insofern setzt Diskriminierung Macht voraus. Auch eine Gleichbehandlung kann Diskriminierung bedeuten, nämlich dann, wenn sie trotz unterschiedlicher Voraussetzungen geschieht und damit wiederum ungleiche Möglichkeiten erschafft. Diskriminierung findet auf zwischenmenschlicher, institutioneller und ideologisch-diskursiver Ebene statt.

## Intersektionalität

Diskriminierung findet nicht nur in Bezug auf je eine Differenzlinie statt. Intersektionalität steht als Fachbegriff für einen Blick auf Diskriminierung und soziale Ungleichheiten, der Gleichzeitigkeit und Überschneidungen verschiedener Differenzlinien einbezieht. Damit wird Diskriminierung als komplexes und mehrdimensionales Phänomen begreifbar. Entsprechend befindet sich jeder Mensch am Schnittpunkt (intersection) einer Vielzahl von Differenzlinien. Eine Person ist als weiße junge Frau in einer konkreten Situation in ganz besonderer Weise von Diskriminierung betroffen. Die Person würde vermutlich andere Diskriminierungserfahrungen machen, wenn sie einen akademischen Abschluss oder eine Migrationsgeschichte hätte, wenn sie mit einer körperlichen Beeinträchtigung leben würde und/oder wenn sie männlich sozialisiert wäre. Die Positionierungen und Positionen von Einzelnen lassen sich tatsächlich erst annähernd in Bezug auf ein komplexes Geflecht von Zugehörigkeiten, Bedeutungen, Bewertungen und wirksamen Machtverhältnissen verstehen.

Aus einer solchen Perspektive wird es möglich, die einzelne Person nicht entweder als ‚Opfer‘ oder als ‚Täter\_in‘ zu verstehen, sondern vielmehr davon auszugehen, dass alle Menschen Erfahrungen mit Diskriminierung in verschiedenen Positionen machen und gleichzeitig auch an der Aufrechterhaltung von  **Privilegien** und Norm(alitäts)vorstellungen beteiligt sind. Erfahrungen mit Diskriminierung können aber weder gleichgesetzt noch in eine hierarchische Ordnung gebracht werden. Gefragt wird vielmehr danach, welche Differenzlinien in einer konkreten Situation in welcher Weise und mit welchen (gemeinsamen) Auswirkungen in einer Diskriminierungssituation eine Rolle spielen.



## Diversitätsbewusste Bildung und Aspekte eines „klassischen“ interkulturellen Lernens – eine erkundende Positionierung

Eine diversitätsbewusste Bildung lässt sich als Erweiterung des interkulturellen Lernens verstehen, formuliert aber auch eine deutliche Kritik an bestimmten Aspekten, die einem „klassischen“ Verständnis von interkulturellem Lernen zugrunde liegen.

### Unterschiedliche Verständnisse von interkulturellem Lernen

Tatsächlich gibt keine einheitliche Vorstellung davon, was interkulturelles Lernen bedeutet, und was damit konkret für die Praxis internationaler Jugendarbeit gemeint ist. Vielmehr muss davon ausgegangen werden, dass heute jede Person und Organisation etwas anderes darunter versteht.

→ Was verstehe ich als Seminarleiter\_in unter interkulturellem Lernen?

→ Wie haben sich mein Verständnis und dement-sprechende Ziele im Verlauf meiner Praxis und der Reflexion dieser verändert?

Der Begriff des interkulturellen Lernens bestimmte die Diskussion über pädagogische Ziele in der internationalen Jugendarbeit seit Ende der 1970-er Jahre. Während zuvor eher friedenspolitische Perspektiven im Vordergrund standen, lässt sich für Deutschland beginnend mit der Breitenbachstudie (1979/80) ein Fokus auf ‚kulturelle Differenz‘ ausmachen, der durch die Präsenz der psychologischen Austauschforschung in dem Arbeitsfeld der internationalen Jugendarbeit eine weite Verbreitung und Akzeptanz fand. Insbesondere die Arbeiten zu Kulturstandards von Alexander Thomas (1991) boten – trotz gleichzeitiger Kritik aus Wissenschaft und Praxis – ein einfaches, leicht handhabbares Konzept (zur geschichtlichen Entwicklung der internationalen Jugendarbeit in Deutschland vgl. Thimmel 2001, Winkelmann 2006).

Seit mittlerweile zwei Jahrzehnten wird in der pädagogischen Praxis und aus wissenschaftlicher Perspektive kontrovers darüber diskutiert, ob und in welcher Weise interkulturelles Lernen ein angemessenes Konzept für die Bildungsarbeit im internationalen Kontext ist.

(vgl. deutscher Kontext:

[http://www.forscher-praktiker-dialog.de/fpd\\_chronik/5975502.html](http://www.forscher-praktiker-dialog.de/fpd_chronik/5975502.html),

<https://www.jugendpolitikeneuropa.de/beitrag/ich-wuensche-mir-dass-internationale-jugendarbeit-politischer-wird.8815/>,  
[www.netzwerk-diversitaet.de](http://www.netzwerk-diversitaet.de)

vgl. internationaler Kontext:

<https://www.jugendfuereuropa.de/news/7583/>,  
<http://www.saltoyouth.net/rc/cultural-diversity/publications/>).

Trotz vieler und weitreichender Veränderungen spiegeln sich Aspekte eines „klassischen“ interkulturellen Lernens (s.u.) noch in Förderrichtlinien, in Methoden, in den Erwartungen von Teilnehmenden und Kolleg\_innen, in Fachbüchern und auch im Alltagsverständnis wieder. Eine aktuelle Forschung zum Verständnis von interkultureller Kompetenz in der internationalen Jugendarbeit fasst die kritischen Aspekte folgendermaßen zusammen: „While recognizing the need of a more nuanced understanding of Intercultural Competence, the authors (Hoskins und Sallah) refer to the critique pronounced by both the Council of Europe and the Partnership between the European Commission and the Council of Europe in the youth field, high-lighting three key issues: ‘First, the concept of culture is understood as being “wooden, apolitical and universally fixed” rather than “plastic, political and contingent”. Second, it cannot be separated from other forms of discrimination, in particular people’s “living conditions”, and this has frequently been left out of the discussions of intercultural learning. Third, intercultural learning has a tendency to support cultural relativism rather than emphasizing the political needs to provide human rights and social justice.’“ (Bortini/Motamed-Afshari 2011, Bezug nehmend auf (Hoskins/Sallah 2010). Siehe intercultural competence research report unter <https://www.salto-youth.net/rc/cultural-diversity/publications/interculturalcompetenceresearchreport/>

Heute lassen sich in zentralen Punkten kritische Weiterentwicklungen feststellen, die von vielen Wissenschaftler\_innen und Praktiker\_innen geteilt werden (s.u.). Manchmal lassen sich unter dem Begriff „interkulturelles Lernen“ sogar weitreichendere und kritischere Ansätze finden als unter Begriffen wie „diversity“ oder „Vielfalt“. Während viele es hilfreich finden, in diesem Prozess



der Reflexion und Veränderung an dem Begriff „interkulturelles Lernen“ festzuhalten, lehnen andere diesen unter Verweis auf die Gefahren, die damit einhergehen, entschieden ab.

### Versuch einer Positionierung

Gerade weil der Diskurs so heterogen ist und die Begrifflichkeiten unterschiedlich gefüllt werden, möchten wir hiermit zu einer detaillierten kritischen Erkundung einladen.

In der folgenden Tabelle wird zunächst kurz und schematisch dargestellt, was wir unter Elementen und Perspektiven eines „klassischen“ Verständnisses von

interkulturellem Lernen in der internationalen Jugendarbeit verstehen und wie daneben unser Verständnis von diversitätsbewusster Bildung aussieht.

Wir gehen davon aus, dass die schematische Abgrenzung in dieser Form einen Einstieg in die Debatte ermöglicht und die Aufmerksamkeit für die kritischen Punkte schärfen kann.

Wir möchten aber ausdrücklich darauf hinweisen, dass es sich um eine stark vereinfachte Gegenüberstellung handelt. Weder das „klassische“ Verständnis von interkulturellem Lernen noch die diversitätsbewusste Bildung wird heute in genau der Form in der Praxis umgesetzt. Vielmehr ‚bewegt‘ sich die Praxis zwischen den beiden Polen.

#### Elemente und Perspektiven eines „klassischen“ Verständnisses von interkulturellem Lernen

Reflexion von Kultur, die als national oder ethnisch verstanden wird.

Menschen sind dadurch geprägt.

Die Einzelnen sind Vertreter\_innen ihrer Kultur/Nation.

Differenzerfahrungen werden durch die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen nationalen/ethnischen Kontexten erklärt.

Blick ist vorrangig auf (national-)kulturelle Differenz gerichtet.

Das Eigene und das Andere/Fremde verstehen.

Keine besondere Thematisierung bzw. Dethematisierung von gesellschaftlichen Machtverhältnissen, Rassismus und Diskriminierung.

Vorurteile werden (automatisch) durch Begegnung abgebaut.

Interkulturelle Kommunikation.

Lernen über Kultur, insbesondere die Kultur der Anderen.

Entwicklung interkultureller Kompetenz.

#### Elemente und Perspektiven einer diversitätsbewussten Bildung

Reflexion von Selbstverständlichkeiten, die im gesellschaftlichen Kontext und durch mehrere gleichzeitige Zugehörigkeiten zu bestimmten Gruppen erlernt und entwickelt wurden (auch soziale Herkunft, gender, Familie, Subkulturen...).

Menschen stehen dazu in einem Verhältnis.

Die Einzelnen sind vielfältige Subjekte mit mehreren gleichzeitigen Zugehörigkeiten.

Differenzerfahrungen werden durch Zugehörigkeiten zu unterschiedlichen Gruppen und Kontexten erklärt. Eine wichtige Rolle spielt die Reflexion von Schubladendenken, Zuschreibungen und Machtverhältnissen.

Blick ist auf mehrere Differenzen gerichtet, die in der Gruppe relevant sind.

Kritische Reflexion über die Herstellung von Differenz, Umgang mit Differenz, Umgang mit Verunsicherung.

Reflexion von gesellschaftlichen Machtverhältnissen, Rassismus und Diskriminierung.

Wenn Vorurteile bewusst werden und die dahinter stehenden Mechanismen verstanden werden, lassen sich Handeln und Haltung verändern.

Diversitätsbewusste Kommunikation.

Lernen über Differenz und Diskriminierung.

Entwicklung diversitätsbewusster Haltung.

Wenn wir versuchen wollen, eine diversitätswusste Bildung zu „klassischen“ Vorstellungen des interkulturellen Lernens zu positionieren, müssen wir uns zunächst fragen, was genau unter Kultur verstanden wird und welche Bedeutung Kultur in dem Lernprozess miteinander zugeordnet wird.

### Was ist problematisch an einem Fokus auf ethnische oder nationale Kultur?

Konzepte, Theorien und Erklärungen lassen sich daraufhin betrachten, inwiefern ihnen ein Verständnis von Kultur zugrunde liegt, das davon ausgeht, dass die Menschen innerhalb eines Landes oder innerhalb einer ethnischen Gruppe bestimmte Verhaltens-, Denk- und Kommunikationsmuster teilen, weil diese in ihrer Kultur stark verankert sind. Die Menschen sind dann durch die Zugehörigkeit zu ihrer Kultur bestimmt. Sie verhalten sich in einer bestimmten Weise, weil es in ihrer Kultur so gemacht wird. Sie sind quasi (wie) ihre Kultur.

Ein solches Verständnis von Kultur wird eher selten direkt kommuniziert, es wird vielmehr über bestimmte Methoden sowie über die Haltung und Erklärungen von Seminarleiter\_innen transportiert. Dies kann auch unbeabsichtigt passieren, gerade weil dieses Verständnis von Kultur an ein weit verbreitetes Alltagsverständnis anknüpft.

Aus einer diversitätswussten Perspektive (und aus einer kritischen interkulturellen Perspektive genauso!) ist so ein Verständnis verkürzend, verallgemeinernd und einschränkend.

Mittlerweile gibt es durchaus einen Konsens innerhalb breiter Teile der Szene der internationalen Jugendarbeit, dass ‚nationale Kultur‘ nicht als etwas Starres, Unveränderliches zu verstehen ist, sondern vielmehr als dynamisch, ständig veränderbar und durchaus widersprüchlich. Die Frage ist oft vielmehr, ob es gelingt, dies in der eigenen Praxis auch wirklich zu transportieren. Siehe auch [▫ Umgang mit Kultur](#).

→ Welche Aussagen oder Reaktionen von mir als Seminarleiter\_in können unbeabsichtigt als Bestärkung der Vorstellung einer einheitlichen nationalen/ethnischen Kultur verstanden werden?

→ Nutze ich Methoden, die auf einem statischen natio-ethnischen Kulturbegriff basieren, der vielleicht nicht explizit in der Auswertung reflektiert wird?

→ Wo ist es mir und der Gruppe mal besonders gut gelungen, die Eindeutigkeit von nationaler/ethnischer Kultur im Seminar zu hinterfragen?



## Es gibt immer einen gesellschaftlichen Diskurs

Innerhalb eines Landes gibt es kein einheitliches Verständnis von ‚der Kultur‘. Vielmehr gibt es immer und überall gesellschaftliche Diskurse darüber, was als selbstverständlich, ‚richtig‘ und wichtig angesehen wird. Wir könnten das als eine permanente Verhandlung verstehen, die auf verschiedenen Ebenen abläuft und je nach politischen Verhältnissen mehr oder weniger öffentlich geführt werden kann.

## Dominante Vorstellungen und In-Frage-Stellen von Normen

Es gibt allerdings innerhalb jeder Gesellschaft dominante Vorstellungen darüber, wie die Menschen in dem Land sind. Diese Vorstellungen werden von bestimmten Gruppen, politischen Parteien und Teilen der Machthabenden gestärkt und von großen Teilen der Gesellschaft unterstützt. Damit sind Normen verbunden, die konkrete Erwartungen an die Mitglieder der Gesellschaft stellen. Darüber wird auch definiert, wer richtig dazugehört und wer nicht. Wenn über ‚die Kultur‘ in einem Land gesprochen wird, ist oft diese dominante Norm-Vorstellung von den Menschen in diesem Land gemeint.

Konzepte, Theorien und Erklärungen lassen sich entsprechend kritisch daraufhin betrachten, inwiefern sie diese dominanten Norm(alitäts)vorstellungen als ‚die Kultur‘ in einem Land vermitteln und das Lernen über ‚typische‘ Verhaltens-, Denk- und Kommunikationsmuster in dem Land fördern.

Aus einer diversitätsbewussten Perspektive wird es als problematisch angesehen, wenn junge Menschen in einer internationalen Jugendbegegnung als Vertreter\_innen ihrer Länder angesprochen werden. Es entsteht dadurch ein Erwartungsdruck, die dominante Kultur zu repräsentieren oder sich auf diese zu beziehen.

Viele Teilnehmende tendieren in so einer Situation dazu, mehr oder weniger fröhlich vorzustellen, wie „es in ihrem Land so ist und wie die Menschen sind“, auch wenn sie bestimmte Aspekte davon selbst komplexer sehen, in Frage stellen oder kritisieren.

Genau aber die Komplexität zu sehen und die kritischen Fragen zu hören, die junge Menschen an das haben, was in ihren Ländern und ihrem Lebensumfeld passiert (und als normal „verkauft“ wird), sind aus diversitätsbewusster Perspektive besonders wertvolle Momente der gemeinsamen Lernprozesse.

→ **Inwiefern begleiten Norm(alitäts)vorstellungen über bestimmte Länder meinen Blick auf die Teilnehmenden?**

→ **Wie gelingt es mir, Fragen oder Aufgaben so zu stellen, dass die Teilnehmenden das teilen können, was ihnen wirklich persönlich wichtig oder bedeutsam erscheint?**

Aus diversitätsbewusster Perspektive kann eine Jugendbegegnung in besonderer Weise Raum für die bewusste Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Normen und Erwartungen bieten, in dem auch solche Bestandteile reflektiert werden können, die mit Einschränkungen oder Diskriminierung einhergehen.

## Erklärungen für Differenz

Konzepte, Methoden, Theorien und Erklärungen lassen sich entsprechend auch daraufhin kritisch befragen, inwiefern sie Differenzen zwischen den Menschen aus verschiedenen Ländern als kulturell bedingt erklären und daraus die Notwendigkeit von mehr Informationen über ‚die andere Kultur‘ abgeleitet wird.

→ **Wie erkläre ich Differenzsituationen gegenüber der Gruppe?**

→ **Gelingt es mir, die Beteiligten selbst erkunden zu lassen, welche Hintergründe und Bedeutungen für sie jeweils dahinter stecken?**

→ **Was können Teilnehmende meines Erachtens aus Differenzenerfahrungen lernen?**

Eine diversitätsbewusste Bildung geht davon aus, dass die je eigenen Selbstverständlichkeiten, das Verhalten und Denken und die Art der Kommunikation einer Person nicht allein durch das Aufwachsen in einer konkreten Gesellschaft, sondern vielmehr durch das Zusammenspiel der eigenen Zugehörigkeiten zu einer Vielzahl von sozialen Kontexten und ‚Gruppen‘ beeinflusst ist. Siehe auch [▣ Vielfältige Subjekte](#) und [▣ Methode: Identitätsmolekül](#).

Insofern werden Differenzsituationen als komplexe Situationen verstanden. Dabei wird davon ausgegangen, dass vielfältige Begründungen auf verschiedenen Ebenen gleichzeitig dahinter stecken und dass die gegenseitigen Zuschreibungen und Interpretationen viel damit zu tun haben, wie die Situation wahrgenommen wird und wie konfliktreich sie tatsächlich wird. Auseinandersetzungen mit Differenz sollten entsprechend an konkreten Situationen ansetzen und Raum für die Selbsterklärungen der Beteiligten bieten.

Ein kritischer Blick auf ‚Kultur‘ heißt in der Praxis keinesfalls, die Dinge, die für Menschen bedeutsam sind, in Abrede zu stellen. Wenn etwa eine Teilnehmende darüber spricht, was aus ihrer Perspektive die Zugehörigkeit zu ihrem Land für sie bedeutet, oder erzählt, wie sie sich von ihrer Kultur beeinflusst sieht, ist das willkommen und wichtig. Gerne kann die Jugendbegegnung einen Raum bieten, sich selbstreflexiv über die Bedeutung auszutauschen, die das Aufwachsen in einem bestimmten Land für die Einzelnen hat. Aus einer diversitätsbewussten Perspektive ist es dabei allerdings wichtig, Verallgemeinerungen (alle aus diesem Land sehen das so) und vereinfachende Erklärungen (die Person ist so, weil sie aus dem Land kommt) und damit Kulturalisierungen zu vermeiden.

### Gefahr der Kulturalisierung

Von Kulturalisierung wird dann gesprochen, wenn die einzelnen Menschen nicht mehr als Subjekte mit ihren jeweiligen Zugehörigkeiten, Erfahrungen, Eigenheiten und Unsicherheiten in den Blick geraten, wenn die unterschiedlichen gesellschaftlichen Handlungs- und politischen Einflussmöglichkeiten und die ökonomisch-sozialen Lebensbedingungen nicht mit reflektiert werden und wenn vorhandene Ungleichgewichte, Benachteiligungen und dadurch entstandene Differenzen allein mit dem Verweis auf kulturelle Eigenschaften oder Mentalitätsunterschiede erklärt und gerechtfertigt werden (vgl. Lejprecht 2004, Kalpaka 2005).

### Anknüpfungspunkte für Rassismus vermeiden

Ein nicht hinterfragendes, verallgemeinerndes Sprechen über ‚Kultur‘ als Nationalkultur oder ethnische Kultur und Kulturalisierung birgt noch eine weitere problematische Dimension: Ohne das zu wollen, kann dadurch ein Anknüpfungspunkt für rassistische Argumentationen geboten werden. Das ist keinesfalls das Anliegen interkulturellen Lernens. Im Gegenteil, dem interkulturellen Lernen geht es ja gerade darum, Rassismus entgegen zu wirken, indem Menschen sich kennenlernen, mehr übereinander erfahren und sich gegenseitig als gleichwertig akzeptieren. Dennoch kann es leicht passieren, dass sich gesellschaftliche und globale Machtungleichgewichte und damit verbundene Bilder und negative Bewertungen über bestimmte ‚Kulturen‘ einschleichen. Wenn diese nicht bemerkt, nicht kommentiert und nicht explizit kritisiert werden, ist eine Basis geschaffen, an der rassistische Perspektiven anknüpfen können.

Diversitätsbewusste Bildung zeichnet sich auch dadurch aus, immer wieder die Frage nach den Strukturen zu stellen, die unser Handeln und unsere Möglichkeiten beeinflussen. Oft ist die Frage nach Strukturen hilfreicher als die nach Kultur, wenn wir herausfordernde Situationen verstehen wollen.

→ Haben wirklich alle Zugang?

→ Wo werden Rechte eingeschränkt?

→ Welche ungeschriebenen Regelungen spielen eine Rolle?

→ Wie sind die Länder untereinander positioniert?

→ Welche Gruppen werden diskriminiert?

→ Welche geschichtliche Entwicklung steckt dahinter?

Hier steht mehr darüber, warum das Thema **Diskriminierung** in der diversitätsbewussten Bildung eine so zentrale Bedeutung hat.

## Herstellung von Differenz

Auf unserer Spurensuche können wir auch danach fragen, ob sich Momente ausmachen lassen, in denen ein ‚Verstehen der Anderen‘ im Vordergrund steht. Bedenklich daran ist, dass eine Gruppe von Menschen als ‚anders‘ betrachtet und angesprochen (und damit als ‚anders‘ hergestellt) wird und es etwas zu geben scheint, was sie quasi natürlicherweise von einem ebenso hergestellten ‚wir‘ unterscheidet.

Eine zentrale Anforderung diversitätsbewusster Bildung ist, demgegenüber einen aufmerksamen Blick darauf zu fördern, wann und wodurch vorherrschende **Differenzierungen** von ‚wir‘ und ‚die anderen‘ unbeabsichtigt gestärkt werden und mit welchen Konsequenzen dies einhergeht.

Bedeutsame Lernprozesse können also darin bestehen, die Prozesse der Herstellung von Differenz (in die wir alle permanenten verstrickt sind) bewusst zu machen und dazu zu ermutigen, komplexere Blicke aufeinander zu üben.

→ **Wie kann ich die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden für Differenzierungen stärken, ohne Einzelne bloßzustellen?**

→ **Wie kann ich Methoden und/oder ihre Auswertung dahingehend verändern, dass sie zu einer Reflexion über darin hergestellte kulturalisierende Differenzen einladen?**

Statt einem Verstehen von Differenzsituationen stellt eine diversitätsbewusste Bildung vielmehr den Umgang mit Differenz und den **Umgang mit Unsicherheit** in den Vordergrund.

## Das Verständnis von Vorurteilen

Konzepte und Praxen lassen sich auch in Bezug auf das dahinter liegende Verständnis von Vorurteilen untersuchen. Da eine diversitätsbewusste Bildungsarbeit nicht davon ausgeht, dass Vorurteile in einer Jugendbegegnung mal eben so abgebaut werden können, geht es vielmehr um die Frage, wie mit Vorurteilen in der Praxis gearbeitet und umgegangen werden kann, so dass ein



bewusster Umgang mit Vorurteilen entwickelt wird und sich Denken und Handeln verändern.

Zunächst einmal ist Achtung angesagt. Denn: Der Begriff ‚Vorurteile‘ kann uns auf die falsche Spur bringen. Er scheint zu meinen, dass es sich dabei um Urteile handelt, die ich vorher treffe.

Vor was eigentlich? Vor der Begegnung? Vor dem Feststellen, wie die Person tatsächlich ist? Vor dem darüber Nachdenken?

Der Begriff scheint auch zu bedeuten, dass es nachher (also nach dem Kennenlernen zum Beispiel) kein Vorurteil mehr gibt, sondern eine realistische, persönliche Einschätzung der anderen Person.

Ein solches Verständnis von Vorurteilen lässt sich oft in „klassischen“ Verständnissen interkulturellen Lernens wiederfinden. Wir halten es aus einer diversitätsbewussten Perspektive für falsch und sogar gefährlich, weil es wichtige Aspekte des Funktionierens von Vorurteilen nicht mitdenkt. Viele Wissenschaftler\_innen haben zu Vorurteilen geforscht und immer wieder auf drei Dinge hingewiesen:

- Vorurteile basieren auf der Herstellung einer Differenz.
- Vorurteile sind tief in gesellschaftlich dominanten Denkangeboten verankert.
- Vorurteile erfüllen viele Funktionen: Wir profitieren von ihnen auf Kosten anderer.

Wir möchten dazu anregen, das besondere Verständnis von Vorurteilen, welches der diversitätsbewussten Bildungsarbeit zugrunde liegt, auch bei der Wahl der Begrifflichkeiten zu berücksichtigen.

### Schubladendenken:

Besonders hilfreich ist aus unserer Perspektive der Begriff Schubladendenken. Damit wird von Anfang an deutlich, dass es nicht um Vorbehalte gegenüber einzelnen Menschen geht sondern um Gruppen von Personen, die entlang von einer einzigen ihrer Zugehörigkeiten in eine Schublade gesteckt, bewertet und interpretiert werden. Den Prozess der Herstellung der Gruppe somit eindeutig als Bestandteil des Themas Vorurteile anzusehen macht es möglich, mit der Auseinandersetzung auch genau dort zu beginnen. Zudem ist das Bild der Schublade sehr einprägsam, für alle Menschen greifbar und es lässt sich in der Praxis sehr kreativ damit arbeiten.

### Geteilte Bilder:

Dieser Begriff verweist darauf, dass es keine individuelle Bewertung einer Person ist, sondern eine Perspektive, die von vielen oder jedenfalls von einflussreichen Menschen geteilt wird. Der Begriff hilft auch zu verdeutlichen, dass eine Person sich durch die Übernahme eines Bildes zu der Gruppe zugehörig machen kann, die dieses Bild teilt und davon profitiert. Das konkrete Bild und das Thema darin muss keine direkte Bedeutung für sie und ihre Positionierung haben.

### Zuschreibungen:

Der Begriff Zuschreibungen verdeutlicht in besonderer Weise das (Macht-)Verhältnis, welches dem Thema Vorurteile zugrunde liegt. Eine Seite schreibt einer anderen Seite etwas zu. Vorurteile schreiben den Menschen bildlich gesprochen etwas auf den Körper und die Person wird in gewisser Weise unsichtbar dahinter.

### Die Praxis zwischen „klassischem“ interkulturellem Lernen und diversitätsbewusster Bildung

In der Praxis internationaler Jugendbegegnungen wird heute vermutlich häufig auf eine Mischung beider Perspektiven zurückgegriffen. Das ist sehr verständlich, da wir davon ausgehen, dass sich die Auseinandersetzung über Theorie und Praxis derzeit auf dem Weg vom Einen zum Anderen befindet. Diese Übergangssituation stellt uns vor eine besondere Herausforderung: Wir müssen davon ausgehen, dass uns selbst, unseren Kolleg\_innen, den Teilnehmenden und Fördergebenden die vertrauten, ‚einfacheren‘ Perspektiven eines „klassischen“ interkulturellen Lernens schneller einfallen und uns auch unbewusst leiten. Deswegen braucht es die explizite Entwicklung einer diversitätsbewussten Haltung und eine erhöhte Aufmerksamkeit für die Fallstricke, die mit bestimmten Aspekten einhergehen.

→ Wann bemerke ich, dass ich trotz Reflexion und Anspruch auf Aspekte eines „klassischen“ interkulturellen Lernens zurückgreife oder diese unbemerkt vermittele?

→ Gelingt es mir, konstruktiv und transparent damit umzugehen und für mich und die Gruppe eine Lernsituation daraus zu schaffen?

→ Wie können wir uns im internationalen Team darin unterstützen, eine diversitätsbewusste Haltung und Praxis weiterzuentwickeln – ohne uns unter Druck zu setzen, „alles richtig machen zu müssen“?

Auf dieser Basis lässt sich dann sagen, dass eine diversitätsbewusste Bildung auf den vielen Erkenntnissen, Erfahrungen und Methoden des interkulturellen Lernens aufbauen kann.

Es geht nicht darum, alles, was unter der Überschrift ‚interkulturelles Lernen‘ steht, über Bord zu werfen, sondern vielmehr kritisch und genau hinzuschauen, was sich dahinter verbirgt.

Es geht auch nicht darum, alles, was Vielfalt, Diversity oder diversitätsbewusst heißt, zum neuen Wundermittel zu erklären, sondern vielmehr darum, eine



grundlegend diversitätsbewusste Haltung zu entwickeln und in die eigene Praxis einzubringen.

Mittlerweile lassen sich im Fachdiskurs auch noch weitere Begrifflichkeiten finden, mit denen die angestrebten Bildungsprozesse greifbar werden sollen. So etwa transkulturelle Bildung, inklusive Bildung, intersektionale Bildung.

Wichtig für die Weiterentwicklung der internationalen Jugendarbeit wäre, dass es weniger darum geht, was oben drüber steht (über der Fortbildungsmaßnahme, der Jugendbegegnung, der Methode, dem Fachbuch...), sondern mehr darum, was wirklich darin zu finden ist. Die bisherigen Ausführungen können für diese Entdeckungsreise hilfreich sein.

Die Entwicklung einer diversitätsbewussten Haltung kann ein langer Weg sein, ein erkenntnisreicher Weg, vielleicht ein irritierender, aber auch befreiender... weil es mehr um die reale Komplexität der Dinge und die Konsequenzen gesellschaftlicher Ordnungen geht als um einfache Ordnungen.

---

➔ **Was hat bei mir Widerstände oder Fragezeichen ausgelöst?**

---

➔ **Worüber möchte ich noch weiter nachdenken?**

## Rolle und Selbstverständnis der Seminarleiter\_innen

Einer diversitätsbewussten Bildungsarbeit liegt ein besonderes Verständnis von der Rolle der Seminarleiter\_innen zugrunde. Sie sind Begleiter\_innen der Lernprozesse der Teilnehmenden, aber selbst auch Lernende auf ihrem Weg.

Als Begleiter\_innen schaffen sie den Rahmen, in dem die Teilnehmenden Erfahrungen machen und diese reflektieren können. Sie geben nicht vor, was ‚richtig‘ und was ‚falsch‘ ist oder wie genau in welcher Situation zu handeln sei, unterstützen aber, die Bedingungen und Konsequenzen möglicher Handlungen oder Denkweisen zu verstehen. Dabei beziehen sie eindeutig Position gegen jede Form von Diskriminierung.

Als Lernende lassen sie sich auf für sie neue Themen und Reflexionen ein und zeigen eigene Unsicherheiten oder Unwissenheit, soweit es ihnen möglich ist. Siehe [▣ Alle sind Lernende](#).

Aus diversitätsbewusster Perspektive ist es für die Seminarleiter\_innen zentral, sich ihrer Machtposition in der Gruppe bewusst zu sein und einen verantwortungsvollen Umgang mit ihr zu finden. Machtposition heißt in dem Fall, dass die Seminarleiter\_innen über mehr Verantwortung und Kontrolle des gemeinsamen Raumes verfügen und vermutlich (oder vermeintlich) mehr Wissen und Erfahrung zu dem Thema des Seminars und zu Diversität und Diskriminierung mitbringen. Auch ihr ‚Erwachsensein‘ ist mit Macht verbunden. Siehe [▣ Adultismus](#). Dabei ist es wichtig, sich darüber im Klaren zu sein, dass die Teilnehmenden nicht nur von dem lernen, was in ausführlich geplanten und abgesprochenen Einheiten zu einem bestimmten Thema entwickelt wurde, sondern auch von allen Äußerungen und Handlungen (oder deren Ausbleiben) im Umgang mit konkreten Situationen im Seminar sowie dem Umgang der internationalen Seminarleiter\_innen untereinander.

Eine diversitätsbewusste Bildungsarbeit basiert zudem auf dem Grundverständnis, dass die Teilnehmenden an jeweils unterschiedlichen Punkten stehen, was etwa ihre Auseinandersetzung mit dem Thema, ihre persönlichen Erfahrungen und ihre gesellschaftliche Positionierung angeht. Entsprechend halten wir es für wichtig, nicht von gleichen Lernschritten für alle auszugehen. In einem Seminar, an einem Nachmittag oder mit einer Methode werden verschiedene Personen ganz unterschiedliche Erfahrungen machen und Erkenntnisse gewinnen (die auch nicht immer direkt sichtbar werden müssen).

So lassen sich auch die Lernziele nicht für alle Teilnehmenden gleichermaßen festlegen oder erreichen (auch wenn es selbstverständlich ein Konzept gibt, dem bestimmte Erwartungen an den inhaltlichen Reflexionsprozess zugrunde liegen). Eine diversitätsbewusste Bildungsarbeit basiert vielmehr auf [▣ Prozessorientierung](#) und [▣ Kontakt](#). Die gemeinsamen Auseinandersetzungen eröffnen einen besonderen Raum für die subjektiven Anliegen und Themen der Teilnehmenden. Dies setzt eine vertrauensvolle Gruppenatmosphäre voraus, die es Teilnehmenden ermöglicht, ihre Bedürfnisse zu formulieren, ihre eigenen Grenzen wahren und ihren Unsicherheiten und Widerstände Ausdruck zu verleihen. Siehe dazu auch [▣ safer space](#).





## Das internationale Team

Die Zusammenarbeit im internationalen Team stellt eine Herausforderung in internationalen Jugendbegegnungen dar. Und zwar nicht primär deswegen, weil die Teammitglieder aus verschiedenen Ländern kommen. Vielmehr bringen sie in vielerlei Hinsicht unterschiedliche Hintergründe und Verständnisse mit, die in der Kürze der gemeinsamen Zusammenarbeit nur ansatzweise erfahren, reflektiert und konstruktiv genutzt werden können. Darüber hinaus können mit vorhandenen (strukturellen) Unterschiedlichkeiten Machtungleichgewichte im internationalen Team einhergehen.

Das internationale Team ist meistens heterogen hinsichtlich

- der im jeweiligen Aufwachsen entwickelten Selbstverständlichkeiten
- der Erstsprachen bzw. Alltagssprachen
- des Verständnisses von Bildung in der internationalen Jugendarbeit
- der Ausbildung
- des Alters
- der Eingebundenheit in das Projekt als Ehren- oder Hauptamtliche
- der Verantwortung im Antrags- und Abrechnungsprozess
- der bisherigen Erfahrungen in der Position der Leitung von internationalen Jugendbegegnungen oder Seminaren
- der Position und Beziehung den Teilnehmenden der ‚eigenen‘ Gruppe gegenüber
- der strukturellen Rahmenbedingungen (von Jugendarbeit) in ihren Ländern
- der wirtschaftlichen Situation der Länder, in denen sie wohnen

Diese besondere Diversität macht eine ausführliche und permanente Kommunikation und Reflexion notwendig. Folgende Fragen können die Auseinandersetzungen bei den Vorbereitungstreffen und im Seminar begleiten:

### Zusammenarbeit:

→ Gelingt es uns, die im Team herrschende Diversität gemeinsam anzuschauen und auf damit verbundene Implikationen für den gemeinsamen Leitungs- und Begleitungsprozess zu befragen?

→ Wie verstehen wir unsere Zusammenarbeit als internationales Team?

→ Haben alle gleichviel Verantwortung für die Gestaltung des Bildungsprozesses und die organisatorischen Fragen?

→ Ist es allen möglich, die gewünschte Verantwortung zu übernehmen?

→ Wie können wir uns gegenseitig unterstützen?

→ Wie können wir uns gegenseitig Unwohlsein, Unsicherheiten und Kritik mitteilen?

### Bildungsziele:

→ Welche Ziele haben die einzelnen Seminarleiter\_innen in Bezug auf die Lernprozesse der Teilnehmenden und die Jugendbegegnung? Wo gibt es Überschneidungen? Wo Diskussionsbedarf?

→ Bei welchen Punkten können wir durchaus unterschiedlicher Meinung sein und dennoch gut zusammenarbeiten?

→ Können wir uns vorstellen, unsere Unterschiedlichkeiten der Gruppe gegenüber transparent zu machen?

### Verhältnis Seminarleiter\_innen – Teilnehmende:

→ Sind wir Begleiter\_innen von Lernprozessen oder Lehrende?

→ Wie gehen wir mit Konflikten um?

→ Wie viel Vertrauen haben wir den Teilnehmenden gegenüber?

→ Gibt es Regeln, die uns besonders wichtig sind? Welches konkrete Bedürfnis, welche Ängste, welche Strukturen oder Erfahrungen stecken hinter dem Wunsch nach einer bestimmten Regel?



## Adultismus – ‚Erwachsene‘ blicken auf ‚Jugendliche‘

Die (internationale) Jugendbildungsarbeit ist stark geprägt von einem gesellschaftlichen Machtverhältnis, welches in der wissenschaftlichen und praxisbezogenen Diskussion bislang eher weniger Beachtung findet: dem ungleichen Machtverhältnis zwischen Erwachsenen einerseits und Kindern und Jugendlichen andererseits.

Tatsächlich sind die erwachsenen Seminarleiter\_innen in einer anderen Position als die jugendlichen Teilnehmenden einer Begegnung. Sie tragen nicht nur mehr Verantwortung für die Rahmenbedingungen und Gestaltung, sondern auch für den Schutz und die Sicherheit der Minderjährigen. Entsprechend müssen Seminarleiter\_innen über ihre Pflichten informiert sein und die nationalen und internationalen Gesetze und Regelungen erfüllen, die beispielsweise mit der Aufsichtspflicht einhergehen.

Die Machtposition von Erwachsenen lässt sich aber auch in einem übergreifenden Sinne anschauen. Die Differenzlinie Alter (in Überschneidung mit einigen anderen) bringt die gesellschaftlich konstruierten Pole „Erwachsene“ und „Kinder und Jugendliche“ hervor. Erwachsene stellen die scheinbar ‚normale‘ Position dar, während Kindern und Jugendlichen die abweichende, die besondere Position zugeschrieben wird – die, die zum Thema wird. Diese beiden zugewiesenen ‚Plätze‘ in der Gesellschaft sind mit Privilegien einerseits bzw. Benachteiligungen andererseits verknüpft. Entsprechend verfügen Erwachsene über mehr Macht und Legitimation, ihren Überzeugungen entsprechendes Handeln auch gegen den Willen von Kindern und Jugendlichen durchzusetzen. Auf einer strukturellen Ebene können sie an politischen Wahlen und anderen Entscheidungsprozessen teilhaben, die Kindern und Jugendlichen oft verwehrt werden. Erwachsensein wird mit Reife, Erfahrung, Bildung und Kompetenz verbunden, während Kindern und Jugendlichen bestenfalls ein „auf dem Weg sein“ zugestanden wird. Siehe [Differenzlinien](#) und [Diskriminierung](#).

Das mit dem Begriff Adultismus beschriebene Machtungleichgewicht zwischen Erwachsenen und Kindern/Jugendlichen und die damit einhergehenden Benachteiligungen und Diskriminierungen werden als scheinbar selbstverständlich erlebt und angesehen. Sie

sind allgegenwärtig, verinnerlicht und in den Strukturen festgeschrieben (vgl. Ritz 2008).

Die Schublade ‚Jugendliche‘ und damit einhergehende Vorurteile beeinflussen den Blick auf diese, die Interpretation ihres Handelns sowie den direkten Umgang mit ihnen. Sicherlich sind folgende Aussagen oder Gedanken dem einen oder der anderen Leser\_in vertraut.

- Darüber können Jugendliche nicht sprechen. Das ist zu kompliziert für sie.
- Wenn die Jugendlichen die Regeln hier mitbestimmen könnten, würden wir nur noch feiern und schlafen.
- Er\_sie hat mal wieder keine Lust.
- Dafür können wir der Gruppe die Verantwortung nicht übertragen, dann wird nichts daraus.

Wir gehen davon aus, dass alle Menschen solche ‚Stimmen im Kopf‘ kennen, gerade weil sie eine gesellschaftlich so dominante Perspektive darstellen. Jugendliche werden oft nicht ernst genommen und ihre Bedürfnisse und ihre Selbsterklärungen nicht gehört. Eine ablehnende Haltung wird schnell als mangelnde Bereitschaft ausgelegt und negativ bewertet, anstatt die dahinterstehenden Begründungen zu erforschen. Ihre Perspektiven und Einschätzungen werden selten erfragt und angehört und sind noch viel seltener wirklich Maxime der Gestaltung der für sie gedachten Programme. Siehe auch [Partizipation](#) und [Selbstorganisation](#).

Eine diversitätsbewusste internationale Jugendarbeit möchte Jugendlichen mehr zutrauen, ihnen besser zuhören und sie als Protagonist\_innen ihrer eigenen (Lern-) Prozesse ernst nehmen.

Und: Sie möchte einen Raum schaffen für die kritische Reflexion der eigenen Machtposition als Erwachsene und zu einem verantwortungsvollen Umgang mit dieser ermutigen.

## Partizipation

Diversitätsbewusste Bildungsarbeit basiert auf der größtmöglichen Partizipation der Teilnehmenden auf allen Ebenen. Im Idealfall hatten die Teilnehmer\_innen selbst die Idee zum Austausch, sind an der Vorbereitung beteiligt und beim Vorbereitungstreffen dabei. Sie sind eingeladen, das Programm zu diskutieren und zu verändern, eigene Vorschläge zu entwickeln und zu organisieren, und werden in der Zwischenauswertung gehört und ernst genommen.

Dabei ist es nicht unbedingt ausschlaggebend, so viele (formale) Partizipationsangebote wie möglich zu schaffen. Vielmehr ist es entscheidend, aus der Haltung der Seminarleiter\_innen heraus zu transportieren, dass dieser Raum wirklich ihr Raum ist. Dafür braucht es seitens des internationalen Leitungsteams eine klare Bereitschaft zu wirklicher ‚Einmischung‘ und Veränderung.

Die Herausforderung besteht dann darin, Lernräume so zu gestalten und Themen so aufzugreifen, dass die Teilnehmenden spüren, dass es was mit ihnen zu tun hat (vgl. Reindlmeier 2010). Sie sollen merken, dass sie hier nichts lernen müssen, sondern vielmehr einen Platz für die eigenen Fragen und Themen finden können.

## Selbstorganisation

Die Gestaltung einer internationalen Jugendbegegnung aus diversitätsbewusster Perspektive bringt auch die Frage mit sich, wie viel Selbstorganisation in dem konkreten Rahmen ermöglicht werden kann.

Es ist davon auszugehen, dass Beteiligung, Eigenverantwortung und Selbstorganisation in den alltäglichen Räumen der meisten Jugendlichen (Schule, Familie, Sportverein etc.) eher wenig erfahren und erprobt werden. Deswegen bedarf es in den meisten Jugendbegegnungen einer aufmerksamen Begleitung selbstorganisierter Prozesse. Das kann etwa heißen, dass die Seminarleitung sich in Bezug auf den vereinbarten Bereich so weit wie möglich im Hintergrund hält, die Dynamik aber genau beobachtet und die Prozesse und Herausforderungen (und damit vielleicht einhergehende Frustrationen und Verunsicherungen) mit der Gruppe bespricht. Eine solche Reflexion über das Verhandeln unterschiedlicher Perspektiven und Bedürfnisse, gelebter Demokratie und die Herausforderung von Konsensentscheidungen lässt sich dann möglicherweise auch auf den Alltag der Teilnehmenden beziehen. So kann eine diversitätsbewusste internationale Jugendarbeit einen Erfahrungsraum bieten, der dazu ermutigt, auch im Alltag aktiv für die eigenen Bedürfnisse einzutreten.



## Eine diversitätsbewusste Haltung

Um diversitätsbewusste Lernprozesse zu initiieren und zu begleiten, genügt es nicht, einige ausgewählte Methoden durchzuführen. Im Wesentlichen geht es um die Entwicklung einer diversitätsbewussten Haltung!

Die eigene Haltung drückt sich darin aus, aus welcher Perspektive ich auf den Bildungsprozess schaue, welche Räume ich schaffen möchte, welche Erklärungen ich mir von Zusammenhängen und Verhältnissen mache und wie ich mich selbst im Verhältnis zu den weiteren beteiligten Personen verstehe. Diese Haltung wird in der internationalen Jugendarbeit vor allem in der direkten Interaktion mit Teilnehmenden (und Kolleg\_innen) sichtbar und spürbar.

Etwa dadurch...

- Wie ich eine Situation erkläre...
- Ob ich sie überhaupt erkläre, oder die Beteiligten selbst ermutige nach Erklärungen zu suchen...
- Welche Fragen ich stelle ...
- Welche Erwartungen ich an mich und an meine Arbeit stelle...
- Wann ich nicke oder die Stirn runzele...
- Welche Beispiele ich erzähle...
- Was ich von mir selbst mitteile...
- Wie ich die einzelnen Menschen in der Gruppe sehe...
- Ob sich die Teilnehmenden überhaupt von mir gesehen fühlen...
- (...)

In diesem Kapitel soll verdeutlicht werden, wie es konkret und beispielhaft aussehen kann, Teilnehmende in der Praxis internationaler Jugendbegegnungen aus einer diversitätsbewussten Haltung heraus in ihren Lernprozessen zu unterstützen.

### Alle sind Lernende

Ein grundlegender Aspekt der diversitätsbewussten Haltung wird sichtbar, wenn sich Seminarleiter\_innen selbst auch als Lernende verstehen. Mit einer diversitätsbewussten Haltung ist also eine kontinuierliche Selbstreflexion verbunden. Dabei geht es insbesondere auch um die Reflexion des eigenen professionellen Handelns.

Eine diversitätsbewusste Haltung ist niemals abgeschlossen oder vollkommen. Vielmehr ist es ein Weg, auf dem ich auch mal unsicher werde, in Widersprüche verwickelt bin und Ärger und Frustrationen erlebe. Es ist aber auch ein Weg, der immer mehr Verbindungen schafft, Sicherheit in der Unwissenheit ermöglicht und ein ganzes Stück näher an der subjektiven Wirklichkeit verläuft.

Aus unserer Perspektive ist es besonders wertvoll, wenn Seminarleiter\_innen in der Lage sind, ihre eigenen Lernprozesse, ihre Fragen und Unsicherheiten in einem angemessenen Umfang und Rahmen im Seminar zu zeigen. Vielleicht erzählt die Seminarleiterin Mariam der Gruppe, dass sie erst vor kurzem so richtig verstanden hat, was für eine Diskriminierung Menschen erfahren, die schwul oder lesbisch sind. Vielleicht teilt sie auch mit, dass sie sich bisher darüber nicht wirklich Gedanken gemacht hat, weil sie selbst als heterosexuell lebende Person der Norm entspricht und durchaus Unsicherheiten mit dem Thema bei sich bemerken kann.

Damit eröffnet die Seminarleitung Anknüpfungspunkte für Menschen, die selbst unsicher sind oder eine Auseinandersetzung mit dem Thema abwehren. Auf diese Weise wird der prozesshafte Charakter von Haltung und Lernen für die Teilnehmenden greifbar.

In einer ganz anderen Situation könnte Guillermo als Seminarleiter auf die Frage, was er denn genau mit **Kulturalisierung** meint, antworten „Es geht darum, dass nicht alles mit Kultur erklärt werden soll und eben auch nicht kann, aber so ganz klar ist mir ehrlich gesagt auch nicht, wie das im Alltag funktioniert“. Vielleicht könnte er sogar die Gruppe nach Beispielen fragen oder sich selbst und die Gruppe einladen, beim kommenden Ausflug eine kleine Beobachtung dazu zu machen und noch einmal etwas gemeinsam nachzulesen. Es ist durchaus wahrscheinlich, dass einige der Teilnehmenden direkt Beispiele erzählen können, ganz gleich, ob ihnen der Fachbegriff Kulturalisierung schon einmal begegnet

ist. So wird das Erfahrungswissen, das Verständnis von den Dingen und die gemeinsame Reflexion in den Vordergrund gerückt und nicht das abstrakte Wissen über theoretische Begriffe. Nicht zuletzt lernen alle Beteiligten auf diese Weise, dass es nicht in erster Linie darum geht, alles zu verstehen, sondern vielmehr darum, sich auf einen Prozess einzulassen.

→ **Kann ich mich als Seminarleiter\_in mit meinem eigenen Lernprozess und meinen Unsicherheiten vor der Gruppe zeigen?**

→ **Was brauche ich, um dies mit einem guten Gefühl tun zu können?**

### Wertschätzung

Eine diversitätsbewusste Haltung drückt sich zudem in einer grundlegenden Anerkennung, einem Wohlwollen und dem ehrlichen Interesse anderen Menschen gegenüber aus. Die Wertschätzung bezieht sich dabei nicht auf Fähigkeiten oder konkrete Handlungen, sondern auf den (unmittelbaren) Menschen an sich. Dabei muss Wertschätzung keine direkt kommunizierte positive Bewertung sein. Sie drückt sich in einem respektvollen und aufmerksamen Wahrnehmen aus. Wenn sich z.B. ein Teil der Gruppe verspätet, könnte eine wertschätzende Haltung bedeuten, ihr Bedürfnis nach Flexibilität und eine Menge sicher spannender Begegnungen ernst zu nehmen, indem die Seminarleitung ausspricht, was sie gesehen hat und darüber denkt. Vielleicht sagt sie „Ich kann mir gut vorstellen, dass das schwierig ist, hier um Punkt 9 zu landen. Ich habe viele von euch so fröhlich heute Morgen beim Frühstück und auf den Gängen und Zimmern quatschen gesehen und euch begegnen sehen, da seid ihr voll da! Das hat mir richtig gute Laune gemacht.“ Auf der Basis einer solchen Einladung zum Gespräch könnte auch darüber gesprochen werden, was die Verspätung für andere auslöst, welche Bedeutung diese für die Zeitplanung hat und gemeinsam ein Umgang für die weitere Seminarzeit verhandelt werden.

Eine wertschätzende Haltung hat auch viel damit zu tun, gesehen zu werden: Als ganzes Ich gesehen zu werden.

→ **Wann habe ich Teilnehmenden gegenüber mal meine volle Wertschätzung ausgedrückt?**

→ **Wann ist es mir nicht so gut gelungen, diese Haltung umzusetzen? Was hat mich davon abgehalten?**

### Prozessorientierung

Eine diversitätsbewusste Bildung basiert auf dem Ermöglichen und Begleiten eines Prozesses: Damit ist nicht nur der soziale Gruppenprozess gemeint, sondern auch die Lernprozesse der Einzelnen. Diese entwickeln sich über den gesamten Seminarverlauf und möglicherweise weit darüber hinaus. Es liegt also in der Verantwortung der Seminarleitung, die Themen, Erfahrungen und Reflexionen der Teilnehmenden wahrzunehmen und immer wieder daran anzuknüpfen. Möglicherweise ergibt sich aus einer Einheit zu Vorurteilen das Thema Selbstvertrauen oder aus dem Nachdenken über Unterschiede zwischen den Ländern das Thema Menschenrechte. Vielleicht besteht nach einer Methode das Bedürfnis über Gefühle zu sprechen, die durch diese ausgelöst wurden. Oder darüber, warum es nicht immer leicht ist, die eigenen Gefühle mitzuteilen, oder auch darüber, inwiefern sich das Lernen im Rahmen der Jugendbegegnung von dem in der Schule unterscheidet. Auf diese Weise lernen die Teilnehmenden anhand konkreter Erfahrung, ihre eigenen Themen, Fragen und Bedürfnisse ernst zu nehmen, ihnen nachzugehen und auch die Perspektiven, Erfahrungen und Bedürfnisse Anderer so gut wie möglich zu verstehen.

In diesem Sinne sind auch die informellen Räume (Pausen, Essenszeiten, freie Nachmittage usw.) Lernräume, in denen die Seminarleiter\_innen als Menschen und Begleiter\_innen präsent sind (es sei denn, dass es für die Gruppe oder die Seminarleitung gerade nicht passt). Am Rande ist es möglich, auf Einzelne zuzugehen, das Gespräch zu suchen und sich in kleineren Gruppen über Fragen des Tages auszutauschen. Dies ist auch eine Gelegenheit, Persönliches von sich zu erzählen und die Dynamik unter den Teilnehmenden zu spüren. Siehe auch [Kontakt](#).

→ **Wie gelingt es mir, eine Prozessorientierung wirklich umzusetzen und der Begleitung der Teilnehmenden mehr Raum und Aufmerksamkeit zu geben?**





## Entschleunigung

Mit Entschleunigung ist das Gegenteil von Beschleunigung gemeint. Für die tatsächliche Umsetzung eines diversitätsbewussten Lernprozesses ist es wertvoll, das Programm nicht komplett mit Programmpunkten zu füllen. Stattdessen sollte von Beginn an Raum eingeplant werden für Gruppenprozesse, informelle Begegnungen und für unvorhergesehene Themen, die sich im Verlauf ergeben. Das kann bedeuten, für eine Einheit mehr Zeit zu nehmen, weil dazu gerade viel gesagt und gedacht wird. Es kann bedeuten, eher eine Pause zu machen und nach der Pause erneut zu fragen, was die Einzelnen gerade an dem Thema beschäftigt. Zu Entschleunigung kann auch eine tägliche Morgenrunde (oder Abendrunde) beitragen. Sie gibt allen Beteiligten Gelegenheit, über den eigenen „Stand der Dinge“ nachzudenken und sich der Gruppe mitzuteilen. Es ist nicht immer leicht, tatsächlich ‚einen Gang runterzuschalten‘. Meistens macht sich das Gefühl breit, dass ohnehin zu wenig Zeit für die Vielzahl der Themen und Ideen vorhanden ist. Vielleicht besteht der Erwartungsdruck, am Ende des Projekts ein spannendes Produkt oder Ergebnis vorweisen zu können, das Zeit für die Entwicklung erfordert. Vielleicht besteht auch innerhalb des Teams Uneinigkeit darüber, was im Laufe der Jugendbegegnung alles „geschafft“ werden muss. Aus einer diversitätsbewussten Perspektive ist die Entscheidung für eine tatsächliche Entschleunigung auch gleichzeitig eine Absage an einen (zum Teil selbst auferlegten und zum Teil strukturellen) (Erfolgs-)Druck, der ein Wahrnehmen und Begleiten dessen, was gerade wirklich Spannendes und Wertvolles in der Gruppe passiert, unmöglich macht. Prozessorientierung und Entschleunigung bedeuten in der Praxis entsprechend sicherlich, Änderungen am geplanten Programm vorzunehmen.

➔ **Mit welcher Erwartungshaltung gehe ich als Seminarleiter\_in in das Seminar?**

➔ **Kann ich mich von einzelnen Erwartungen an mich, an das Programm und seine Ergebnisse freiwillig und friedvoll verabschieden, wenn der Gruppenprozess dies verlangen sollte?**

## Kontakt

Zu einer diversitätsbewussten Haltung gehört auch, als Seminarleiter\_in in einem wirklichen Kontakt mit den Teilnehmenden zu sein. Damit ist vor allem ein ‚Da sein‘ gemeint, das eine professionelle Verantwortung und eine persönliche Offenheit einschließt. Wir halten es für möglich, in dem besonderen Rahmen internationaler Jugendbegegnungen eine tatsächlich gleichwürdige und vertrauensvolle Beziehung zwischen Leitenden und Teilnehmenden aufzubauen, die in der Form im Alltag zwischen Erwachsenen und Jugendlichen nur selten gelebt werden kann. Je nach strukturellem Verhältnis untereinander ist dies allerdings mehr oder weniger umsetzbar.

Kontakt heißt auch, dass Seminarleiter\_innen in den informellen Zeiten nicht permanent etwas vor- oder nachbereiten oder nur mit organisatorischen Aufgaben beschäftigt sein sollten. Dies stellt eine besondere Herausforderung diversitätsbewusster Bildung dar, da gerade der Anspruch der Prozesshaftigkeit untrennbar mit vielen Absprachen im internationalen Team verbunden ist. Gleichzeitig ist es notwendig, dass die Seminarleitung spürt, wann es Zeit ist, die Teilnehmenden unter sich sein zu lassen.

➔ **Spüre ich Widerstand gegenüber dem hier beschriebenen Verhältnis? Warum?**

➔ **Was ist aus meiner Erfahrung und Perspektive besonders wichtig für die Beziehungen zwischen Seminarleiter\_innen und Teilnehmenden?**

➔ **Wie können die internationalen Teamtreffen so platziert und gestaltet werden, dass Seminarleiter\_innen auch tatsächlich die Möglichkeit haben, im Kontakt mit den Teilnehmenden zu sein? Was kann dies ggf. für die Seminarplanung bedeuten?**

## Konflikte dürfen sein

Diversitätsbewusstsein bedeutet keinesfalls, dass alles immer harmonisch sein soll oder sein wird. Ganz im Gegenteil besteht ein wichtiger Teil der Arbeit darin, Konflikten einen angemessenen Raum zuzugestehen, sie ernst zu nehmen und professionell zu begleiten. Wenn sich zum Beispiel ein unterschiedlicher Umgang mit der Freizeitgestaltung abzeichnet und daraus etwa Verunsicherung, Verärgerung oder Rückzug von Teilnehmenden resultiert, reicht es nicht, an Offenheit und Toleranz (oder interkulturelle Kompetenz) zu appellieren oder das Erlebte von ‚außen‘ zu erklären. Wir halten es stattdessen für fundamental, Konflikte und Missverständnisse als selbstverständlichen Bestandteil von Begegnungen zwischen Menschen zu verstehen und gemeinsam einen konstruktiven Umgang mit Konflikten zu üben.

Dies ist etwas, was vermutlich für eher wenige Teilnehmer\_innen (und vielleicht auch Seminarleiter\_innen) in alltäglichen Räumen (wie Schule, Elternhaus oder dem Jugendzentrum vor Ort) konsequent passiert. Die Seminarleiter\_innen können je nach konkreter Situation etwa versuchen, ein Gespräch mit einzelnen Beteiligten zu suchen und mit ihnen gemeinsam überlegen, was sie als nächste Schritte bräuchten. Ein wichtiger Lernprozess im Umgang mit Konflikten ist, zu versuchen, einander im Zweiergespräch Rückmeldungen zu geben, die das subjektive Erleben einer Situation und daraus resultierende Bedürfnisse zeigen. Hier braucht es sicherlich etwas sprachliche und emotionale Unterstützung. Eine andere Möglichkeit ist, in der Großgruppe verschiedene aktuelle Konflikte zu sammeln, die unschwellig die Gruppe beeinflussen und sich freiwillig in Kleingruppen (mit einem\_r Seminarleiter\_in) damit auseinander zu setzen. Einen Einstieg in eine solche Auseinandersetzung bietet die **▣ Methode: Durch mehrere Brillen gleichzeitig schauen**. Manchmal kann es auch hilfreich sein, über eine Positionierung im Raum verschiedene Haltungen zu einem Thema in der Gesamtgruppe nonverbal sichtbar zu machen. Letztlich trägt die Seminarleitung die Verantwortung dafür, dass möglicherweise zentrale Perspektiven auf einen Konflikt nicht ausgeblendet werden, beispielsweise wenn auch strukturelle Ungleichheiten damit verbunden sind.

## Umgang mit Kultur

Konflikte werden in der internationalen Jugendarbeit leicht mit dem Verweis auf ‚die unterschiedlichen Kulturen‘ der Beteiligten interpretiert und erklärt. Was daran problematisch sein kann, lässt sich ausführlich im Kapitel kritische **▣ Positionierung einer diversitätsbewussten Bildung gegenüber Aspekten eines „klassischen“ interkulturellen Lernens** nachlesen.

→ **Wie gelingt es mir als Seminarleiter\_in in der Jugendbegegnung ein dynamisches Kulturverständnis zu entwickeln, welches Platz für unterschiedliche und widersprüchliche Erfahrungen lässt?**

Unserer Erfahrung nach ist es hilfreich, immer wieder an konkreten Situationen oder Aussagen anzusetzen und zu einer Erweiterung des Blickes einzuladen.

Wenn etwa Kerin, eine Teilnehmerin, darüber spricht, wie die Menschen in ihrem Land sind und dies mit den dortigen Traditionen begründet, kann darauf aufmerksam gemacht werden, dass sich Selbstverständlichkeiten und Normen im Laufe der Zeit verändern und Menschen sich im gleichen Moment auf einen durchaus unterschiedlichen Stand der Diskussion beziehen können.

Es kann hilfreich sein, mal kurz darüber nachzudenken, was ihre Oma, ihr Vater und ihre 10 Jahre jüngere Schwester heute wohl als selbstverständlich und besonders bedeutsam für die Menschen in diesem Land beschreiben würden. Oder konkret z.B. wie eine Liebesbeziehung erwachsener Menschen aussehen sollte. Auch eine gleichaltrige Freundin dieser Teilnehmerin ließe sich (innerlich) befragen und feststellen, dass auch sie ein anderes Bild von den Menschen in diesem Land und ihren Beziehungen vorstellen würde.

Eine diversitätsbewusste Haltung basiert auf der Vorstellung, dass es in einem Land so etwas wie eine dominante Kultur geben kann, welche mit Normen und Erwartung an ihre Mitglieder einhergeht. Über diese wird permanent verhandelt und ihre Bestandteile sind von manchen Menschen dieses Landes mehr und von anderen weniger akzeptiert und verinnerlicht.

→ **Wie kann ich Menschen ermutigen, kulturelle Norm(alitäts)vorstellungen zu entdecken und zu hinterfragen?**

→ **Wie können andere Selbstverständnisse und kritische ‚Bewegungen‘ in den einzelnen Ländern sichtbar werden?**

Auch hier lässt sich wieder an konkrete Äußerungen anknüpfen. Wenn eine Person ausführlich über ‚ihre‘ Kultur erzählt, kann die Seminarleitung andere Menschen aus dem gleichen Land einladen, ihre Perspektive mitzuteilen. Dadurch werden meist Unterschiedlichkeiten und aktuelle Diskurse deutlich und es können spannende Auseinandersetzungen eingeleitet werden. Eine Möglichkeit wäre auch, direkter nachzufragen, was die Teilnehmenden aus dem jeweiligen Land als eher dominante Vorstellungen verstehen (und welche Erwartungen damit verbunden sind) und worin sie eher widerständige Vorstellungen erkennen, die auf Veränderung zielen. Dabei geht es nicht um inhaltliche Klarheit. Das Besondere ist, sich auf diese Weise über die aktuell stattfindenden Verhandlungen und Veränderungen in der eigenen Gesellschaft und der Welt bewusst(er) zu werden. Dies kann für viele Jugendliche ein wichtiger Moment von Entwicklung, **Empowerment** und Politisierung sein.

Eine solche Auseinandersetzung kann nach einem kurzen gemeinsamen Start im Plenum gut in nationalen Gruppen unter Begleitung einer Seminarleitung weitergeführt werden. Die Ergebnisse können dann etwa in kreativer Form präsentiert werden oder sogar direkt in einem **internationalen Abend** Platz finden.

Einer diversitätsbewussten Haltung liegt zugrunde, die Heterogenität in den Ländern wahrzunehmen, auch weniger dominante Perspektiven, Gruppen und Bewegungen sichtbar zu machen und eine mögliche Ausgrenzung oder Diskriminierung von Minderheiten nicht auszublenden.

Es hat sich in der Praxis bewährt, seitens der Seminarleitung auf den Begriff ‚Kultur‘ weitgehend zu verzichten, da er im Alltagsverständnis zumeist mit Nationalität oder Ethnizität gleichgesetzt wird. Stattdessen bietet sich an, von Selbstverständlichkeiten, Erfahrungen, Perspektiven, dominanten Normen oder Normalitätsvorstellungen und Regeln zu sprechen. Auf diese Weise lässt sich konkreter benennen, worum es gerade geht.

## Differenzerfahrungen

In Bezug auf das Thema Differenz lässt sich eine diversitätsbewusste Haltung sehr gut herausarbeiten. Eine Herausforderung stellt dabei das Spannungsverhältnis zwischen der Anerkennung von tatsächlichen Unterschieden und der Zuschreibung von ‚Anders-sein‘ dar. Die Seminarleitung sollte die Teilnehmenden darin begleiten, Aufmerksamkeit dafür zu entwickeln, dass in einer konkreten Situation manchmal Unterschiede in den Selbstverständlichkeiten festzustellen sind, diese aber nicht automatisch und eindimensional auf ganze ‚Gruppen‘ zutreffend sind.

Wenn etwa in einer Jugendbegegnung das Thema aufkommt, dass sich einzelne männliche Teilnehmer besonders für die Sicherheit von Teilnehmerinnen aus derselben Gruppe verantwortlich fühlen, ist es wichtig, nicht dabei stehen zu bleiben, dass Geschlechterverhältnisse in den verschiedenen Ländern unterschiedlich gelebt werden. Vielmehr geht es darum, das Gespräch vertiefend zu führen (vielleicht auch in einer Kleingruppe auf den Stufen einer Kneipe, wenn es eben gerade dort Thema wird) und die Einzelnen zu ermutigen, weiter nachzufragen. Dann lässt sich schnell herausfinden, dass Salim sich auch nicht ganz wohl fühlt mit dieser Rolle, aber von dem Freund darum gebeten wurde, aufzupassen, dass Robert in der gleichen Situation steckt, während Michi und Argin sich gar nicht vorstellen könnten, so eine Haltung gegenüber Frauen einzunehmen. Es lässt sich auch sichtbar machen, dass Aliya, Fatma und Vanessa dieses Verhalten sehr unterschiedlich einschätzen und bewerten. Während Aliya eine solche Begleitung in einer neuen Stadt durchaus als angenehm empfindet, erklärt Fatma, wie wütend sie ist, dass sie sich hier wegen dieser „Aufpasserei“ nicht so verhalten kann, wie sie das sonst in Istanbul auch tut.

Auf einer Metaebene (am besten wieder im Seminarraum) lässt sich aus einer solchen Situation herausarbeiten, dass es unterschiedliche Selbstverständnisse gibt, die Menschen in ihrem Aufwachsen gelernt haben, diese sich aber innerhalb einer ‚Gruppe‘, wie etwa ‚der Männer‘ oder einem Land, durchaus unterscheiden können.

Die Auseinandersetzung kann auch zu einem Blick auf gesellschaftliche Machtverhältnisse einladen oder zum Thema **Intersektionalität** führen.

Und es ist wichtig, die Aufmerksamkeit darauf zu richten, was passiert wäre, wenn bei der ersten Bemerkung



kung („Ich muss auf sie aufpassen“) nicht weiter gefragt worden wäre. Vermutlich hätte sich ein Bild weiter zementiert und Anspannung, Trennung und Wertung den weiteren Abend begleitet.

→ **Was hält mich als Seminarleiter\_in manchmal davon ab, herausfordernde Themen aufzugreifen?**

→ **Wie gehe ich mit Situationen um, die mich emotional selbst aus dem Gleichgewicht bringen, weil meine eigenen Wertvorstellungen in Frage gestellt werden?**

→ **Kann ich spüren, wann ein Nachfragen zu einer vertieften und spannenden Auseinandersetzung führt? Habe ich ein Gefühl dafür, wann die Themen der Gruppe berührt werden?**

In einer Jugendbegegnung kommt es immer wieder zu Situationen, in denen Menschen gemeinsam feststellen, dass sie ein unterschiedliches Verständnis von etwas haben, dass sie ein konkretes Verhalten gerade nicht einschätzen können, weil es ihnen unvertraut ist. Dabei kommt es unserer Ansicht nach zunächst einmal darauf an, anzuerkennen, dass verschiedene Beteiligte eine Situation unterschiedlich erleben und bewerten können. Aus diversitätsbewusster Perspektive könnte es dann z.B.

darum gehen, miteinander herauszufinden, wo genau ein unterschiedliches Verständnis der Dinge liegt und was die Gründe dafür sind. Wichtig ist, dass die konkreten Personen von sich aus erklären können, wie sie die Situation wahrgenommen haben, was für sie irritierend oder überraschend daran war und wie sie sich gefühlt haben.

Die Seminarleiter\_innen sind gefragt, die Bearbeitung von konkreten Differenzenerfahrungen zu begleiten. Das kann heißen, bei einem Gespräch darüber (ggf. mit Übersetzung) dabei zu sein und den Prozess mit ungefähr den obigen Fragen zu moderieren. Das kann an anderen Stellen auch heißen, durch eine geeignete Übung zunächst einmal an das Thema Differenzenerfahrungen heranzuführen (siehe die **▣ Methode: Barnga**) und darin Raum zu bieten, strukturiert über eigene Erfahrungen mit anderen der Gruppe zu sprechen. Eine andere Möglichkeit ist auch, eine konkrete Situation mit der Gruppe gemeinsam zu bearbeiten (siehe die **▣ Methode: Durch mehrere Brillen gleichzeitig schauen**).



## Verallgemeinerungen vermeiden

Eine besondere Verantwortung trägt die Seminarleitung dafür, Verallgemeinerungen und Vereinfachungen zu vermeiden. Selbstverständlich sind auch die Seminarleiter\_innen nicht frei von Vorurteilen. Zudem bringen viele von ihnen langjährige Erfahrungen in der internationalen Zusammenarbeit mit und verstehen ihre Aufgabe gelegentlich auch als „Vermittler\_innen zwischen den Welten“. Daraus wird (manchmal unter Rückbezug auf „klassische“ Elemente interkulturellen Lernens) die Aufgabe abgeleitet, den Teilnehmenden ein Verständnis von den Unterschieden zwischen einzelnen Ländern zu ermöglichen.

---

→ **Sehe ich darin vielleicht sogar eine Erwartung an mich als Seminarleiter\_in?**

---

→ **Inwiefern bin ich durch meine eigenen Erfahrungen und ihre Interpretationen beeinflusst?**

Eine diversitätsbewusste Haltung zeichnet sich dann darin aus, zwar auf bedeutsame Unterschiede in den Rahmenbedingungen und dominierenden Selbstverständlichkeiten zu verweisen, aber konsequent verallgemeinernde Erklärungen zu vermeiden. Aussagen wie „Für die Menschen aus diesem Land ist Familie das Wichtigste überhaupt“ lassen keinen Platz für Unterschiedlichkeiten in der Schublade. Wird hingegen auf die Möglichkeit hingewiesen, dass unterschiedliche Verständnisse und Bedeutungen von Familie existieren, und werden die Teilnehmenden dazu ermutigt, für sich persönlich zu erkunden, welchen Stellenwert Familie in ihrem Leben einnimmt, können diversitätsbewusste Lernprozesse angestoßen werden. Wenn es sich, wie etwa beim Thema Erinnerung und Gedenken, um ein emotional herausforderndes Thema innerhalb der Begegnung handelt, kann es auch sinnvoll sein, in nationalen Gruppen zusammen zu kommen. Dies erlaubt einen intensiveren und geschützteren Austausch über Gemeinsamkeiten und Unterschiede, die später auch in der internationalen Gruppe von Interesse sein können. Eine diversitätsbewusste Haltung zeichnet sich dadurch aus, dass wir uns bewusst machen, von außen nicht zu wissen, welche Erfahrungen, Zugehörigkeiten oder Hintergründe ein konkretes Verhalten begründen.

## Raum für subjektive Bedeutungen und Begründungen

Teil einer diversitätsbewussten Haltung ist in dem Sinne auch, davon auszugehen, dass jedes Thema und jede Zugehörigkeit eine einzigartige subjektive Bedeutung für eine Person hat. Es ist hilfreich, immer wieder darauf zu verweisen, zu einem Sprechen aus der Ich-Perspektive einzuladen und Selbsterklärungen ernst zu nehmen. Wenn Olga formuliert, dass sie „sich in erster Linie als Lettin fühlt“ oder Mahmoud sagt, dass er „stolz auf sein Land“ ist, kann zuerst einmal nachgefragt und zugehört werden, was das für die Person bedeutet, wie sie das für sich selbst versteht und begründet. Es geht darum, die Aufmerksamkeit darauf zu lenken, dass es eine Vielzahl von Gründen für die eigenen Einstellungen und Perspektiven gibt. Ein Fokus auf Begründungen ist auch wichtig, um kulturalisierenden oder rassistischen Argumentationen den Nährboden zu entziehen. In Bezug auf das obige Beispiel hätte ein Nicht-Thematisieren bei der einen oder anderen Person möglicherweise die Vorstellung gestärkt, dass diese Menschen aus diesem Land besonders nationalstolz sind. Der Unterschied zwischen einer Wesenseigenschaft und einer subjektiven Begründung lässt sich hier gut verdeutlichen.

---

→ **Habe ich immer präsent, dass hinter dem Verhalten der Menschen konkrete subjektive Begründungen stecken?**

## Der Blick auf die Strukturen

Eine diversitätsbewusste Haltung drückt sich auch in einem Mitdenken von Diskursen und Strukturen aus. Wenn etwa in der Jugendbegegnung das Thema aufkommt, dass bestimmte Länder reicher sind als andere, und im Raum steht, dass es damit etwas zu tun haben könnte, dass manche Menschen sich besser organisieren und bei anderen eher etwas Chaos herrscht, lässt sich von der Seite der Seminarleitung einhaken und der Blick auf die Strukturen richten. Gemeinsam kann dann zum Beispiel erarbeitet werden, was etwa der Kolonialismus mit all seinen Folgen bis heute und aktuelle Einmischungen reicher Industriestaaten für die Wirtschaft in vielen Ländern des globalen Südens bedeuten. In der Broschüre „Mit kolonialen Grüßen“ lässt sich mehr über das Thema Kolonialismus in Bezug auf die internationale Jugendarbeit (insbesondere Freiwilligendienste) lesen.

Immer dann, wenn konkrete Erfahrungen individualisiert oder gesellschaftliche Ungerechtigkeiten und Abwertungen verharmlost werden, können konkrete Beispiele die zum Teil unsichtbaren Differenzierungen sichtbar machen und aufzeigen, wie Diskriminierungen in Regelungen, Gesetzen oder Verfahrensweisen

Rechtfertigung finden. Auf diese Weise ermöglicht eine diversitätsbewusste Haltung, Abwertungen zu ‚entnormalisieren‘ und alternative Perspektiven zu entwickeln.

### Der Blick auf die Diskurse

Um zu verdeutlichen, wie uns Schubladendenken und damit verbundene Zuschreibungen umgeben und wo wir bestimmte Bilder gelernt haben, ist es hilfreich, gemeinsam einen Blick auf vorherrschende Diskurse zu werfen. Dazu schlagen wir vor, beispielhaft Themen auf die Spur zu kommen, die die Teilnehmenden nationenübergreifend betreffen. Möglich wäre es etwa in den Medien nach vorherrschenden Bildern über Jugendliche zu forschen. Oder über arme und reiche Menschen. Gemeinsam lassen sich die Wirkungsweisen und Effekte von dominanten Diskursen an diesem Beispiel herausarbeiten. In einem nächsten Schritt kann abstrahierend überlegt werden, inwiefern sich die Erkenntnisse auch auf Diskurse über Länder übertragen lassen, ohne dass aber die vorherrschenden Bilder über einzelne Länder in den Raum geholt werden müssen.

### Empowerment

Eine diversitätsbewusste Haltung fördert ein Empowerment von Menschen, die aufgrund gesellschaftlicher Zuordnungen zu einer Gruppe und deren Benachteiligung über weniger Möglichkeiten verfügen, ihr Leben entsprechend ihrer Bedürfnisse und Wünsche zu gestalten.

„Gemeint ist der Prozess der Entwicklung von emotionaler und intellektueller Bereitschaft zur Konfrontation von Unterdrückung, der insbesondere auf der Bewusstwerdung eigener Stärken und dem Mut zur Umsetzung eigener Lebensvorstellungen basiert.“ (Schmidt 2009, S. 138 nach Derman-Sparks/Brunson-Phillips).

In der konkreten Praxis der internationalen Jugendbegegnung ist der Ansatzpunkt zunächst einmal die direkte Ermutigung und Unterstützung darin, das eigene Erleben in einem Zusammenhang mit Mechanismen und Strukturen von Diskriminierung zu sehen und die unterdrückenden Verhältnisse nicht als gegeben und unveränderbar anzusehen. Dabei ist es besonders wichtig, dass Erfahrungen und damit einhergehende Gefühle anerkannt und nicht zur Diskussion gestellt werden.

Generell ist es wichtig, dass die Auseinandersetzungen nicht bei Feststellungen über diskriminierende Verhältnisse stehen bleiben, sondern in einen Austausch über konkrete Handlungsmöglichkeiten zur Veränderung – sowohl auf zwischenmenschlicher als auch auf struktureller Ebene – münden.

Wir gehen davon aus, dass jede Gruppe einer Jugendbegegnung hinsichtlich ihrer Diskriminierungserfahrungen heterogen ist. Insofern kann es für den



Prozess fruchtbar sein, Verbindungen zwischen den Mechanismen und Gefühlen in Bezug auf unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen der Teilnehmenden zu ermöglichen. Dabei darf es gleichwohl nicht darum gehen, die Erfahrungen als deckungsgleich darzustellen oder in Konkurrenz miteinander zu bringen. Hilfreich kann auch sein, die Geschichte von Auflehnung und struktureller Veränderung am Beispiel einer konkreten Gruppe (etwa der Frauenbewegung, der Bewegung von Menschen, die behindert werden, oder der Schwarzen/People of Color-Bewegung) zu erarbeiten und die Erkenntnisse und damit verbundenen Gefühle auf andere Gruppen zu übertragen. Eine Solidarisierung über kollektive Zugehörigkeiten hinweg und ein gegenseitiges ‚Anstiften‘ zu Veränderung werden dann möglich, wenn die Jugendbegegnung selbst als ein Raum erlebt wird, in dem ein achtsames, anerkennendes Miteinander möglich ist. Möglicherweise benötigen Einzelne im Prozess begleitende Gespräche. Dann sind sensible Seminarleiter\_innen (mit im besten Fall eigenen Positionierungen abseits der Normalität) gefragt, die die Jugendlichen in Prozessen von Bewusstwerdung, sich verändernder Wahrnehmung und dem Ausloten von Handlungsoptionen begleiten.

Eine internationale Jugendbegegnung kann im Programm wie in informellen Momenten immer wieder Räume anbieten für solche Entwicklungsprozesse, die an konkreten Erfahrungen der Menschen ansetzen, und Veränderungen anstreben, die zu ihren konkreten Bedürfnissen und den Kontexten, in denen sie sich bewegen, passen.

→ **Was hat mich selbst als Person mit Diskriminierungserfahrungen in meiner Biographie gestärkt? An welche Situationen, Personen, Perspektiven erinnere ich mich?**

### Privilegierung und Power Sharing

Eine diversitätsbewusste Haltung beinhaltet auch eine Bewusstwerdung über eigene Privilegien und einen verantwortungsvollen Umgang mit der eigenen Macht. Die Ungleichverteilung von Macht und Möglichkeiten in der Gesellschaft bringt nicht nur Benachteiligungen hervor.



Sie stärkt auch die Privilegien derer, denen Macht zuteil wird. Meist stellt die Positionierung auf der privilegierten Seite kein besonderes Thema dar. Vielmehr bleibt sie unbenannt und (wird) unsichtbar (gemacht). Weiße Menschen werden z.B. in Europa selten mit ihrem Weißsein konfrontiert. Eine heterosexuelle Person muss sich nicht in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung erklären. Die dominante, privilegierte Position ist normalisiert. Das heißt, sie wird als das scheinbar ‚Normale‘ in gewisser Weise unsichtbar.

Ein Bewusstwerden über die eigenen Privilegien und die eigenen Möglichkeiten, diese im positiven Sinne für eine Veränderung von Perspektiven und Strukturen einzusetzen, stellt auch für die internationale Jugendarbeit einen wichtigen Prozess dar, den eine Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung begleiten sollte. Ein bedeutsamer Moment liegt dabei in dem Erkennen des eigenen (oft unbewussten) Profitierens von vorherrschenden Perspektiven und Strukturen. Dabei geht es nicht darum, Schuldgefühle zu provozieren, sondern vielmehr darum, zu einem verantwortungsvollen Umgang mit der eigenen Macht anzuregen. Die Frage ist dann, wie eine Person aus ihrer Position, mit ihren Zugängen und ihrer Anerkennung zu einer Entwicklung zu mehr Chancengerechtigkeit und Gleichwertigkeit beitragen kann. Wie kann eine Person auf die ihr zugewiesenen Privilegien verzichten oder zu einem Prozess von Gleichstellung beitragen, der damit einhergeht, dass die ‚Gruppe‘, der sie angehört, Privilegien abgeben muss? Dieses Thema wird auch unter dem Begriff Powersharing diskutiert.

→ **Bin ich mir als eher privilegierte Person meiner Privilegien bewusst?**

### Umgang mit Verletzungen und Diskriminierungen in der Gruppe

Innerhalb jeder Gruppe kann es zu persönlichen Verletzungen und diskriminierendem Verhalten kommen. Eine diversitätsbewusste Bildung unterstützt die Teilnehmenden darin, diese zu erkennen und ernst zu nehmen. Dabei ist es unseres Erachtens vor allem wichtig, eine Sensibilität und Erkundungslust in Bezug auf den Themenkomplex zu entwickeln. Die Auseinandersetzung mit

Diskriminierung kann dann zu der grundlegenden Einsicht führen, dass alle in Mechanismen und Strukturen verstrickt sind, die wir Stück für Stück überwinden oder verändern wollen. Siehe [▶ Ein kurzes Grundverständnis von Diversität](#).

Im besten Falle gelingt es der Seminarleitung, direkt darauf aufmerksam zu machen, wenn Äußerungen für andere Teilnehmer\_innen oder nicht anwesende Personen verletzend sein können oder zum Beispiel ihre Benachteiligung in der Gesellschaft rechtfertigen. Es geht dann keinesfalls darum, der einzelnen Person einen Vorwurf zu machen und derartige Aussagen für den weiteren Seminarverlauf zu verbieten. Vielmehr können solche Situationen zum Anlass genommen werden, darauf hinzuweisen, dass gerade aus einer Perspektive gesprochen wird, die gesellschaftlich zwar weithin verbreitet, allerdings verletzend und diskriminierend ist. Gemeinsam kann dann unter Rückgriff auf verschiedene Beispiele herausgearbeitet werden, wie genau Diskriminierung funktioniert (siehe [▶ Diskriminierung](#)).

Ähnlich könnte die Reaktion der Seminarleitung auch bei abwertenden Bemerkungen zu einem ausgewählten Lied bei der [▶ Methode: Sound game](#) aussehen. Sie könnte darauf hinweisen, dass dies verunsichernd und verletzend sein kann und alle dazu einladen zu verstehen, welche Mechanismen dahinter stecken. So etwa eine Aufwertung und Selbstvergewisserung der eigenen Gruppe durch die Abwertung anderer.

Falls eine Person im Raum sich direkt betroffen fühlt, sollte ihr die Möglichkeit gegeben werden, sich selbst zu äußern oder in einem von ihr gewünschten Rahmen vertieft darüber zu sprechen. Selbstverständlich nur, wenn sie das selbst wünscht. Sie sollte nicht in die Lage kommen, ihr Erleben der Situation und die dahinter steckenden Diskriminierungserfahrungen gegenüber möglichen relativierenden Äußerungen aus der Gruppe rechtfertigen zu müssen. Die Seminarleitung ist hier gefragt, sich deutlich zu positionieren und dafür zu sorgen, dass die subjektive Perspektive gehört wird und für sich stehen kann.

Das Sprechen über persönliche Verletzung und Diskriminierungserfahrungen setzt eine vertrauensvolle Atmosphäre und einen großen Zusammenhalt in der Gruppe voraus. So eine Atmosphäre entsteht nicht automatisch. Sie muss durch die Seminarleitung und mit entsprechenden Methoden unterstützt werden. Siehe [▶ safer space](#). Siehe [▶ Methode: Zitronen](#).

→ **Fühle ich mich als Seminarleiter\_in unsicher, solche Prozesse der Auseinandersetzung zu begleiten?**

→ **Was kann mir helfen, mehr Mut und Sicherheit zu gewinnen?**



### Safer space

Eine diversitätsbewusste Haltung drückt sich in dem Bemühen aus, die Jugendbegegnung als einen „geschützten“ oder mindestens sensiblen Raum zu gestalten. Eine internationale Jugendbegegnung sollte ein Lernort sein, an dem sich alle Beteiligten sicher und willkommen fühlen können. Und zwar unabhängig von ihren Zugehörigkeiten und Diskriminierungserfahrungen im Alltag. Ein solcher Raum entsteht nicht von alleine. Vielmehr bedarf es der aktiven Gestaltung eines ‚safer space‘ durch die Seminarleitung und die gesamte Gruppe. Im besten Fall erarbeiten die Teilnehmenden zu Beginn der Begegnung gemeinsam, wie sie sich den Umgang miteinander wünschen. Auf diese Sammlung kann die Gruppe immer wieder zurückkommen und sie im Prozess der gemeinsamen Erfahrungen erweitern. Bei der Erarbeitung sollte darauf geachtet werden, es nicht bei ‚leeren‘ Schlagwörtern zu belassen, sondern nach dahinter stehende Bedürfnissen und konkreten Wünschen zu fragen. Dies schafft mehr Verständnis und Verbindung. Zusätzlich kann es hilfreich sein, eine Person oder eine Kleingruppe zu benennen, die gezielt auf die Einhaltung dieser Vereinbarungen in der Gruppe achtet. Diese Personen können auch als vertraute Ansprechpartner\_innen zur Verfügung stehen.

So tragen die Teilnehmenden selbst dazu bei, dass die Jugendbegegnung ein Ort ist, an dem ein mögliches Unbehagen ausgesprochen werden kann und gemeinsam nach Lösungen gesucht wird. Eine diversitätsbewusste Bildungsarbeit bietet gute Voraussetzung dafür, einen ‚safer space‘ zu schaffen, da Unsicherheiten, Machtverhältnisse und Diskriminierungserfahrungen ohnehin Teil der gemeinsamen Reflexionen sind. Die Herausforderung besteht darin, einen sich selbst gegenüber wohlwollenden und ehrlich erkundenden Blick auf den



eigenen Alltag und die Gruppenprozesse zu richten. Die Entstehung eines ‚safer space‘ hängt zudem in besonderer Weise von einer grundlegend respektvollen Haltung aller Seminarleiter\_innen gegenüber den Teilnehmenden ab! Die **▫ Methode: Zitronen** und die **▫ Methode: Barna** enthalten Anregungen, wie der Transfer auf die Dynamiken in der Seminargruppe gelingen kann.

### Umgang mit Unsicherheit

In jeder internationalen Jugendbegegnung werden Teilnehmende Situationen erleben, in denen sie (wie die Seminarleiter\_innen auch) das Verhalten Einzelner nicht verstehen oder einordnen können. Eine diversitätsbewusste Haltung seitens der Seminarleitung spiegelt sich in diesen Momenten darin wider, vereinfachende Erklärungen unter Rückbezug auf den nationalen/kulturellen (oder konkreten anderen) Hintergrund der Person zu vermeiden. Im Idealfall klärt eine diversitätsbewusste Auseinandersetzung und Kommunikation die komplexen Hintergründe und ermöglicht, Unverständnis und Unsicherheiten aufzulösen. Dies ist jedoch nicht immer möglich. Dann kann sich als hilfreich erweisen, das Bedürfnis nach einer Erklärung selbst zum Gegenstand zu machen. Durch genaueres Hinschauen kann möglicherweise herausgearbeitet werden, dass ein gegenseitiges Unverständnis Unsicherheiten produziert. Damit kann eine Bewertung, eine Distanzierung oder auch eine exotisierende Begeisterung einhergehen. Die Seminarleiter\_innen sind dann gefragt, die Teilnehmenden darin zu unterstützen, die Verunsicherung wahrzunehmen und damit verbundene Gefühle zu spüren und sich ggf. miteinander darüber auszutauschen. Dafür kann hilfreich sein, gemeinsam zu erarbeiten, welche erlernten Strategien im Umgang mit Verunsicherungen uns als Individuen und auch als Gruppe zur Verfügung stehen. Dem Konflikt zu begegnen, kann also im konkreten Fall auch heißen, annehmen zu können, dass unterschiedliche Perspektiven und Verhaltensweisen nebeneinander stehen, und auszuhalten, dass diese sich für den Moment nicht erklären, auflösen oder widerspruchsfrei in einen Einklang miteinander bringen lassen.

→ **Kann ich selbst gut mit Unsicherheiten umgehen?**

### Widerstand und Freiwilligkeit

Diversitätsbewusste Bildung basiert auf Freiwilligkeit. Grundlegend ist davon auszugehen, dass junge Menschen freiwillig an internationalen Jugendbegegnungen teilnehmen. Dennoch wird es immer auch Momente geben, in denen sich Einzelne oder Mehrere nicht auf einen Teil des Programms oder eine Methode einlassen können und unter Umständen auch mit (starken) Widerständen reagieren. Die Herausforderung für Seminarleiter\_innen besteht zunächst einmal darin, diese Widerstände überhaupt als solche zu erkennen. Denn sie können sich gut hinter einem Lachen, einer Abwertung, Müdigkeit oder Ähnlichem verstecken. Wenn eine Person eine Methode zu eigenen Diskriminierungserfahrungen als lächerlich abtut, mag für sie der Rahmen dafür nicht geschaffen sein. Durch konkretes Nachfragen in verschiedene Richtung lässt sich möglicherweise klären, worin das Unbehagen besteht. „Hast du das Gefühl, es passt gerade für dich nicht? Oder denkst du, es macht keinen Sinn, sich auf diese Weise Ungerechtigkeiten zu nähern? Weißt du, mit wem du gerne in eine Gruppe gehen möchtest? Beschäftigt oder ärgert dich noch was von vor der Pause?..“



Wenn eine Person beim interkulturellen Abend Gummibärchen auf den Tisch legt und sich auch sonst nicht beteiligen möchte, sollte nachgefragt werden. Vielleicht steckt ein grundlegendes Unwohlsein mit der Idee des Abends dahinter?

Eine diversitätsbewusste Haltung lädt die Teilnehmenden dazu ein, auf ihre eigenen Grenzen zu achten, die Grenzen anderer zu respektieren, Widerständen konstruktiv Ausdruck zu verleihen und gemeinsam nach Wegen der Lösung zu suchen. Da dies für viele nicht unbedingt eine alltägliche Erfahrung darstellt, können Jugendbegegnungen dafür genutzt werden, dies zu üben.

→ **Wann fällt es mir als Seminarleiter\_in schwer, Widerstände ernst zu nehmen?**

→ **Wie kann ein konstruktiver Umgang mit Widerständen aussehen?**

Freiwilligkeit kann etwa heißen, dass eine Person nicht aktiv teilnimmt, sondern stattdessen zuschaut und ihre Beobachtungen anschließend in die Auswertung einfließen lässt. Freiwilligkeit kann bedeuten, zu Beginn einer Gruppenarbeitsphase mehrere Themen zur Auswahl zu stellen, so dass sich die Teilnehmenden entsprechend ihrer Bedürfnisse, Anliegen und Präferenzen zuordnen können. Eine gemütlich eingerichtete Ecke im Raum bietet zudem die Möglichkeit, sich bei Bedarf für eine Zeit zurückzuziehen, um Gedanken oder Gefühlen nachzugehen, die durch die gemeinsame Reflexion oder das

Erleben in der Gruppe angestoßen wurden. Die Seminarleitung steht hier in der Verantwortung, den Aspekt der Freiwilligkeit möglichst oft und glaubhaft zu formulieren, so dass auch diejenigen mit wenig Erfahrung mit Freiwilligkeit und Selbstbestimmtheit wirklich ausprobieren können, welche Wege sie gehen können. Umgekehrt bedeutet Freiwilligkeit nicht, dass der Seminarraum wann gewünscht verlassen werden kann oder jede\_r machen kann, was er\_sie will. Es gibt jedoch zahlreiche Möglichkeiten, Menschen in dem Rahmen des Seminars anders einzubinden, ihnen Reflexionen über ihre Gefühle und Erfahrungen anzubieten und ihnen jederzeit wieder einen Zugang zur Teilnahme zu ermöglichen. Siehe auch  *Partizipation* und  *Selbstorganisation*.

## Kommunikation

Eine diversitätsbewusste Haltung geht mit einer Sensibilität für Sprache einher. Schubladen, dazugehörige Zuschreibungen und Interpretationen bilden sich meistens unbewusst in unserem Sprechen und in unseren Fragen ab. Sie engen die Räume ein, in denen Menschen sich begegnen und voneinander lernen können. So etwa, wenn die Seminarleitung oder ein\_e Teilnehmer\_in eine Person, die sie als Junge oder Mann sieht, fragt, ob er eine Freundin hat. Damit wird er in die Schublade Männer gesteckt und ihm wird zugeschrieben, dass er sich (nur) in Frauen verliebt. Oder wenn eine Person, die als Eingewanderte gesehen wird, gefragt wird, ob sie ihre Heimat vermisst. Damit landet diese Person in die Schublade Eingewanderte und es wird davon ausgegangen, dass ihre ‚Heimat‘ nicht das Land sein kann, in dem sie gerade wohnt. Wenn es gelingt, in der Jugendbegegnung ein Bewusstsein für Vielfaltigkeit und die Macht des Schubladendenkens zu schaffen und den Blick für einengende Zuschreibungen an Gruppen zu schärfen, kann die Jugendbegegnung zu einem „geschützten“ Raum werden, in dem ein sensibleres Sprechen und Fragen geübt werden kann. Die Seminarleitung sollte dazu ermutigen, Fragen so zu formulieren, dass sie die Antwort nicht schon vorweg nehmen, sondern Platz lassen für eine individuelle Antwort. Teilnehmende können darin unterstützt werden, in ihren Köpfen präsente Bilder und Zuschreibungen direkt auszusprechen. Etwa so: „Bei mir läuft gerade ein Film, dass du oder jemand aus deiner Familie in einem anderen Land geboren wurde. Ich weiß aber gar nicht, ob das stimmt oder bedeutsam für dich ist. Hast du Lust, etwas darüber zu erzählen?“

Gerade in internationalen Jugendbegegnungen ist es oftmals so, dass die Teilnehmenden keine gemeinsame Sprache miteinander haben oder sich in einer Fremdsprache nur oberflächlich miteinander verständigen können. Dann scheint eine solche direkte Kommunikation zunächst einmal unmöglich.

→ Welche Sprache habe ich gelernt?

→ Bemerke ich Widerstände in mir, wenn es um den Wunsch nach Achtsamkeit in Bezug auf Sprache geht?

## Vorurteilsbewusst

Mit der diversitätsbewussten Haltung verbindet sich das Ziel, Vorurteile bewusst zu machen und deren Einflüsse auf das Handeln zu verringern. Die Seminarleitung kann dies fördern, indem sie immer wieder aufmerksam auf Bilder hinweist, die (ungewollt) den Austausch begleiten. Möglichst ohne Bewertung sollte darauf hingewiesen werden, dass gerade nicht mehr über konkrete Menschen gesprochen wird, sondern vielmehr eine gesamte Gruppe in einer Schublade steckt und mit entsprechenden Zuschreibungen versehen wird.

Wir halten es für besonders wichtig, Vorurteile nicht zu unterdrücken. Eine vielleicht vertraute Ausdrucksweise (die Anlass zum Einhängen geben sollte) ist diese: „Wir sind ja alle so tolerant und schon so viel gereist, wir haben keine Vorurteile und diskriminieren tun wir sowieso nicht“.

Wenig hilfreich für die Entwicklung einer veränderten Haltung und eines kritischen Umgangs mit Vorurteilen ist es auch, sich wegen auftauchender Bilder über Menschen in Schubladen Vorwürfe zu machen und sich schlecht zu fühlen.

Selbstverständlich ist es nicht so leicht, sich die eigenen Bilder einzugestehen. Gerade deshalb halten wir es für eine zentrale Aufgabe der Seminarleiter\_innen, immer wieder zu verdeutlichen, dass wir alle Vorurteile haben, schon allein deswegen, weil wir umgeben sind von Schubladen und entsprechenden Zuordnungen, Interpretationen und Zuschreibungen.

Die Aufmerksamkeit für vorhandene Schubladen muss die Seminarleitung keineswegs alleine übernehmen. Wenn die Gruppe in das Thema hineingefunden hat und eine allgemeine Sensibilität für das Funktionieren und die Effekte von Schubladendenken besteht, ist es wahrscheinlich, dass die Teilnehmenden von sich aus auftauchende Schubladen benennen. Je nach Gruppendynamik und entsprechend der Bildsprache, die sich durchsetzt, ruft dann eine Person „Schublade“ oder es sagt jemand „Setz doch mal eine andere Brille auf“. So

kann ein Bemerkten leichter werden. Wenn die Gruppe selbst die Aufmerksamkeit und damit auch Verantwortung übernimmt, können die Teilnehmenden auch der Seminarleitung gegenüber nicht-bewusste Schubladen und Zuschreibungen verdeutlichen. Das sind wichtige Momente in Sachen „Wir alle sind Lernende“.

Oft werden in der Praxis internationaler Jugendarbeit Vorurteile ausgesprochen, die positive Bewertungen beinhalten. Vielleicht wird mal darüber geschwärmt, dass die Gruppe aus diesem Land dabei ist, weil die so toll Gitarre spielen können und immer gute Laune haben. Oder dass die Gruppe aus diesem Land immer pünktlich sei. Hier funktionieren die gleichen Mechanismen von Schubladendenken und es ist genauso wichtig darauf hinzuweisen und Menschen zu ermutigen, sich deutlich gegen Reduzierungen und Zuschreibungen dieser Art zu positionieren.

→ **Gelingt es mir als Seminarleiter\_in, mir meine eigenen Vorurteile bewusst anzuschauen?**

→ **Wie beeinflussen meine Bilder über die Teilnehmenden und ihre Herkunftsländer meinen Umgang mit ihnen?**



## Die Gefahr, Vorurteile zu verstärken

Eine noch so gut gemeinte Bildungsarbeit kann unter bestimmten Bedingungen dazu führen, dass Vorurteile bestätigt, neu erlernt oder verstärkt werden. Dies kann passieren, wenn die Einzelnen wie selbstverständlich und unkommentiert als Vertreter\_innen ihrer Länder adressiert werden, oder auch, wenn Vorurteile über die Länder der Anwesenden intensiv zum Thema gemacht werden (Bsp. „Jetzt schreiben wir mal alle Vorurteile auf, die uns über die Deutschen einfallen“). Dieser Effekt kann ebenfalls eintreten, wenn der Fokus auf die Frage gerichtet wird, ob diese oder jene Vorurteile über bestimmte Länder nun stimmen oder nicht. Eine solche Diskussion gilt es aus diversitätsbewusster Perspektive zu vermeiden, da davon auszugehen ist, dass Schubladen mit ihren Inhalten und Bewertungen auf diese Weise eher gefestigt werden.

Aus diversitätsbewusster Perspektive ist mit „Bewusstmachen der vorhandenen Vorurteile“ vielmehr eine innere Haltung gemeint, die die Reflexion eigener Erfahrungen zulässt. Das Entdecken von Vorurteilen bezieht sich immer auf konkrete Bilder, die gerade ausgesprochen werden oder unausgesprochen mitschwingen. Es geht darum, mit dem zu arbeiten, was gerade da ist. Diese Momente können dann in eine Reflexion über vorherrschende Bilder, ihre Funktionen und Effekte eingebettet werden.

## Nicht (nur) an nationalen Schubladen ansetzen

Einer diversitätsbewussten Bildungsarbeit geht es nicht allein um einen bewussten Umgang mit nationalen Zuschreibungen, sondern letztlich um die Entwicklung einer kritischen Haltung gegenüber Vorurteilen, einfachen Erklärungen und Diskriminierung überhaupt. Sicherlich ist davon auszugehen, dass viele Menschen im Rahmen der internationalen Jugendbegegnung prägende Erfahrungen mit nationalen Zuschreibungen machen. Im Idealfall können diese aufgegriffen und bearbeitet werden. Es ist aber auch wahrscheinlich, dass manche vielmehr mit jugendkulturellen Zuordnungen beschäftigt sind (die Kiffer oder die Hip-Hopper) oder zum Beispiel mit Zuordnungen entsprechend des Bildungsweges (die Auszubildenden oder die Student\_innen). Oder wahrscheinlich meistens mit mehreren Zuordnungen gleich-





zeitig, die in einem bestimmten Bild zusammenkommen. Siehe [▣ Intersektionalität](#).

Am sinnvollsten ist es daher, jeweils an den Schubladen anzuknüpfen, die für die Einzelnen besonders präsent und bedeutungsvoll sind. So werden eine persönliche, erfahrungsorientierte Auseinandersetzung und ein intensiver Lernprozess möglich. Das heißt für eine Einheit zum Thema Vorurteile etwa, dass jede Person für sich überlegt, in welche Schublade sie selbst öfter gesteckt wird und in welche Schubladen sie andere Menschen steckt. Die Teilnehmenden arbeiten dann mit ihren persönlichen Beispielen, entweder für sich selbst oder im Austausch miteinander. So etwa bei der [▣ Methode: Zitronen](#).

Auch im Verlauf des Seminars ist es wichtig, nicht nur an solchen Stellen einzugreifen, wo nationale oder ethnische Vorurteile mitschwingen, sondern sämtliche Formen von Schubladendenken und Zuschreibungen

bewusst zu machen. Damit werden vielfältige Anknüpfungspunkte für die unterschiedlichen Einzelnen geboten und eine Aufteilung der Gruppe in ‚Opfer‘ und ‚Täter\_innen‘ vermieden. Es kann gemeinsam herausgearbeitet werden, dass verschiedene Vorurteile zwar ähnlich funktionieren, sie aber unterschiedliche Auswirkungen haben können. Siehe [▣ Ein kurzes Grundverständnis von Diversität](#). So verbindet sich im diversitätsbewussten Ansatz das Ziel der Solidarisierung und des gemeinsamen Engagements gegen alle Formen von Schubladendenken und Diskriminierung.

# Methoden für eine diversitätsbewusste Bildung in der internationalen Jugendarbeit

## Die Auswahl der Methoden

Die im Folgenden beschriebenen Methoden wurden für diese Handreichung ausgewählt, da sie unseres Erachtens in besonderer Weise geeignet sind, diversitätsbewusste Bildungsprozesse in der internationalen Jugendarbeit anzuregen. Sie wurden in den letzten Jahren mit Jugendlichen und Multiplikator\_innen im internationalen Kontext erprobt und weiterentwickelt. Die hier vorliegenden Beschreibungen basieren nicht allein auf den Perspektiven der Autorin oder der Redaktionsgruppe, sondern beziehen umfangreiche Erfahrungen und Hinweise von Teilnehmer\_innen und Seminarleiter\_innen aus internationalen Jugendbegegnungen und Multiplikator\_innenfortbildungen ein.

## Die ausführliche Beschreibung der Methoden

Diese Handreichung stellt vergleichsweise ausführliche Methodenbeschreibungen zur Verfügung. Sie enthalten zahlreiche Hintergrundinformationen, Erfahrungen mit der Methode in Bezug auf verschiedene Zielgruppen und Anregungen für mögliche Reflexionsprozesse. Uns ist bewusst, dass es für die eine oder andere Person herausfordernd, vielleicht sogar entmutigend sein kann, viele Seiten einer Beschreibung lesen zu müssen, um sich überhaupt einen Eindruck von den Möglichkeiten dieser Übung machen zu können. Uns ist die Ausführlichkeit der Beschreibungen jedoch aus verschiedenen Gründen wichtig: Wir möchten Seminarleiter\_innen mit wenig Erfahrungen in der diversitätsbewussten Bildungsarbeit dadurch eine gute Basis bieten, die Methoden in ihrer Komplexität kennenzulernen. Es soll möglichst detailliert aufgezeigt werden, wie eine jeweilige Methode so durchgeführt werden kann, dass sie tatsächlich zu diversitätsbewussten Bildungsprozessen (in dem hier beschriebenen Sinne) beiträgt und verkürzte und vereinfachende Verständnisse oder persönliche Verletzungen vermieden werden können. Wir möchten Seminarleiter\_innen ermutigen, sich im Detail mit einer Methode auseinanderzusetzen und so zu einem verantwortungsvollen Umgang mit ihrer Rolle als Begleiter\_in der Gruppe und der Einzelnen zu finden.

Wir wenden uns mit dieser Herangehensweise explizit gegen die Verwertungslogik, der viele Methodensammlungen heute (unfreiwillig) unterliegen. Die damit

einhergehenden Forderungen nach kurzen, knackigen Beschreibungen und das damit verbundene Ziel einer leichten und schnellen Umsetzbarkeit widersprechen unserer Ansicht nach einer diversitätsbewussten Haltung, die auf Entschleunigung und (Selbst-) Reflexion basiert und einen Umgang mit Komplexität und Ambiguität in den Vordergrund stellt.

## Methoden sind nicht alles

Methoden können bedeutsame Reflexionen und tiefgreifende diversitätsbewusste Lernprozesse anstoßen. Dies setzt voraus, dass sie sorgfältig ausgewählt, für die konkrete Zielgruppe weiterentwickelt und aufmerksam angeleitet werden. Ihr Potenzial ist jedoch nur begrenzt, wenn sie als einzelne Momente in einer leeren Hülle flattern. Sie müssen in der Jugendbegegnung als Ganzes aufgehoben sein. Das heißt, ihre Inhalte, Aussagen und zentralen Themen müssen sich in der Struktur der Begegnung, der Haltung der Seminarleitung und der gesamten Arbeitsweise widerspiegeln (siehe [▣ diversitätsbewusste Haltung](#)).

Gelingt dies, braucht es nicht viele Methoden. Tatsächlich wird ein intensiverer Lernprozess möglich, wenn wenige Methoden gezielt, ausführlich und in aller Ruhe durchgeführt werden und die angestoßenen Reflexionen im weiteren Verlauf wieder aufgegriffen und weiterentwickelt werden können (siehe [▣ Prozessorientierung](#) und [▣ Entschleunigung](#)).

## Über den Umgang mit Methoden

Auch wenn wir selbst wissen, dass die Vorbereitung von internationalen Jugendbegegnungen oft unter besonderen Umständen und mit nur begrenzten Kapazitäten und Zeitfenstern geschieht, ist eine sorgfältige und intensive Auseinandersetzung mit den dort stattfindenden Methoden unbedingt notwendig. Die persönliche Aneignung einer Methode, ein Durchdenken ihrer Möglichkeiten und Herausforderungen und (wenn möglich) das eigene Erleben als Teilnehmer\_in bieten die beste Basis, von der aus eine professionelle Begleitung der Lernprozesse der Teilnehmenden stattfinden kann. Im besten Fall könnte der Prozess der Auseinandersetzung mit einer konkreten Methode so aussehen:

1. Erleben der Methode als Teilnehmer\_in
2. Durchführung und Auswertung der Methode im internationalen Team
  - Habe ich im Rahmen des Vorbereitungstreffens die Möglichkeit, eine Methode (oder einen Teil davon) mit den internationalen Seminarleiter\_innen gemeinsam durchzuführen?
  - Welche (vielleicht auch unerwarteten) Reflexionen und Fragen hat die Methode für mich angestoßen?
  - Worüber müssen wir uns im Team vertieft austauschen?
3. (Gemeinsame) Reflexion und ‚Aneignung‘ der Methode
  - Welche Themen stecken aus meiner/unserer Perspektive darin?
  - Welche Prozesse können für die einzelnen Teilnehmer\_innen und die Gruppe dadurch angestoßen werden?
  - Welche Erfahrungen haben wir bereits mit dieser oder einer ähnlichen Methode gemacht?
4. Austausch über Fallstricke und unintendierte Effekte
  - Welche Gefahren sehe ich bzw. sehen einzelne Mitglieder des Teams?
  - Worauf möchten wir besonders achten?
5. Weiterentwicklung der Methode für die konkrete Zielgruppe
  - Wie lässt sich die Methode mit der konkreten Seminargruppe so umsetzen, dass sie den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Teilnehmenden entspricht?
  - Welche Ziele sind uns besonders wichtig?
  - Worauf soll die Auswertung fokussieren?
  - Gibt es trotzdem genug offene Fragen in der Auswertung für die subjektiven Themen und Perspektiven der Teilnehmenden?
  - Wie lässt sich ein Transfer auf den Alltag und das gemeinsame Seminar ermöglichen?
6. Flexibilität
  - Schätzen wir die Zeitplanung realistisch ein?
  - Lässt der darauffolgende Programmpunkt eine spontane Verlängerung der Methode zu?

## 7. Durchführung

- Welche Seminarleiter\_innen leiten die Methode hauptverantwortlich an?
- (Wie) Können sich die anderen Teammitglieder während der Durchführung einbringen? Worauf möchten wir dabei achten?

## 8. Persönliche Auswertung und Auswertung im internationalen Team

- Wie habe ich die Methode mit der Gruppe erlebt?
- Welche Themen und Prozesse möchten wir in der Gruppe weiterhin im Blick behalten?
- Scheint es uns wichtig, einzelne der aufgeworfenen Themen noch einmal explizit aufzugreifen? Wo könnte das möglich sein?

## Weiterentwicklung von eigenen Methoden für eine diversitätsbewusste Bildungsarbeit

Für eine diversitätsbewusste Bildungsarbeit braucht es nicht unbedingt ‚diversitätsbewusste Methoden‘. Tatsächlich sind bestimmte Methoden (wie unter anderem nachfolgende) in besonderer Weise für die Begleitung von diversitätsbewussten Lernprozessen geeignet. Sie wurden sorgfältig durchdacht, erprobt und weiterentwickelt und entsprechen den in dieser Handreichung ausführlich beschriebenen Aspekten einer diversitätsbewussten Bildung.

Daneben gibt es aber auch weitere qualitativ wertvolle Methoden, die ein großes Potenzial haben, diversitätsbewusste Bildungsprozesse zu initiieren und zu unterstützen. Wir möchten erfahrene Seminarleiter\_innen mit einem kritischen Grundverständnis durchaus dazu ermutigen, eigene Methoden zu überarbeiten und neue Varianten in der Praxis zu erproben. Gleichzeitig möchten wir aber eindringlich vor einer schnellen Abwandlung an nur einzelnen Stellen warnen.

Eine Weiterentwicklung von Methoden basiert zunächst auf einer ausführlichen Analyse der darin enthaltenen Themen, ihrer (unintendierten) Effekte und Fallstricke. Hilfreich können hier insbesondere die Ausführungen zu einer kritischen **Positionierung einer diversitätsbewussten Bildung gegenüber Aspekten eines „klassischen“ interkulturellen Lernens** sein.



## Methode: Zitronen

- Ziele / Themen**
- Einstieg in die Themen Vorurteile, Schubladendenken und Diskriminierung
  - Reflexion und Austausch über eigene Erfahrungen mit unterschiedlichen Schubladen
  - Entwicklung einer kritischen Aufmerksamkeit für alltägliches Schubladendenken und Diskriminierung
  - Austausch über Handlungsmöglichkeiten, Empowerment

**Zielgruppe** Menschen ab 10 Jahre  
Die Übung muss für jede konkrete Gruppe, mit der gearbeitet wird, durchdacht und weiterentwickelt werden. Vielleicht sollten manche Fragen anders gestellt, ein Themenkomplex besonders fokussiert oder Verbindungen mit anderen Momenten im Seminar gefunden werden. Sicherlich muss auch immer wieder neu mit der Zeit geplant werden.

**Gruppengröße** 10 bis 30 Personen

**Zeit** ca. 3 Stunden

**Materialien und Vorbereitung** Zitronen (oder Mandarinen) – mindestens halb so viele wie Teilnehmende in der Gruppe, große Bögen Papier, farbige Kärtchen, dicke Stifte.

### Ablauf

#### Zitronen (ca. 15 min)

Die Teilnehmenden bekommen zunächst eine Zitrone gezeigt und werden gebeten, zu beschreiben „wie Zitronen sind“. Dabei werden meist allgemeine Merkmale (wie gelb, sauer, frisch...) bunt durcheinander genannt, die von der Seminarleitung unkommentiert auf einem Papier oder einer Tafel aufgeschrieben werden.

Danach bekommt jede Person (oder je ein Paar) eine Zitrone ausgeteilt, die sie sich für eine Weile in Ruhe anschauen sollen.

Nach einigen Minuten werden alle Zitronen wieder eingesammelt und in einem großen Korb oder einer Schüssel gut gemischt. Nun werden die Teilnehmenden gebeten, in kleinen Gruppen nacheinander in die Mitte zu kommen und zu versuchen, ‚ihre‘ Zitrone wieder herauszufinden. Dies ist fast immer problemlos möglich!

#### Plenum (ca. 20 min)

Die kleine Auswertung an dieser Stelle kann durch folgende Fragen begleitet werden:

- Wie war es möglich, ‚eure‘ Zitrone wiederzufinden? Woran habt ihr sie erkannt?
- Hat euch etwas überrascht oder ist euch irgendwas aufgefallen?
- Was beschäftigt euch noch an dem Prozess gerade?
- Hat diese Übung etwas mit eurem Alltag zu tun?
- (Wenn der Übergang zu den eigenen Erfahrungen schwierig für die Gruppe ist, kann sie mit Fragen unterstützt werden: Wo erlebt ihr das sonst, dass ganz unterschiedliche Einzelne in Schubladen gesteckt werden und von außen vermeintlich klar definiert werden?)

In diesem Teil der Übung wird das Thema Vorurteile und Verallgemeinerung angesprochen. Die Zitronen werden selbstverständlich alle in eine Schublade gepackt und scheinen zunächst alle gleich. Wir haben ein bestimmtes Bild von Zitronen im Kopf, das wir erlernt haben. Erst wenn wir aber genauer hinschauen, sehen wir die Details, die die Zitronen voneinander unterscheiden.

**Ablauf** ↓**Was die Zitronen mit alltäglichem Schubladendenken zu tun haben...**

Es sollte in der Diskussion deutlich werden, dass wir selbst in unserem Alltag Menschen ständig in Schubladen stecken und viel darüber gelernt haben, wie diese angeblich sind. Wir greifen häufig auf gesellschaftlich geteilte Bilder über bestimmte Gruppen von Menschen zurück, die nichts über die tatsächlichen Eigenschaften, Einstellungen oder Verhaltensweisen von Einzelnen in bestimmten Situationen aussagen können. Sie sind nicht nur wenig hilfreich, sondern problematisch, weil sie den Blick verengen und Handlungsoptionen einschränken. Siehe ▶ [Verständnis von Vorurteilen](#).

**Eigene Erfahrungen mit Schubladen**

Die letzte Frage führt zu den eigenen Erfahrungen mit Schubladen. Anhand konkreter Beispiele soll verdeutlicht werden, wie Differenzierung, Zuschreibung, Bewertung und möglicherweise auch Diskriminierung funktionieren. Siehe ▶ [Ein kurzes Grundverständnis von Diversität](#).

Die Teilnehmenden werden Beispiele erzählen und auch die Seminarleitung kann ein eigenes Beispiel in die Gruppe einbringen. Wir alle erleben und leben diese Zuschreibungen täglich. Sei es zum Beispiel in Bezug auf Geschlecht, Nationalität, Herkunft (der Eltern oder Großeltern) oder in Bezug auf Kleidung, Musikgeschmack oder Wohnort. Es können Erfahrungen auf struktureller Ebene sein, zum Beispiel, wenn die Botschaft das Visum verweigert oder auf persönlicher Ebene, etwa wenn eine Person von der Schulklasse als nicht ‚cool‘ ausgelacht wird, oder einer Person etwas nicht zugetraut wird, weil sie als Mädchen verstanden wird.

Manchmal sind Schubladen, damit einhergehende Bewertungen und Ausschlüsse sichtbar und ausgesprochen. Manchmal bleiben sie aber auch unsichtbar, weil sie von vielen Leuten als ‚normal‘ verstanden werden. Gerade da ist unsere Aufmerksamkeit auch für eigene Selbstverständlichkeiten gefragt!

**Austausch in Kleingruppen (ca. 60 min)**

Nun werden die Teilnehmenden nach dem Zufallsprinzip in kleine Gruppen zu 3 oder höchstens 4 Personen eingeteilt. Anschließend sind alle eingeladen, sich entlang folgender Fragen über ihre persönlichen Erfahrungen auszutauschen. Dieser Austausch setzt Vertrauen voraus: Es sollte von Anfang an darauf hingewiesen werden, dass die konkreten Erfahrungen nur in den Kleingruppen besprochen werden und weder später weitererzählt werden noch in der Großgruppe noch einmal danach gefragt wird.

- Wann hast du dich mal in eine Schublade gesteckt gefühlt? Hast du dich dabei bewertet gefühlt?
- Erzähle eine konkrete Situation.
- Wie würdest du die Schublade nennen, um die es ging? (Gender, Nationalität, arm, Hippie...)
- Wie hast du dich gefühlt?
- Wie hast du reagiert? Wie bist du mit der Situation umgegangen?
- Wann hast du mal jemand anderes in eine Schublade gesteckt? Hast du eine Bewertung damit transportiert? Erzähle eine konkrete Situation.
- Wie würdest du die Schublade nennen, um die es ging?
- Warum? Was steckte deiner Meinung nach dahinter? Welche Mechanismen kannst du darin entdecken? (Unsicherheit, Gruppendruck, mich selbst aufwerten...)
- Bist du später noch einmal auf diese Situation zurückgekommen?

**Ablauf** ↓

Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass es nicht um ‚richtiges‘ oder ‚falsches‘ Verhalten geht. Im Vordergrund stehen vielmehr das Entdecken der Mechanismen und das Erkennen der Konsequenzen für andere Menschen. Das Ziel der Übung ist nicht, dass Einzelne sich schuldig fühlen, sondern vielmehr Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen. Erst wenn wir verstehen, wie **Differenzierung**, Zuschreibungen und Diskriminierung funktionieren, können wir uns gemeinsam dagegen positionieren und anfangen, etwas zu verändern.

In der Kleingruppe sollten sich die Einzelnen zunächst Zeit zum Nachdenken nehmen, um sich konkrete eigene Diskriminierungserfahrungen ins Gedächtnis zu rufen. Dann einigt sich die Gruppe darauf, mit welcher Seite der Erfahrung sie anfangen möchten. Nacheinander erzählen alle von ihrer Situationen, Gefühlen, Mechanismen und Umgangsweisen. Danach machen sie das Gleiche noch einmal mit der anderen Seite der Erfahrung. Es ist sinnvoll, die Gruppen daran zu erinnern, dass es um ein Erzählen und Zuhören geht und sie nicht in eine Diskussion kommen sollen. Natürlich können sie gegenseitig nachfragen.

Die Teilnehmenden werden außerdem gebeten, bei ihren eigenen Beispielen zu bleiben und nicht über die der Anderen zu sprechen. Sie sollen ermutigt werden, persönliche Beispiele einzubringen, aber auch bestärkt darin, auf ihre Grenzen zu achten. Niemand soll sich unter Druck gesetzt fühlen, etwas zu erzählen, womit er\_sie sich in diesem Rahmen oder in dieser Kleingruppe nicht wohlfühlt.

Währenddessen sollte die Seminarleitung den Gruppen ihre Unterstützung anbieten. Bei Bedarf kann sie Prozesse begleiten, Unsicherheiten bemerken, ermutigen, unterstützen und Fragen beantworten. Sie sollte sich der Gruppe jedoch auch nicht aufdrängen.

Gegen Ende der ersten Erzählrunde geht die Seminarleitung wieder herum und bringt den Kleingruppen Kärtchen und Stifte, auf die sie die Schubladen und die Gefühle bzw. die Begründungen/Mechanismen (je eine auf ein Kärtchen) notieren. Es sollte erklärt werden, dass alle Kärtchen im Anschluss anonym an einer Wand hängen und nicht persönlich vorgestellt werden.

Es ist sinnvoll, nach der Kleingruppenarbeit in die Pause zu gehen. Diese sollte flexibel gehandhabt werden, so dass die Gruppen, die noch mehr Zeit benötigen, diese auch nutzen können.

**Auswertung**

Zurück in der Gruppe können folgende Fragen als Einstieg in die vertiefte Auseinandersetzung hilfreich sein:

- Wie ging es euch mit der Aufgabe?
- Wie war der Austausch in den Kleingruppen? Wie habt ihr euch beim Erzählen und Zuhören gefühlt? (beide Erfahrungen)

Dabei ist es hilfreich noch einmal zu betonen, dass es traurig, unangenehm, peinlich sein kann, von diesen Situationen zu erzählen und zu hören, dass aber davon ausgegangen wird, dass alle Menschen solche Erfahrungen machen. Es sollte deutlich werden, dass es wichtig ist, diese nicht zu verstecken, sondern sie bewusst zu machen, um vielleicht in ähnlichen Situationen anders damit umgehen zu können.

Dazu braucht es Mut und Stärke.



### Auswertung ↓

Jetzt können die Teilnehmenden gebeten werden, ihre Kärtchen mit den Schubladen (die, in die sie andere gesteckt haben, und die, in die sie selbst gesteckt wurden, getrennt) in der Mitte zu sammeln. Sie können auch in der Pause schon von der Seminarleitung auf einem großen Papier gesammelt und gruppiert werden und in dem Moment hervorgeholt werden.

- Was fällt euch auf oder ein, wenn ihr das hier seht?

Vermutlich werden ganz verschiedene Gruppen dort auftauchen und möglicherweise auch manche Gruppen auf beiden Seiten zu sehen sein. Es geht darum wahrzunehmen, wie dieser Schubladenmechanismus in Bezug auf eine Vielzahl von Gruppen in unserem Alltag passiert.

#### **Als ich in eine Schublade gesteckt wurde...**

Als nächsten Schritt können die Teilnehmenden ihre Gefühle-Karten auslegen. Die Seminarleitung kann versuchen, diese ein wenig zu ordnen und die Reflexion mit folgenden Fragen zu begleiten:

- War es schwierig, sich an die Gefühle zu erinnern und die Worte dafür zu finden?
- Welche Gefühle findet ihr einfacher zu zeigen?
- Was fällt euch noch auf, wenn ihr diese Sammlung von Gefühlen hier seht?

Die Auseinandersetzung kann darauf hinauslaufen, dass es vielen Menschen einfacher erscheint, Gefühle wie Wut oder Ärger nach außen zu zeigen anstatt Traurigkeit. Es kann eine spannende Diskussion entstehen darüber, was schwierig daran ist, Traurigkeit zu zeigen oder überhaupt Gefühle zu zeigen.

Wenn die Zeit und Energie da ist, kann auch an der Stelle noch gefragt werden, was die Einzelnen nach dem Erleben der Situation gemacht haben und was sie ganz persönlich als einen hilfreichen Umgang empfinden. (Zum Beispiel einer guten Freundin oder Lehrerin davon zu erzählen, die auslösende Person direkt darauf ansprechen, eine Beratungsstelle aufsuchen....). Dabei sollen sie gerne vermeiden, ihre konkrete Erfahrung noch einmal zu erzählen, sondern lieber etwas abstrakt sprechen. Wenn dafür an dieser Stelle kein Platz mehr ist, kann auch ein eigener Raum gefunden werden.

#### **Als ich jemand anderes in eine Schublade gesteckt habe...**

Nun können die Begründungen für das eigene Schubladendenken, handeln und die entdeckten Mechanismen in der Mitte ausgelegt und etwas sortiert werden.

Dabei werden sehr verschiedene Begründungen auftauchen. Es ist eine Herausforderung für die Seminarleitung, die Reflexion so zu begleiten, dass die Begründungen das Handeln nicht rechtfertigen, aber dennoch deutlich wird, dass auch immer eine Geschichte dahinter steckt. Wichtig ist auch hier herauszuarbeiten, dass es oft (leider) der einfachere Weg ist zu verallgemeinern, nicht weiter darüber nachzudenken oder das zu machen, was der Rest der Gruppe macht. Dieser ‚einfache‘ Weg kann aber auf der anderen Seite die gesammelten Gefühle auslösen.



### Auswertung ↓

Auch hier bietet es sich je nach Zeit und Energie an, auf den Umgang damit zu sprechen zu kommen.

- Was für Möglichkeiten gibt es, anders zu handeln?
- Wie kann ich im Nachhinein mit einer solchen Situation umgehen?

### Schubladen sind nicht gleich Schubladen...

Alle Formen von Vorurteilen, Schubladendenken und Diskriminierung basieren auf ähnlichen Mechanismen und können ähnliche Gefühle hervorrufen. Aber dennoch sind die Konsequenzen für die Einzelnen und die Bedeutungen auf gesellschaftlicher und struktureller Ebene je nach Schublade (Kategorie) sehr unterschiedlich. Wir halten es für wichtig, dies zumindest am Ende der Übung der Gruppe gegenüber deutlich zu machen oder gemeinsam mit der Gruppe dazu zu arbeiten. Folgende Aspekte sind aus unsere Perspektive besonders bedeutsam:

- Sind mit dieser Kategorie auf struktureller Ebene mehr oder weniger Möglichkeiten verbunden?
- Stehen soziale Bewertungen dahinter?
- Gibt es eine lange Geschichte von Unterdrückung in Bezug auf diese Kategorie?
- Ist die Zugehörigkeit zu dieser Kategorie selbst gewählt oder bin ich in sie hinein geboren?
- Ist sie veränderbar?
- Ist sie nach außen hin sichtbar?

Das Wahrnehmen von unterschiedlichen Dimensionen von Vorurteilen, Schubladendenken und Diskriminierung und den unterschiedlichen Auswirkungen und Bedeutungen auf struktureller Ebene sollte nicht dazu führen, dass konkrete Erfahrungen verglichen und eine als weniger schlimm als die andere bewertet wird. Die Herausforderung für alle ist es, jede einzelne Situation als bedeutsam und schmerzhaft anzuerkennen und gleichzeitig einen analytischen Blick auf die strukturellen Verhältnisse zu entwickeln. Siehe ▶ *Diskriminierung*. Siehe ▶ *Kurzes Grundverständnis von Diversität*.

### Erfahrungen mit der Übung in verschiedenen Seminaren

In der internationalen Jugendbegegnung „Move on“ mit sogenannten benachteiligten Jugendlichen war diese Übung sehr zentral. Wir haben sie am 4. Tag nach einigen intensiven Aktivitäten zum Kennenlernen und zur Gruppendynamik durchgeführt. Wir haben uns für die Arbeit in den gleichen Kleingruppen entschieden, die am Vortag bereits gut miteinander arbeiten konnten und Vertrauen und Offenheit miteinander entwickelt haben. Zum anderen war diese Gruppenaufteilung für uns wichtig, da kaum jemand Englisch sprach und so immer zwei Sprachen in einer Gruppe mit einer Dolmetscherin arbeiten konnten.

Viele der Teilnehmenden haben in der Übung für sich wichtige Erkenntnisse und Lernprozesse erlebt. So sagte etwa einer in der Abschlussrunde nach der Übung „Ich weiß, dass Diskriminierung ein wichtiges Thema ist, aber jetzt fühle und verstehe ich noch mehr, wie viel ich selbst damit zu tun habe, und es gibt halt so viele Schubladen, in denen ich stecke und in die ich andere stecke...“. Besonders interessant fanden viele, wie ähnlich die Gefühle sind, obwohl die erzählten Erfahrungen und die Gruppen, um die es dabei ging, so unterschiedlich waren.

„Es hat mit Kraft und Selbstvertrauen gegeben, meine Erfahrungen zu teilen und zu verstehen, dass andere in ähnlicher Weise Erfahrungen damit machen“.

Am Ende war die Zeit für die Auseinandersetzungen mit den Erfahrungen als die Person, die jemanden in eine Schublade gesteckt hat, etwas kurz. Das benannte auch ein Teilnehmer am Ende des Seminars „Ich hätte wirklich gerne noch mehr zu unserem eigenen diskriminierendem Handeln gearbeitet und auch da noch mehr die Gefühle angeschaut, die dabei auftauchen“.





*Erfahrungen  
mit der Übung  
in verschiedenen  
Seminaren ↓*

Insgesamt hat sich die Auseinandersetzung mit den Schubladen durch das ganze weitere Seminar gezogen und immer wieder hat jemand darauf verwiesen, wie in einer Äußerung oder Anleitung dieser Mechanismus wirkt.

Es hat sich so ergeben, dass die Teilnehmenden begannen, immer ‚boxes‘ zu rufen, wenn ihnen eine Schublade bzw. Verallgemeinerung auffiel, was eine ständige Auseinandersetzung mit dem, was wir alle sagten und taten, ermöglichte.

**Achtung!  
Wichtige  
Hinweise**

Die Übung besteht aus der konkreten Arbeit mit den Zitronen, der Kleingruppenarbeit und den Plenumsdiskussionen. Wir möchten nachdrücklich darauf hinweisen, dass es nicht sinnvoll ist, nur den ersten Teil durchzuführen und zu erwarten, dass daraus ein Verständnis für die komplexen Zusammenhänge resultiert.

Eine direkte Übertragung der Zitronen auf Menschen läuft Gefahr, Differenzen zu dialogisieren (weil Zitronen ja beispielsweise definitiv etwas anderes sind als Äpfel), und bringt möglicherweise die Idee verschiedener ‚Rassen‘ ins Spiel. Es ist daher wichtig zu betonen, dass es keine menschlichen ‚Rassen‘ gibt, also keine natürlichen Unterschiede zwischen Gruppen von Menschen.

**Mögliche  
Varianten**

Eine besondere Herausforderung der Übung ist ihre Länge. Wenn im Vorfeld bereits Zweifel bestehen, ob die gesamte Methode mit der Gruppe so durchführbar ist, sollte sie in verschiedene Blöcke aufgeteilt werden.

Eine gute Möglichkeit, mit dem Thema weiter zu arbeiten, bietet das Lied „I get out“ von Lauryn Hill. Sie singt hier über ihr Bedürfnis aus den Schubladen (boxes) auszusteigen, in die sie gesteckt wird. Das Lied kann auch an einer Stelle im Prozess der Übung gehört und der Text gemeinsam gelesen werden, um eine andere Perspektive mit herein zu holen und einen anderen Zugang zu ermöglichen.

Diese Übung kann einen guten Einstieg bieten, auch innerhalb unserer kleinen „Insel“ Jugendbegegnung zu erforschen, wie ein Denken in Schubladen funktioniert, welche Effekte es hat und welche Möglichkeiten dadurch verstellt werden. So kann sich eine Reflexion am Ende (im Plenum oder in Kleingruppen) auf das konkrete Seminar beziehen und gefragt werden, wo die Teilnehmenden hier im Seminar einmal das Gefühl hatten in einer Schublade zu stecken. Daraufhin kann überlegt werden, wie die Praxis verändert werden und ein diversitätsbewusster Umgang miteinander gelingen kann.

**Quellen**

Teile der Übung von Anita Kalpaka (Bildungsarbeit rund um das Thema Diversität und Diskriminierung), langjährige Weiterentwicklung durch die Anti-Bias-Werkstatt und innerhalb von internationalen Seminaren und Fortbildungen durch Ahmet Sinoplu/Stephan Schwierien/Anne Sophie Winkelmann



## Methode: Soundgame

**Ziele / Themen**

- Auseinandersetzung mit Vorurteilen/Zuschreibungen/Schubladendenken
- Austausch über Musik und die ganz subjektiven Bedeutungen für die Einzelnen
- Kennenlernen

**Zielgruppe** Menschen ab ca. 12 Jahre

**Gruppengröße** 12 bis 20 Personen, maximal 30, wenn die Übung in zwei Zeitfenstern stattfinden kann. Siehe Variante

**Zeit** Ca. 2 Stunden, abhängig von der Anzahl der Teilnehmenden

**Materialien und Vorbereitung**

- CD-Player mit mp3-Funktion oder Laptop mit Anschluss an Lautsprecher
- Sammlung der Lieblingslieder der Teilnehmenden
- Je ein Foto der teilnehmenden Personen oder Papier und dickere Stifte
- Ein ausreichend großer Raum

**Ablauf** Bereits im Vorhinein werden die Teilnehmenden gebeten, eines ihrer Lieblingslieder auf CD oder als mp3-file an die Seminarleitung weiter zu leiten. Nur die Seminarleitung darf (und muss) wissen, welches Lied zu welcher Person gehört. Gegenüber dem Rest der Gruppe ist die Wahl geheim zu halten.

Zu Beginn der Übung werden an den Wänden, in gleichen Abständen verteilt, die Fotos/Bilder und Namen der Teilnehmenden aufgehängt.

Besonders schön ist, wenn von jeder Person während der vergangenen Seminartage ein Foto gemacht wurde, welches nun ausgedruckt zur Verfügung steht. Alternativ können sich die Teilnehmenden im Blitzpainting gegenseitig porträtieren. Wichtig ist, dass die Namen von weitem gut lesbar sind. Bei größeren Gruppen ist es hilfreich, die Fotos/Bilder in alphabetischer Reihenfolge aufzuhängen, so dass die Orientierung etwas leichter ist.

Nun werden nacheinander für jeweils eine Minute die Lieder laut gespielt und die Teilnehmenden laufen (oder tanzen) dabei im Raum. Während sie es hören, sollen sie versuchen für sich alleine einzuschätzen, wer dieses Lied als Lieblingslied ausgewählt hat und sich zu dem Bild/Namen dieser Person stellen. Nach einer kurzen Pause wird der nächste Song gespielt, ohne dass eine Auflösung erfolgt. Bei diesem gesamten ersten Teil der Übung wird nicht gesprochen und auch nicht nonverbal miteinander diskutiert.

Die Seminarleitung sollte dazu sagen, dass es eine unmögliche Aufgabe ist, die Lieblingsmusik von Menschen zu erraten, aber dass wir beim Hören durchaus Ideen haben werden, wer das Lied mitgebracht haben könnte oder wer es unserer Meinung nach nicht hören würde.

Es sollte an dieser Stelle deutlich werden, dass es sich um eine Methode handelt, die uns zum Thema Vorurteile/Zuschreibungen/Schubladendenken führt, worüber später reflektiert wird. Wichtig ist es dabei, die Teilnehmenden explizit zu ermutigen, das Auftauchen von Vorurteilen und Zuschreibungen in ihren Köpfen zuzulassen und zu bemerken.



### Ablauf ↓

Vielleicht ist es notwendig, darauf hinzuweisen, dass diejenigen, deren Lieblingslied gerade gespielt wird, sich möglichst nichts anmerken lassen und sich zu einem anderen Namen positionieren.

Nun kommt der Moment der Auflösung!

Dafür spielt die Seminarleitung noch einmal jedes Lied kurz an und die Person, die dieses Lied mitgebracht hat, steht kurz auf. Sie kann nun, wenn sie möchte, der Gruppe erzählen, was dieses Lied für sie bedeutet und warum sie es als eines ihrer Lieblingslieder versteht. Vermutlich wird es so einige Überraschungen geben.

### Auswertung

Der erste Teil der Auswertung beginnt direkt nachdem alle Titel gespielt wurden und die Gruppe (vielleicht nach einer kleinen Pause) wieder im Kreis zusammengekommen ist.

- Wie geht es euch? Was beschäftigt euch?
- Wie habt ihr die Entscheidung getroffen, wessen Lieblingslied das sein könnte?
- Auf welche Schubladen habt ihr dafür zurückgegriffen? Welche Aspekte habt ihr für den Versuch der Orientierung herangezogen?  
(z.B. Gender, Herkunft, Sprache, Kleidung, Frisur, Schuhe, Inhalt des Texts, Körpergröße, ...)
- Wie ging es euch, wenn Leute bei eurem Namen standen? (Bei eurem Lied? Bei einem ganz anderen?)
- Was hat euch überrascht?

Die Reflexion sollte verdeutlichen, wie Vorurteile funktionieren, auf welche Weise wir davon profitieren und welche Effekte sie dann für mich haben, wenn ich damit gemeint bin.

Wichtig ist zu betonen, dass Vorurteile keine persönliche Fehleinschätzungen sind, sondern gesellschaftlich geteilte Bilder über Menschen, die in eine Schublade gesteckt werden. Hier kannst du mehr über das Verständnis von Vorurteilen lesen, welches der diversitätsbewussten Bildungsarbeit zugrunde liegt.

Die Seminarleitung sollte bei der Auswertung darauf achten, dass die Selbstverständlichkeit der Zuordnungen tatsächlich in Frage steht. Es ist hilfreich, auf konkrete Formulierungen hinzuweisen und zu verdeutlichen, welchen Unterschied es macht, ob eine Person sagt: „Das war mir sofort klar, dass dieses Lied von Pedro sein muss, weil er ja so ein Metal-Fan ist“ oder „Bei dem Lied ist bei mir sofort ein Bild von Metal-Fans aufgetaucht und in diese Schublade habe ich Pedro direkt auch gesteckt. Aber ich weiß ja gar nicht, ob das stimmt“.

### Erfahrungen mit der Übung in verschiedenen Seminaren


In Jugendbegegnungen mit sogenannten benachteiligten Jugendlichen hat das ‚sound game‘ die Gruppe noch ein Stückchen weiter zusammengebracht. Die Einzelnen hatten jedes Mal sehr unterschiedliche Lieder mitgebracht, große Überraschungen erlebt und viel nachgedacht.

Besonders beschäftigt hat die Gruppe das Thema gender. „Ich merke jetzt, dass ich so ein Lied direkt Männern oder Jungen zugeordnet habe. Dass Frauen so eine Musik auch gut finden können, ist mir gar nicht eingefallen“, meinte ein Teilnehmer am Ende der Auflösungsrunde, bei der Fatma zu ihrem Hard Rock Song aufstand. Daraus ergab sich eine spannende Diskussion über Musikstile, gender und Sexismus in den Musikvideos.

*Erfahrungen  
mit der Übung  
in verschiedenen  
Seminaren* ↓

Ein anderer wichtiger Moment war für mehrere das Teilen der Bedeutungen ihrer Lieder für sie selbst. Es war eine ruhige, interessierte Stimmung, in der die Einzelnen viel Platz hatten, darüber zu sprechen, an wen sie dieses Lied erinnert, in welchen Momenten es ihnen Kraft gibt, was der Text für sie bedeutet oder ähnliches. Es war beeindruckend, wie die Musik und der Bezug der Menschen zu diesen Liedern es möglich machte, dass sie sehr persönliche, ehrliche Geschichten und Gefühle teilen konnten und wollten. So erzählt Temi, dass ihn dieses Lied in einer besonderen Phase seines Lebens Kraft gegeben hat und ihn davor bewahrt hat, in Schwierigkeiten zu geraten. Ein anderer Teilnehmer erzählte, dass er sein ausgesuchtes Lied immer höre, wenn er traurig sei. Und Zori erklärte, warum ihr Lied ihr Mut macht und sie auffängt, wenn sie nicht klarkommt.

Die Übung bot auch eine gute Gelegenheit, über regionale Traditionen, ihre Bedeutungen und den Umgang damit nachzudenken. Während Einzelne erzählten, dass sie gerne auch traditionelle Musik aus ihrer Gegend hören, schwärmten andere von den Verbindungen, die sie kennen zwischen traditionellen Rhythmen und Instrumenten einerseits und elektronischer oder Rock-Musik andererseits. Wieder andere betonten, dass sie sich in ihrer Musikwahl bewusst von traditionellen Einflüssen abgrenzten. Im Laufe des Seminars wurde auf dieses Gespräch immer mal wieder Bezug genommen, wenn es um kulturelle Zuschreibungen oder Erklärungen ging.

Im Rahmen der  *internationalen Fortbildungen „More than culture“* wurde die Methode auch überaus positiv eingeschätzt. Viele betonten die gelungene Mischung aus Bewegung, Freude und Reflexion und die gute Verbindung von direkten eigenen Erfahrungen und dem Nachdenken über Vorurteile und Schubladendenken. Viele meinten, dass das Thema Vorurteile über diese Übung direkt und alltagsnah angegangen werden kann und sich eine vertiefte Reflexion auch anderer Dimensionen von Vorurteilen gut anschließen kann.

Bedenken wurden von Einzelnen darüber geäußert, ob diese Methode dazu führen könnte, dass Einzelne wegen ihrer ausgesuchten Lieder ausgelacht oder als ‚uncool‘ eingestuft werden. Hier braucht es eine besondere Achtsamkeit und klare Haltung seitens der Seminarleitung. Andere befürchteten, dass diese Methode eine Plattform bieten könnte für Lieder mit diskriminierenden Texten. Siehe Achtung!

**Achtung!**  
**Wichtige**  
**Hinweise**

Sollte unter den von den Teilnehmenden eingereichten Liedern eines sein, welches Diskriminierung verherrlicht oder mit diskriminierenden Bewegungen oder Ereignissen in Verbindung steht, sollte die Seminarleitung das Gespräch mit der entsprechenden Person suchen und herausfinden, wie diese sich dazu positioniert. Tatsächlich sind sich manche nicht bewusst darüber, welche konkreten Diskriminierungen und abwertenden Bilder in Liedern stecken, die sie täglich hören. Eine kritische Reflexion von Diskriminierung in Liedtexten lässt sich sehr gut an das ‚sound game‘ anknüpfen. Für die Übung selber muss die Person sich allerdings ein anderes Lied aussuchen.



---

**Mögliche Varianten**

Die Methode eignet sich auch als Abendprogramm. Dann ist es in jedem Fall wichtig, den zweiten Teil der Auswertung am Folgetag zu gestalten.

Wenn die Gruppe mehr als 20 Personen umfasst, ist es möglich, zwei Zeitfenster für das Hören und Zuordnen der Musik zu eröffnen. Die Auflösung und Auswertung findet dann im Anschluss an den zweiten Teil statt. Eine andere Möglichkeit wäre, über den Tag verteilt immer wieder an verschiedenen Stellen jeweils ein paar der Lieder zu hören. Das kann spannend sein und Freude machen. Allerdings kann dadurch untereinander über die Lieder und die Vermutungen diskutiert werden, wodurch Schubladen und Zuschreibungen Raum bekommen, anstatt hinterfragt zu werden.

Auch sollte sich die Seminarleitung bei einer größeren Gruppe überlegen, wie es gelingen kann, die Aufmerksamkeit zu halten, wenn alle nacheinander über ihr ausgewähltes Lied und dessen Bedeutung für sie selbst sprechen.

Schön ist, wenn alle Teilnehmenden nach dem Seminar eine CD mit den gesammelten Lieblingsliedern mitnehmen können. Dazu kann sich eine Arbeitsgruppe gründen, die die Lieder alle auf das gleiche Format bringt, eine Liste mit Titeln erstellt und vielleicht auch ein Cover gestaltet.

Die Übung kann auch den Raum eröffnen, darüber zu sprechen, welche Musik während des Seminars gehört wird. Vielleicht fühlen sich Einzelne nicht wohl in bestimmten Räumen, weil sie sich über die Auswahl der Musik ausgeschlossen fühlen. Die Übung kann zu mehr Wertschätzung für die unterschiedliche Musik der Teilnehmenden beitragen und die ‚sound game‘-Musiksammlung kann das Seminar begleiten.

---

**Quellen**

Die Methode wurde von Ahmet Sinoplu entwickelt.



## Methode: Memory

**Ziele / Themen**

- (Vertiefende) Auseinandersetzung mit Vorurteilen/Schubladendenken
- Entwicklung einer erweiterten Perspektive auf Menschen
- Vielfältige Zugehörigkeiten
- Reflexion über Freundschaft

**Zielgruppe** Menschen ab 10 Jahre

Die Übung muss für jede konkrete Gruppe, mit der gearbeitet wird, wieder durchdacht und weiterentwickelt werden. Vielleicht sollten manche Fragen anders gestellt, ein Themenkomplex besonders fokussiert oder Verbindungen mit anderen Momenten im Seminar gefunden werden. Sicherlich muss auch immer wieder neu mit der Zeit geplant werden.

**Gruppengröße** 4 bis 20 Personen

**Zeit** 1 bis 2 Stunden

**Materialien und Vorbereitung** Ca. 20 Bilder von verschiedenen Personen aus Zeitschriften, Zeitungen oder Fotos, die auf stabiles Papier mit einfarbiger Rückseite geklebt werden.

### Ablauf

Die vorbereiteten Kärtchen werden verdeckt auf den Boden ausgelegt. Die Teilnehmenden werden in Kleingruppen mit je 2 bis 6 Personen eingeteilt und sitzen im Kreis um die Kärtchen herum.

Eine Person jeder Kleingruppe deckt nun zwei Karten auf, die sich alle zunächst anschauen können. Die Kleingruppen ziehen sich dann mit ihren beiden Karten zurück. Ihre Aufgabe ist es, eine Geschichte zu erfinden, die dem Rest der Gruppe glaubhaft vermittelt, dass die beiden abgebildeten Personen die besten Freund\_innen der Welt sind.

Die Teilnehmenden werden vor der ersten Runde darauf aufmerksam gemacht, dass sie gleich bemerken werden, wie ihnen zu den meisten Bildern direkt Vorurteile bzw. Schubladen in den Kopf kommen, die wir alle durch gesellschaftlich vorherrschende Diskurse, Medien, bedeutsame Erwachsene, Schulbücher etc. gelernt haben. Es sollte deutlich werden, dass alle Menschen Vorurteile haben und dass es hier nicht darum geht, sich dafür schuldig zu fühlen, sondern Verantwortung zu übernehmen. Das Ziel ist, uns der eigenen Vorurteile (und ihrer Präsenz um uns herum) bewusst zu werden, so dass sie uns nicht mehr unbewusst in unseren Bewertungen und Handlungen leiten.

Die Seminarleitung ermutigt die Teilnehmenden, in der Kleingruppendiskussion besonders aufmerksam für aufkommende Vorurteile und Schubladen(denken) zu sein, sich gegenseitig darauf hinzuweisen und bewusst zu versuchen, in andere Richtungen zu denken. Dabei müssen und sollten die Geschichten aber nicht völlig verrückt werden.

Folgende Fragen können diese Reflexionsbewegung innerhalb der Kleingruppen unterstützen:

- Wie und wo haben die Beiden sich kennengelernt?
- Wie sieht ihr Alltag aus?
- Was ist besonders toll an ihrer Freundschaft?



### Ablauf ↓

Nach ca. 15 – 20 Minuten (je nach Gruppengröße und Tiefe der Auseinandersetzung) werden die Gruppen gebeten, ihre Geschichte abzuschließen und zurück ins Plenum zu kommen. Die erste Gruppe zeigt nun die Bilder der beiden besten Freund\_innen der Welt und erzählt ihre Geschichte, ihren Alltag und was ihre Freundschaft ausmacht.

Nun wird der Rest der Gruppe gefragt, ob sie das so annehmen können oder an bestimmten Aspekten der Geschichte, dem Verhalten der Personen oder ihrer Beziehung noch deutliche Vorurteile/Schubladen erkennen.

Die Teilnehmenden werden gebeten, Vorurteile und Schubladen zu benennen und direkt eine Alternative vorzuschlagen. Wenn etwa die attraktive junge Frau Model werden möchte, kann sie auch eine Karriere als Pilotin anstreben. Wenn der Mensch mit den kurzen Haaren, der Basecap und den weiten Hosen Hip-Hop hört, kann er auch Yoga machen – oder eine Frau sein.

Die Seminarleitung achtet dabei darauf, dass wirklich auffällige Vorurteile/Schubladen erkannt werden, die Geschichten aber auch respektiert und wertgeschätzt werden. Sie sollte dann intervenieren, wenn die vorgestellten Personen, ihr Alltag und ihre Art von Freundschaft in Frage gestellt, kritisiert oder verurteilt werden. Wichtig ist, dass die Teilnehmenden eine vorurteilsbewusste Haltung erproben und die Vorstellungen dessen, was ‚normal‘ ist, erweitern können.

Ist eine Geschichte abgeschlossen, kommen die anderen Gruppen nacheinander mit ihrer Vorstellung an die Reihe. Je nach Zeit kann auch noch eine zweite oder dritte Runde gespielt werden.

### Auswertung

Die Auswertung sollte in Ruhe nach Ende des Spiels stattfinden.

Je nach Dynamik und Diskussion ist allerdings angeraten, einzelne Aspekte bereits im Prozess der Vorstellung der Freundschaften und der Interventionen der Gruppe anzusprechen bzw. aufzugreifen.

- Wie habt ihr die Methode erlebt?
- Was fandet ihr besonders herausfordernd?
- Ist es euch leicht gefallen, Vorurteile und Schubladen(denken) zu bemerken?
- Konntet ihr die Hinweise der anderen Teilnehmenden gut annehmen?
- Hattet ihr mal das Gefühl, euch verteidigen zu müssen?
- Hat sich im Laufe des Spielens etwas verändert? War es für euch vielleicht am Anfang schwieriger und später leichter, über die Schubladen hinauszudenken?
- Wie war das für euch, ganz andere Geschichten über Menschen und ihre Freundschaften zu hören, als ihr es vielleicht aus dem Alltag kennt?
- Was beschäftigt euch gerade in Bezug auf das Thema Freundschaft?

Wichtig ist zu betonen, dass Vorurteile keine persönliche Fehleinschätzungen sind, sondern gesellschaftlich geteilte Bilder über Menschen, die in eine Schublade gesteckt werden. Hier kannst du mehr über das [Verständnis von Vorurteilen](#) lesen, welches der diversitätsbewussten Bildungsarbeit zugrunde liegt.



---

**Achtung!**  
**Wichtige**  
**Hinweise**

In den Bildern/Fotos sollten verschiedene Zugehörigkeiten andeuten, die etwa in Bezug auf Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Wohnort, Migrationsgeschichte, Gesundheit, Fähigkeiten etc. interpretiert werden können. Dabei sollten die Personen und ihr Kontext nicht besonders stereotyp oder exotisch wirken.

Die Bilder/Fotos sollten an die Lebensrealität der Teilnehmenden anknüpfen.

Die Seminarleitung sollte die gesamte Methode aus einer diversitätsbewussten und diskriminierungskritischen Haltung heraus begleiten und sich deutlich positionieren, wenn die Diskussion Äußerungen beinhaltet, die Schubladen oder Diskriminierung rechtfertigen. Etwa dann, wenn gesagt wird „aber die sind doch so“.

Siehe dazu  *diversitätsbewusste Haltung*.

---

**Mögliche**  
**Varianten**

Anstatt auf Freundschaften kann die Methode auch auf Liebespaare bezogen werden. Die Einladung, glaubhaft darzustellen, dass die beiden abgebildeten Personen eine Liebesbeziehung führen, bringt dann zusätzlich das Thema sexuelle Orientierung mit sich.

Die Methode kann einen guten Einstieg in eine vertiefte Auseinandersetzung zum Thema Freundschaft ermöglichen. Die Teilnehmenden könnten sich etwa in Kleingruppen darüber austauschen, was für sie eine beste Freundschaft ausmacht.

---

**Quellen**

HEJ-Handreichung für emanzipatorische Jungenarbeit /Gladt e.V. <http://hej.gladt.de/>  
Weiterentwicklung durch Anne Sophie Winkelmann



## Methode: Barnga

**Ziele / Themen**

- Umgang mit Differenz und Macht
- Umgang mit Unsicherheit
- Kritische Reflexion von Kulturalisierungen
- Entdecken der eigenen Verstrickungen mit gesellschaftlich vorherrschenden Mechanismen und Norm(alitäts)vorstellungen

**Zielgruppe** Menschen ab 12 Jahre

Die Übung muss für jede konkrete Gruppe, mit der gearbeitet wird, wieder durchdacht und weiterentwickelt werden. Vielleicht sollten manche Fragen anders gestellt, ein Themenkomplex besonders fokussiert oder Verbindungen mit anderen Momenten im Seminar gefunden werden. Sicherlich muss auch immer wieder neu mit der Zeit geplant werden.

**Gruppengröße** Die Gruppe sollte nicht größer sein als 24 Personen, so dass maximal 4 Kleingruppen à 6 Personen entstehen. Mindestens: 12 Personen, d.h. 3 Gruppen à 4 Personen.

**Zeit** Ca. 2 Stunden

**Materialien und Vorbereitung** Eine Kopie der Regeln für vier Gruppen, ein Würfel pro Kleingruppe, Zettel und Stifte.

**Ablauf** Zunächst werden die Teilnehmenden nach dem Zufallsprinzip in vier Kleingruppen eingeteilt. Die Gruppen finden sich an je einem Tisch in den verschiedenen Ecken des Raumes zusammen. Ab nun darf seitens der Teilnehmenden nicht mehr gesprochen werden – dies ist die allerwichtigste Regel der Übung. Nun werden an den vier Tischen die Regelblätter verteilt. Jede Gruppe bekommt ein anderes Regelblatt vorgelegt, was aber in dem Moment für die Gruppe nicht ersichtlich wird. Nachdem die Regeln durchgelesen und verstanden wurden, werden die Blätter wieder eingesammelt. Auf den Tischen werden dann kleine und/oder große Zettel und mehrere Stifte verteilt (siehe dazu Varianten).

Gleichzeitig für alle Gruppen beginnt das Spiel.

Die Gruppen würfeln jeweils fünf Runden reihum und die Gruppen notieren und addieren ihre Ergebnisse. Für gewöhnlich zählen die Gruppen die Punkte der Einzelnen und nicht die der Gruppe.

Nach der ersten Runde werden dann die Personen mit der jeweils niedrigsten Punktzahl am Tisch gebeten, im Uhrzeigersinn an den nächsten Tisch weiter zu gehen und dort die nächste Runde mitzuspielen.

Nach der zweiten Runde werden die zwei Personen mit der höchsten Punktzahl gebeten, einen Tisch gegen den Uhrzeigersinn weiter zu gehen.

Nach der dritten Runde werden die Personen mit der höchsten Punktzahl gebeten, einen Tisch im Uhrzeigersinn und die mit der niedrigsten einen Tisch gegen den Uhrzeigersinn zu wechseln.

Je nach Gruppengröße und Zeit kann auch noch eine vierte Runde gespielt werden, meist aber reichen die drei aus, um intensive Erfahrungen miteinander zu machen.



## Auswertung

Hilfreich ist es, die Auswertung zunächst mit einer sehr offenen Frage zu beginnen:

- Wie war die Übung? Was ist Euch aufgefallen? Was hat euch überrascht?

Es ist wichtig, dass die Seminarleitung hier explizit bestätigt, dass es unterschiedliche Regeln gab, die sich sowohl auf die Würfelregeln als auch die Frage wer jeweils die Runde beginnt, bezogen und es in machen Gruppen auch zusätzliche privilegierte Positionen gab (immer doppelt würfeln zu dürfen). Das Durcheinander war also durchaus geplant!

### Umgang mit Differenz

- Diejenigen, die neu an einen Tisch kamen: Wie hat es sich angefühlt? Was habt ihr wahrgenommen? Was habt ihr gemacht?
- Was hättet ihr euch in dem Moment gewünscht?
- Wie ist es denen ergangen, die am Tisch geblieben sind? Wie habt ihr euch gefühlt? Wie seid ihr mit der Situation umgegangen, wenn jemand neu an euren Tisch kam?
- Was hättet ihr euch in dem Moment gewünscht?

Es ist hilfreich, an dieser Stelle strukturiert zu moderieren und die Konzentration auf diesem Thema zu halten. Die Seminarleitung kann die Gefühle und Wünsche aus den beiden Positionen auch auf einem großen Plakat sammeln.

Danach können weitere Fragen zum Umgang mit Differenz auf eher struktureller Ebene

- Nach welchen Regeln habt ihr gespielt?
- Wie haben sich diese durchgesetzt?
- (Wie) Habt ihr darüber gesprochen und verhandelt?
- Was hat euch Macht gegeben bzw. euch ohnmächtig gemacht?
- Welche Machtverhältnisse könnt ihr in der Übung entdecken?

Oft wird in der Auswertung deutlich, dass es mehrere Personen gibt, die nicht den Tisch gewechselt haben und nicht bemerkt haben, dass unterschiedliche Regeln gespielt wurden. Es kann hilfreich sein, daran anknüpfend zu verdeutlichen, dass die Personen in machtvollen Positionen ihre Macht meist gar nicht so genau bemerken, während diejenigen, die nicht in der machtvollen Position sind, die Auswirkungen unterschiedlicher Positionen und damit einhergehende Gefühle meist sehr deutlich spüren.

### Mechanismen

Unserer Erfahrung nach ist es sinnvoll, einen großen Teil der Auswertung auf die Mechanismen zu fokussieren, die den Umgang mit Differenz begleiten.

- Welche Mechanismen im Umgang mit Differenz sind euch an euch selber aufgefallen (oder habt ihr an anderen interpretiert)?

Hier werden zum Beispiel folgende Mechanismen genannt: Recht haben wollen, ignorieren, Macht annehmen, beobachten, lachen, anpassen, Widerstand, zurückziehen, ...



### Auswertung ↓

Die Seminarleitung kann die einzelnen Mechanismen, die genannt werden, auf Kärtchen mitschreiben und in der Mitte des Stuhlkreises auslegen. Nach einer Weile könnte sie dann die Gruppe fragen, welche dieser Mechanismen auch Mechanismen im Umgang mit Unsicherheit sein können und diese in einer Ecke gesammelt und weitere dazu geschrieben werden.

Gemeinsam kann hier herausgearbeitet werden, dass viele Menschen auf Verunsicherung mit Schutzmechanismen reagieren, die sie im Laufe ihres Lebens gelernt haben. Dabei ist es spannend zu sehen, dass dies oft Handlungen oder Haltungen sind, die nach außen hin Stärke oder Gleichgültigkeit zeigen, sich dahinter aber Gefühle wie Unsicherheit oder Angst verbergen können. Mehr zu der Auseinandersetzung um den **Umgang mit Unsicherheit** in diversitätsbewusster Bildung steht hier geschrieben.

### Alltagserfahrungen mit Differenz

- Kennt ihr solche Situationen aus eurem Alltag?  
Wo seid ihr mal in einer Gruppe, Szene, Situation gewesen, wo euch die ‚Regeln‘ nicht gleich vertraut waren? (Bsp. Feines Restaurant, Universität, Jugendclub, Schwimmverein, Familie von Freund(inn)en ...)

Der Transfer auf die eigenen Erfahrungen sollte seitens der Seminarleitung achtsam begleitet und moderiert werden. Es ist davon auszugehen, dass viele Teilnehmende bei der Übung automatisch an ‚interkulturelle‘ Begegnungen, Migration oder Auslandserfahrungen denken, womit die Gefahr einer vereinfachenden, starren Vorstellung von Kultur und das Ausblenden von Machtverhältnissen und anderen Differenzen einhergeht.

Daher ist es wichtig, als Seminarleiter\_in zu betonen, dass die Erfahrung ‚neu in eine Gruppe zu kommen‘ keine Erfahrung ist, für die Ländergrenzen überschritten werden müssen. Die Chance der Übung ist vielmehr, die eigenen Mechanismen im Umgang mit Differenz und Macht aufzuspüren und aus diesem Blickwinkel auf Alltagserfahrungen (vielleicht auch im Seminar) zu schauen.

Die Seminarleitung sollte in der Auswertung deutlich machen, dass es keine grundlegend ‚richtige‘ Lösung für den Umgang mit Differenz und Heterogenität gibt. Statt dessen kann es übertragen auf den Alltag mal wichtig sein, sich der Mehrheit oder dem Ort, an dem man sich befindet, anzupassen, mal die Perspektive der Minderheit zu respektieren oder zu übernehmen, mal unendlich lange zu verhandeln und mal gemeinsam neue Regeln zu erfinden. Im Alltag gilt es, dies in Bezug auf die konkrete Situation, den herrschenden Kontext und angesichts der konkreten Mechanismen und Anlässe für das Unwohlsein der Beteiligten – soweit wie möglich – immer wieder neu zu entscheiden.

### Erfahrungen mit der Übung in verschiedenen Seminaren

Bei den internationalen Fortbildungen „More than culture“ hat die Durchführung und Reflexion der Methode viele spannende Überlegungen und Hinweise ergeben:

Interessant war, dass viele Multiplikator\_innen diese Übung (zum Teil unter anderem Namen und in anderen Varianten) kannten, die Auswertung aber bisher vorrangig auf Kultur/Nation und Integration erlebt und durchgeführt haben. Für die meisten zeigte die hier beschriebene Art der Auswertung sehr deutlich, wie eine diversitätsbewusste Bildung ansetzen kann und welche konkreten Prozesse und Themen dabei in den Fokus rücken können.

*Erfahrungen  
mit der Übung  
in verschiedenen  
Seminaren ↓*

Besonders wertvoll fanden die meisten, dass die Methode reale Erfahrungen und eine direkte Reflexion dieser ermöglicht. Die Themen werden nicht abstrakt eingebracht, sondern aus dem Erleben der Gruppe miteinander herausgearbeitet.

Viele betonten, dass die Übung zentrale Themen spiegelt, die bei internationalen Jugendbegegnungen und im Alltag relevant sind. Sie lasse die Teilnehmenden erkennen, dass ein Sprechen und Nachdenken über Differenz\_erfahrungen hilfreich und nötig sind.

Viele Multiplikator\_innen betonten die Komplexität der Themen in der Übung. Unbedingt müsse ausreichend Zeit (mindestens 1 Stunde) für die Auswertung zur Verfügung stehen. Außerdem brauche es eine gute Vorbereitung seitens des internationalen Teams, um aus den vielen Themen diejenigen zu entscheiden, die im Fokus stehen sollten, und gleichzeitig eine Herangehensweise zu entwickeln, die es erlaubt, die Themen der Gruppe aufzugreifen zu können.

Eine Multiplikator\_in erlebte die Auswertung der Übung wie das Herausholen der immer kleiner werdenden Figuren in einer babuška und betonte die Herausforderung für die Seminarleitung, klare Fragen zu stellen und einen roten Faden zu knüpfen und zu halten.

Einige betonten, dass es bei der Auswertung besonders wichtig sei, so früh und so oft wie möglich Verbindungen zum realen Leben herzustellen.

Ein weiteres Thema, das die teilnehmenden Multiplikator\_innen in besonderer Weise beschäftigte, war die Chance, mit der Übung eine vertiefte Selbstreflexion über eigene Macht und Dominanz einerseits und über eigene Ohnmacht und Unterlegenheit andererseits anzustoßen, die viele Bereiche des eigenen Lebens mit einbeziehen kann.

**Achtung!**  
**Wichtige**  
**Hinweise**

**Kritische Reflexion von  Kulturalisierung**

Die Übung wird häufig im interkulturellen und internationalen Bereich angewendet. Oftmals liegt der Auswertung dabei die Idee zugrunde, dass die unterschiedlichen Tische ‚unterschiedliche Kulturen‘ darstellen und es entsprechend unterschiedliche Regelsysteme gibt, die erlernt werden müssen.

Aus unserer Perspektive ist eine solche Auswertung fatal, da sie ein starres, unbewegliches Bild von Kultur zeichnet und die Differenzlinie ‚Nationalkultur‘ als scheinbar bedeutsamste Begründung für Unterschiede herausstellt.

Eine Auswertung zu eigenen Mechanismen im Umgang mit Differenz und den eigenen Unsicherheiten, zu Ein- und Ausschlussprozessen und Machtverhältnissen erweitert die Thematik und kann auf verschiedenen Ebenen Anknüpfungsmöglichkeiten für eine Reflexion des eigenen Handelns eröffnen.

**Begleiten von Verletzungen und Unwohlsein**

Gerade das direkte Erleben der Mechanismen in der Übung bringt die Möglichkeit mit sich, Verletzungen (wieder) zu erleben. Entsprechend braucht es einen achtsamen Blick für die Prozesse einzelner Teilnehmer\_innen.



**Achtung!**  
**Wichtige**  
**Hinweise** ↓

### **Herausforderung Komplexität**

Neben den oben genannten Hinweisen auf Strukturierung und Fokussierung halten wir es für eine gute Möglichkeit, die Komplexität als Herausforderung auch explizit zum Thema zu machen. Es lässt sich darauf hinweisen, dass es einen Impuls in uns gibt, die Dinge vereinfachen zu wollen, um sie besser handhaben zu können. Wir können manchmal auch Widerstand in uns wahrnehmen gegen noch mehr Zugehörigkeiten, noch mehr Möglichkeiten und noch mehr Reflexionen. Es sollte deutlich werden, dass eine diversitätsbewusste Bildung darauf basiert, ein Wahrnehmen von und ein Umgehen mit Komplexität zu erproben, zu üben und zu verinnerlichen.

### **Mögliche Varianten**

Eine vielfach erprobte mögliche Variante ist, die letzte Spielrunde mit der Möglichkeit zu Sprechen durchzuführen. Dadurch wird es möglich, dass der erste Moment des Austauschs über die unterschiedlichen Regeln und damit zusammenhängende Herausforderungen in Kleingruppen geteilt werden kann und noch einmal versucht werden kann, auf anderem Wege zu einem konstruktiven Umgang zu gelangen.

Weitere Möglichkeiten:

- Einen stärkeren Fokus auf Machtverhältnisse zu setzen und gemeinsam zu erarbeiten, wie sich Macht im wirklichen Leben (im Alltag aber auch in der Jugendbegegnung) sowie auf struktureller Ebene konkret ausdrücken kann.
- Darüber zu reflektieren, warum Menschen Regeln folgen, wann sie davon profitieren und wann darunter leiden und auf dieser Basis auch einen kritischen Blick auf Demokratie, Bürgerschaft und die Rechte von Minderheiten zu entwickeln.
- Die Erfahrung nonverbaler Kommunikation aufzugreifen und die Achtsamkeit zu schärfen dafür, wie sie (insbesondere auch in sprachlich heterogenen Gruppen) allgegenwärtig funktioniert und Interpretationen, Unsicherheiten und Gefühle auslöst.
- Verstärkt zum Umgang mit Differenz in der Seminargruppe zu arbeiten und die Gruppe zu ermutigen, Wünsche in Bezug auf den Umgang mit Differenz dahingehend zu formulieren.

### **Quellen**

Die Übung wurde zuerst von Sivasailam Thiagarajan als Kartenspiel mit Fokus auf interkulturelle Konfliktbearbeitung entwickelt und veröffentlicht. Im Rahmen des Projekts ‚courage for kids‘ haben wir sie als Würfelspiel gestaltet. Die Auswertung, wie sie hier beschrieben ist, wurde darauf aufbauend durch die Mitarbeiter\_innen der Anti-Bias-Werkstatt entwickelt und in vielen Jugendbegegnungen und Fortbildungen im internationalen Kontext durch Ahmet Sinoplu, Stephan Schwierien und Anne Sophie Winkelmann weiterbearbeitet.



## Methode: Barnga//Regeln

### Variante 1

Bei diesem Spiel darf auf keinen Fall gesprochen werden. Die Regeln werden durchgelesen. Wenn sie wirklich verstanden sind, müssen die Regeln zurückgegeben werden. Dann kann das Spiel losgehen. Die Person mit den dunkelsten Haaren am Tisch beginnt und darf jedes Mal, wenn sie dran ist, doppelt würfeln. Nach 5 Runden endet das Spiel. Es wird reihum (im Uhrzeigersinn) gewürfelt. Nach jedem Wurf werden die Punkte den Würfelaugen entsprechend aufgeschrieben. Am Ende werden die Punkte zusammengezählt.

### Regeln

- 6 Bei einer 6 darfst du noch einmal würfeln und beide Punktzahlen notieren!
- 5 Bei einer 5 muss die nächste Person aussetzen!
- 3 Bei einer 3 darfst du dir 10 Punkte aufschreiben!

### Variante 2

Bei diesem Spiel darf auf keinen Fall gesprochen werden. Die Regeln werden durchgelesen. Wenn sie wirklich verstanden sind, müssen die Regeln zurückgegeben werden. Dann kann das Spiel losgehen. Die Person mit den hellsten Haaren am Tisch beginnt und darf jedes Mal, wenn sie dran ist, doppelt würfeln. Nach 5 Runden endet das Spiel. Es wird reihum (im Uhrzeigersinn) gewürfelt. Nach jedem Wurf werden die Punkte den Würfelaugen entsprechend aufgeschrieben. Am Ende werden die Punkte zusammengezählt.

### Regeln

- 3 Bei einer 3 darfst du noch einmal würfeln und beide Punktzahlen notieren!
- 4 Bei einer 4 muss die nächste Person aussetzen!
- 2 Bei einer 2 darfst du dir 10 Punkte aufschreiben!

### Variante 3

Bei diesem Spiel darf auf keinen Fall gesprochen werden. Die Regeln werden durchgelesen. Wenn sie wirklich verstanden sind, müssen die Regeln zurückgegeben werden. Dann kann das Spiel losgehen. Die Person mit den kürzesten Haaren am Tisch beginnt. Nach 5 Runden endet das Spiel. Es wird reihum (im Uhrzeigersinn) gewürfelt. Nach jedem Wurf werden die Punkte den Würfelaugen entsprechend aufgeschrieben. Am Ende werden die Punkte zusammengezählt.

### Regeln

- 5 Bei einer 5 darfst du noch einmal würfeln und beide Punktzahlen notieren!
- 1 Bei einer 1 muss die nächste Person aussetzen!
- 6 Bei einer 6 darfst du dir 10 Punkte aufschreiben!

### Variante 4

Bei diesem Spiel darf auf keinen Fall gesprochen werden. Die Regeln werden durchgelesen. Wenn sie wirklich verstanden sind, müssen die Regeln zurückgegeben werden. Dann kann das Spiel losgehen. Die Person mit den längsten Haaren am Tisch beginnt. Nach 5 Runden endet das Spiel. Es wird reihum (im Uhrzeigersinn) gewürfelt. Nach jedem Wurf werden die Punkte den Würfelaugen entsprechend aufgeschrieben. Am Ende werden die Punkte zusammengezählt.

### Regeln

- 4 Bei einer 4 darfst du noch einmal würfeln und beide Punktzahlen notieren!
- 2 Bei einer 2 muss die nächste Person aussetzen!
- 1 Bei einer 1 darfst du dir 10 Punkte aufschreiben!

## Methode: Ich – ich nicht

<b>Ziele / Themen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Entdecken von Heterogenität</li> <li>— Eine vereinfachende Vorstellung von Vielfalt hinterfragen</li> <li>— Verständnis für Differenz_ierung und Diskriminierung entwickeln</li> <li>— Verschiedene Differenzlinien in der Gruppe sichtbar machen</li> </ul>
<b>Zielgruppe</b>	<p>Menschen ab 10 Jahre</p> <p>Die Übung muss für jede konkrete Gruppe, mit der gearbeitet wird, wieder durchdacht und weiterentwickelt werden. Vielleicht sollten manche Fragen anders gestellt, ein Themenkomplex besonders fokussiert oder Verbindungen mit anderen Momenten im Seminar gefunden werden. Sicherlich muss auch immer wieder neu mit der Zeit geplant werden.</p>
<b>Gruppengröße</b>	8 bis 30 Personen
<b>Zeit</b>	1 bis 2 Stunden
<b>Materialien und Vorbereitung</b>	<p>Papier, dicke Stifte.</p> <p>Entwicklung der Fragen durch die Seminarleiter_innen vor Ort, wenn die Gruppe, ihre Dynamik und die bisherigen Themen bekannt sind.</p>

<b>Ablauf</b>	<p>Die Teilnehmenden werden gebeten, sich zu einer Reihe von Fragen im Raum zu positionieren, die mehrheitlich gesellschaftliche Differenz_ierungen betreffen. Dabei können sie zwischen ‚ja‘ und ‚nein‘ entscheiden oder einen ‚Schutzraum‘ nutzen, wenn sie sich nicht positionieren möchten oder können.</p> <p>Folgende Fragen können beispielhaft anregend sein für die Entwicklung der Fragen für die eigene Gruppe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wer hat mehr als zwei Geschwister?</li> <li>• Wer lebt an dem Ort, wo er_sie geboren wurde?</li> <li>• Wer lebt gerade an einem Ort, wo die vorherrschende Sprache nicht die eigene Erstsprache ist?</li> <li>• Wer spricht mehr als drei Sprachen, so dass er_sie zurecht kommt?</li> <li>• Wer hat schon einmal auf einem Pferd gesessen?</li> <li>• Wer kommt aus einer Familie, in der niemand vorher an einer Universität studiert hat?</li> <li>• Wer spielt gerne Fußball?</li> <li>• Wer ist gerade verliebt?</li> <li>• Wer ist Linkshänder_in?</li> <li>• Wer ist in einem sozialistischen Staat geboren?</li> <li>• Wer spielt ein Musikinstrument?</li> <li>• Wer besucht ab und zu einen religiösen Ort?</li> </ul>
---------------	--

Vor Beginn der Methode werden im Raum an zwei gegenüberliegenden Seiten Poster aufgehängt, auf denen ICH und ICH NICHT zu lesen ist.

Die Seminarleitung kündigt dann an, dass es sich um eine Methode handelt, in der Unterschiede und Gemeinsamkeiten sichtbar werden können.



### Ablauf ↓

Den Teilnehmenden wird erklärt, dass nun Fragen vorgelesen werden und jede einzelne Person für sich entscheidet, ob sie mit ‚ich‘ oder ‚ich nicht‘ darauf antworten kann. Die Seminarleitung sollte verdeutlichen, dass für die Positionierung in der einen oder der anderen Richtung allein das je eigene Verständnis der Frage und der eigenen Situation ausschlaggebend ist. Sie kann auch darauf aufmerksam machen, dass es keinen Zeitdruck gibt und dass niemand außer der Person selbst wissen kann, wie deren Antwort lautet.

Wichtig ist auch, darauf hinzuweisen, dass Fragen bzw. Themen auftauchen können, mit denen sich eine Person unwohl fühlt. Wenn sie ihre Antwort nicht in der Gruppe zeigen möchte, hat sie zwei Möglichkeiten. Entweder sie kann lügen, d.h. sie kann sich ganz entspannt auf die andere Seite stellen. Oder sie kann sich zu dem ‚Schutzraum‘ positionieren, der mit einem weißen, leeren Plakat an einer dritten Seite des Raumes markiert ist. Um zu fühlen, wie es ihnen mit der jeweiligen Frage geht und zu entscheiden, wohin sie gehen, brauchen die Teilnehmenden etwas Zeit zwischen der Frage und der Einladung zur Positionierung.

Auch in der Positionierung kann es einen Moment der Stille geben, in dem die Teilnehmenden eingeladen sind zu schauen, wer wo steht und zu beobachten, was sie dabei fühlen.

### Auswertung

Zurück im Plenum können folgende Fragen die Auseinandersetzung anregen:

- Wie ist es euch mit der Übung ergangen?
- Wie war das für euch, das ständig wechselnde Bild der Gruppen zu sehen?
- Welche Gefühle oder Gedanken beschäftigen euch gerade?
- Wann habt ihr euch gut und froh gefühlt?
- Was hat Unwohlsein ausgelöst?
- Wie war es, mit vielen Menschen auf einer Seite zu stehen?
- Wie war es, alleine oder mit wenigen Menschen zu stehen?
- Wie ging es euch damit, euch nicht zwischen ‚ich‘ und ‚ich nicht‘ positionieren zu können?
- Habt ihr eine Idee, warum die Methode nur diese beiden Positionen zulässt?
- Kennt ihr diese Erfahrung aus eurem Alltag, dass es nur zwei mögliche Antworten gibt und ihr euch aber vielmehr dazwischen fühlt?
- Habt ihr den ‚Schutzraum‘ nutzen können? Was war herausfordernd daran?
- Wie war es für euch, nicht sprechen zu dürfen, also die eigene Position nicht erklären zu können?
- Ist das auch etwas, was ihr kennt aus dem Alltag?

Die Auswertung sollte beinhalten, dass es viele Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Gruppe gibt, die dann sichtbar werden, wenn wir andere Fragen stellen bzw. andere Brillen ausprobieren.

Es sollte aber auch deutlich werden, dass Unterschiedlichkeit in unseren Gesellschaften leider nicht nur positiv erlebt wird, sondern an manchen Stellen mit mehr oder weniger Möglichkeiten einhergehen kann. Wer etwa an einem Ort lebt, an dem die eigene Erstsprache nicht die vorherrschende Sprache ist oder aus einer Familie kommt, in der niemand zuvor studiert hat, kann dadurch Benachteiligungen erleben.





### Auswertung ↓

Die Auswertung sollte auch beinhalten, dass es mit Unwohlsein einhergehen kann, in einer Gruppe zu stehen bzw. einer Gruppe zugeordnet zu werden, aber die eigenen Begründungen und Geschichten dahinter nicht gesehen werden. Hier wird sicher ein guter Transfer auf den Alltag und das Thema ‚Schubladen‘ möglich.

Während der Auswertung sollte die Seminarleitung auch darauf hinweisen, dass es sehr verständlich ist, dass viele Menschen sich nicht so leicht zuordnen konnten und wollten, weil ihre Realitäten und Erfahrungen komplexer sind als einfach nur ‚ja‘ oder ‚nein‘.

Sie sollte klarmachen, dass die Methode extra so aufgebaut ist, um zu verdeutlichen, wie **▣ Differenz\_ierung** funktioniert und dass es in unserem Alltag auch viele Momente gibt, in denen wir nur zwischen zwei Antworten entscheiden dürfen, auch wenn wir uns dazwischen fühlen. So etwa in Bezug auf das Geschlecht, die sexuelle Orientierung, die Nationalität oder die kulturelle Zugehörigkeit.

Die Methode kann dazu beitragen, die Teilnehmenden zu ermutigen, das Entweder-Oder-System der Gesellschaft zu hinterfragen. Siehe auch **▣ Ein kurzes Grundverständnis von Diversität**.

### Achtung! Wichtige Hinweise

Bei der Auswahl der Fragen ist es wichtig, darauf zu achten, dass die Fragen nicht zu einer Herausstellung einzelner Teilnehmender führen, die sich bereits in einer schwierigen oder marginalisierten Position in der Gruppe befinden. Außerdem sollten Fragen vermieden werden, die nationale Gemeinsamkeiten oder besonders dominante Differenzlinien in der Gruppe stärken.

Bei der Anordnung der Fragen ist es sinnvoll, darauf zu achten, dass die Position, die eher der Norm entspricht und mit Privilegien einhergeht mal auf der einen und mal auf der anderen Seite des Raumes ist.

### Mögliche Varianten

Die Teilnehmenden können die Fragen auch selbst entwickeln. Dazu werden sie gebeten, in Kleingruppen über mögliche Unterschiede in der Gruppe nachzudenken, die etwa den eigenen Alltag, Familienhintergründe oder Gruppenzugehörigkeiten betreffen und die für sie Interessantesten auf Kärtchen zu schreiben. Die Seminarleiter\_innen sollten diese vor Beginn gemeinsam lesen und eine Auswahl treffen, die verschiedene Unterschiedlichkeiten in der Gruppe sichtbar macht.

Eine andere Variante ist, bei manchen Fragen Raum für Austausch unter den Personen zu lassen, die auf der gleichen Seite zusammen stehen.

### Quellen

Weiterentwicklung durch Anne Sophie Winkelmann



## Methode: Identitätsmolekül

- Ziele / Themen**
- Sich selbst und andere als komplexe, vielfältige Personen anerkennen
  - Verstehen, wie unterschiedliche Zugehörigkeiten meine Position in der Gesellschaft mitbestimmen
  - Entwicklung einer kritischen Haltung gegenüber eindimensionalen, insbesondere kulturalisierenden Erklärungen
  - Austausch über das eigene Selbstverständnis

**Zielgruppe** Menschen ab 10 Jahre

Die Übung muss für jede konkrete Gruppe, mit der gearbeitet wird, wieder durchdacht und weiterentwickelt werden. Vielleicht sollten manche Fragen anders gestellt, ein Themenkomplex besonders fokussiert oder Verbindungen mit anderen Momenten im Seminar gefunden werden. Sicherlich muss auch immer wieder neu mit der Zeit geplant werden.

**Gruppengröße** 6 bis 30 Personen

**Zeit** Je nach Variante 1,5 bis 3 Stunden

**Materialien und Vorbereitung** Ausreichend DIN A 4 Papier für alle, Stifte, dicke Stifte, farbige Kärtchen.

**Ablauf** Die Teilnehmenden werden eingeladen, in dieser Übung über ihre Vorstellung von sich selbst nachzudenken. Dabei geht es an dieser Stelle nicht darum, wie sie sind (z.B. lustig oder still), sondern darum, welchen Gruppen (im weitesten Sinne) sie sich zugehörig fühlen.

Es kann einleitend erklärt werden, dass sich jede Person vielen verschiedenen Gruppen zugehörig fühlt. Oft werden in einem Seminar zu internationalen Jugendarbeit viele dieser für die Einzelnen bedeutsamen Aspekte gar nicht sichtbar, weil der Blick so stark auf die nationale Herkunft gerichtet ist. Siehe kritische Positionierung einer diversitätsbewussten Bildung gegenüber Aspekten eines „klassischen“ interkulturellen Lernens. Diese Übung möchte einen Raum eröffnen, über ‚mehr als Kultur‘ zu sprechen.

Die Seminarleitung stellt nun das Modell ‚Identitätsmolekül‘ vor. In die Mitte wird in einen Kreis der eigene Name geschrieben und außen herum können ca. 5 bis 8 Gruppen in Molekülkreise notiert werden, die für die Person in dieser Phase ihres Lebens von großer Bedeutung sind. Es sollte betont werden, dass es sich dabei um eine Momentaufnahme handelt. In ein paar Jahren/Monaten sieht das eigene Molekül sicherlich anders aus.



### Ablauf ↓

Es ist hilfreich, der Gruppe als Beispiel ein persönliches Identitätsmolekül auf einem großen Papier vorzustellen. Diese könnten zum Beispiel sein:

- mit Kind\_ern leben
- People of Color
- Schwimmen
- in zwei Ländern zuhause
- eine Liebesbeziehung leben
- Revolutionär
- ostdeutsch/westdeutsch
- Tanzen
- Hintergrund Arbeiterfamilie
- Weiß
- Freundeskreis
- Tochter

Diese Arbeit an dem eigenen Identitätsmolekül geschieht in Einzelarbeit (ca. 10 bis 15 Minuten) und die Bilder werden nicht für alle sichtbar aufgehängt. Dies sollte für alle Teilnehmenden zu Beginn der Reflexion klar sein. Es sollte auch schon angekündigt werden, dass die Teilnehmenden am Ende der Einzelarbeit zwei der Zugehörigkeiten auswählen sollen, die sie gerade als besonders wichtig für sich persönlich empfinden und über die sie sich zu zweit oder zu dritt weiter austauschen möchten. Diese sollen sie mit einem dicken Stift auf je ein Kärtchen schreiben und mit in die Kleingruppen nehmen.

#### **Austausch zu zweit / zu dritt**

Die Gruppe wird nun nach dem Zufallsprinzip zu zweit oder zu dritt eingeteilt.

Die Teilnehmenden werden gebeten, in den Kleingruppen nacheinander zu erzählen, was die ausgewählten zwei Zugehörigkeiten für sie bedeuten. Sie sollten ermutigt werden, dabei über persönliche Gefühle und den eigenen Alltag zu sprechen und nicht abstrakt zu werden. Gerne dürfen Nachfragen gestellt werden, diese müssen aber nicht beantwortet werden. Die Gruppe sollte darauf achten, nicht in eine Diskussion zu verfallen und ausreichend Zeit für jede Person zu lassen. Die Seminarleitung sollte darauf aufmerksam machen, dass die Gespräche der Kleingruppen nicht weitererzählt werden dürfen.

Je nach Gruppengröße und sprachlichen Möglichkeiten brauchen die Gruppen für den Austausch zwischen 20 und 40 Minuten.

### Auswertung

Zurück im Plenum können folgende Fragen die Auseinandersetzung anregen:

- Wie war es für euch alleine, Zugehörigkeiten zu benennen und aufzuschreiben? Herausfordernd? Einfach? Welche Fragen sind euch dabei durch den Kopf gegangen?
- Denkt ihr gewöhnlich so über euch nach? Was macht das, sich als so vielfältige Personen zu sehen?
- Welche Fragen oder Themen beschäftigen euch in dem Zusammenhang? (Nicht etwas, was eure Zugehörigkeiten konkret betrifft, sondern eher die Gedanken darum herum)

Vielleicht benennen die Teilnehmenden in der Auswertung einige der folgenden Themen: Ein neuer Blick auf mich selbst, Selbst- und Fremdwahrnehmung, Unterschiedliche Bedeutungen einzelner Zugehörigkeiten, die nationale Zugehörigkeit.

**Auswertung** ↓**Die nationale Zugehörigkeit**

Aus den Reflexionen rund um das Thema kann auch die Frage nach der Bedeutung nationaler Zugehörigkeiten auftauchen. Wieso schreiben sie manche Menschen auf, andere nicht? Wie beeinflusst der internationale Kontext diese Entscheidung? Hier lässt sich wunderbar anknüpfen und auf die subjektiv unterschiedlichen Bedeutungen verweisen, die Einzelne ihrer nationalen Zugehörigkeit beimessen. Sie nicht aufzuschreiben, heißt dann nicht zu behaupten, dass sie keinerlei Einfluss hat. Es ist dann vielleicht nur nicht eine der zentrale Zugehörigkeiten, die die Person als für ihr Selbstverständnis in dieser Phase ihres Lebens wichtig findet.

Wenn sich andeutet, dass sich hier ein spannendes Thema auftut, kann es an anderer Stelle vertieft werden.

Als Abschluss der Plenumsdiskussion können die gesammelten Kärtchen anonym in ein großes Molekül an die Wand geklebt werden. So ist das Bild immer im Raum und es kann sich an entsprechenden Momenten darauf bezogen werden. Dieses gemeinsame Molekül kann auch als diversitätsbewusste ausschnittthafte Selbstdarstellung der Gruppe nach außen hin dienen.

**Erfahrungen mit der Übung in verschiedenen Seminaren**

Im Rahmen der internationalen Fortbildung „More than culture“ haben wir viele Erfahrungen mit dieser Methode gesammelt.

Die Übung wurde insgesamt als eine gute Möglichkeit eingeschätzt, um vielfältige Zugehörigkeiten zu thematisieren, einen geschützten Rahmen für den Austausch herzustellen und vertiefte Reflexionen zu ermöglichen.

Ein besonders wertvoller Punkt für viele Multiplikator\_innen war das Zuhören: Die andere Person ein Stück weit mehr kennenzulernen, indem ich höre, was sie mir über sich erzählt.

Einzelne Multiplikator\_innen waren unsicher, ob sich Jugendliche auf die Übung und das Sprechen darüber einlassen könnten. Sie vermuteten auch, dass es Jugendliche langweilig finden könnten zu sitzen, zu schreiben und zu sprechen.

Demgegenüber machten sich andere für einen offeneren Blick auf junge Menschen stark. Sie betonten, dass diese hier über Themen sprechen, die sie selbst entschieden haben und für wichtig halten.

Von allen wurden Kreativität und Bewegung als ein weiterer Teil der Übung positiv bewertet. Siehe Varianten.

**Achtung! Wichtige Hinweise**

Wenn die Seminarleiter\_in ihr eigenes Molekül in der Einleitung als Beispiel anmalt, ist es wichtig, sich darüber bewusst zu sein, dass diese Auswahl die Teilnehmenden beeinflussen wird. Eine Möglichkeit des Umgangs damit kann sein, darauf zu achten, dass verschiedene Ebenen in der Sammlung von Molekülen abgedeckt sind, um den Raum möglichst weit zu öffnen.



### Mögliche Varianten

#### ▸ Positionierung

Nach dem oben beschriebenen Teil der Auswertung kann die Gruppe zu diesem zweiten Schritt eingeladen werden, wenn die Seminarleitung sich sicher mit der Begleitung dieses Prozesses fühlt.

Dafür werden die zwei Zugehörigkeiten pro Person aus den Kleingruppen in das Plenum mitgebracht und auf dem Boden in der Mitte des Stuhlkreises ausgelegt.

Nun wird angekündigt, dass jetzt einzelne der Kärtchen vorgelesen werden und die Teilnehmenden, die sich der benannten Gruppe ebenso zugehörig fühlen, eingeladen sind vom Stuhl aufzustehen. Es ist wichtig dabei zu betonen, dass es keinen Zwang gibt, etwas zu zeigen. Wenn es etwas gibt, was eine Person hier in der Gruppe nicht zeigen möchte, bleibt diese zu der Frage einfach sitzen.

Die Teilnehmenden sollten vorher eingeladen werden, bei der Übung darauf zu achten, welche Gefühle beim Aufstehen und Nicht-Aufstehen ausgelöst werden.

Mögliche Auswertungsfragen für diesen Teil der Übung könnten sein:

- Wie ist es euch mit diesem Teil der Übung ergangen?
- Was beschäftigt euch gerade?
- Womit habt ihr euch gut gefühlt?
- Was hat bei euch Unwohlsein ausgelöst?
- Was macht es schwierig aufzustehen bzw. mit einem guten Gefühl „hinter dieser Zugehörigkeit zu stehen“?

Dieser Teil der Übung macht noch einmal andere Themen auf. Die Positionierung kann dazu beitragen, dass unerwartete Verbindungen zwischen ganz unterschiedlichen Menschen deutlich werden und andere vielleicht erwartete Gemeinsamkeiten sich nicht bestätigen.

Dazu werden viele Aspekte des Themas Differenz, Diversität, Diskriminierung angesprochen, für die es im Rahmen einer ausführlichen Auswertung ausreichend Raum geben muss. Es sollten dafür mindestens 1,5 Stunden eingeplant werden!

Die Übung eignet sich auch für die Vorbereitung im internationalen Team.

### Quellen

Die Methode findet sich in vielen Methodenhandbüchern. Kennengelernt haben wir sie durch ‚Eine Welt der Vielfalt‘ und von Anita Kalpaka. Die Weiterentwicklung in dieser Weise erfolgte im Rahmen der Anti-Bias-Werkstatt und vieler Seminare zu diversitätsbewusster Bildungsarbeit.

## Methode: Familienbande

- Ziele / Themen**
- Entdecken von Heterogenität
  - Austausch über unterschiedliche Lebensrealitäten
  - Reflexion von Norm(alitäts)vorstellungen
  - Selbstreflexion
  - Empowerment

**Zielgruppe** Menschen ab 12 Jahre

Die Übung muss für jede konkrete Gruppe, mit der gearbeitet wird, wieder durchdacht und weiterentwickelt werden. Vielleicht sollten manche Fragen anders gestellt, ein Themenkomplex besonders fokussiert oder Verbindungen mit anderen Momenten im Seminar gefunden werden. Sicherlich muss auch immer wieder neu mit der Zeit geplant werden.

**Gruppengröße** 8 bis 20 Personen

**Zeit** Je nach Umsetzung 2 bis 3 Stunden.

**Materialien und Vorbereitung** Großes Papier, farbige Stifte, Bastelmaterialien.  
Die Teilnehmenden sollten vor Anreise gebeten werden, Fotos von ihrer Familie und lokalen Zeitschriften oder Zeitungen mitzubringen, aus denen etwas ausgeschnitten werden kann.

**Ablauf** Die Teilnehmenden werden in Kleingruppen zu je 4 bis 6 Personen eingeteilt. Dabei sollten jeweils Menschen zusammenkommen, die in unterschiedlichen Ländern leben, aber mindestens auch zwei Personen, die in einem gleichen Land leben.

Die Teilnehmenden werden nun gebeten, jeweils in Einzelarbeit eine Collage von ihrer Familie und ihrem Wohnumfeld anzufertigen. Dabei können die mitgebrachten Fotos aufgeklebt und Bilder aus Zeitschriften/Zeitungen verwendet werden. Es können weitere Personen, die Gebäude, in denen diese wohnen oder auch die Raumaufteilung gemalt werden. Der kreativen Gestaltung sind keine Grenzen gesetzt.

Die Kleingruppen sitzen dabei in unmittelbarer Nähe zusammen und sind eingeladen, bereits während des Gestaltungsprozesses miteinander ins Gespräch zu kommen.

Die Seminarleitung sollte darauf hinweisen, dass jede Person ihr eigenes Verständnis von Familie hat und dazu ermutigen, dieses hier darzustellen. Zu einer Familie können unterschiedlich viele Menschen gehören, die in unterschiedlichen Verhältnissen zueinander stehen.

Die Seminarleiter\_innen regen je nach Intensität des Austausches nach ca. 30 bis 60 Minuten an, sich die Bilder gegenseitig vorzustellen und dabei das zu erzählen, was sie in der Gruppe gerade teilen möchten.



### Ablauf ↓

Dazu können einige der folgenden Fragen mit in die Kleingruppen gegeben werden:

- Wer gehört zu deiner Familie?
- Welche Verbindungen hast du zu den anderen Personen?
- Wer macht was in deiner Familie?
- Wie sieht ein Tag in deiner Familie aus?
- Wie wird in deiner Familie gegessen?
- Was sind besondere Tage in deiner Familie?

Die Kleingruppen werden für diesen Austausch wieder zwischen 30 und 60 Minuten Zeit benötigen.

### Auswertung

Wenn die Teilnehmenden (nach einer Pause) wieder im Plenum zusammensitzen, kann die Auswertung mit folgenden Fragen begleitet werden:

Einzelarbeit:

- Wie ging es euch mit der Aufgabe, eure eigene Familie auf dem Papier darzustellen?
- Sind euch dabei Dinge aufgefallen, über die ihr bisher noch nicht so viel nachgedacht hattet?

Austausch:

- Wie war es, sich gegenseitig von eurer Familie zu erzählen?
- Welche Themen waren für euch besonders spannend?
- Was hat euch überrascht?
- Welche Unterschiede sind euch besonders aufgefallen?
- Welche Gemeinsamkeiten sind euch besonders aufgefallen?

Aus einer diversitätsbewussten Perspektive ist diese Übung besonders dazu geeignet, sichtbar zu machen, wie einzigartig die eigene Familie und die (gelernten und verinnerlichten) Selbstverständlichkeiten sind. Es sollte deutlich werden, dass die Realität viel komplexer und vielfältiger ist, als die Vorstellungen und Bilder, die wir von Familien (im eigenen oder anderen Land) im Kopf haben.

Die Seminarleitung sollte besonders aufmerksam dafür sein, falls Unterschiede in den Familienkulturen der einzelnen als nationalkulturelle Unterschiede verstanden werden. Gemeinsam mit der Gruppe kann wunderbar herausgearbeitet werden, dass es innerhalb von einem Land oder einem regionalen Kontext sehr große Unterschiede gibt und gleichzeitig viele Gemeinsamkeiten zwischen Familien aus unterschiedlichen Ländern bestehen.

Diese offen gestaltete Auswertung gibt vielen anderen Themen Raum. Möglicherweise werden Reflexionen über Generationsverhältnisse, Geschlechterrollen, finanzielle Ressourcen, Gewalt, Liebe oder Beziehung oder andere (vielleicht unerwartete) Themen angesprochen. Diese sollten von der Seminarleitung aufmerksam gehört und im weiteren Verlauf des Seminars wieder aufgegriffen werden.

Als Abschluss der Übung kann (vielleicht auch als Abendprogramm) eine Ausstellung mit allen Bildern erfolgen, die einen vertieften Austausch im informellen Rahmen möglich macht.



---

**Achtung!**  
**Wichtige**  
**Hinweise**

Die Seminarleitung sollte zu Beginn der Auswertung dazu anregen, aufmerksam dafür zu sein, dass keine Details über Familien im Plenum ausgesprochen werden wenn dies für die entsprechende Person nicht ausdrücklich in Ordnung ist. Auch mit einem etwas abstrakteren Sprechen lassen sich die zentralen Themen und Erkenntnisse gut sichtbar machen.

Die Teilnehmenden sollten sich ermutigt fühlen, ihr eigenes Verständnis und ihr Erleben von Familie zu teilen, aber auch selbst entscheiden können, worüber sie in dem Rahmen nicht (oder nicht mit allen) sprechen möchten.

---

**Mögliche**  
**Varianten**

Die Methode kann auch zu einer weiterführenden Auseinandersetzung mit Normen und Normalitätsvorstellungen führen.

Die Gruppe könnte dafür gefragt werden, was alles konkret unsere Bilder und selbstverständlichen Vorstellungen von Familie beeinflusst. Dann werden Antworten wie eigene Erfahrungen, Kinderbücher, Filme, Gesetze genannt werden und es kann beispielhaft deutlich werden, wie die Möglichkeiten der eigenen Lebensführung und bereits das Erspüren eigener Bedürfnisse und Wünsche durch vorherrschende Diskurse beschränkt werden.

Ein weiterer Schritt kann daraufhin sein, die Teilnehmenden zu einem Nachdenken über ihre Wünsche in Bezug auf ihre zukünftige Familie einzuladen. Damit ist sowohl die Möglichkeit, mit Partner oder Partnerin und eigenen Kindern zusammenzuleben gemeint, als auch das Verhältnis zu den Mitgliedern ihrer Herkunftsfamilie. Spannend ist auch hier wieder die Frage nach der Wohnform.

Je nach den Bedürfnissen in der Gruppe kann diese Auseinandersetzung verbal oder künstlerisch erfolgen.

Die Seminarleitung sollte ausdrücklich darauf hinweisen, dass es an dieser Stelle nicht um eine realistische Einschätzung der eigenen Zukunft geht, sondern um die eigenen Wünsche und Bedürfnisse. Wie wünschst du es dir, wenn alles möglich wäre? Es kann hilfreich sein, auch darauf hinzuweisen, dass sie selbst darauf achten sollen, nicht so stark an den materiellen Fragen (wie viele und welche Autos stehen vor der Tür) hängen zu bleiben, sondern sich wieder an der Bandbreite obenstehender Fragen für die Kleingruppenarbeit orientieren können.

---

**Quellen**

ELRU (Hg.): Shifting paradigms, Weiterentwicklung durch Anne Sophie Winkelmann



## Methode: Durch mehrere Brillen gleichzeitig schauen

**Ziele / Themen**

- Reflexion von Differenzerfahrungen
- (Bearbeiten von Konfliktsituationen)
- Entwicklung einer diversitätsbewussten Perspektive
- Umgang mit Komplexität und der Unmöglichkeit, alles erklären zu können
- Hinterfragen von kulturalisierenden eindimensionalen Erklärungsmustern
- Auseinandersetzung mit Funktionen und problematischen Effekten kulturalisierender Perspektiven

**Zielgruppe** Menschen ab 15 Jahre

Die Übung muss für jede konkrete Gruppe, mit der gearbeitet wird, wieder durchdacht und weiterentwickelt werden. Vielleicht sollten manche Fragen anders gestellt, ein Themenkomplex besonders fokussiert oder Verbindungen mit anderen Momenten im Seminar gefunden werden. Sicherlich muss auch immer wieder neu mit der Zeit geplant werden.

**Gruppengröße** 4 bis 30 Personen

**Zeit** Je nach Umsetzung 1 bis 2 Stunden

**Materialien und Vorbereitung** Bunte Kärtchen, farbige Marker, Platz für Kleingruppen.

**Ablauf** Die Übung ermöglicht eine Auseinandersetzung mit verschiedenen Blickwinkeln, aus denen heraus konkrete Situationen oder Konflikte betrachtet werden können.

Entweder wird dafür zunächst eine konkrete Situation aus dem bisherigen Seminar (in Absprache mit den Beteiligten) oder eine fiktive Situation für alle Teilnehmenden erläutert.

Die Teilnehmenden werden dann eingeladen, die ‚Kulturbrille‘ aufzusetzen. Damit ist gemeint, dass sie an dieser Stelle explizit und ausschließlich die (vermuteten) nationalen/kulturellen Hintergründe der beteiligten Personen heranziehen sollen, um sich der Situation anzunähern bzw. diese zu erklären.

Die Seminarleitung sollte verdeutlichen, dass es an dieser Stelle nicht um tatsächliche Erklärungen der Situation geht, sondern vielmehr darum, kritisch zu betrachten, was passiert, wenn wir Interpretationen durch die ‚Kulturbrille‘ vornehmen. Siehe [▣ kritische Positionierung einer diversitätsbewussten Bildung gegenüber Aspekten eines „klassischen“ interkulturellen Lernens](#). Die Teilnehmenden äußern nacheinander ihre Interpretationen, ohne dass sie aufgeschrieben werden.

Nach einer kurzen Sammlung wird die Gruppe gefragt:

- Was passiert, wenn eine Situation auf diese Weise betrachtet wird? Was hat das für Effekte? (Zuschreibung, Schublade, Enge, Verallgemeinerung, kein Platz für Selbsterklärung, Erwartungen, Distanz....)



### Ablauf ↓

- Welche Funktionen sind damit verbunden? Was ist scheinbar attraktiv an einer solchen Erklärung? Inwiefern profitieren wir davon?  
(klar, einfach, sieht intelligent aus, Aufwertung der eigenen Zugehörigkeit, Anknüpfen an vorherrschende Perspektiven, nicht weiterforschen müssen, Unsicherheit ausblenden...)
- Welche (nicht beabsichtigten) Folgen und Effekte können damit einhergehen?  
(keine Verbindung zwischen den Personen, Unverständnis, nicht gesehen werden, nicht ernst genommen werden, sich nicht mehr öffnen können, Feststellen von Anders-sein, Diskriminierung...)

Wenn es sich um eine reale Situation mit in der Gruppe anwesenden Personen handelt, können diese bei jeder Frage gefragt werden, ob sie gerne etwas dazu sagen möchten oder lieber zuhören möchten. Insbesondere bei der dritten Frage kann es hilfreich sein, ihre Stimme zu hören, wenn sie möchten.

In einem zweiten Schritt wird die Gruppe nun gebeten, die ‚Kulturbrille‘ abzuziehen und weitere ‚Brillen‘ aufzusetzen, durch die möglicherweise andere Aspekte sichtbar werden, die in der Situation eine Rolle spielen könnten.

Es ist wichtig zu verdeutlichen, dass es nicht möglich ist, auf diese Weise die tatsächlichen Hintergründe der Situationen zu verstehen. Es kann nur darum gehen, Aspekte auszumachen, die möglicherweise für die beteiligten Personen relevant sein könnten bzw. die Situation beeinflussen könnten und somit zu üben, den Blick zu erweitern.

Die Teilnehmenden nennen nacheinander mögliche ‚Brillen‘ und formulieren die daraus resultierende Erklärung der Situation. Unterstützt von der Seminarleitung wird der genannte Aspekt auf einer Karte festgehalten und in die Mitte gelegt.

Hier ein paar Beispiele, die von Teilnehmenden genannt werden können:

- (Genderbrille) biologisches Geschlecht, Erwartungen, die Angst, angemacht zu werden, Wunsch nach Gleichberechtigung, Dominanz...
- (Strukturbrille) Rahmenbedingungen, Positionen, Machtverhältnis, Regelungen, Gesetze, ...
- Vorurteile, Familienhintergrund, eigene Erfahrungen, Unsicherheiten, Mechanismen, um mit Unsicherheit umzugehen, Diskriminierung, dahinterstehende Bedürfnisse, Erlebnis zuvor, Zeitdruck, ....

Interessant ist es, möglichst viele Aspekte zu nennen und die Perspektiven der Teilnehmenden nachvollziehbar zu machen.

So könnte die Seminarleitung nachfragen: Inwiefern denkst du könnte der Familienhintergrund eine Rolle spielen? Welche Gefühle könnte die Person in der Situation haben?

Wenn es sich um eine konkrete Situation mit anwesenden Personen handelt, brauchen diese eine achtsame Begleitung. Wenn möglich, kann eine der Seminarleiter\_innen mit den beteiligten Personen eine Kleingruppe bilden und die Reflexion anhand von ihren eigenen Erklärungen begleiten.

Am Ende der Reflexion der Gesamtgruppe sollte die Seminarleitung verdeutlichen, dass jede Situation, die wir erleben, so vielfältige und miteinander verstrickte Hintergründe haben kann. Sie sollte auch darauf hinweisen, dass die zuerst genannten Blicke durch die ‚Kulturbrille‘ Teil dieses Bildes sind.

**Ablauf** ↓**Kleingruppenarbeit**

Anschließend können sich die Teilnehmenden in Kleingruppen zusammenfinden, um entweder eigene Konfliktsituationen, Differenzsituationen oder kulturalisierende Erklärungen auf ähnliche Art zu besprechen oder von der Seminarleitung vorbereitete Situationen als Ausgangspunkt der Sammlung zu nutzen.

Je nach Zeit und möglicher Begleitung kann dabei auf den ersten Teil, die Arbeit zu Funktionen und Effekten einer Erklärung durch die ‚Kulturbrille‘, verzichtet werden.

**Auswertung**

Die Auswertung nach der gemeinsam durchgeführten Übung in der Gruppe, genauso wie die Prozesse der Kleingruppen, können mit folgenden Fragen ausgewertet werden:

- Wie ging es euch mit der Übung?
- Gab es etwas, das euch überrascht hat?
- Was nehmt ihr für euch daraus mit?

**Erfahrungen mit der Übung in verschiedenen Seminaren**

Wir haben die Übung mit unterschiedlichen Gruppen durchgeführt. Dabei wurde deutlich, dass es für manche am Anfang etwas überfordernd sein kann, Ansatzpunkte zu finden. Sobald allerdings ein paar Aspekte genannt wurden, öffnete sich der Raum und viele Teilnehmende konnten ihre Perspektiven beitragen.

Teilweise kann die Stimmung etwas ausgelassen und lustig werden. Hier ist die Seminarleitung gefragt, einerseits die Lust und Motivation zu halten und andererseits die Ernsthaftigkeit der Arbeit zu verdeutlichen. Dies funktioniert unserer Erfahrung nach am besten, wenn die zentralen Punkte aus den sprudelnden Ideen herausgearbeitet werden und immer wieder nach der möglichen Bedeutung gefragt wird.

Die Auseinandersetzung wurde intensiver und die Bereicherung größer, umso konkreter die Beispiele sind, an denen gearbeitet wird.

Die Bearbeitung der Plenumsituation und die Kleingruppenarbeiten können schnell mehr Zeit in Anspruch nehmen als geplant.

**Achtung! Wichtige Hinweise**

Die Tatsache, dass die Blicke durch die ‚Kulturbrille‘ nicht aufgeschrieben und ausgelegt werden, alle anderen möglichen Aspekte allerdings schon, kann unter Umständen eine falsche Botschaft senden. Tatsächlich sollen die Erklärungen durch die Kulturbrille am Ende nicht als weniger bedeutsame oder weniger mögliche Hintergründe dastehen. Es geht vielmehr darum, dieser Perspektive, die wir als die dominante Perspektive in dem Arbeitsfeld verstehen und im Rahmen dieser Methode explizit kritisch betrachten und nachhaltig ergänzen möchten, weniger Raum zu geben.

**Mögliche Varianten**

Die Methode kann auch gut in der Vorbereitung oder Reflexion im internationalen Team eingesetzt werden. Siehe Karin Reindlmeier: create our space.

**Quellen**

Anne Sophie Winkelmann

## Methode: Fragen an Nationen – Antworten von Personen

**Ziele / Themen**

- Austausch über konkrete Fragen, die Einzelne oder die Gruppe beschäftigen
- Reflexion über Gemeinsamkeiten und Unterschiede (innerhalb der nationalen Gruppen)
- Entwicklung einer diversitätsbewussten Perspektive
- (Zwischenauswertung)

**Zielgruppe** Menschen ab 10 Jahre

Die Übung muss für jede konkrete Gruppe, mit der gearbeitet wird, wieder durchdacht und weiterentwickelt werden. Vielleicht sollten manche Fragen anders gestellt, ein Themenkomplex besonders fokussiert oder Verbindungen mit anderen Momenten im Seminar gefunden werden. Sicherlich muss auch immer wieder neu mit der Zeit geplant werden.

**Gruppengröße** 6 bis 30 Personen

**Zeit** Ca. 1 h

**Ablauf** Alle Teilnehmenden teilen sich in nationale Gruppen auf und finden sich jeweils mit den Seminarleiter\_innen, mit denen sie angereist sind, an einem selbst gewählten Platz zusammen.

Die nationalen Gruppen arbeiten nun getrennt voneinander in ihrer Mutter- bzw. Alltagssprache. Zwischen den Gruppen laufen aber Postbot\_innen hin und her, die die Fragen der Gruppen aneinander in Briefen überbringen.

Die Gruppen haben nun 15 Minuten Zeit, sich darüber auszutauschen, wie es ihnen geht und was sie gerade in Bezug auf die Gruppendynamik beschäftigt.

Die Seminarleiter\_innen hören zu und unterstützen die Teilnehmenden dabei, konkrete Fragen zu formulieren, die sie an anderen Gruppen stellen wollen.

Im Prinzip zielt die Methode darauf ab, einen Raum zu eröffnen für die Fragen, die die Teilnehmenden an Menschen aus einer anderen nationalen Gruppe stellen möchten. Wenn jedoch deutlich wird, dass bedeutsame Fragen sich nicht an nationale, sondern an andere Gruppen richten (z.B. die, die gestern Abend so lange noch laut waren oder die, die gar kein Englisch sprechen oder die Mädchen etc.), werden auch diese gesammelt und die entsprechende Gruppe später zusammenberufen. Es ist kein Raum für Fragen an eine konkrete Person.

Nach den ersten 15 Minuten in den Kleingruppen können die ersten Briefe verschickt werden. Die begleitende Seminarleitung leistet, wenn möglich, die Übersetzung (in eine gemeinsame Sprache der Seminarleitungen) direkt auf dem Brief. Sonst kann es auch ein ‚Übersetzungsbüro‘ geben.

Dann bringen die Postbot\_innen diese zu der entsprechenden Gruppe.

Die Gruppen lesen dann einen Brief und tauschen sich gemeinsam über die Frage aus. Vermutlich wird es unterschiedliche Meinungen und Erklärungsversuche geben, mit denen nicht immer alle zufrieden sind.



### Ablauf ↓

Die begleitende Seminarleitung ermutigt die Gruppe, im Prozess zu bemerken, dass es keine klare einfache Antwort von allen Mitgliedern der Gruppe geben kann.

Sie unterstützt darin, lieber mehrere Antworten zu schreiben, die jeweils für manche mehr oder weniger bedeutsam sind oder sogar die persönliche Antwort jeder einzelnen Person aufzuschreiben. Sie können dann entscheiden, ob sie ihre Namen dazu schreiben wollen oder nicht.

Der Brief mit den vielen verschiedenen Antworten wird dann wieder per Post an die fragende Gruppe geschickt und die nächste Frage diskutiert.

Wenn alle Fragen beantwortet sind, kann eine kurze Auswertung in der Kleingruppe passieren.

- Wie ging es euch mit der Übung?
- Wie ist das, wenn ihr merkt, dass ihr ganz schön unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und dadurch auch unterschiedliche Antworten mitbringt?
- Wo hattet ihr das Gefühl, eine Gemeinsamkeit zu teilen?

Nun können noch andere Kleingruppen gebildet werden, die Post bekommen haben und ihre Antworten gemeinsam erarbeiten.

### Auswertung

Dann kommen alle wieder in der großen Gruppe zusammen und werten den Prozess gemeinsam aus. Dafür können folgende Fragen hilfreich sein:

- Wie ging es euch mit der Übung? Was war spannend, überraschend, vielleicht auch langweilig oder unangenehm?
- Gab es Fragen, die ihr als gesamte Kleingruppe mit einem Satz beantworten konntet?
- Gab es andere Fragen, wo ihr sehr unterschiedliche Perspektiven hattet?
- Haben euch die Antworten weitergeholfen, die ihr zurückbekommen habt?
- Was wünscht ihr euch für die Gruppe oder von der Gruppe für den Rest der gemeinsamen Tage?

Im Plenum sollten die Fragen nicht alle noch einmal besprochen werden.

Vielmehr soll die Auswertung deutlich machen, dass es innerhalb nationaler Gruppen vielfältige Unterschiede gibt und das eigene Handeln und die eigene Haltung durch mehr als die Zugehörigkeit zu einer Nation oder Kultur geprägt ist. Siehe dazu auch die Ausführungen zu einer [diversitätsbewussten Bildung](#).

Die Teilnehmenden können vielleicht mitnehmen, dass hinter einer Handlung immer konkrete Begründungen stecken, die sie auch (mit Hilfe von Seminarleiter\_innen oder Übersetzer\_innen) herausfinden können.

### Erfahrungen mit der Übung in verschiedenen Seminaren

Wir haben die Übung öfter als Methode der Zwischenauswertung eingesetzt.

Den Teilnehmenden fiel es leicht, konkrete Fragen zu formulieren und die Antworten waren oftmals hilfreich Verbindungen wieder herzustellen oder zu stärken.

Tatsächlich waren die Perspektiven und Antworten innerhalb der nationalen Gruppen weit aus heterogener als vermutet und es entstanden sehr spannende tiefe Auseinandersetzungen.

In einem übergreifenden Sinne hat die Übung viel Sensibilität für vielfältige mögliche Antworten mit sich gebracht und die kritische Achtsamkeit für vereinfachende Erklärungen gestärkt.



*Erfahrungen  
mit der Übung  
in verschiedenen  
Seminaren ↓*

Wir haben es überhaupt als sehr wertvoll erlebt, auch mal in nationalen Gruppen zusammen zu arbeiten und sich in der eigenen Mutter- oder Alltagssprache austauschen zu können.

In einem Seminar haben sich die Teilnehmende gewünscht, dass ihnen das ‚Übersetzungsbüro‘ auch in den Mittagspausen und abends zur Verfügung steht und die Seminarleitung und Dolmetscher\_innen haben das zu konkret vereinbarten Zeiten ermöglichen können.

---

**Achtung!  
Wichtige  
Hinweise**

Die Methode kann schnell mehr Zeit in Anspruch nehmen. Es braucht unbedingt eine Seminarleitung, die nicht in die Kleingruppendiskussionen eingebunden ist, einen Überblick über die kursierenden Fragen hat und neue Fragen irgendwann einschränkt.

---

**Mögliche  
Varianten**

Diese Methode eignet sich in der oben beschriebenen Weise sehr gut als ein Teil der Zwischenauswertung.

## Methode: Internationaler Abend

**Ziele / Themen**

- Austausch über Länder und Lebensrealitäten aus diversitätsbewusster Perspektive
- Kritische Reflexion touristischer, stereotyper Länderdarstellungen und ihrer Funktionen und Effekte
- Reflexion über Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten

**Zielgruppe** Menschen ab 14 Jahre

Die Übung muss für jede konkrete Gruppe, mit der gearbeitet wird, wieder durchdacht und weiterentwickelt werden. Vielleicht sollten manche Fragen anders gestellt, ein Themenkomplex besonders fokussiert oder Verbindungen mit anderen Momenten im Seminar gefunden werden. Sicherlich muss auch immer wieder neu mit der Zeit geplant werden.

**Gruppengröße** egal

**Zeit** Vorbereitung mind. 2 Stunden, Durchführung an einem Abend  
Auswertung 2 bis 3 Stunden am Folgetag

**Ablauf** Die Teilnehmenden werden eingeladen, einen internationalen Abend zu gestalten, zu erleben und am Folgetag miteinander zu reflektieren.

Der Abend steht unter der Überschrift „Wir sind mehr als Typisch“.

Für die Vorbereitungen des Abends finden sich die Menschen in Kleingruppen zusammen, die ihren Lebensmittelpunkt in einem Land haben. Begleitet von einem Seminarleiter\_in können sie sich zunächst über folgende Fragen annähern.

- Was würde ich an diesem Abend gerne über das Land in dem ich lebe teilen?
- Welche Bedeutung haben diese Aspekte für mich? Was hat es mit meinem Alltag zu tun?
- Gibt es Normen bzw. etwas, was viele Menschen ‚normal‘ finden?
- Bin ich unzufrieden mit etwas? Was würde ich mir anders wünschen?
- Welche unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen stellen wir innerhalb unserer Kleingruppe fest?
- Gibt es andere Menschen oder ‚Gruppen‘ in dem Land, die noch ganz andere Perspektiven haben und Erfahrungen machen?
- Gibt es einen Aspekt oder ein Thema, an dem wir Unterschiede und Gemeinsamkeiten innerhalb des Landes und unserer Gruppe gut darstellen und auch etwas über unsere Lebensrealitäten und Alltagserfahrungen mitteilen können?

Mögliche Themen könnten etwa sein: Musik, Stadt-Land, Arm-Reich, Geschlechterverhältnisse, Generationenverhältnisse, Schulsystem, ein Getränk oder eine Speise, Politik, EU, Natur-Zerstörung, Tourismus-Alltagsleben, ...

Während der Diskussion sollte viel Platz für unterschiedliche Meinungen, Erfahrungen und verschiedenste Themen sein. Erst am Ende sollte die Gruppe versuchen, ihre Reflexion auf ein zentrales Thema hin zu fokussieren und über die Präsentation und die dafür notwendigen Vorbereitungen nachdenken. Wichtig ist, dass die Teilnehmenden an dem anknüpfen, was für sie spannend ist und was sie wirklich gerne teilen möchten.

### Ablauf ↓

Bezüglich der Präsentation sind der Kreativität keine Grenzen gesetzt. Es kann mit Fotos, Videos, Theater, Landkarten, Zeitschriften etc. gearbeitet werden und es ist Platz für Emotionen. Die Teilnehmenden sollten auch darüber nachdenken, was sie dazu sagen, so dass die Zuschauenden verstehen können, was ihnen besonders wichtig ist.

Möglicherweise entscheiden das internationale Team und die Teilnehmenden, dass zusätzlich Speisen und Getränke, weitere Fotos oder Informationen zur Verfügung gestellt werden sollen. Dann sollte in den Kleingruppen gemeinsam überlegt werden, wie auch dabei ein einseitiges, ‚typisches‘ Gesamtbild aufgebrochen werden und mehr Bezug zu der Lebenswelt der Teilnehmenden geschaffen werden kann. Besteht ein innerhalb der Kleingruppe das Bedürfnis danach, etwas ‚Traditionelles‘ darzustellen, sollte auch dafür Raum sein. Gegebenenfalls kann dazu etwas in der Auswertung wieder aufgegriffen werden.

Der Abend kann ein richtiges Fest werden. Es kann ein Büffet geben, Getränke, Musik und Tanz. Die Seminarleiter\_innen dürfen auch Teilnehmer\_innen sein. Eine Kommentierung oder Bewertung der Vorstellungen sollte unbedingt vermieden werden. Nachfragen, Diskussionen und Austausch finden an dem Abend informell statt.

Für alle Teilnehmenden steht während des Abends ein großes Parkplatz-Plakat bereit, auf dem Fragen, Beobachtungen und Themen notiert werden können, die in der Auswertung aufgegriffen werden können. So gehen diese Gedanken nicht verloren und es kann sich weiter auf den Prozess, die Stimmung und die Menschen an dem Abend konzentriert werden.

---

### Auswertung

Es hat sich als hilfreich erwiesen, die Teilnehmenden am Folgetag etwas ausschlafen zu lassen und innerhalb des internationalen Teams ein Teamfrühstück zu machen, bei dem die Beobachtungen des Abends geteilt, zentrale Fragen für die Auswertung gesammelt und das Parkplatz-Plakat gemeinsam ausgewertet werden können.

In die Auswertung lässt sich über folgende Fragen einsteigen:

- Wie fandet ihr den Abend gestern?
- Warum denkt ihr, haben wir euch gebeten, die Präsentationen auf diese besondere Weise vorzubereiten?
- Was war euch besonders wichtig?
- Was hat euch besonders beschäftigt, bewegt, überrascht oder irritiert?
- Gab es vielleicht Momente, wo ihr euch unwohl gefühlt habt?
- Habt ihr etwas vermisst?

Die Schwerpunkte der Auswertung ergeben sich im Folgenden aus den Äußerungen der Teilnehmenden, dem Verlauf des Abends und den Fragen des internationalen Teams.

Mögliche Themen, welche die Gruppe beschäftigen könnten sind: Unterschiedliche Bedeutung der nationalen Zugehörigkeit, Kultur – was ist das?, Widersprüche und Differenzen innerhalb der Länder, Veränderung, Identifikation und Zugehörigkeit, Bedeutung des regionalen Bezugs, Globale Machtverhältnisse, Vorurteile und viele mehr.





### Auswertung ↓

Die Auswertung sollte verdeutlichen, dass nichts daran falsch ist, wenn Menschen im Rahmen nationaler Kontexte Gemeinsamkeiten teilen, Traditionen genießen und dies auch anderen mitteilen möchten. Die Teilnehmenden sollten gleichzeitig eine Aufmerksamkeit dafür entwickeln, wie Normen und Normalitätsvorstellungen auch mit Druck, Nichtzugehörigkeit und Ausgrenzung einhergehen und wie viel mehr das Leben in den einzelnen Ländern ausmacht. Möglich ist auch, die Auswertung mit dem ersten Teil der [Methode: Zitrone](#) zu beginnen oder abzuschließen. Auch die [Methode: Identitätsmolekül](#) kann gut anschließen.

### Achtung! Wichtige Hinweise

Es muss davon ausgegangen werden, dass Seminarleiter\_innen und Teilnehmende Vorstellungen von einem ‚klassischen interkulturellen Abend‘ mitbringen, bei dem gewöhnlich traditionelle nationale Speisen und Getränke, Tänze, Kleidung und Musik im Vordergrund stehen und zumeist keine Reflexion eingeplant ist. Diese Herangehensweise wird von vielen Seiten kritisiert, da sie unter anderem Vorurteile verstärkt, Norm(alitäts)vorstellungen reproduziert und Nationalismus Raum bietet. Siehe dazu auch [kritische Positionierung einer diversitätsbewussten Bildung gegenüber Aspekten eines „klassischen“ interkulturellen Lernens](#).

Den internationalen Abend wirklich ‚anders‘ zu gestalten und die Prozesse gemeinsam zu reflektieren, setzt eine Auseinandersetzung im internationalen Team sowie eine klare Positionierung gegenüber den Teilnehmenden bei der Ankündigung voraus.

Den Teilnehmenden sollte während der Vorbereitung und zu Beginn des Abends vermittelt werden, dass es nicht darum geht, den (vielleicht etwas ungewöhnlichen) Auftrag besonders gut oder richtig auszuführen. Es geht darum, Reflexion zu ermöglichen, die darin bestehende Freiheit zu nutzen und einen tollen Abend miteinander zu erleben.

Die Vorstellungen während des Abends sollten insgesamt nicht länger als 1,5 Stunden dauern (ca. 20 min pro Kleingruppe), so dass danach noch genügend Freiraum besteht. Sind mehr Länder anwesend, können im Laufe des Seminars auch zwei internationale Abende stattfinden.

### Mögliche Varianten

Wenn die Kritik an eher ‚klassischen interkulturellen Abenden‘ im Team geteilt wird und eine diversitätsbewusste Haltung zugrunde liegen, kann es viele Varianten bezüglich der grundlegenden Fragestellung und der Vorbereitung in den Kleingruppen geben.

### Quellen

Weiterentwicklung durch Anne Sophie Winkelmann, Stephan Schwieren und Ahmet Sinoplu in Zusammenarbeit mit Seminarleiter\_innen bei vielzähligen internationalen Fortbildungen.

## Weiterführende Literatur

**Benbrahim, Karima (Hg.) (2012).** Diversität bewusst wahrnehmen und mitdenken, aber wie? Düsseldorf.

**Drücker, Ansgar / Reindmeier, Karin / Sinoplu, Ahmet / Totter, Eike (Hg.) (2014).** Diversitätsbewusste (internationale) Jugendarbeit. Eine Handreichung. Düsseldorf und Köln.

**ELRU – Early Learning Ressource Unit (Hg.) (1997).** Shifting paradigms. Using an anti-bias-strategy to challenge oppression and assist transformation in the South African context. Lansdowne. South Africa.

**Eisele, Elli / Scharathow, Wiebke / Winkelmann, Anne Sophie (2008).** Ver-vielfältigen. Diversitätsbewusste Perspektiven für Theorie und Praxis der internationalen Jugendarbeit. Jena. Zu beziehen unter <http://www.ejbweimar.de/index.php?id=59>

**Hoskins, B. and Sallah, M. (2011).** Developing intercultural competence in Europe: the challenges, in language and intercultural communication, 11:2, Oxford. S. 113-125.

**i-päd** Handreichung für Sozialarbeiter\_innen, Erzieher\_innen, Lehrkräfte, und die, die es noch werden wollen. <http://ipaed.blogspot.de/materialien/>

**Kalpaka, Annita (2005).** Pädagogische Professionalität in der Kulturalisierungsfalle. Über den Umgang mit „Kultur“ in Verhältnissen von Differenz und Dominanz. In: Leiprecht, Rudolf/Kerber, Anne (Hrsg.): Schule in der Einwanderungsgesellschaft. Ein Handbuch. Schwalbach/Ts. S. 387-405.

**Leiprecht, Rudolf (2004).** Kultur – was ist das eigentlich? Universität Oldenburg: Arbeitspapiere des IBKM. Oldenburg. <http://www.staff.uni-oldenburg.de/rudolf.leiprecht/20012.html>

**Leiprecht, Rudolf (2010).** Diversitätsbewusste Sozialpädagogik. Schwalbach/Ts.

**Lutz, Helma / Wenning, Norbert (2001).** Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft. Opladen.

**Mukiibi, John / Sinoplu, Ahmet (2012).** Diversitätsbewusste Bildungsarbeit und Empowerment. In: Karima Benbrahim (Hg.). IDA e.V., Düsseldorf.

**Pates, Rebecca / Schmidt, Daniel / Karawanskij, Susanne (Hg.) (2010).** Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden.

**Reindlmeier, Karin (2006).** „Alles Kultur?“ – Der ‚kulturelle Blick‘ in der internationalen Jugendarbeit. In: Elverich, Gabi/Kalpaka, Annita/Reindlmeier, Karin (Hg.). Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Frankfurt/London. S. 235-261.

**Reindlmeier, Karin (2010).** create your space. Impulse für eine diversitätsbewusste internationale Jugendarbeit. Eine Handreichung für Teamer/-innen der internationalen Jugendarbeit. Berlin.

**Ritz, Manuela (2008).** Adultismus – (un)-bekanntes Phänomen. Ist die Welt nur für Erwachsene gemacht? In: Wagner, Petra (Hrsg.), Handbuch Kinderwelten. Vielfalt als Chance. Grundlagen einer vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung. Freiburg im Breisgau. S. 128-136.

**Rosenstreich, Gabriele (2006).** Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity-Workshops. In: Elverich, Gabi; Kalpaka, Annita; Reindlmeier, Karin (Hg.): Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Frankfurt am Main. S. 195-231.

**Schmidt, Bettina (2009).** Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen. Beitrag zur Klärung theoretischer Grundlagen in der Anti-Bias-Arbeit. Oldenburg.

**Sinoplu, Ahmet / Winkelmann, Anne Sophie (2010).** free in MOVE ON. Diversitätsbewusste Reflexionen rund um eine internationale Jugendbegegnung zu Hip-Hop, Vielfalt und Diskriminierung mit sogenannten benachteiligten Jugendlichen. In: Forum Jugendarbeit International. Internationale Jugendarbeit und Chancengleichheit 2008-2010. Bonn. S. 90-104.

**Thimmel, Andreas (2001).** Pädagogik der internationalen Jugendarbeit: Geschichte, Praxis und Konzepte des interkulturellen Lernens. Schwalbach/Ts.

**Walgenbach, Katharina (2012).** Gender als interdependente Kategorie. In: Walgenbach, K. / Dietze, G. / Hornscheidt, L. / Palm, K. (Hrsg.\_innen): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen/Berlin.

**Winkelmann, Anne (2006).** Internationale Jugendarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Auf dem Weg zu einer theoretischen Fundierung. Schwalbach/Ts.

## Die Redaktionsgruppe

### **Maria Acs**

Maria Acs arbeitet seit fast 15 Jahren im internationalen Kontext in den unterschiedlichsten Rollen; u.a. als Trainee-rin/facilitator, Seminarleiterin, Mentorin, Antragstellerin und Koordinatorin. Dabei ist ihr sowohl die diversitätsbewusste Perspektive bedeutsam wie auch die Verknüpfung von körperlicher Aktivität/Sport und non-formaler Bildung im Rahmen von internationalen Austauschprogrammen. Für die Sportjugend Berlin verantwortet M. Acs seit 2009 die internationale Jugendarbeit und die pädagogische Betreuung der Freiwilligen im FSJ und BFD im Sport.

Zur Zeit interessiert sich Maria Acs besonders für die Verknüpfung von formaler und non-formaler Bildung und wie diese auf institutioneller Ebene umgesetzt werden kann.

### **Bianca Ely**

Jahrgang 1979, aufgewachsen in Ostberlin. Studium Soziologie und Politikwissenschaften. Interessens- und Arbeitsschwerpunkte: diversitätsbewusste internationale Jugendarbeit, Geschichtspolitik und Erinnerungskulturen, Generationendialog und bürgerschaftliches Engagement. Mitbegründerin des Vereins „Perspektive hoch drei“, hervorgegangen aus der Initiative Dritte Generation Ostdeutschland.

Kontakt: [biancaely@gmail.com](mailto:biancaely@gmail.com)

### **Julia Motta**

Julia Motta macht Bildungsarbeit im Kontext diversitätsbewusster internationaler Jugendarbeit und Erwachsenenbildung. Sie arbeitet freiberuflich als Trainerin in nationalen und internationalen Trainings zu Themen

rund um Diversität, Konflikt und Kommunikation und im Bereich des Europäischen Freiwilligendienstes. Zudem arbeitet sie als Beraterin und in der Projektsteuerung bei Projekten internationaler Jugendarbeit. Sie ist Mitglied bei „DIVE – Netzwerk für diversitätsbewusste (internationale) Jugendarbeit“.

[www.netzwerk-diversitaet.de](http://www.netzwerk-diversitaet.de)

### **Ahmet Sinoplu**

Jahrgang 1982, ist Sozialarbeiter, heute hauptberuflich Projektmanager bei der Deutsch-Türkischen Jugendbrücke gGmbH in Essen (Eine Initiative der Stiftung Mercator). Er wirkte eine lange Zeit als freiberuflicher Referent für diversitätsbewusste internationale Jugendarbeit sowie als Anti-Rassismus- und Anti-Gewalt-Trainer. Zuletzt wirkte er in der bundesweiten Initiative „JiVE. Jugendarbeit international – Vielfalt erleben“ als Coach und Trainer mit.


Kontakt: [Weltenbummler.initiative@googlemail.com](mailto:Weltenbummler.initiative@googlemail.com)

### **Anne Sophie Winkelmann**

Anne Sophie Winkelmann ist freiberufliche Bildungsreferentin und begleitet Reflexions- und Lernprozesse zu den Themen Antidiskriminierung, Diversitätsbewusstsein und die Machtverhältnisse zwischen ‚Erwachsenen‘ und ‚Kindern‘. Sie ist weiß, Deutsch, Mutter und in Deutschland und Spanien zu Hause.

Studium der interkulturellen Pädagogik (Oldenburg, Diplom 2004), Gründungsmitglied der Anti-Bias-Werkstatt ([www.anti-bias-werkstatt.de](http://www.anti-bias-werkstatt.de)).

Kontakt: [a.winkelmann@vervielfaeltigungen.de](mailto:a.winkelmann@vervielfaeltigungen.de), [www.vervielfaeltigungen.de](http://www.vervielfaeltigungen.de)



Vorliegende Handreichung greift unter anderem die Erfahrungen und Auseinandersetzungen auf, die in den Jahren 2012 und 2013 in drei internationalen Fortbildungen zur Praxis diversitätsbewusster Bildung in der internationalen Jugendarbeit stattfanden. Insgesamt nahmen 60 Seminarleiter\_innen mit je einer ihrer internationalen Partner\_innen in Tandems teil. Die Fortbildungen mit dem Titel „More than culture – the diversity conscious approach in practise“ zielten darauf ab, einen Raum für die Selbstreflexion und die Reflexion der eigenen Praxis zu eröffnen, grundlegende Aspekte der diversitätsbewussten Haltung und ihrer (theoretischen) Hintergründe zu vermitteln sowie geeignete Methoden miteinander zu erproben und aus einer professionellen Perspektive auszuwerten.

[www.jugendfuereuropa.de](http://www.jugendfuereuropa.de)  
[www.jive-international.de](http://www.jive-international.de)

ISBN 978-3-9816947-0-3