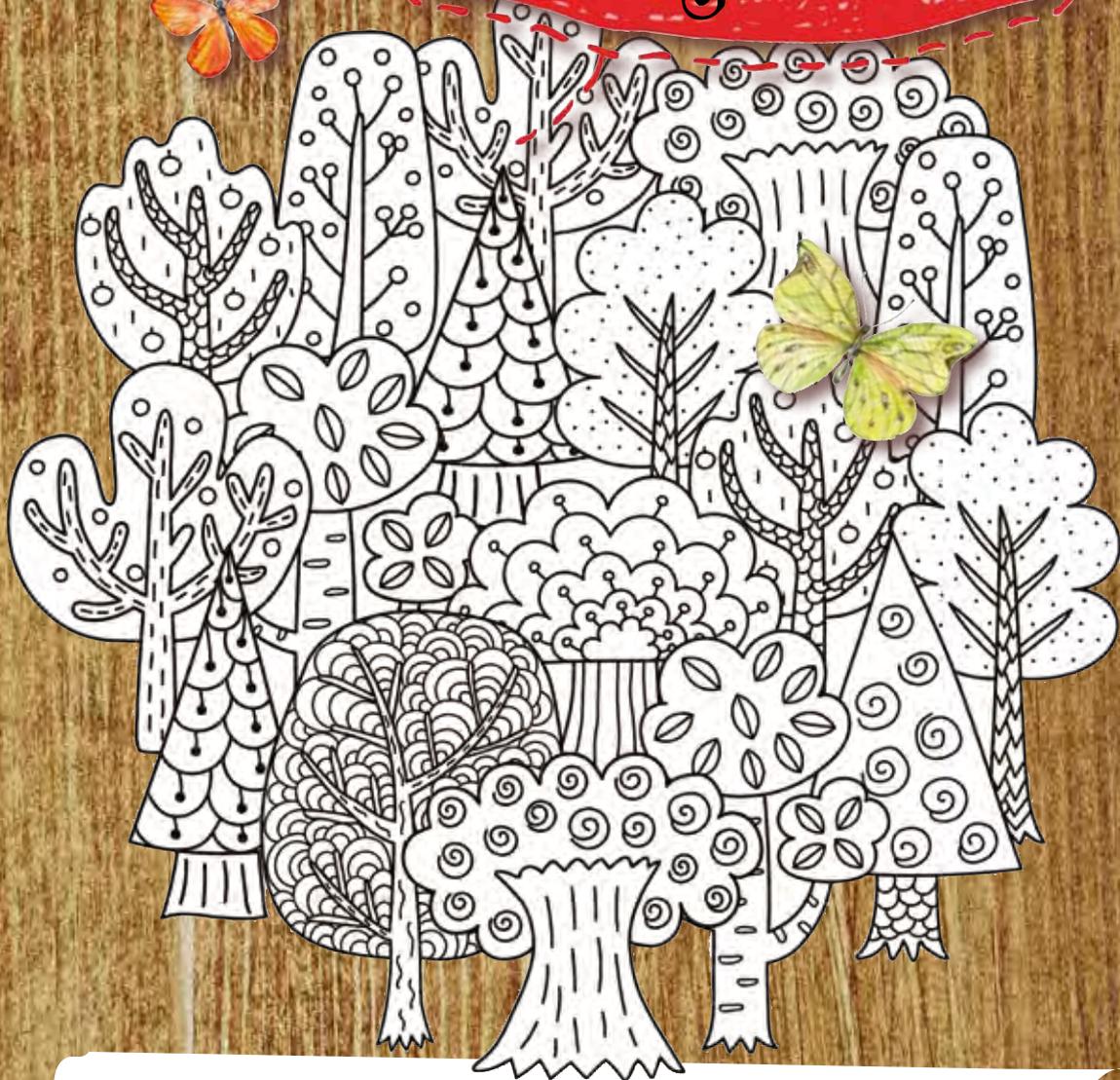


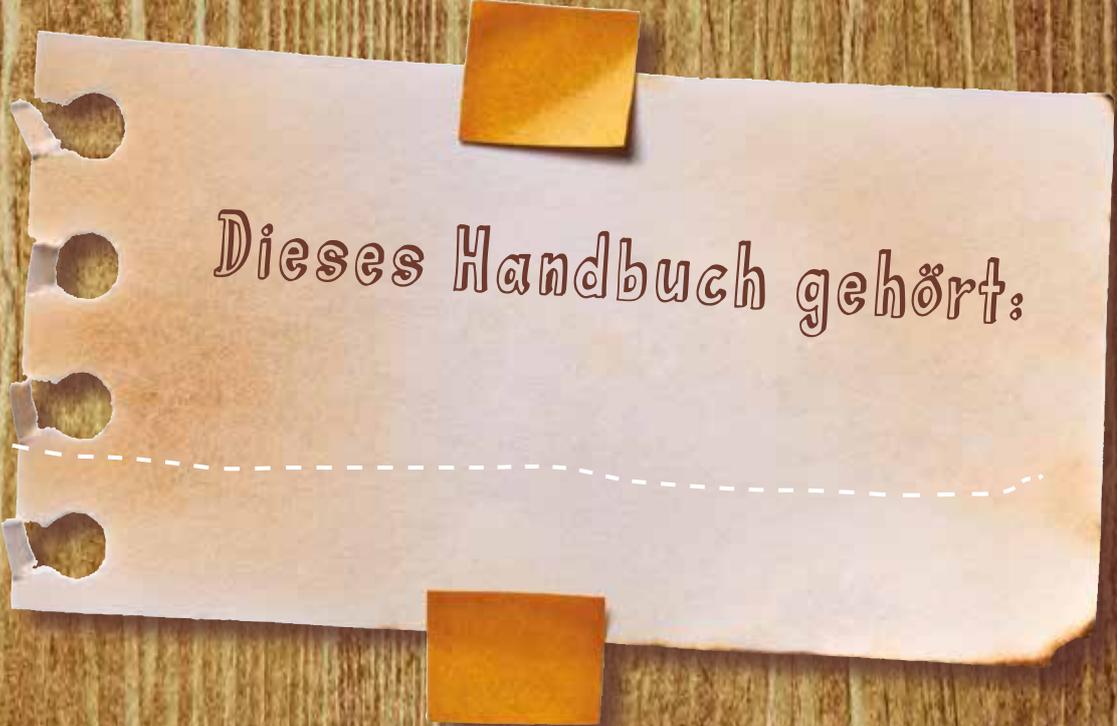
Im Garten der Vielfalt:

Bunt wächst
gut!



Diversity in der Kinder- und Jugendarbeit





Dieses Handbuch gehört:

Impressum

„Im Garten der Vielfalt: Bunt wächst gut! Diversity in der Kinder- und Jugendarbeit“

Herausgeber:

Kreisjugendring München-Land des Bayerischen Jugendrings,
Körperschaft des öffentlichen Rechts,
Burgweg 10, 82049 Pullach
Tel: 089/744140-0, F 089/744140-33
Mail: info@kjr-ml.de, www.kjr-ml.de
V.i.S.d.P. Jan Museler, Vorsitzender

Autorin: Eliza Skowron

Mit Beiträgen von: Thomas Freisleder, Elke Heublein, Maria Prah

Fachexpertise: Das Team des Diversity Referat des Kreisjugendring München Land
Thomas Freisleder, Mona Harangozó, Marion Seidl, Eliza Skowron

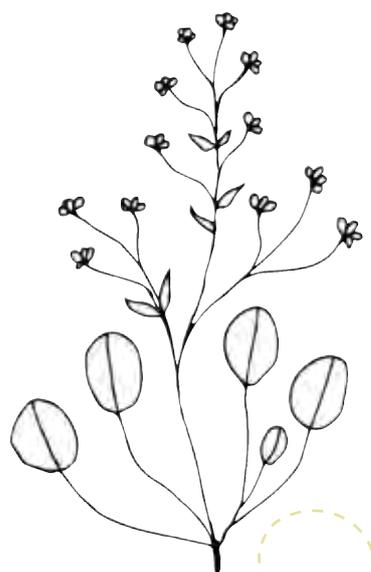
Druckerei: Druckerei Vogl GmbH & Co KG

Konzept & Gestaltung: WILD AT ART, www.wildatart.de

Stand: Dezember 2016

1. Auflage

750 Stück



Dieses Handbuch ist im Rahmen des Kooperationsprojektes „Flüchtlinge werden Freunde“ entstanden:



In Zusammenarbeit mit:



WORKING
BETWEEN
CULTURES

Im Garten der Vielfalt:

Bunt wächst gut!

Diversity in der Kinder- und Jugendarbeit

Autorin: Eliza Skowron

mit Beiträgen von: Thomas Freisleder, Elke Heublein, Maria Prahll



Inhalt

Vorwort 4-5

Vielfalt im KJR München-Land: Diversity-Leitlinien 6-7

1. Was blüht denn da? – Einleitung, Begriffsklärung 8-11
 - 1.1. Welcher Gardening-Typ bist du? – Test zum Diversity-Bewusstsein, Kompetenzerwerb 12-17
2. (G)Artenvielfalt – Diversity-Dimensionen 18-19
 - 2.1. Vielfalt der körperlichen, geistigen und psychischen Fähigkeiten 20-29
 - 2.2. Vielfalt der Geschlechter 30-41
 - 2.3. Vielfalt der Sexuellen Orientierung 42-49
 - 2.4. Vielfalt der Herkunft 50-59
 - 2.5. Vielfalt der Sprachen 60-69
 - 2.6. Vielfalt der Hautfarben 70-79
 - 2.7. Vielfalt der Religionen 80-89
3. Von A(nis) bis Z(imt): Rundgang durch den Garten – weitere Erklärungen rund um das Thema Diversity 90-103
4. Der Grüne Daumen – Diversity-Kompetenzen auf einen Blick 104-117



5. Geschichten aus dem Gartenalltag - Fallbeispiele 118-119

5.1. Klassenfahrt 120-121

5.2. Wenig Beteiligung 122-123

5.3. Inklusives Material 124-127

6. Das richtige Werkzeug - Diversity fördernde Methoden für die Kinder- und Jugendarbeit 128-139

SERVUS

GRIAS DI



Vorwort

Grias Eich

Geh durch den Garten und entdecke eine lebendige Welt voller Blumen, Kräuter, Obst und Gemüse und vielem mehr. Auf den ersten Blick bietet ein Garten oft ein schönes, aber auch starres Bild.

Beim genaueren Hinsehen aber lässt sich eine unvermutete Lebendigkeit entdecken und erleben: Es blüht und summt, es duftet und raschelt, es pulsiert und strahlt und man fühlt sich wohl in dieser angenehmen Umgebung.

Geh durch die Welt und entdecke die Vielfalt der Menschen, mit ihrem Mut und Stolz, ihrer Herzlichkeit und Freude, ihrer Energie und ihren Eigenarten.

Auf den ersten Blick sind es einfach irgendwelche Leute; begegnet man ihnen mit Offenheit und Wertschätzung, Respekt und Ehrlichkeit, hat man die Chance, Gemeinsamkeiten zu entdecken und erleben, die vorher nicht ersichtlich waren. Man wird inspiriert und motiviert, lernt und versteht, sieht strahlende Augen und fühlt sich schnell wohl und in ihrem Umfeld willkommen.

Erkenne die Welt und bereichere dein Leben.

In diesem Handbuch geht es hauptsächlich um den ganz persönlichen Zugang zum Themenkreis Vielfalt. Daneben geht es auch um Diversität, Diversity und Diversity-Management, was diese Begriffe bedeuten, wo sie sich voneinander unterscheiden und weshalb dieses Themengebiet so wichtig ist – ja vielleicht sogar, dass darin der Schlüssel zum Zusammenleben mit vielen unterschiedlichen Menschen liegt.

Nur Schwarz und Weiß zu sehen in einer bunten Welt, reicht nicht. Um den vielfältigen Ansprüchen einer Gesellschaft zu genügen, braucht es den kompetenten Blick, die Wahrnehmung und die innere Haltung, um die Menschen mit ihren Stärken und Ressourcen, sowie ihren Gemeinsamkeiten zu erkennen.

In dieser Broschüre wird der Versuch gestartet, die Komplexität des Themas Diversity aufzubrechen und die wichtigsten Aspekte für den Alltag herauszuarbeiten.

Ich wünsche viel Vergnügen beim Rundgang durch den Garten und durch die Welt!

Marcus Fink

Geschäftsführer Kreisjugendring München-Land

Vielfalt im KJR-München-Land:

Diversity-Leitlinien

Alle Kinder und Jugendlichen sind einzigartig, so auch im Landkreis München. Sie unterscheiden sich durch ihr Aussehen, ihr biologisches und soziales Geschlecht, ihre physischen, psychischen und geistigen Fähigkeiten, ihre sexuelle Orientierung, ihre Herkunft und Sprache, ihre kulturellen und religiösen Wurzeln, ihre Bildung und ihr soziales Umfeld. Auf der anderen Seite haben sie viel gemeinsam: Es sind allesamt Kinder und Jugendliche mit Träumen und Wünschen – aber auch Ängsten.

Auf der Suche nach Orientierung und ihrem Platz in der Gesellschaft stoßen sie an Grenzen. Manche Grenzen sind hilfreich auf dieser Suche nach Identität. Es gibt aber auch reale und virtuelle Grenzen, die es zu überwinden gilt, denn sie schränken die betroffenen Kinder und Jugendlichen in ihrem selbstbestimmten (Er-)Leben massiv ein und behindern somit ihre Entwicklung.

Die Aufgabe des KJR besteht darin, die individuellen Lebenslagen, Möglichkeiten und Bedürfnisse wahrzunehmen und aufzugreifen.

Wir bauen Benachteiligungen und Barrieren ab und unterstützen Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung. Wo unterschiedliche Bedürfnisse im Zusammenleben zu Konflikten führen, **fördert der KJR eine Haltung der Anerkennung und friedlichen Konfliktlösung.**

Wo immer es zu klaren Erscheinungsformen von Diskriminierung in Form von Sexismus, Rassismus, Ableismus¹ oder anderen Formen kommt, bezieht der KJR entschieden Position dagegen.

Der Diversity-Ansatz in der Sozialen Arbeit bedeutet, Unterschiedlichkeiten als Ressource anzuerkennen, Chancen auszugleichen und Gemeinsamkeiten zu nutzen – sowie die Konfliktfähigkeit in einer immer komplexeren Welt zu fördern.

Menschen werden mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen und Potentialen in den Vordergrund gestellt.

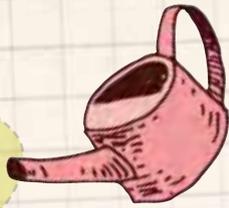
Ziel des Diversity-Ansatzes ist es, sowohl auf die Vielfalt von Identitäten aufmerksam zu machen, als auch die Verknüpfungen mit Machtverhältnissen oder Strukturen der Unterordnung ins Bewusstsein zu rücken.

¹ „Ableismus bezeichnet eine Diskriminierungspraxis gegenüber Menschen, denen körperliche und/ oder geistigen "Behinderungen" und/ oder Einschränkungen zugeschrieben werden. Auf gesellschaftlicher Ebene werden soziale Ausgrenzungstendenzen und Vorurteile durch institutionalisierte Formen untermauert und gefestigt.“

Nach: <http://www.genderinstitut-bremen.de/glossar/ableismus.html>
Stand Dez. 2016



Ziele²



- Alle Mitarbeiter_innen sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst, entwickeln und reflektieren ihre diversitätsbewusste Haltung.
- Kinder und Jugendliche können ein vielfältiges Spektrum an Identitäten entwickeln.
- Wir bieten Schutz-, Schon-, Vergewisserungs- und Erfahrungsräume sowie Freiräume, in denen sich Kinder und Jugendliche ausprobieren und neu entdecken können.
- Wir hinterfragen mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Bezugspersonen Vorurteile, populistische Vereinfachungen sowie diskriminierendes Verhalten, Denken und Strukturen.
- Kinder und Jugendlichen sind in unseren Einrichtungen gleichwertig und gleichberechtigt.
- Kinder und Jugendliche äußern ihre Wünsche und Bedürfnisse und gestalten das Angebot partizipativ mit.
- Es gibt eine politische Lobby für Kinder und Jugendliche.
- Beim KJR arbeiten Menschen, vielfältig in Bezug auf ihr Aussehen, ihr biologisches und soziales Geschlecht, ihre physischen, psychischen und geistigen Fähigkeiten, ihre sexuelle Orientierung, ihre Herkunft und Sprache, ihre kulturellen und religiösen Wurzeln, ihre Bildung und ihr soziales Umfeld.
- Alle Angebote und Einrichtungen des KJR sind in jeglicher Hinsicht barrierefrei.
- Es gibt ein Diversity Referat, das den KJR bei der Umsetzung dieser Prinzipien und Ziele unterstützt.
- Die Organisationskultur ist geprägt von gegenseitigem Respekt, Anerkennung, Offenheit und Wertschätzung allen gegenüber. Vorgesetzte und Mitarbeiter_innen erkennen, teilen und leben diese Werte.

² Die Reihenfolge der Ziele stellt keine Hierarchie dar.



Der Gender Gap () umfasst jegliche weitere geschlechtliche Identität neben männlich und weiblich. Wenn wir diese Schreibweise verwenden, möchten wir damit alle Geschlechtsidentitäten ansprechen.



Was blüht denn da?

Einleitung
Begriffsklärung

Eine vielfältige Gesellschaft ist wie ein mannigfaltiger Garten mit einer bunten Pflanzenvielfalt. Die Pflege erfordert Geduld, Beständigkeit und Aufmerksamkeit – nur dann gedeihen prächtige Blumen und aromatische Früchte und es wird uns eine ertragreiche Ernte beschert!

Jede Pflanzenart hat dabei ihre besonderen Bedürfnisse und einen eigenen Rhythmus. Manche sind Sonnenanbeter, andere Nachtschattengewächse, manche benötigen viel Wasser, andere einen nährstoffreichen Boden.

Manche entfalten sich nur in Gewächshäusern, wo sie die nötigen Bedingungen vorfinden, um ihr volles Potenzial zeigen zu können. Andere wiederum sind schon so

lange hier und haben sich so gut an die hiesigen Gegebenheiten angepasst, dass wir ihre Ursprünge vergessen haben und sie aus der mitteleuropäischen Landschaft gar nicht mehr wegzudenken sind.

Zuweilen finden wir bei der Ernte ungleichmäßig gewachsene Äpfel, krumme Gurken oder dreibeinige Karotten – also Obst oder Gemüse, das in Form, Größe oder Farbe nicht der Norm entspricht. Doch ist dieses Gemüse dann weniger wert? Und wer bestimmt das überhaupt? Oder hat diese Vielfalt nichts mit Qualitätseinschränkungen zu tun und ist es vielmehr natürlich, dass nicht alles gleich aussieht?



Definition

Engl. „diversity“ bedeutet „Vielfalt“ oder „Verschiedenheit“.

Im deutschsprachigen Raum kursieren unterschiedliche Begriffe, die sich mal auf dasselbe, mal auf was anderes beziehen. Folgende Definitionen stellen nur generelle Tendenzen dar, in welchen Kontexten, die Begriffe benutzt werden und welche Schwerpunkte sich hinter ihnen verbergen.³

Diversity im ursprünglichen deutschen Gebrauch – ein umfassendes Konzept der Organisationsentwicklung, das Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen anerkennt, wertschätzt und den Umgang damit fördert. Der Diversity-Ansatz entstammt aus dem amerikanischen Business Sektor und wird daher in Verbindung mit profitorientierten Interessen gebracht. Als Orientierung, um welche Unterschiede es sich handelt, dient heutzutage das Diversity-Kreismodell „Four Layers of Diversity“ („Vier Schichten von Diversity“) von Dr. A. Rowe und Dr. L. Gardenswartz⁴, rechts abgebildet.

Diversität – ähnlich wie bei Diversity mit dem Unterschied der Abgrenzung zu ökonomischen Ansätzen und der Hervorhebung der antidiskriminierenden Perspektive. Die deutsche Version des Wortes verweist auf den deutschen Kontext und behält gleichzeitig den Bezug zum Diversity Konzept.⁵

Heterogenität – bedeutet Unterschiedlichkeit und geht weiter über das Unterschiedsverständnis der Diversität hinaus. Es wird meistens in einem konkreten Kontext benutzt, um nicht nur die gesellschaftlichen Unterschiede aufzufassen, sondern auch situative, wie z.B. zur Heterogenität der Schüler_innen würde man auch die unterschiedlichen Lernstile oder Motivationen rechnen.⁶

Diversity Management - beschäftigt sich mit der Analyse von Strukturen, Personalprozessen sowie der Veränderung der Organisationskultur. Bestehende Verfahren, Regelungen und Richtlinien werden im Hinblick auf ihre Durchlässigkeit und Angemessenheit für unterschiedliche Talente untersucht und gegebenenfalls angepasst. Ziel ist der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens durch die Widerspiegelung der demographischen Vielfalt des Geschäftsumfeldes in der Belegschaft und die Wertschätzung aller Mitarbeitenden, so dass sie motiviert sind, ihr Potential zum Nutzen der Organisation einzubringen.⁷

Wir entscheiden uns für die Verwendung des Begriffs "Diversity", der die Ressourcen-Orientierung aus dem Business-Sektor mit der antidiskriminierenden Perspektive ganzheitlich verbinden soll.



Wie im Garten, so in der Gesellschaft: Jede_r von uns ist anders, hat unterschiedliche Erfahrungen, Hintergründe, Vorlieben und Bedürfnisse. Diese Vielfalt ist es, die uns alle eint. Schließlich haben wir alle Träume, brauchen Sicherheit, Akzeptanz, Liebe und möchten uns entwickeln. Unser Fokus ist jedoch (zu) oft auf die Unterschiede gerichtet – mit einer destruktiven Wirkung. Bei der Reflexion, was die Vielfalt in der Gesellschaft für uns persönlich und für unsere Arbeit im KJR konkret bedeutet, soll uns das Handbuch unterstützen.

Das Handbuch

Dieses Handbuch ist der Versuch, das komplexe Thema Diversity in seine Einzelteile zu zerlegen und die wichtigsten Aspekte möglichst praktisch zu behandeln. Sie soll eine Einführung in das Thema sein, die unter anderem auch den Kontext der Arbeit mit geflüchteten Jugendlichen berücksichtigt. Es geht hier weniger um die interkulturelle Öffnung des Kreisjugendring München-Land als Institution oder dessen strukturelle Diversity-Orientierung. Vielmehr geht es hier in erster Linie um die individuelle Ebene, die Erweiterung des kognitiven Wissens, Selbstreflexion, die Analyse der eigenen Haltung und des eigenen Verhaltens sowie deren mögliche Änderung, um bewusst und konstruktiv zwischenmenschliche Kontakte zu gestalten.

Denn zwischenmenschliche Beziehungen verwildern, wenn sie nicht gehegt und gepflegt werden – genauso wie ein Garten.

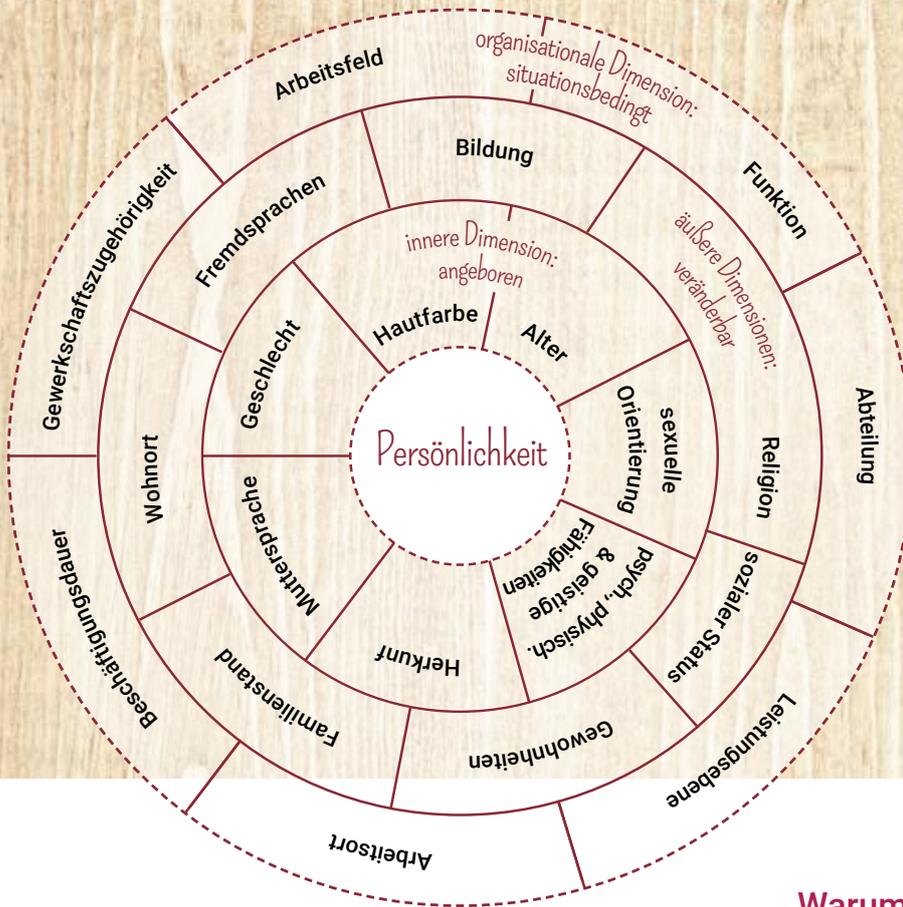


Abb: Vier Schichten von Diversity im Diversity-Kreis, nach Gardenswartz L. und Rowe, A. (2010)

Identität im Diversity Kreis

Um die Komplexität des Themas und der menschlichen Identität besser zu verstehen, eignet sich das Diversity-Kreismodell „Four Layers of Diversity“ („Vier Schichten von Diversity“).

Es besagt, dass jede_r von uns **Merkmale und Eigenschaften** aufweist, auf deren Basis wir **kategorisiert und in Hierarchien eingeteilt werden** (oft sogar von uns selbst). Wir finden Gemeinsamkeiten mit anderen aufgrund von manchen Dimensionen, andere wiederum unterscheiden uns voneinander.

Man unterscheidet zwischen den **inneren Dimensionen** (auch Kerndimensionen), die angeboren und nicht zu ändern sind (wie z.B. die Hautfarbe, Geschlecht oder Herkunft) und zwischen **äußeren Dimensionen**, die im Laufe des Lebens durch Erfahrung entstehen oder verschwinden (wie z.B. der Wohnort, Bildung, Religion).

Erwähnenswert ist noch die **organisationale Dimension**, die sehr stark mit unserer Funktion, Organisationskultur usw. zusammenhängt und unsere Identität ebenfalls stark beeinflusst.⁸

Warum der Diversity-Ansatz?

Das Hauptziel ist es, „einen Umgang mit Verschiedenheit zu finden, und die Teilhabe von benachteiligten Gruppen zu erreichen, um individuelle und institutionelle Diskriminierungspraktiken abzubauen.“⁹ Es gibt unterschiedliche Strömungen, warum Menschen, Institutionen, Unternehmen und Regierungen den Diversity-Ansatz anwenden:

- 1. Die Normative Strömung – Diversity soll die Norm sein.**
Es geht um Menschenrechts- und Demokratievorstellungen, bei denen alle gleichwertig und gleichberechtigt sind. Dazu gehören auch die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU, die Quotenrechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs oder die Deutsche Verfassung.
- 2. Die Affirmative Strömung – Der Diversity-Ansatz soll vorbeugen.**
Hier wird angenommen, dass Menschen in einer pluralistischen Gesellschaft leben und mit unterschiedlichen Lebensmodellen, Kulturen, Werten usw. konfrontiert werden. Der Diversity-Ansatz sei die einzige Antwort auf das Zusammenleben in einer derartigen Gesellschaft.
- 3. Die Utilitarische Strömung – Diversity-Ansatz soll Profit bringen**
In der globalisierten Wirtschaft soll er die Vielfalt von Markt-, Kund_innen-, Kooperations-, Fusions- und Mitarbeiter_innen-Strukturen nutzen, um die Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern.¹⁰

Welcher Gardening-Typ bist du?

Test für Diversity-Bewusstsein, Kompetenzerwerb



» Not everything that is faced can be changed, but nothing can be changed until it is faced. «

J. Baldwin

Im Alltag begegnen wir Vielfalt auf der Straße, am Arbeitsplatz, beim Einkaufen, im Bus, in der Schule oder in unserer Nachbarschaft. Wir treffen auf Menschen, die anders sind als wir selbst in Bezug auf ihre Kultur, Sprache, Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung oder sozioökonomischen Status.

Diese interkulturellen Kontakte ¹¹ können sehr bereichernd und inspirierend sein, oder aber stressig und frustrierend. Wie wir diese Begegnungen erleben, hängt zu einem großen Teil von unserer Haltung und Einstellung ab.

Test für das Diversity-Bewusstsein ¹²

Um herauszufinden, wie anpassungsfähig du in einer pluralistischen Umgebung bist, kreuze die Aussagen an, die auf dich zutreffen.

- Es ist mir bewusst und ich bekenne mich dazu, dass ich Stereotype und Vorurteile anderen Gruppen gegenüber habe.
- Ich fühle mich in Gesellschaft von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen sofort wohl.
- Ich bemühe mich aktiv, Bindung und Kontakt mit Menschen aufzubauen, die anders sind als ich.
- Ich genieße die Arbeit in einem interkulturellen Team.
- Veränderungen empfinde ich als inspirierend und aufregend.
- Wenn ich etwas Ungewöhnliches und Neues erlebe, reagiere ich darauf mit Neugier und Lernwille.



- Ich bin geduldig und habe ein offenes Ohr gegenüber den nicht-deutschen Muttersprachler_innen oder denjenigen, die leichte Sprache bevorzugen.
- Ich denke, dass man produktiver ist, wenn man Zeit in Aufbau und Pflege von guten Beziehungen investiert.
- Ich denke, dass beide Seiten, sowohl Menschen, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind und hier leben, als auch die Aufnahmegesellschaft sich ändern und bemühen müssen, um sich einander anzunähern.
- Ich versuche immer wieder, meine gewohnte Perspektive aufzugeben und Empathie gegenüber anderen Gruppen zu entwickeln.
- Ich nehme aus der Perspektive von Minderheiten wahr, wie ausschließend Alltagskultur, Kommunikationsart, Personalpolitik am Arbeitsplatz oder die Infrastruktur in meiner Umgebung sein können.
- Aus Respekt vor anderen Gruppen habe ich meine Art zu kommunizieren angepasst.

Auswertung

Je mehr Antworten du mit einem eindeutigen „Ja“ angekreuzt hast, desto bewusster gehst du mit dem Thema Diversity um.

Wenn du eine Aussage nicht verstehen, nachvollziehen oder mit einem „Ja, aber...“ beantworten konntest, ist dies wahrscheinlich ein Zeichen dafür, dass du dich mit dem entsprechenden Thema noch nicht aktiv auseinandergesetzt hast.

Wenn du mit vielen Aussagen nichts anfangen konntest, sei nicht frustriert oder defensiv! Du bist deswegen kein „schlechter“ Mensch. Der Grund dafür muss nicht unbedingt eine bösertige Motivation sein, sondern ist wahrscheinlich schlicht eine Auswirkung der Monokultur, die dich geprägt hat und deine Sicht und Meinung unbewusst beeinflusst. Es kann also passieren, dass du durch deine Entscheidungen oder dein Verhalten unbewusst und ungewollt andere Menschen ausschließt. Natürlich ist das nicht deine Intention, letztendlich aber kann es sein, dass sie unter dieser Exklusion oder Stigmatisierung leiden. Beim Thema Diversity passiert es nämlich oft, dass die Intentionen nicht immer mit der Wirkung einhergehen. Daher ist es schlüssig, sich gegenseitig zuzuhören.



» Diversity is a reality, inclusion is a choice «
Gardenswartz and Rowe ¹³

Warum überhaupt Diversity-Kompetenzen?

Deutschland ist eine **Einwanderungsgesellschaft**, kein einheitliches Volk mit gleicher Geschichte und Erfahrungen. Die Einwanderungsgeschichte dieses Landes ist älter, als die Anwerbung von Gastarbeiter_innen in der Nachkriegszeit in Westdeutschland. Aber es geht hier nicht nur um das Kriterium der Internationalität. Menschen mit Behinderung oder Nicht-Heterosexuelle gehören ebenso zu der Gesellschaft wie jede_r andere.

Eigene Diversity-Kompetenzen zu entwickeln ist vorteilhaft sowohl für uns persönlich als auch für unsere Umgebung. Auf der einen Seite stellen wir uns den Tatsachen, kommen mit **weniger Frust und Missverständnissen** durch den Alltag, mit unseren Kolleg_innen und Gruppen, mit denen wir arbeiten, lernen unterschiedliche Minderheiten in unserer Gesellschaft besser zu verstehen. Auf der anderen Seite tragen wir damit indirekt zu **Gleichberechtigung und Antidiskriminierung** bei. Wir vermitteln den Minderheitenvertreter_innen, akzeptiert zu sein.

Von Inkompetenz zu Ignoranz

Im Jahr 1999 haben die zwei US-Psychologen David Dunning und Justin Kruger nach einer Reihe von Experimenten an ihren Studierenden ein interessantes Phänomen entdeckt: Diejenigen, die besonders schlecht abgeschnit-

ten hatten, schätzten ihren Lernerfolg und sich selbst viel besser ein. Die beiden Wissenschaftler formulierten daraufhin einen vierstufigen Effekt, der seitdem ihren Namen trägt: den Dunning-Kruger-Effekt.¹⁴

Der Dunning-Kruger-Effekt

- Stufe 1.:** Inkompetente Menschen überschätzen regelmäßig ihr eigenes Können.
- Stufe 2.:** Sie sind gleichzeitig nicht in der Lage, das Ausmaß ihrer eigenen Inkompetenz zu erkennen, ...
- Stufe 3.:** ... weshalb sie ihre Kompetenz nicht steigern können.
- Stufe 4.:** Sie unterschätzen immer wieder die überlegenen Fähigkeiten von anderen.

Der Dunning-Kruger-Effekt erklärt somit den Weg **von Inkompetenz zu Ignoranz**, die jeden Anflug von Kritik und (Selbst-)Erkenntnis im Keim erstickt. Die meisten von uns sind höchstwahrscheinlich in dem ein oder anderen Thema diesem Effekt zum Opfer gefallen. Man kann nämlich sehr kompetent in einem Bereich sein, dafür aber komplett ignorant in einem anderen.¹⁵

Wie funktioniert Kompetenzerwerb?

In der Psychologie spricht man von sogenannten Kompetenzstufen, die wir alle durchlaufen müssen, um den stetigen Wandel von Inkompetenz zu Kompetenz zu vollziehen. Es handelt sich dabei um die vier typischen Phasen des Lernens ¹⁶:



1. Unbewusste Inkompetenz:

In dieser Phase wissen wir überhaupt nichts vom Konzept der Diversity, das Bedürfnis dafür und ihre Relevanz erkennen wir nicht. Wir haben sehr viele blinde Flecken in unserer Haltung und dem Verhalten gegenüber anderen. Unbewusste Inkompetenz ist noch nicht das eigentliche Lernen, es ist aber eine absolute Voraussetzung dafür. Manche verharren allerdings auch in dieser Phase..

2. Bewusste Inkompetenz:

Die zweite Phase ist eigentlich die wichtigste: „Ich weiß, dass ich nichts weiß“. Wir erkennen unsere Defizite, verstehen aber auch, wie wir diese ausgleichen können. Wir machen erste Schritte im Thema Diversity und reflektieren unsere Wissenslücken. Erst so können wir gezielt an ihnen arbeiten und eben dazu lernen.

3. Bewusste Kompetenz:

Wir beginnen zu lernen und sehen gleichzeitig erste Lernerfolge. Wir begreifen bewusst den Wandel von der Inkompetenz zur Kompetenz. Ein gutes Gefühl, das in dieser Phase allerdings noch mit vielen Fehlern und Selbstreflexion verbunden ist.

4. Unbewusste Kompetenz:

Endlich haben wir so viele praktische Erfahrungen mit den neuen Fähigkeiten gesammelt, dass sie uns in Fleisch und Blut übergegangen sind und jederzeit abgerufen werden können. Und das, ohne uns großartig darauf konzentrieren zu müssen. In dieser Phase vergessen wir oft, welche bewusste Anstrengung wir investiert haben, um diese Kompetenz zu erwerben.

Fußnoten Kapitel 1-1.1.:

³ Im KJR benutzen wir das Wort "Diversity", was wir gleich mit "Diversität" stellen.

⁴ Gardenswartz, L., Rowe, A., (2010): Managing Diversity, A Complete Desk Reference & Planning Guide, 3rd ed., Society For Human Resource Management, S. 45

⁵ Vgl. Benbrahim, K. (Hg.), (2012): Diversität, bewusst wahrnehmen und mitdenken, aber wie? Reader für Multiplikator_innen in der Jugend- und Bildungsarbeit, Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. (IDA), S. 6f

⁶ Vgl. Wielepp, F. (2013): STUDENTISCHE HETEROGENITÄT. Unterschiede zwischen Studierenden: verstehen, einordnen, einbeziehen. Informationsbroschüre für Akteure im Bereich der Hochschule, WZV Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Lutherstadt Wittenberg e. V., abrufbar unter: http://www.hof.uni-halle.de/dateien/pdf/Broschue-re_StudHet.pdf, S. 4f, Stand Nov. 2016

⁷ Vgl. Charta der Vielfalt, abrufbar unter: <http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-management.html>, Stand Nov. 2016

⁸ Vgl. Benbrahim, K. (2012), S. 6-7

⁹ Benbrahim, K. (2012), S. 12

¹⁰ Vgl. Ebenda

¹¹ Kultur wird hier nicht nur im nationalen Kontext verstanden

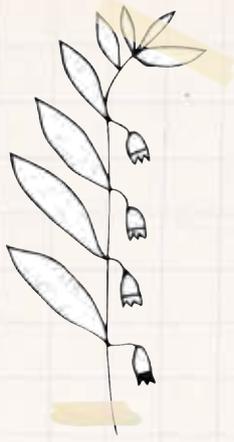
¹² Nach "Diversity Quotient" von Gardenswartz und Rowe, abrufbar unter: <http://www.gardenswartzrowe.com/images/pages/archives/Whats-Your-Diversity-Quotient.pdf>, Stand Nov. 2016

¹³ Zu Deutsch: "Diversity ist Realität, Inklusion/ Integration ist eine Wahl" – im US-Amerikanischen Kontext wird der Begriff „inclusion“ nicht nur auf die Menschen mit Behinderung bezogen, sondern auf alle Minderheiten. In dem Sinne ist die Mehrheitsgesellschaft mitverantwortlich, Minderheiten aller Arten zu inkludieren.

¹⁴ Vgl. Kruger, J., Dunning D., (1999): Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments, in: Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 77, No. 6., S. 1121-1134, abrufbar unter: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.64.2655&rep=rep1&type=pdf>, Stand Nov. 2016

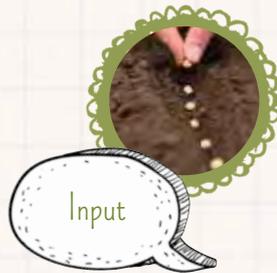
¹⁵ Nach: <http://karrierebibel.de/dunning-kruger-effekt/>, Stand Nov. 2016

¹⁶ Vgl. Fahrún, H., Skowron, E., Zimmermann N., (2014): Diversity Dynamics: Activating the Potential of Diversity in Trainings., Berlin, S. 10f



Notizen

Die Nutzung des Handbuches



Legende:

Input – in dieser Kategorie befindet sich kurze theoretische Einführung in das Thema, Erklärung der Grundbegriffe, Definitionen der geläufigen Begriffe, die oft in dem Kontext zu hören sind.



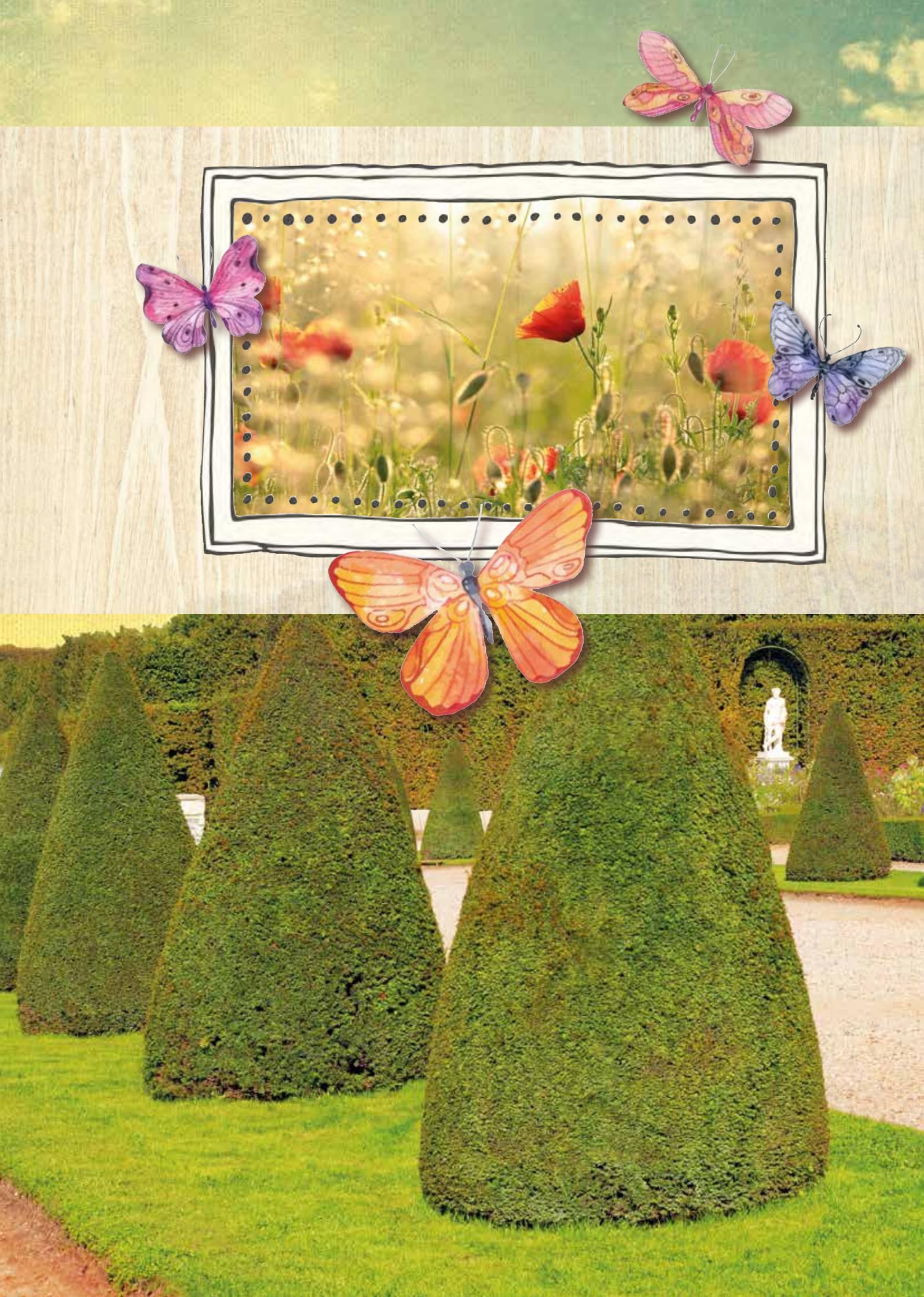
Selbstreflexion – hier findest du Fragen zum Nachdenken und andere Reflexions- oder Beobachtungsaufgaben, die sich auf die konkrete Diversity-Dimension (wie z.B. unterschiedliche Herkunft oder Religion) und zwischenmenschlichen Kontakt beziehen. Feststellung eigener Unsicherheiten ist das halbe Erfolg.



Handlungsempfehlung – hier werden konkrete Tipps gesammelt, die den individuellen Umgang mit Menschen, sowie Leitung einer vielfältigen Gruppe der Jugendlichen erleichtern sollen. Es geht darum, in der Vielfalt der Gruppe keine Gefahr (mehr) zu sehen, sondern ein großes Potenzial.



Dig Deeper – für diejenigen, die beim Lesen hungrig auf mehr geworden sind – eine Sammlung von empfehlenswerten Links, Buch- und Filmtipps für weitere Inspiration, Selbststudium oder auch Arbeit mit der Gruppe.



(G)Artenvielfalt - Diversity-Dimensionen:

Vielfalt ...

- der körperlichen, geistigen und psychischen Fähigkeiten
- der Geschlechter
- der sexuellen Orientierungen
 - der Herkunft
 - der Sprachen
 - der Hautfarben
 - der Religionen

Unterwegs in einem französischen Barockgarten mit seinen streng geometrischen Formen bewundern wir Pflanzen, die bis auf das kleinste Ästchen exakt zugeschnitten sind, wir spazieren durch symmetrisch angelegte Reihen von Buchsbäumchen und ornamentalen Rasenflächen und verlieren uns in Blumenrabatten, die streng nach Gattung und Farbe geordnet sind.

Ein ausstehender Buchsbaumtrieb wird abgeschnitten, eine weiße Margerite unter den roten Tulpen wird aus-

gerissen. Sie stören die exakte Regelmäßigkeit. Eine Gänseblümchenkolonie auf dem ebenmäßigen Rasen wird durch den Rasenmäher geköpft und der Grünfläche angeglichen.

Tun wir nicht dasselbe in unserer Gesellschaft?

Gehen dadurch Menschenwürde, Selbstsicherheit und Potenziale verloren? Wie wäre es, wenn wir Andersartigkeit behandeln würden wie ein vierblättriges Kleeblatt unter Dreiblättrigen? Bedenke, auch ein Landhausgarten im englischen Stil hat seinen Reiz!

Vielfalt der körperlichen, geistigen und psychischen Fähigkeiten



Input

» Behindert ist man nicht,
behindert wird man gemacht «
Raúl Krauthausen



Wusstest du, dass ...

es zwei unterschiedliche Auffassungen von „Behinderung“ gibt?

Deutsche Gesetzgebung: „Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“¹⁸ Dieser Begriff schließt auch chronische und länger andauernde Krankheiten mit ein.

UN-Definition: „Behinderung entsteht, wenn Menschen mit Beeinträchtigung in Wechselwirkung mit Barrieren in der Umwelt an der gleichberechtigten Teilhabe behindert werden.“¹⁹

Schau dich um.

- **Denke an deinen täglichen Weg** in die Arbeit, an den Supermarkt, in dem du regelmäßig einkaufst, denk an deinen Arbeitsplatz und deinen Freundeskreis. Vergewöhnliche dir all die Menschen, denen du begegnest.
- **Wie viele von ihnen leben mit einer Behinderung?** Ist die Infrastruktur in deinem Umfeld wirklich barrierefrei?
- **Laut Statistischem Bundesamt** lebten 2015¹⁷ etwa 9 Prozent von uns **mit einer Schwerbehinderung**. Das sind über 7,5 Millionen Menschen in Deutschland – beziehungsweise **jede_r Neunte von uns**.
- **Schwer zu glauben?** Wo sind die Menschen? Fallen sie nicht auf, weil sie nicht da sind, oder weil wir sie übersehen?
- **Sehen wir sie** in Medien, in den Büchern und Filmen, unter berühmten Persönlichkeiten?



UN-Behindertenrechtskonvention – ein neues Menschenrechtsdokument

In den 1990er Jahren untersuchten die UN die Situation der Menschen mit Behinderung. Dabei wurden unter anderem auch in Deutschland **zahlreiche Menschenrechtsverletzungen** festgestellt, wie etwa fehlendes Bildungsrecht, Zwang zu Heimunterbringung, Sterilisation, usw.²⁰ Als Reaktion darauf entstand die UN-Behindertenrechtskonvention, die in 50 Artikeln eine inklusive Gesellschaft fordert. Deutschland hat die Konvention 2009 ratifiziert, eine Maßnahme der symbolischen Politik.

Zwei unterschiedliche Auffassungen von „Behinderung“:



Die Grundlage für die UN-Definition ist die Annahme, dass **alle das Menschenrecht auf Teilhabe in der Gesellschaft** haben. Es geht nicht mehr darum, dass die Mehrheit entscheidet, ob bestimmte Menschengruppen an der Gesellschaft teilhaben dürfen. Es geht darum, wie man es möglich machen kann. Um dies zu erreichen, müssen Barrieren in der Gesellschaft abgebaut werden. Darunter fallen nicht nur physische Barrieren in der Infrastruktur,

wie Treppen oder Stufen, die Menschen im Rollstuhl nicht allein bewältigen können. Barrierefreiheit bezieht sich auf alle Maßnahmen, die Menschen mit Behinderung brauchen, um ein gleichberechtigtes Leben führen zu können. Dazu gehören beispielsweise Unterstützung in der Schule, Vorrang bei der Einstellung, Vorlesefunktion für Texte im Internet sowie Untertitel und Gebärdensprecher_innen im Fernsehen, in Kinofilmen oder Theaterstücken.

2016 wurde in Deutschland das **Teilhabegesetz**²¹ verabschiedet – es ist das erste und einzige Gesetz im Land, das mit der UN-Behindertenrechtskonvention konform geht. Deutschland steht also erst **am Anfang des langen inklusiven Prozesses**. Am Arbeitsmarkt sieht die Situation am schlechtesten aus. Obwohl die Arbeitslosenquote generell sinkt, steigt sie bei Menschen mit Behinderung.²²

Definition

Inklusion heißt wörtlich übersetzt **Zugehörigkeit**. Wenn jeder Mensch – mit oder ohne Behinderung – nirgends ausgegrenzt wird, sei es in Kita, Schule, am Arbeitsplatz, im Wohnviertel, in der Politik genauso wie in der Freizeit, dann sprechen wir von gelungener Inklusion. Inklusion ist **kein Zustand**, sondern **ein Prozess**, der uns immer wieder aufs Neue herausfordert. Mehr zu Inklusion auf Seite 97.



Inklusive Pädagogik

Deutschland hat bereits 1994 die sogenannte Salamanca-Erklärung zur inklusiven Pädagogik unterschrieben, die „Bildung für alle im Regelunterricht“ fordert.

Trotz dieses Meilensteins zum Thema Bildungsgerechtigkeit gehen nur 28 Prozent aller Kinder mit Behinderung in eine Regelschule. ²³

Menschen, die von Geburt an eine Behinderung haben, bekommen in Deutschland von oben herab einen „Sonderweg“ vorgeschrieben: Sonderkindergarten, Sonderschule, Werkstatt für Behinderte usw. Für einige mag das durchaus der richtige Weg sein.

Für diejenigen, die einen anderen Weg gehen wollen, ist es schwer diese Struktur zu durchbrechen.

Definition

Ab wann eine Erkrankung als „chronisch“ gilt, ist in der Medizin umstritten – manchen Fachleuten reichen **vierzehn Tage**, für andere beginnt sie erst ab **drei Monaten** Krankheitsdauer. Allgemein sind Krankheiten chronisch, wenn sie andauern und es für sie keine Heilung gibt. Damit ist der Übergang zu Behinderung fließend: Chronische Krankheiten und dauerhafte Beeinträchtigungen wie zum Beispiel Multiple Sklerose (MS), Diabetes oder auch manche Krebs- oder Herzerkrankungen können zu Behinderungen werden. ²⁴

Definition ²⁵

Die unten genannten Lernschwierigkeiten beeinträchtigen in **keinster Weise die Intelligenz** der Menschen. Das wohl berühmteste Beispiel in diesem Kontext ist Albert Einstein – höchstwahrscheinlich war er Legastheniker. In der Schule werden Kinder mit Lernschwierigkeiten allerdings häufig fälschlicherweise als lernbehindert oder faul angesehen. Sie erleiden dadurch oft schwere psychische und/oder soziale Folgeschäden.

Ein gemeinnütziger Verein von und für Menschen mit Lernschwierigkeiten ist **People First** (<http://www.people1.de>).

Dyslexie ist eine Lese- und Rechtschreibschwäche.

Dyskalkulie ist die Schwierigkeit, Rechnungen im Kopf durchzuführen.

Dyspraxie ist die Störung bei der Koordination erlernter Bewegungsabläufe. Schreiben, Malen, sich anziehen, Schnürsenkel binden, den Ball werfen und fangen oder Ähnliches – all das benötigt fein- und grobmotorische Bewegungen, die von Menschen mit Dyspraxie nicht sicher koordiniert werden können.

AD(H)S ist die Abkürzung für Aufmerksamkeits-Defizit-(Hyperaktivität)-Syndrom oder auch Attention-Disorder-Syndrome. Es kann sich (wie auch die Hyperaktivität) durch übermäßige motorische Aktivität, Aufmerksamkeitsstörungen, mangelhafte Impulskontrolle und emotionale Überreaktionen auszeichnen.

Legasthenie ist eine Störung der Informationsverarbeitung, verbunden mit Wahrnehmungsstörungen, mangelhafter Raum-Lage-Koordination (oben-unten, links-rechts), Buchstabenauslassungen und -verwechslungen (b und d, p und q).



"Leichte Sprache" ≠ "Einfache Sprache"

Leichte Sprache hat ihren Ursprung in der US-amerikanischen Organisation People First und verfolgt im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) das Ziel, Menschen mit unterschiedlichen Lernschwächen die Teilhabe an Gesellschaft und Politik zu ermöglichen. Leichte Sprache folgt bestimmten Regeln (mehr dazu auf S.125).

Anders als bei der Leichten Sprache gibt es für die **Einfache Sprache** kein Regelwerk. Sie ist durch einen komplexeren Sprachstil gekennzeichnet, die Sätze sind länger, Nebensätze sind zulässig und sämtliche im Alltag gebräuchlichen Begriffe werden als bekannt vorausgesetzt.

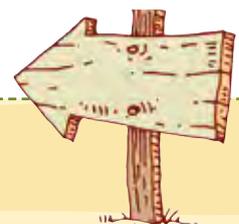
Texte in Einfacher Sprache sind für Menschen mit Les- und Rechtschreibschwäche, Menschen mit Hirnverletzungen, ältere Menschen, Menschen mit geringen Deutschkenntnissen, Lernende einer Fremdsprache oder auch Tourist_innen hilfreich.

Auch Menschen, die nicht zu den genannten Zielgruppen gehören, können von Einfacher beziehungsweise Leichter Sprache profitieren. ²⁶

- **Mit wie vielen Menschen** mit Behinderung warst du bisher im Kontakt? Denk an deine Mitschüler_innen, Kolleg_innen oder deinen Freundeskreis!
- **Wie sicher** fühlst du dich in Anwesenheit von Menschen mit Behinderung? Wie groß ist deine Furcht, etwas Unangemessenes zu sagen oder dich unpassend zu verhalten?
- **Schau dich in deiner Umgebung um**, in deiner Schule, am Arbeitsplatz, in deiner Freizeit. Wie präsent sind dort Menschen mit Behinderung? Wie inklusiv ist das Freizeitangebot oder dein Arbeitsplatz?
- **Bist du informiert**, wie viele Jugendliche mit Behinderung es in deiner Gemeinde gibt? Wie inklusiv sind die Angebote für sie? Fördern sie den Austausch zwischen Jugendlichen mit und ohne Behinderung?

Wusstest du, dass ...

du um noch mehr Menschen mit Informationen zu erreichen, Leichte Sprache verwenden solltest?
 Wie oft ging es dir so, dass du den Brief in Beamtendeutsch von einem Amt nicht verstanden hast?
 Leichte Sprache hilft uns, unsere Texte verständlich für alle zu vermitteln und Fachjargon zu bekämpfen.
 Tipps, wie man es richtig macht, findest du auf Seite 127 oder im Internet unter www.leichtesprache.org.





Handlungsempfehlung

„Behinderung“ und Arbeit mit einer internationalen Gruppe

Weltweit haben 132 Länder die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert. Das bedeutet aber noch lange nicht, dass sich diese Länder auch aktiv mit dem Thema auseinandersetzen und es öffentlich zur Debatte stellen. In vielen Gesellschaften existiert das Thema Behinderung **nicht im öffentlichen Raum**; die Verantwortung für die Pflege und Unterstützung liegt komplett bei den Familienangehörigen und die Inklusion von Familienangehörigen mit Behinderung in das Familienleben ist oft selbstverständlich.

Es gibt allerdings **keine oder kaum staatliche Unterstützung**, Schulen oder Kindergärten für Kinder mit Behinderung. Oft können sich die Familien keine private Pflegekraft leisten und die Rolle wird nicht selten von der Mutter oder Großmutter übernommen, was mit Kündigung ihrer Arbeitsstelle einhergeht. Somit bleibt nur eine Person in der Familie, die für die Ernährung der ganzen Familie verantwortlich ist, was was unter Umständen zu zweit schon kaum möglich war.

Es fehlt die Infrastruktur, sodass die Menschen mit körperlicher Behinderung sich nicht alleine fortbewegen können. Dies führt dazu, dass sie auf den Straßen kaum zu sehen sind.

Manche **gläubigen** Menschen sehen so einen Fall in der Familie als Probe von Gott, der sie sich mit Liebe, Mut

und Ausdauer stellen sollen. Andere können ihn als Strafe für die in früheren Leben begangenen Sünden halten. In Gesellschaften, denen das Thema Inklusion nicht vertraut ist, begegnen wir meistens zwei unterschiedliche Haltungen: Diejenigen, die bisher nicht mit behinderten Menschen in Berührung gekommen sind und deren **Berührungängste enorm sind** und diejenigen, die durch (meistens familiäre) enge Beziehung mit einer behinderten Person **Empathie und Akzeptanz** aufgebaut haben.

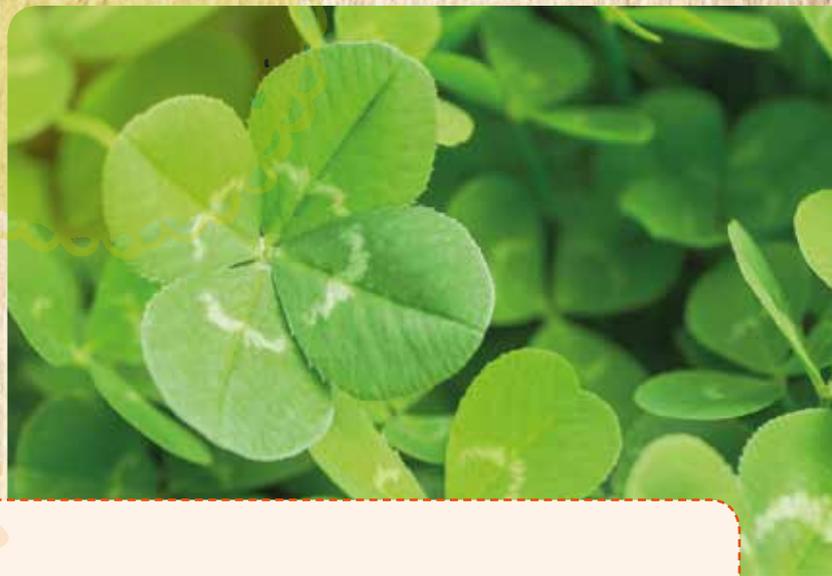
Wenn wir mit internationalen Jugendlichen arbeiten, bei denen wir **Unbehagen gegenüber dem Thema** beobachten oder aus unserer Sicht kontroverse Meinungen zum Thema Behinderung hören, sollten wir erst einmal versuchen nachzufragen, in welcher Gesellschaft die Person sozialisiert wurde. Oft reproduzieren Jugendliche die generelle Einstellung, mit der sie aufgewachsen sind, ohne sie tiefer reflektiert zu haben.

Unsere Rolle hierbei soll sein, die jungen Leute bei Reflexion, sowie Empathie- und Akzeptanzaufbau zu unterstützen, indem wir direkten Austausch zwischen Jugendlichen mit und ohne Behinderung fördern, Spielfilme zu der Thematik zeigen oder indirekt durch die eigene Haltung inspirieren. Geduld wird hier großgeschrieben – eine Änderung der Weltanschauung vollzieht sich nicht innerhalb von einer einzigen Diskussion!



Tipps im Umgang mit Menschen mit Behinderung: 28

- Wenn du die Befürchtung hast, etwas Unpassendes zu sagen oder zu tun – **frag einfach** die Person selbst.
- Wenn du dich mit einer körperlich eingeschränkten Person triffst, denk an barrierefreie Räume. Die Karte www.wheelmap.org erleichtert dir, einen **passenden Treffpunkt** zu finden.
- Begrüßung: **Warte**, bis dein Gegenüber selbst die Hand zur Begrüßung ausstreckt. Sollte dies aufgrund einer körperlichen Behinderung schwer fallen, wird sie_er dir dies schon mitteilen und eine Alternative anbieten.
- Hilfestellung: **Vermeide ungefragtes Helfen**. Warte auf konkrete Anweisungen, da das, was dir auf den ersten Blick richtig erscheint, nicht unbedingt die geeignete Hilfe für dein Gegenüber ist.
- Gehe aufgrund der Behinderung **nicht übervorsichtig** mit deinem Gegenüber um. Es handelt sich um einen Menschen und nicht um ein rohes Ei.
- Eine blinde Person in eine fremden Umgebung führen: **Frage, ob du deinen Arm anbieten** darfst. Falls dein Gegenüber lieber eigenständig mit Stock oder Hund gehen möchte, gib eine klare Wegbeschreibung und bleib in der Nähe. Zuhause oder am Arbeitsplatz des blinden Menschen kannst du davon ausgehen, dass sie_er sich eigenständig orientieren kann.



- **Du**ze die Leute nicht ungefragt oder sprich sie nicht einfach mit dem Vornamen nicht an. Es kann schnell der Eindruck entstehen, nicht ernst genommen zu werden.
- Behinderte Menschen mit Begleitung: **spreche in erster Linie mit deinem Gegenüber**, statt mit seiner Assistenz. Ansonsten bekommt sie_er schnell das Gefühl, dass über ihren_seinen Kopf hinweg geredet wird.
- Vermeide es, die Sätze deines Gegenübers vorwegzunehmen, wenn sie_er langsamer sprechen sollte.
- Wörter wie „**sehen**“, „**gehen**“, „**laufen**“, „**hören**“ können ruhig verwendet werden. So kannst du eine_n Rollstuhlfahrer_in durchaus fragen „wie es läuft“ oder zu einem sehbehinderten Menschen sagen „wir sehen uns dann“.
- Denke bei **Organisation offener Veranstaltungen** an Barrierefreiheit und entsprechende Information auf dem Plakat/Flyer/ oder im Facebook-Post.
- Achte bei der Erstellung von **Videos** darauf, sie für Blinde (mit einer Audiodeskription), Gehörlose (mit Untertiteln oder Gebärdensprache) und Menschen mit geistiger Behinderung (mit Leichter Sprache) zugänglich zu machen.
- Bei der Erstellung von Webseiten, Flyern und **Infomaterialien** – denk an eine Version in **Leichter Sprache** und setze Bilder bewusst ein. Ein Mensch mit sichtbarer Behinderung soll neben anderen auch abgebildet werden, auch wenn das Thema nichts mit Behinderung zu tun hat. Wir alle brauchen indirekte Vorbilder, wie z. B. eine Bürokräft im Rollstuhl oder eine Kassiererin mit Down Syndrom.



"Ziemlich beste Freunde"

(FR, 2011), Spielfilm von O. Nakache, E. Toledano

Eine Geschichte über die Freundschaft zwischen dem außerordentlich reichen Philippe und Driss, der in seinem Leben mit vielen Problemen zu kämpfen hat. Philippe hat eine Querschnittlähmung und sucht eine Assistenz. Driss bewirbt sich eigentlich nur, um einen Stempel für seine Arbeitslosenunterstützung zu bekommen, doch dann wird er tatsächlich eingestellt... Mehr unter: <http://www.ziemlichbestefreunde.senator.de/>, Stand Nov. 2016

"Weibsbilder von nebenan - Diagnose: 100% Frau"

von Sonja Berthold

Ein Bildband mit inspirierenden, interessanten, spritzigen, verrückten und berührenden Geschichten und Porträts von Frauen mit Behinderung aus Bayern. Mehr Empowerment unter www.netzwerkfrauen-bayern.de, Stand Nov. 2016



„Manche im Rollstuhl, manche blind, manche im Bett – und da Frau-Sein? Geht das? Na klar, und wie!“

"Taare Zameen Par - Ein Stern auf Erden"

(IND, 2007), Spielfilm von Aamir Khan, Amole Gupte

Ishaan ist anders. Seine Welt ist bunt und voller kleiner Wunder. Denn der Achtjährige nimmt Dinge wahr, für die andere kein Auge haben. Doch seine Eltern und Lehrer halten ihn für zurückgeblieben und schwer erziehbar. Nur Vertretungslehrer Herr Shankar versteht den eingeschüchterten Legastheniker und setzt alles daran, Ishaan die Freude am Leben und Lernen zurückzugeben.

"www.carinasblog.de"

ein Blog von Carina Kühne, einer jungen Schauspielerin und Aktivistin

„Es stört mich nicht, dass ich Down Syndrom habe. Man leidet nicht drunter. Man leidet unter Ausschluss von Mitmenschen.“

"Daniel Kish - Der Fledermausmann. Sehen mit den Ohren"

Er ist der erste Mann, der, um sich alleine zu bewegen, Echoortung benutzt. So gut, dass er sogar Fahrrad fahren kann. Seine Organisation bringt nun anderen blinden Kindern bei, auf diese Art selbständig zu werden. Anderes Sehen e.V. ist Deutschlands größte Initiative zur Förderung und autonomen Mobilität blinder Kinder, die Methoden von Daniel Kish adaptiert hat. Mehr dazu unter: <http://www.anderes-sehen.de/akustische-orientierung-mobilitat/world-access-for-the-blind/>, Stand Dez. 2016

„Wenn ich einem blinden Kind zu mehr Freiheit verhelfe, ist das wie die Befreiung aus einem Käfig: für das Kind und ein Stück weit auch für mich selbst.“

"In mir ist es laut und bunt: Eine Autistin findet ihre Stimme - ein Vater entdeckt seine Tochter"

von Arthur Fleischmann mit Carly Fleischmann, Heyne Verlag 2013

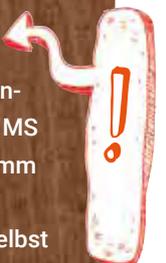
Carly Fleischman, ein Mädchen mit Autismus, die ihre ersten 11 Jahre des Lebens aufgrund von ihrem Verhalten fälschlich als geistig behindert diagnostiziert wurde, erzählt ihre Geschichte.

„Ich wünschte du wärest nur für einen Tag in meinem Körper. Ich schlage mit dem Kopf gegen den Boden, weil wenn ich dies nicht tue, mein Körper scheint zu explodieren. Wenn ich es stoppen könnte, würde ich. Es gibt aber keinen Knopf zum Ausschalten.“

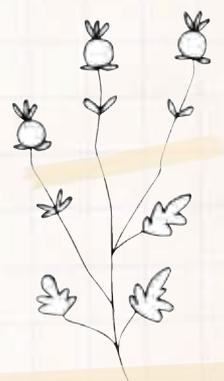
"Das Lachen der Anderen - Comedy im Grenzbereich"

von Micky Beisenherz und Oliver Polak

Die zwei Autoren treffen in einer Sendungsreihe unterschiedliche Menschen (die z.B. blind sind oder MS haben), um über sie ein Stand-up Comedy Programm zu schreiben. Wo sind die Grenzen des Humors? Werden die Menschen über die Witze, über sich selbst lachen können oder wird das Stand-up ein Desaster, weil niemand lacht? Zu sehen auf WDR.



Notizen



Interview



Interview mit Markus Baier, 43 Jahre alt, diplomierter Sozialpädagoge, interessiert sich für Philosophie und Fußball. Er ist von Geburt an gelähmt und sitzt im Rollstuhl.

Markus, du interessierst dich für Philosophie und Fußball – das ist eine ganz schön große Spannweite!

» Ja, in der Tat! Ich besuche die Philosophie-Vorträge im Gasteig. Am meisten sprechen mich Schopenhauer und Kant an. Kant überzeugt mich, weil er sagt, man solle seinen eigenen Verstand benutzen. «

Und wer ist im Fußball dein Favorit?

» Meine Lieblingsmannschaft ist der FC Bayern. Seitdem ich denken kann, bin ich ein großer Fan dieses Vereins. «

Und wenn du zwischendrin mal abschalten willst, wie gelingt dir das?

» Mit einem guten Buch. «

Was hat dich dazu motiviert, Sozialpädagogik zu studieren?

» Eigentlich wollte ich Informatik studieren, da ich mich sehr für Computer interessiere. Ich hatte dazu bereits einige Vorbereitungsseminare in Mathematik an der Uni besucht. Nach einem Gespräch mit dem Professor und einigen Bekannten, die auch Informatik studieren, bin ich allerdings wieder davon abgekommen – mit meinem Notendurchschnitt in Mathe hätte

ich mir wohl sehr schwer getan. Ich habe dann überlegt, was mir sonst liegen könnte und meine Vorlieben und Stärken analysiert. Ich bin offen, hilfsbereit, ich mag es, Menschen zu helfen – das Studium der sozialen Arbeit war für mich genau die richtige Wahl.

Wie lief dieses Studium für dich?

» Sehr gut. Ich hatte einen Studienbegleiter, der mich bei manchen Aufgaben unterstützt hat. So hatte ich beispielsweise bei Prüfungen mehr Zeit zur Verfügung, weil ich diktieren musste und mein Studienbegleiter alles für mich niedergeschrieben hat. «

Musstest Du auch ein Praktikum belegen?

» Ja und es war ziemlich problematisch, eine Praktikumsstelle zu finden. Ich habe mich an vielen Orten beworben. Viele konnten sich nicht vorstellen, wie die Arbeit mit einer Assistenz am Arbeitsplatz überhaupt funktionieren kann. «

Wie ist es um deine physischen Fähigkeiten bestellt und wie sieht dein Tagesablauf aus?

» Ich kann von Geburt an nicht laufen. Um mich fortzubewegen benutze ich einen Rollstuhl mit Elektromotor. Für meine Tagesroutine benötige ich die Unterstützung eines Betreuers, dieser hilft mir beim Aufstehen, Kochen oder Anziehen. Ich kann aber meine Hand bewegen, um alleine zu essen oder am Rechner zu arbeiten «

Und wie ist deine Wohnsituation?

» Viele Leute in meiner Situation bleiben ihr ganzes Leben bei den Eltern wohnen. Ich bin schon vor einiger

Zeit aus dem Haus meiner Mutter in eine Wohnge-
meinschaft gezogen. Das war eine sehr gute Entschei-
dung und ein großer Schritt in Richtung Selbständig-
keit und Selbstbewusstsein. Mit meiner Mutter bin ich
aber natürlich telefonisch in Kontakt. «

Wie sieht dein Freundeskreis aus?

» Mein Freundeskreis besteht vorwiegend aus Men-
schen ohne Behinderung – meine Nachbarn oder auch
Bekannte aus den Philosophie-Vorträgen. Ich bin offen
und gehe auf die Menschen zu. Das war aber nicht
immer so – mein Weg in die Selbständigkeit hat mir
dabei geholfen, mich zu öffnen. Auch in der Wohnge-
meinschaft haben wir knapp ein Jahr gebraucht, bis
wir miteinander warm geworden sind. «

Was würdest du denjenigen raten, die aus Mangel an
Erfahrung Berührungängste gegenüber Menschen mit
Behinderung haben?

» Unsicherheit ist nachvollziehbar. Mein Tipp: Wenn
man nicht weiß, wie man sich verhalten soll, einfach
ehrlich fragen. Dabei gibt es natürlich auch Grenzen.
Fragen zu intimen Themen können die Privatsphäre
verletzen – da ist auf jeden Fall Feingefühl gefragt.
Aber Fragen aus echtem Interesse heraus sind besser,
als aus Unwissenheit ins Fettnäpfchen zu treten. «

Vielen Dank für das Gespräch!

Fußnoten Kapitel 2-2.1.:

¹⁷ Pressemitteilung vom Statistischen Bundesamt vom 24. Oktober
2016 – 381/16, abrufbar unter:
[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilun-
gen/2016/10/PD16_381_227pdf.pdf?__blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilun-
gen/2016/10/PD16_381_227pdf.pdf?__blob=publicationFile), Stand
Nov. 2016

¹⁸ § 2 Sozialgesetzbuch IX Behinderung (SGB)

¹⁹ Nach: Inklusion - eine Spurensuche, Dokumentarfilm von Michnick,
R., Brückner, S., 2016, abrufbar unter [https://www.youtube.com/
watch?v=nwe36mHOjcQ](https://www.youtube.com/
watch?v=nwe36mHOjcQ), Stand Nov. 2016

²⁰ Vgl. [http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/aktuell/news/
meldung/article/beschwerdewege-fuer-kinder-und-jugendliche-noch-
gibt-es-viele-baustellen/](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/aktuell/news/
meldung/article/beschwerdewege-fuer-kinder-und-jugendliche-noch-
gibt-es-viele-baustellen/), Stand Nov. 2016

²¹ Nach: <http://www.teilhabeGesetz.org/>, Stand Nov. 2016

²² Nach: Dokumentarfilm von Michnick, R., Brückner, S.

²³ Andere EU-Staaten wie Frankreich, Portugal, Litauen sind bereits
bei 80%-90%, Vgl. Ebenda

²⁴ Vgl. <http://leidmedien.de/journalistische-tipps/begriffe-von-a-bis-z/>,
Stand Nov. 2016

²⁵ Vgl. <http://www.schulprobleme.info/html/dyslexie.html>, Stand Nov.
2016

²⁶ Vgl. Asiye Öztürk (Red.), (2014): Leichte und Einfache Sprache, Aus
Politik und Zeitgeschichte (APuZ 9–11/2014), Bundeszentrale der
Politischen Bildung, S. 7-8., abrufbar unter [http://www.bpb.de/shop/
zeitschriften/apuz/179351/leichte-und-einfache-sprache?blickins-
buch](http://www.bpb.de/shop/
zeitschriften/apuz/179351/leichte-und-einfache-sprache?blickins-
buch), Stand Dez. 2016

²⁷ Stand für 2013, nach: [https://www.behindertenrechtskonvention.
info/in-kraft-treten-der-konvention-3138/](https://www.behindertenrechtskonvention.
info/in-kraft-treten-der-konvention-3138/), Stand Nov. 2016

²⁸ Nach: [http://leidmedien.de/journalistische-tipps/faq-zur-vor-und-
nachbereitung-eines-interviews/](http://leidmedien.de/journalistische-tipps/faq-zur-vor-und-
nachbereitung-eines-interviews/) und [https://www.aktion-mensch.
de/blog/beitraege/4-tipps-fuer-dein-barrierefreies-video.html?et_
cid=58&et_lid=274035](https://www.aktion-mensch.
de/blog/beitraege/4-tipps-fuer-dein-barrierefreies-video.html?et_
cid=58&et_lid=274035), Stand Nov. 2016

Vielfalt der Geschlechter



Input

» Frauen sind erst dann erfolgreich, wenn niemand mehr überrascht ist, dass sie erfolgreich sind. «

Emmeline Pankhurst

Das Thema der Geschlechtervielfalt und Vielfalt der sexuellen Orientierungen ist für viele von uns **tabuisiert, mit Stigma verbunden** und daher **unbekannt**.

Typisch für viele Kulturen war und ist es noch, dass man das Geschlecht schwarz-weiß betrachtet: Entweder bist du Mann oder Frau, es gibt keine „grauen“ Zonen, keine Mittelwerte. Die Realität allerdings sieht nicht so binär aus, wie die Frage nach dem Geschlecht in einem Formular.

Definition

Anatomische Intergeschlechtlichkeit: Die Natur mit allen ihren Variationen zeigt uns, dass es neben „anatomisch männlich“ und „anatomisch weiblich“ ein breites Feld an Menschen gibt, die dazwischen eingeordnet werden können. Ein Prozent von uns werden mit Geschlechtsteilen geboren, die sich von den eindeutigen anatomisch männlichen und weiblichen Standards unterscheiden.²⁹

♀ Mann
♂ Frau
⚧ Drittes Geschlecht



Wusstest du, dass ...

Deutschland das erste Land in Europa ist, das auf der Geburtsurkunde neben „männlich“ und „weiblich“ auch eine dritte Möglichkeit zulässt?

Das Dritte Geschlecht ist eine soziale Kategorie für Personen, die sich in ein ausschließlich zweiteiliges Geschlechtersystem nicht einordnen lassen. Seit 2013 wird laut § 22 Abs. 3 des Personenstandsgesetzes bei geschlechtlicher Uneindeutigkeit die Geburt ohne Angabe des Geschlechts in das Geburtenregister eingetragen. Das Geschlecht kann später nachgetragen werden, muss aber nicht; es bleibt dann **unbestimmt**. Im Reisepass ist dies mit dem Großbuchstaben X vermerkt. Das dritte Geschlechtsmerkmal steht nicht für ein einzelnes drittes Geschlecht im biologischen oder sozialen Sinn, sondern vermerkt den Umstand, dass die Person nicht eindeutig zugeordnet ist und formaljuristisch kein Geschlecht hat.³⁰



Definition

Genetische Intergeschlechtlichkeit: entsteht in den ersten Wochen der Schwangerschaft, wenn beim Fötus statt den weiblichen Chromosomen XX oder männlichen XY, andere Kombinationen entstehen: XYY, XXY, XXX.

Gefangen im falschen Geschlecht

Nach dem ersten Trimester der Schwangerschaft ist **das anatomische Geschlechtsteil** bereits festgelegt. In den folgenden 6 Monaten wird es durch Hormone geformt. Auch **das Gehirn** entwickelt sich unter dem Einfluss von „männlichen“ oder „weiblichen“ **Hormonen**.

Nun kann es passieren, dass das Geschlechtsteil sich in eine Richtung entwickelt, und das Gehirn in eine andere.

Definition

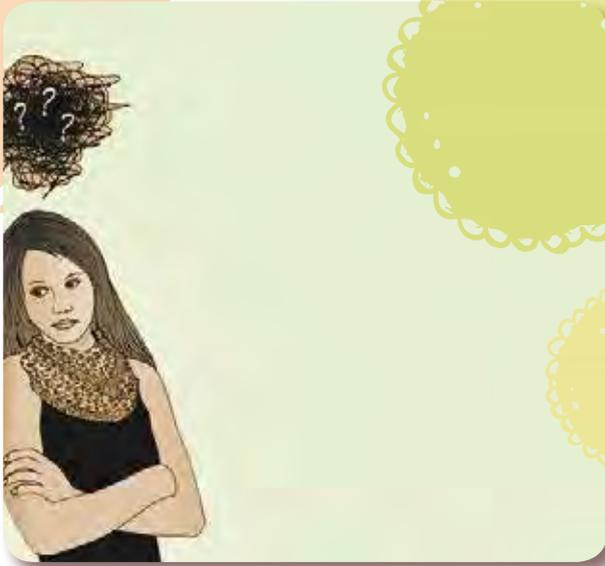
Transsexualität/Transgender/Transident: Dies trifft zu, wenn das anatomische Geschlecht nicht mit dem genetischen übereinstimmt. Es handelt sich dabei um Menschen, die sich einem anderen Geschlecht zugehörig fühlen, als ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, als auch um Menschen, die ihr Geschlecht wechseln. Es ist weniger eine Frage der Sexualität als der **Identität**.

Geschlechtsumwandlung

Das **Transsexuellengesetz (TSG)** gilt in Deutschland seit dem Jahr 1981. Es bezieht sich auf die sozial-psychologische Transsexualität. Es soll Menschen die Möglichkeit geben, rechtlich in der Geschlechtsrolle festgelegt zu werden, die zur empfundenen Geschlechtsidentität passt. Dazu gehört beispielsweise die **Anpassung des Vornamens** oder die **Änderung des Geschlechtseintrags** im Geburtsregister. In Abgrenzung regelt § 22 Abs. 3 des Personenstandsgesetzes die medizinisch festgestellte geschlechtliche Unbestimmtheit. Jugendliche dürfen ihre **hormonelle Behandlung** ab dem 15. Lebensjahr bekommen, die Entscheidung über den **operativen Eingriff** dürfen sie mit 18 Jahren treffen.

Das Dritte Geschlecht im internationalen Vergleich

In einigen Gesellschaften wird das **dritte Geschlecht** neben (bzw. zwischen) „Mann“ und „Frau“ seit Jahrhunderten als üblich angesehen, wie z.B. **Hijra** in Indien, **Kathoeyes** in Thailand oder **Two-Spirit** bei Angehörigen indigener Völker. Die meisten geschlechtsangleichenden Operationen werden in Thailand durchgeführt, gefolgt von Iran und Kuba. **Thailand** ist das einzige Land im asiatischen Raum, dessen Gesellschaft nie von westlichen Ländern kolonisiert wurde und das tief in eigenen traditionellen Werten verwurzelt ist. Dort werden Transgender nicht als



Geschlecht + Kultur = Geschlechterhierarchie

In jeder Gesellschaft auf der Welt wird die Ordnung und Kultur von **männlich-weiblichen Beziehungen** beeinflusst und umgekehrt, was das Gender-Thema (das soziale Geschlecht) so wichtig macht. Fast überall auf der Welt lässt sich **Geschlechterhierarchie** feststellen. Sie entsteht, wenn „das Geschlecht **nicht gleichwertig**, sondern hierarchisch angeordnet ist: d.h. zwischen Männern und Frauen wird eine Rangordnung vorgenommen, in der das Männliche quantitativ besser (z.B. mehr Ressourcen) oder qualitativ höher (z.B. Höherbewertung) gestellt wird. (...) Die Höherwertigkeit des Männlichen entsteht über die Ausgrenzung oder Minderwertigkeit des Weiblichen.“³⁴

In Deutschland ist das männliche Geschlecht immer noch **ein Faktor für die Teilhabe an Macht, Einfluss, Position und Ressourcen**. Dieser Umstand ist in gesellschaftlichen Strukturen zu beobachten, wird in Alltagssituationen hergestellt und aufrechterhalten. Diese Gesellschaftsordnung nennt man **Patriarchat**.

abnormal betrachtet, sondern als eine andere Form von Vielfalt unter den Menschen. Kathoeyes stellen in Thailand ein Prozent der männlichen Bevölkerung dar, viel mehr als woanders auf der Welt.³¹

Während die Operationen in Thailand freiwillig sind und die Entscheidung ausschließlich vom Individuum getroffen wird, werden sie im **Iran** oft als Flucht der Homosexuellen vor Stigmatisierung und Strafe genutzt.

Homosexualität ist im Iran, einer Islamischen Republik unter Ajatollah Herrschaft, ein Grund für die Todesstrafe. Das Dritte Geschlecht oder Transgender wiederum werden als eine Krankheit gesehen, die durch eine operative Anpassung geheilt werden kann. Der kulturelle und religiöse Druck und die Exklusion von Homosexuellen ist so groß, dass viele sich für eine Operation entscheiden, obwohl sie keine Transgender Identität haben. Andere fliehen, oft in die Türkei.³²

Kuba betreibt seit 2007 eine konstante Politik von staatlich bezahlten Operationen. Dank der Politik der Sexuologin und Sprecherin für Homosexuellen- und Transgenderrechte Mariela Castro, der Tochter von Präsident Raúl Castro, öffnen sich Regierung und die Kommunistische Partei Kubas langsam für das Thema.³³

Wusstest du, dass ...

die erste **geoutete transsexuelle Politikerin** in Europa im **polnischen Parlament saß?**

Anna Grodzka war 2011 bis 2015 Abgeordnete und sie beschäftigte sich nicht nur mit dem Thema Transsexualität, sondern auch mit Mietrecht, Ökologie und partizipativer Demokratie.



Wusstest du, dass ...

fast alle Gesellschaften auf der Welt eine patriarchalische Ordnung hatten/haben?

Nur wenige Kulturen waren/sind durch **Matriarchat** (Zentrale Rolle der Frau) bestimmt. Die **Minangkabau**, ein **muslimisches Volk auf Sumatra** sind eine Gesellschaft mit drei Millionen Menschen, in der die mütterliche Erbfolge mit einer starken Stellung der Frauen als wesentliches Element ihrer kulturellen Identität bezeichnet wird. Der Autorität der Frau im Haus stand die Repräsentation durch den Mann innerhalb der Verwandtschaft mütterlicherseits und in der Öffentlichkeit gegenüber; in einigen Gebieten existiert diese Doppelautorität bis heute. Die Minangkabau sind geschichtlich Bauern. Die gleichrangige Stellung von Frauen und Männern beruhte auf einem Zusammenspiel der weiblichen und männlichen Anbausysteme.³⁵



Wusstest du, dass ...

Pinkstinks Germany e.V. unter anderem eine Meldestelle für sexistische Werbung ist?

Es gibt **drei einfache Regeln**, die dir bei der Beurteilung helfen: **1.** Die Werbung ist angemessen für Menschen jedes Alters, **2.** Die Werbung konzentriert sich nicht auf ein spezifisches Körperteil, **3.** Wir hätten nichts dagegen, unsere Mutter/Schwester usw. in der Rolle der dargestellten Person zu sehen. Treffen diese drei Punkte **nicht** zu, handelt es sich um eine sexistische Werbung. Zögere das nächste Mal nicht, sie unter <https://pinkstinks.de/> zu melden!

Frauenfeindliche Werbung und der „Zornige Kaktus“

Überall finden wir heutzutage Werbung, die (fast nackte) Frauen **wie Objekte** in sexuellen Positionen darstellen oder darauf anspielen, auch wenn das beworbene Produkt damit überhaupt nicht in Verbindung steht. Von Billigstrom über Kontaktlinsen bis zu Transportunternehmen: Die Kreativität kennt hier keine Grenzen.

Geschlechterdiskriminierende Werbung hat Auswirkungen auf das Bild, das Frauen von sich selbst haben. Studien bestätigen, dass sich Frauen als weniger kompetent in traditionell männlich definierten Räumen sehen, wenn sie daran erinnert werden, dass sie Frauen sind.³⁶

Wie wir uns geben und handeln, hängt auch mit den unbewussten Stereotypen zusammen, die uns die Werbung vermittelt. Weibliche Motivation und Leistung können dadurch erheblich gesenkt werden.

Außerdem „bedient die Darstellung von ‚Männlichkeit‘ oft Vorurteile hinsichtlich geringer sozialer Kompetenz und Aggressivität. Frauen werden hingegen als weniger kompetent und autoritär als Männer dargestellt; nicht selten auch als bloße Dekoration ohne jeden Produktbezug, stark sexualisiert und/oder für den Haushalt zuständig.“³⁷

In Deutschland verleiht der Verein „TERRE DES FEMMES Menschenrechte für die Frau“ den **Anti-Preis des Zornigen Kaktus** für die am meisten frauenfeindliche Werbung des Jahres.³⁸

In den USA wurde eine Kampagne gegen den frauenfeindlichen Trend und dessen negativen Einfluss auf Kinder in der Werbung gestartet. Suche im Internet nach: **women-notobjects**

Soziales Geschlecht (Gender) und Geschlechtsdarstellung

Individuen stellen sich durch Mimik, Gestik, Kleidung, Verhalten und Bewegung als Mädchen oder Jungen, Frauen oder Männer dar. Als Basis dafür wird ihr Verständnis von Männlichkeit und Weiblichkeit in der jeweiligen Kultur genutzt.

„Gerade in der Pubertät gibt es eine große Verunsicherung hinsichtlich der Ausgestaltung der jeweiligen Geschlechterrolle. Da gewinnt die Bestätigung von anderen enorme Bedeutung. In dieser Zeit greifen die Jugendlichen besonders auf Stereotype zurück, um sicher zu gehen.“³⁹



Wusstest du, dass ...

sich Säuglinge und Babys keinem sozialen Geschlecht zugehörig fühlen?

Vielen wird aber bereits am ersten Tag ein Geschlecht sichtbar zugeschrieben: blau für Jungs, rosa für Mädchen. Dabei ist dieser Trend erst die Entwicklung der Nachkriegszeit.

Im **19. Jahrhundert** trugen die meisten Kinder die gleiche Kleidung, unabhängig von ihrem Geschlecht. Man konnte es nicht erkennen, bis sie anfangen zu laufen. Auch Jungs trugen Kleider, etwa bis zu ihrem sechsten Lebensjahr. Zwei US-amerikanische Modemagazine empfahlen Anfang des 20. Jahrhunderts sogar **blau für Mädchen** (als eine subtile Farbe) und **rosa für Buben** (abgeleitet von der Farbe Rot, was für feurig oder herausstechend steht). Auch in der Kunstgeschichte lässt sich dieser Trend beobachten: Männer tragen in Kunstwerken häufig rot, das Jesuskind rosa und die Jungfrau Maria blau.

Die ersten Trikots des 1897 gegründeten männlichen Fußballvereins **Juventus Turin** waren rosa.⁴⁰

Checkliste

Geschlechterhierarchie⁴¹ in der Umgebung – ein Versuch die kulturelle Diskriminierung zu erfassen:

Werteebene:

„Männliches“ wird höher bewertet oder gilt als Norm

- „Männliche“ Leistungen und Arbeitsbereiche werden mehr geschätzt.
- Gleichstellung wird so verstanden, dass Frauen trainiert und gefördert werden, damit sie der männlichen Norm entsprechen. Es werden keine Inhalte und Strukturen geändert, damit sie frauengerechter werden.
- Scheinbar allgemeine Phänomene stellen sich bei genauerer Betrachtung oft als Jungenphänomene heraus, z.B.: Jugendkultur ist oft Jungenkultur, Jugendgewalt ist oft Jungengewalt.
- Frauen verleihen dem eigenen Handeln oder dem anderer Frauen im Vergleich zu dem von Männern weniger Bedeutung
- Eine Frau muss „doppelt so gut“ wie ein Mann sein, um die gleiche Position oder Anerkennung zu erlangen

Definitionsmacht:

Ebene der Ressourcen, der Positions- und Definitionsmacht

- Expert_innenrunden sind meist überwiegend mit Männern besetzt.
- Der Anteil an Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft und Wissenschaft ist wesentlich geringer.



- Männersport verfügt über mehr Ressourcen, männliche Profisportler verdienen mehr.
- In vielen Religionen sind nur Männer als geistliche Oberhäupter zugelassen.
- Jugendeinrichtungen werden vorwiegend von Jungen besucht und sind weniger auf Mädchen ausgerichtet.

Ebene der Symbolischen Ordnung:

Frauen, Männer und Menschen mit nicht eindeutiger Geschlechtsidentität werden hierarchisch präsentiert.

- In Medien, Werbung und Schulbüchern werden geschlechtsstereotypische Vorbilder präsentiert.
- Auf der sprachlichen Ebene werden nur Männer angesprochen und die anderen Formen fehlen.
- In den meisten Geschichtsbüchern oder Lexika sind mehr Männer überliefert, Frauen sind oft nicht oder nicht angemessen erwähnt.

Sexismus:

Männer werden aufgrund ihrer Geschlechterzugehörigkeit privilegiert.

- Frauen werden in Werbung, Medien und Internet entwürdigend dargestellt.

- Sexistische Bemerkungen werden gesellschaftlich toleriert oder akzeptiert.
- Erfahrungen und Interessen von Männern bekommen mehr Gewichtung.

Macht in Form von sexualisierter Gewalt

- Entwürdigung von Frauen und derjenigen, die sich nicht eindeutig als männlich identifizieren, durch Witze, Plakate, Internetpornografie bis hin zu sexuellem Missbrauch und Vergewaltigung.
- Mädchen, Frauen und diejenigen, die sich nicht eindeutig als männlich identifizieren, fühlen sich von sexualisierter Gewalt bedroht und erfahren dadurch Einschränkungen.
- Viele Jugendliche sind von sexualisierter Gewalt betroffen; dabei sind Mädchen und Frauen wesentlich häufiger Opfer überwiegend männlicher Täter.



Wusstest du, dass ...

die erste Person, die Programmiersprache geschrieben hat, Ada Lovelace war?

Im 19. Jahrhundert, fast einhundert Jahre vor den modernen Pionieren der Programmierung, veröffentlichte die britische Mathematikerin und Schriftstellerin als Erste für einen nie fertiggestellten mechanischen Computer, die „Analytical Engine“ von Charles Babbage, ein komplexes Programm: es nahm wesentliche Aspekte späterer Programmiersprachen vorweg.

Die Programmiersprache „Ada“ und die Lovelace-Medaille wurden nach ihr benannt. ⁴²



Handlungsempfehlung

Kein geschlechtsneutrales Angebot

Alle Kinder nun geschlechtsneutral zu behandeln, wäre ungefähr so als würde man alle Pflanzen mit der gleichen Dosis Wasser abspeisen, ohne ihre unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Werden die Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen (und Jugendlichen mit nicht eindeutiger Geschlechtsidentität ⁴³) ignoriert, findet in der Regel eine bevorzugte (meist aber unreflektierte) **Orientierung an Jungen** statt, was andere benachteiligt.

Viele Kinder erfahren durch die **binäre Geschlechtersozialisation** massive **Einschränkungen ihres Handlungs- und Entwicklungspotentials**. Sie brauchen Unterstützung, um Gleichberechtigungsansprüche zu entwickeln und zu leben. Schließlich hat die Jugendarbeit den gesetzlichen Auftrag, bei allen Angeboten die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen, Jungen [und Jugendlichen mit nicht eindeutiger Geschlechtsidentität] zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen, um Gleichberechtigung zu fördern. (KJHG §9., Ziff.3.) ⁴⁴

Geschlechtsreflektierte Jugendarbeit

Es geht nicht darum, einzelne Angebote nur für Jungs, nur für Mädchen oder nur für Jugendliche mit nicht eindeutiger Geschlechtsidentität anzubieten und den Rest des Angebotes unreflektiert zu lassen. Das „Gender“-Thema muss in die Jugendarbeit aufgenommen werden – que(e)r durch alle Aktivitäten, Schwerpunkte und Programme. Dabei sollen sich die Themen und Ziele teilweise voneinander unterscheiden, je nachdem, ob wir mit Jugendlichen geschlechtergetrennt oder koedukativ, also geschlechtergemischt, arbeiten.

Der Bechdel-Test

Ist sehr einfach und hilft uns, die Stereotypisierungen weiblicher Figuren in Spielfilmen wahrzunehmen und zu beurteilen. Das nächste Mal, nachdem du dir einen Film angeschaut hast, beantworte drei Fragen dazu:

- Gab es mindestens **zwei Frauenrollen mit Namen**?
- Haben sie sich **miteinander unterhalten**?
- Haben sie von **etwas Anderem** gesprochen als von einem Mann oder der Beziehung zu ihm?

Im Internet findest du ganze Listen von Filmen, die dem Test unterzogen wurden.

Erstaunlich, dass sogar viele von unseren Lieblingsfilmen den Test nicht bestanden haben...

Checkliste

Ziele der Geschlechtsreflektierten Arbeit mit Mädchen und Jugendlichen mit nicht eindeutiger Geschlechtsidentität ⁴⁵

1. Geschlechter-Reflexion

- Mädchen und Jugendliche mit nicht eindeutiger Geschlechtsidentität denken über Geschlechterbilder, Rollenerwartungen, oder hierarchische Geschlechterordnungen nach und hinterfragen sie

2. Gleichberechtigung

- Mädchen und Jugendliche mit nicht eindeutiger Geschlechtsidentität lernen vielfältige Lebensentwürfe und vielfältige weibliche und Transgender-Modelle sowie Identifikationsfiguren kennen
- Sie entwickeln eine breite und realistischere Entscheidungsgrundlage hinsichtlich ihrer Berufs- und Lebensplanung
- Sie entwickeln und leben Gleichberechtigungsansprüche

3. Gleichwertigkeit/ Eigenständigkeit

- Mädchen und Jugendliche mit nicht eindeutiger Geschlechtsidentität lernen, sich und andere weibliche Personen und Transgender wichtig zu nehmen (und damit nicht weniger wichtig als Jungen und Männer)
- Sie entwickeln Selbstbewusstsein und Zutrauen in ihre eigenen Fähigkeiten

Ziele der Geschlechtsreflektierten Arbeit mit Jungen

1. Persönlichkeitsentwicklung

- Jungen erweitern ihr Handlungsspektrum und ihre Lebensentwürfe entgegen männlichen Rollen-Stereotypen. Sie erfahren Entlastung vom Druck der kulturellen Vorgaben von Männlichkeit



- Sie lernen, ihre eigenen Befindlichkeiten, Bedürfnisse und Grenzen zu reflektieren, zu kommunizieren und Verantwortung für ihre Person zu übernehmen
- Sie erfahren durch männlichen Pädagogen unterschiedliche Entwürfe für ihre Identitätsfindung als Ansatz männlicher Mehrdimensionalität

2. Körperbewusstsein

- Jungen entwickeln über bewusste Körpererfahrung Wissen zu ihrer Gesundheit, sowie zu ihren persönlichen Möglichkeiten und Grenzen

3. Gesellschaftliche Zusammenhänge

- Jungen erleben, dass menschliche und kulturelle Andersartigkeit keine Bedrohung für die eigene Identität darstellt

4. Rollendiskussion

- Jungen können über Stereotype gesellschaftliche Rollenvorgaben reflektieren, insbesondere über solche, die konfliktuell oder einschränkend der eigenen Person oder dem anderen Geschlecht gegenüberstehen

Ziele der koedukativen (geschlechtergemischten) geschlechterreflektierten Arbeit

Zusätzlich zu den vorher genannten Zielen:

- Alle Jugendlichen lernen und erleben einen gleichwertigen, respektierenden Umgang miteinander
- Sie lernen Modelle für den gleichwertigen Umgang zwischen den Geschlechtern kennen
- Sie entwickeln Ansprüche und Fähigkeiten, die Gesellschaft in allen Bereichen gleichberechtigt zu gestalten



Geschlechtergerechte Sprache: Gender_Gap

Im KJR legen wir großen Wert auf eine geschlechterbewusste Sprache, in der sich **alle Geschlechter angesprochen fühlen und wiederfinden**. Wir beugen damit Benachteiligungen durch Sprache vor und fördern die Gleichberechtigung aller Geschlechter.

Der Gender_Gap ist eine nicht-diskriminierende Schreibweise, bei der zwischen dem Wortstamm und der angefügten Endung ‚in‘ oder ‚innen‘ ein Unterstrich steht.

Der Unterstrich symbolisiert, dass es sich bei der angesprochenen Personengruppe nicht nur um zwei Geschlechter handelt, sondern schließt auch alle anderen mit ein, die sich durch ‚Frau‘ oder ‚Mann‘ nicht angesprochen fühlen.

Zum Beispiel: mit Teilnehmer_innen sind somit alle Personen gemeint, die sich weiblich, männlich, trans, intersexuell oder queer verorten.

Diese Schreibweise könnte im Sprechen mit einer Pause oder mit dem Wort 'Unterstrich' gekennzeichnet werden.

In Fällen, wo Gender_Gap grammatikalisch nicht verwendet werden kann, empfiehlt sich **ein * Symbol**, also: Frauen, Männer und *. Wir möchten hiermit eine offene Haltung ausdrücken, in der sich alle Geschlechter willkommen fühlen.



- **Mach nun einen kurzen Stopp** und beobachte deine Gefühle, bzw. deine Gedanken zum Gender_Gap und dem Sternchen Symbol.
Wie ist deine Einstellung zu dieser Neuigkeit? Spürst du Widerstände? Zweifel? Oder Offenheit und Akzeptanz? Wie viel Kraft und Zeit würde es dich kosten, einen Versuch mit geschlechtergerechter Sprache zu starten? Welche Argumente siehst du dafür, welche dagegen? Was würdest du gewinnen, was verlieren?
- **Wie sehen die Formulare** in deiner Organisation aus? Bezieht sich die grammatikalische Sprache hauptsächlich auf Männer? Wenn nach dem Geschlecht gefragt wird, gibt es das Dritte Geschlecht als Auswahlmöglichkeit?



"We should all be Feminists"

ein TEDx-Talk von Chimamanda Ngozi Adichie

Auf Englisch mit englischen Untertiteln über die Geschlechterrollen in Nigeria: <http://tedxtalks.ted.com/video/We-should-all-be-feminists-Chim>, Stand Dez. 2016

„Sind Frauen mit einem Küchen-Gen geboren? Warum bedanke ich mich bei meinem Mann jedes Mal, wenn er unserem Baby die Windel wechselt?“
Stand Nov. 2016



"Middlesex"

ein Roman von Jeffrey Eugenides

Calliope/Cal Stephanides, die Hauptfigur mit dem Dritten Geschlecht, erzählt ihre Lebens- und Familiengeschichte. Das Buch wurde mit dem Pulitzer-Preis ausgezeichnet und von der BBC zu einem der bislang bedeutendsten Werke des frühen 21. Jahrhunderts gewählt.

„Biologie gibt dir Gehirn. Leben wandelt es in Verstand um.“

"Die Geschlechterlüge. Die Macht der Vorurteile über Mann und Frau"

Sachbuch von Cordelia Fine, Klett-Cotta Verlag, Stuttgart 2012

„Es wird entlarvt, wie unter dem Deckmantel der Wissenschaft fehlerhafte Untersuchungen, oberflächlich gedeutete Forschung und vage Beweise zu angeblichen Tatsachen gemacht wurden.“

"Mein Sohn Helen"

(DE, 2015) - ein Fernsehfilm von Gregor Schnitzler

Eine Geschichte, wie aus Finn Helen wurde und die Hauptperson dabei auf Grenzen in den Köpfen, Strukturen und der eigenen Familie stößt.

Trailer: <https://www.youtube.com/watch?v=7wZt4b-J38hl>, Stand Dez. 2016

„Ich war schon immer ein Mädchen. Bloß gezwungen, im Körper eines Jungen zu leben.“



"Das Mädchen Wadjda"

(SAU, 2012) - ein Spielfilm von Haifaa Al Mansour

Der erste Spielfilm aus Saudi Arabien, gedreht von einer Frau. Die Geschichte handelt von der charismatischen Wadjda und ihrem Streben nach einem eigenem Fahrrad, obwohl es den Mädchen im Lande untersagt ist, Fahrrad zu fahren. Als Nebenhandlung dieser Geschichte zeichnet die Regisseurin ein Netz von zwischengeschlechtlichen Beziehungen in Saudi Arabien. <http://www.wadjda-film.de/>



"Was Filme über Männlichkeit lehren"

ein TEDx-Talk von Colin Stokes

Auf Englisch mit Untertiteln in 37 Sprachen: https://www.ted.com/talks/colin_stokes_how_movies_teach_manhood?language=de, Stand Dez. 2016

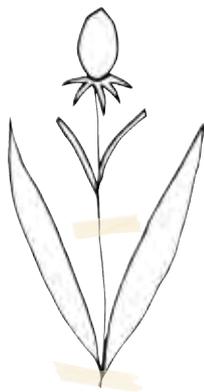
„Was meine Söhne von der heutigen Filmindustrie bekommen, ist immer wieder die gleiche Geschichte von einem männlichen Helden, der den Schurken mit Gewalt besiegt und sich die Belohnung abholt, welche eine Frau ist, die keine eigene Meinung und keine Freunde hat.“

"Reiseführer Geschlecht, Geschlechtsidentität und Sexuelle Orientierung"

ein Comic von Sam Orchard.

„Inter, Trans*, Genderqueer, Weder-noch, Jenseits-von-Geschlecht und es gibt noch viel mehr Wörter und noch viel mehr Verläufe zwischen ganz verschiedenen Polen. Und in anderen Kulturen ist alles nochmal anders. Du bist nun ausreichend verwirrt? Dann hilft dir der [... Comic weiter].“*

Abrufbar unter: <http://www.meingeschlecht.de/reisefuehrer-geschlecht-geschlechtsidentitaet-und-sexuelle-orientierung/>, Stand Dez. 2016



Fußnoten Kapitel 2.2.:

²⁹ Nach: Middle Sexes: Redefining He and She (USA, 2005), ein Dokumentarfilm von Antony Thomas.

³⁰ Nach: Wikipedia, "Drittes Geschlecht", https://de.wikipedia.org/wiki/Drittes_Geschlecht#Formaljuristische_Existenz_eines_dritten_Geschlechtsmerkmals, Stand Nov. 2016

³¹ Nach: Middle Sexes: Redefining He and She.6

³² Nach: Geschlechtsumwandlung oder Strafe von Martin Gehlen in: Zeit Online vom 14. Februar 2014, abrufbar unter:

<http://www.zeit.de/politik/ausland/2014-02/fussball-iran-spielerinnen>, Stand Nov. 201

³³ Nach: Transit Havana – New Heroes of the Cuban Revolution, Dokumentarfilm von Daniel Abma, DE 201

³⁴ Rahmenkonzept Geschlechtsreflektierte Offene Jugendarbeit, Kreisjugendring München-Land (Hg.), 2. Auflage, 2009, S. 8

³⁵ Nach: Wikipedia "Matriarchat", abrufbar unter: https://de.wikipedia.org/wiki/Matriarchat#Beispiel:_Die_Minangkabau, Stand Nov. 2016

³⁶ Vgl. Cordelia Fine, 2012: Die Geschlechterlüge, Klett-Cotta Verlag

³⁷ Nach: Pinkstinks e.V.: <https://pinkstinks.de/das-problem/#rf1-6600>, Stand Dez. 2016

³⁸ Eine Sammlung aller nominierten Werbungen findet man ebenfalls auf der Seite des Vereins: <http://www.frauenrechte.de/online/index.php/themen-und-aktionen/frauenfeindliche-werbung>, Stand Nov. 2016

³⁹ Rahmenkonzept Geschlechtsreflektierte Offene Jugendarbeit, 2009, S. 17

⁴⁰ Vgl. Henley, Jon: The Power of Pink in: The Guardian Online vom 12. Dezember 2009, abrufbar unter: <https://www.theguardian.com/theguardian/2009/dec/12/pinkstinks-the-power-of-pink>, Stand Dez. 2016 und Paoletti Jo B.(2012): Pink and Blue: Telling the Boys from the Girls in America, Indiana University Press

⁴¹ Mehr Beispiele im Rahmenkonzept Geschlechtsreflektierte Offene Jugendarbeit, 2009, S. 9

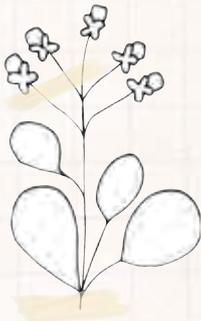
⁴² Vgl. Wikipedia "Ada Lovelace", abrufbar unter: https://de.wikipedia.org/wiki/Ada_Lovelace, Stand Dez. 2016

⁴³ In der ursprünglichen Gesetztextversion werden Menschen mit nicht eindeutigen Geschlechtsidentitäten nicht erwähnt. Wir hoffen allerdings, dass sich dies bald ändert, laut §22 Abs. 3 des Personenstandsgesetzes.

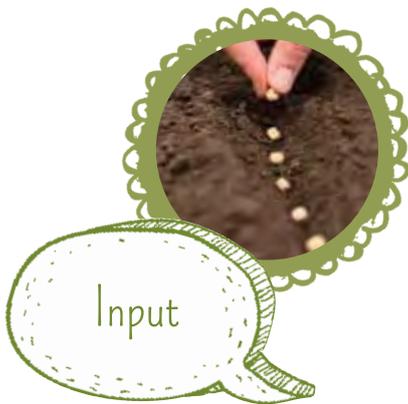
⁴⁴ Vgl. Rahmenkonzept Geschlechtsreflektierte Offene Jugendarbeit, 2009, S. 4

⁴⁵ Im ursprünglichen Rahmenkonzept Geschlechtsreflektierte Offene Jugendarbeit, 2009, werden Jugendliche mit nicht eindeutiger Geschlechtsidentität nicht erwähnt. Wir haben den Schritt gewagt, die Checkliste auch um diese Zielgruppe auszuweiten. Dies ist allerdings nur eine Auswahl, mehr Punkte in o.g. Publikation.

Notizen



Vielfalt der Sexuellen Orientierung



» Du bist nicht anders,
du wirst anders gesehen.
Man selber betrachtet sich selbst,
wie die anderen einen betrachten «

Theodor Wonja Michael

Laut der Dalia-Studie von 2013 fühlen sich **7,4 Prozent** der Menschen in Deutschland als **lesbisch, schwul, transsexuell oder bisexuell**.⁴⁶ Heutzutage weicht man vom binären Verständnis der sexuellen Orientierung (entweder Homo- oder Heterosexuell) allmählich ab – die Natur ist auch in diesem Fall enorm vielfältig. Bei einer anderen Umfrage mit einer Skala von 0 bis 100, bei der Null als eindeutig Heterosexuell und 100 als eindeutig Homosexuell definiert war, kreuzten viele nicht heterosexuelle Menschen gerade die Mittleren Werte an: „70-30“, „50-50“, „es war nur ein Mal im Studium“, „mir ist Persönlichkeit wichtig, nicht Geschlecht“ usw. So viele nicht „eindeutige“ Menschen, so viele Schattierungen.⁴⁷ Dadurch aber, dass die Studie nicht mit einer Skala sondern mit Begriffen, die Menschen in Schubladen gesteckt hat, operierte, gehen viele Expert_innen davon aus, dass die Zahl der Menschen in Deutschland, die sich nicht eindeutig heterosexuell sehen, definitiv größer ist.⁴⁸ Die Studie lässt also all diejenigen aus, die queer oder asexuell ⁴⁹ sind.



LGBTIQ

Mit dieser Abkürzung versucht man all die Menschen zu erfassen, die sich als **nicht eindeutig heterosexuell** definieren. Es ist eine schwierige Aufgabe, denn man schafft damit eine Schublade für sehr viele unterschiedliche Menschen mit sehr unterschiedlichen Hintergründen, Interessen, Werten und Interpretationen von Geschlecht. Es ist eine sehr **bunte und in sich heterogene Gruppe**, die nicht automatisch mit einer Stimme sprechen muss. Daher findet man auch unterschiedliche Versionen von der Abkürzung.

Coming Out

Ursprünglich auf Englisch **coming out of the closet**, (wörtlich: „aus der Kammer herauskommen“) bezeichnet zumeist den **individuellen Prozess**, sich eigenen gleich-



geschlechtlichen Empfindungen, geschlechtlicher Identität oder der Geschlechterrolle abweichenden Empfindungen **bewusst zu werden**, diese zu **akzeptieren** – und dies anschließend dem näheren familiären und sozialen Umfeld **mitzuteilen**. Das bewusste Öffentlichmachen eines sehr intimen Themas verbunden mit Minderwertigkeitskomplexen und der Befürchtung, Erwartungen der Nächsten nicht erfüllen zu können und ausgeschlossen zu werden, ist ein sehr schwieriger Schritt im Leben eines Menschen. Coming Out ist allerdings enorm wichtig für die **Identität und psychische Stabilität** der Menschen, die nicht mehr in ihrem Versteck leben wollen und können.

Homophobie – woher kommt sie?

Bei Homophobie handelt es sich um eine soziale, gegen Lesben und Schwule gerichtete **Aversion** bzw. **Feindseligkeit**. Homophobes Verhalten steht teilweise in einem engen Zusammenhang zur Transphobie⁵⁰, da Außenstehende die vermeintliche Homosexualität einer Person häufig an deren Abweichungen von als geschlechtstypisch geltenden Verhaltens- und Ausdrucksweisen zu erkennen glauben.

Wenn sexuelle Vielfalt natürlich ist, warum fühlt sie sich für manche wie eine Gefahr an? Was löst die starken negativen Gefühle aus?

1996 wurde an einer Universität in den USA zu diesem Sachverhalt eine Studie durchgeführt.⁵¹ Einer Gruppe von Studenten, die sich eindeutig als heterosexuell ohne jegliche homosexuellen Tendenzen beschrieben, wurden Filme mit homoerotischen Szenen gezeigt. Dabei wurde registriert, wie ihre Körper auf die homoerotische Bilder reagierten.

Das Ergebnis der Umfrage war erstaunlich: Es zeigte sich die eindeutige Tendenz, dass gerade die Körper derjenigen, die zu homophobischer Haltung tendierten, auf die Bilder mit Erregung reagierten (auch wenn die Probanden selbst es danach verleugneten). Bei denjenigen, die sich vorher offen gegenüber anderer Sexualität gezeigt hatten, war keine oder nur wenig biologische Reaktion auf die Bilder nachzuweisen.⁵²



Wusstest du, dass ...

Diversity München, das LesBiSchwulen und Trans*

Jugendzentrum, der Treffpunkt der LesBiSchwulen und Trans* Jugendgruppen in München ist?

Egal ob schwul, lesbisch, bi, trans oder queer – im diversity Jugendzentrum treffen sich alle unter 27 Jahren.

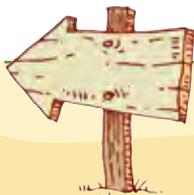
Du findest Freizeitangebote, ein Jugendcafé, Aufklärung und vieles mehr: <https://diversity-muenchen.de/>



„Fast jeder dritter **Suizidversuch** wird von lesbischen und schwulen Jugendlichen unternommen. In Deutschland leben etwa 1,2 Millionen Jugendliche, über die nur selten berichtet wird, über deren Probleme und Nöte die wenigsten Menschen informiert sind und die von einem großen Teil der Gesellschaft verleugnet, belächelt, offen diskriminiert oder schlicht totgeschwiegen werden: lesbische und schwule Jugendliche.“⁵³

COMING OUT DAY e.V. hat es sich zur Aufgabe gemacht, über die Lebenssituation von lesbischen und schwulen Jugendlichen in Deutschland aufzuklären und diese zu verbessern.

Der Verein informiert aktiv über Problemlagen von lesbischen und schwulen Teenagern und schafft Bewusstsein für ein Thema, welches für viele Jugendliche durch anhaltende Diskriminierung leider allzu oft in Depression, Sucht oder Suizid endet. www.coming-out-day.de/verein/



Wusstest du, dass ...

du im Moment der Verzweilung nicht alleine bist?

Der Verein **DIE ARCHE** bietet in München Beratung für Menschen in Lebenskrisen und bei Suizidgefährdung an. Ferner berät sie Freunde und Angehörige der suizidgefährdeten Person, sowie Menschen, die in ihrem Umfeld von einem Suizid betroffen sind. DIE ARCHE bietet auch Fortbildungsmaßnahmen und Supervision an, um den psychosozialen und medizinischen Fachkräften bei einem qualifizierten Umgang mit suizidgefährdeten Menschen zu helfen. www.die-arche.de/

Christopher Street Day

Es ist ein **Fest-, Gedenk- und Demonstrationstag** von LGBTIQ und asexuellen Menschen, bei dem für die Rechte dieser Gruppen sowie gegen Diskriminierung und Ausgrenzung demonstriert und gefeiert wird. Der CSD erinnert an den ersten bekannt gewordenen **Aufstand von sexuellen Minderheiten** am 28. Juni 1969 gegen die Polizeiwillkür in der New Yorker Christopher Street. Die CSD-Umzüge in Deutschland finden an den Wochenenden von Juni bis August statt.⁵⁴



Wusstest du, dass ...

der erste prominente deutsche **Profifußballspieler**, der öffentlich erklärte, homosexuell zu sein, Thomas Hitzlsperger war?

„Ich äußere mich zu meiner Homosexualität. Ich möchte gern eine öffentliche Diskussion voranbringen – die Diskussion über Homosexualität unter Profisportlern. Das Thema bleibt immer wieder in den Klischees stecken – Profisportler gelten als perfekt ‚diszipliniert‘, ‚hart‘ und ‚hypermännlich‘. Homosexuelle dagegen gelten als ‚zickig‘, ‚weich‘, ‚sensibel‘. Das passt natürlich nicht zusammen. Ein homosexueller Profisportler? Da werden Widersprüche aufgebaut, über die ich mich in meiner Profikarriere immer wieder geärgert habe. Diese Widersprüche werden an den Stammtischen als Sensationen verkauft. Mich hat zusätzlich geärgert, dass gerade diejenigen mit dem geringsten Sachwissen am lautesten über das Thema reden.“⁵⁵



Geschlecht und Sexuelle Orientierung International

Mit der Geschlechterthematik und den Unterschiedlichen Meinungen dazu gehen oft starke Emotionen einher. Man kann versuchen, das Thema wie die sogenannten **Kulturdimensionen** ⁵⁶ zu sehen (mehr dazu auf S. 52) .

Es handelt sich hier um die Vorstellung von Geschlecht und Geschlechterrollen und deren Beziehung zueinander, aber auch Assoziationen, Werte und Erwartungen, die man beiden Geschlechtern zuschreibt. In der Kulturwissenschaft wird von "**Femininen**" und "**Maskulinen Kulturen**" ⁵⁷ gesprochen.

„**Femininität** kennzeichnet eine Gesellschaft, in der sich die Rollen der Geschlechter überschneiden: sowohl Frauen als auch Männer sollten bescheiden und feinfühlig sein und Wert auf Lebensqualität legen“ ⁵⁸

„**Maskulinität** kennzeichnet eine Gesellschaft, in der die Rollen der Geschlechter klar gegeneinander abgegrenzt sind: Männer haben bestimmt, hart und materiell orientiert zu sein, Frauen müssen bescheidener, sensibler sein und Wert auf Lebensqualität legen.“ ⁵⁹

In maskulinen Kulturen ist **Nicht-Heterosexualität** ein starkes **Tabu** – manchmal sogar so stark, dass keinerlei Wissen darüber besteht. Fast alle maskuline Kulturen sind von **männlichen Attributen dominiert**, was zu einer patriarchalischen Gesellschaftsordnung führt. In manchen derartigen Kulturen ist es beispielsweise im öffentlichen Raum üblich, dass der gleichgeschlechtliche

naher Körperkontakt als Zeichen der freundschaftlichen Vertrautheit erlaubt und erwünscht ist (zwei gute Freunde, die Händchen halten), während der zwischengeschlechtliche Kontakt sexuell, motiviert gewertet wird und daher absolut tabu ist – selbst wenn es sich um ein verheiratetes Paar handelte.



- **Welches Verhalten** oder Aussehen wird in deiner Gesellschaft als "homosexuell" eingestuft? Siehst du das genauso?
- **Welche Vorurteile** hast du gegenüber nicht-heterosexuellen Menschen? Bist du dir dieser Vorurteile bewusst?
- **Wenn** du an "Paar" oder "Partnerschaft" denkst, welche Geschlechter hast du vor Augen?
- **Versuch eines Perspektivwechsels:**
„Heterosexualität sei ja akzeptabel, aber warum müssen Heterosexuelle immer so erkennbar heterosexuell sein? Sie könnten sich ja privat lieben, das stört niemanden – aber warum auch noch heiraten?“ ⁶⁰



Handlungsempfehlung

Arbeit mit einer internationalen Gruppe

Unterschiedliche Geschlechter und Sexualität ist ein besonders schwieriges Thema in einer **internationalen Gruppe von Jugendlichen**. Zum einem wegen des Alters – zum anderen wegen des großen Schamgefühls, das damit einhergeht, ein Tabu zu brechen.

Sex ist in manchen Gesellschaften ein so **intimes Thema**, dass es außerhalb des Ehebettes quasi überhaupt nicht vorkommt; nicht im Schulunterricht, nicht in Zeitschriften, nicht in Sendungen, geschweige denn in Aufklärungsgesprächen mit den Eltern.

Für den Umgang mit Jugendlichen aus solchen Gesellschaften ist es empfehlenswert, ein paar Punkte zu beachten:

- **Pauschalisiere nicht** und schiebe die Ursache nicht nur auf die Religion oder die nationale Kultur. Man kann nicht pauschal sagen, inwieweit Jugendliche aus bestimmten Ländern mit dem Thema vertraut sind oder nicht. Es gibt enorme Unterschiede innerhalb eines Landes, die mehr vom sozialen Status der Familie, des Wohnortes (Stadt/Land) oder der Region und der Bindung an Traditionen abhängt als von der Religion.
- Bevor du dich entscheidest, bestimmte Themen offen anzusprechen, versuche zuerst viel mit **indirekten Botschaften**, Vorbildern und Beispielen zu arbeiten, sodass die Jugendlichen deine Akzeptanz gegenüber anderen Geschlechtern, Sexualitäten oder einem anderen Geschlechterrollenverständnis beobachten können. Vermeide in deinen Beispielen und Äußerungen Geschlechtsstereotype.



- Behandle schwierige Themen erst einmal in **gleichgeschlechtlichen Gruppen**, bei denen dein Geschlecht mit dem der Gruppe übereinstimmt.

Es kostet sowieso große Überwindung, offen über ein Tabu in der Gruppe zu sprechen.

- **Sei geduldig** – die internationalen Jugendlichen brauchen Zeit, um „die Umgangsnorm“ zwischen Geschlechtern in einer neuen Kultur zu beobachten und daraus Schlüsse zu ziehen.

- **Kommuniziere klar** die Wichtigkeit der **gesellschaftlichen Anerkennung** gegenüber LGBTIQ Menschen in Deutschland.

Lehne die Jugendlichen jedoch nicht ab, wenn sie sich schwer mit Toleranz oder Akzeptanz tun. Menschen brauchen Zeit, besonders wenn es sich um schwierige Themen handelt.

- Denke daran, dass du für die Jugendlichen eine wichtige **Bindungsperson** zu den gesellschaftlichen Normen in Deutschland sein könntest, falls sie sozial noch nicht integriert sind.

Es passiert häufig, dass man sich das Bild von einer Landeskultur basierend auf nur einer einzigen Person aufbaut. Denke an Differenzierung deiner Beispiele und welches Gesellschaftsbild du mit deiner Person vermittelst.

- **Kopftuch bei Mädchen** heißt nicht automatisch Unterdrückung und Unsicherheit! Mädchen mit Kopftuch stel-

Dig Deeper



"Fifty Shades of Gay"

ein TEDx-Talk von iO Tillett Wright

Auf Englisch mit Untertiteln in 34 Sprachen über das Stecken der Menschen in die engen Schubladen aufgrund ihrer Sexualität: https://www.ted.com/talks/io_tillett_wright_fifty_shades_of_gay?language=de

„Sexuelle Orientierung als Label für eine Gruppe ist ziemlich miserabel. Es ist kein richtiges ‚Bindemittel‘. Nach so vielen Reisen und Begegnungen mit Menschen, kann ich nur sagen, dass es genauso viele Idiot_innen und liebe Menschen, Demokrat_innen und Republikaner_innen, Sportler_innen und Prinzess_innen, und jedes nur denkbare Extrem, in der LGBT-Gemeinschaft gibt wie in der Menschheit.“

"Liebe stellt keine Bedingungen"

ein TED-Talk von Andrew Solomon

Auf Englisch mit Untertiteln in 30 Sprachen über Homosexualität, Erziehung und Familienliebe: https://www.ted.com/talks/andrew_solomon_love_no_matter_what?language=d

„Als ich etwa sechs Jahre alt war, ging ich mit meiner Mutter und meinem Bruder Schuhe kaufen. Zum Ende unseres Einkaufs sagte der Schuhverkäufer, dass wir uns jeweils einen Luftballon aussuchen dürften. Ich wollte einen rosafarbenen. Meine Mutter meinte, ich sollte doch lieber einen blauen Luftballon haben. Aber ich sagte ihr, dass ich ganz bestimmt den rosafarbenen wollte. Und sie erinnerte mich daran, dass meine Lieblingsfarbe blau sei. Die Tatsache, dass meine jetzige Lieblingsfarbe blau ist, aber ich immer noch schwul bin, zeigt sowohl den Einfluss meiner Mutter, als auch dessen Grenzen.“

"Muslimisch, Queer und Feministisch"

ein Artikel von Katharina Pfannkuch

Es werden zwei lesbische Muslima, die in Deutschland leben, porträtiert. Erschienen im "Libertine Magazin" Nr. 1, 2016, abrufbar unter <http://libertine-mag.com/magazin/society-politics/muslimisch-queer-und-feministisch/>, Stand Dez. 2016

„Frauen lieben und den Koran beten? An Allah glauben und Feministin sein? Passt das zusammen? Die Rolle der Frau im Islam scheint klar, wenn man sich in den Medien umsieht: Von Unterdrückung und Zwängen ist da meist die Rede.“

„Alles bedeckt außer ihren Augen – was für eine grausame von Männern dominierte Kultur!“

„Nichts bedeckt außer ihren Augen – was für eine grausame von Männern dominierte Kultur!“



len genauso eine bunte Gruppe dar, wie diejenigen ohne: Sie vertreten unterschiedliche Erziehungen, unterschiedliche Temperamente und Persönlichkeiten. Viele von ihnen können ihre Stimme in einer geschlechtsgemischten Gruppe sehr gut ergreifen und sich gegen männliche Dominanz behaupten. Andere brauchen Unterstützung von dir.

◦ **Bereite dich** bei einer geschlechtsgemischten Gruppe **methodisch vor**: Vermeide Übungen und Methoden, bei denen die männlichen und weiblichen Jugendlichen in direkten körperlichen Kontakt miteinander treten müssen, ohne dabei eine Ausweichmöglichkeit, wie z.B. die Übung in gleichgeschlechtlichen Paaren oder kleineren Teams machen zu dürfen, zu haben. Denk dran: Aus Angst vor Stigmatisierung oder weil sie sich dem Druck der Gruppe beugen, äußern viele im Fall einer Verletzung der körperlichen Privatsphäre ihr Unbehagen nicht!



Fußnoten Kapitel 2.3.:

⁴⁶ Das Umfrage-Startup Dalia hat sich zum Ziel vorgenommen, den LGBT-Anteil in Bevölkerungen aller europäischen Ländern zu erfassen. Der aktuelle Durchschnitt liegt bei 6% der LGBT Menschen in Europa. Vgl.: <https://daliaresearch.com/counting-the-lgbt-population-6-of-europeans-identify-as-lgbt/>, Stand Dez. 2016

⁴⁷ Nach: TED-Talk von iO Tillett Wright: Fifty shades of Gay, abrufbar unter https://www.ted.com/talks/io_tillett_wright_fifty_shades_of_gay?language=de, Stand Nov. 2016

⁴⁸ Nach: Dalia-Studie zu LGBT-Anteil in der Bevölkerung 2013, abrufbar unter: <http://www.jetzt.de/lgbt/dalia-studie-zu-lgbt-anteil-in-der-bevoelkerung>, Stand Dez. 2016

⁴⁹ Wenn eine Person sich als asexuell bezeichnet, bedeutet dies, dass sie sich von keinem Geschlecht sexuell angezogen fühlt. Sexuelle Interaktion wird je nach Person als schrecklich, langweilig oder ganz nett, aber im Grunde überflüssig empfunden. Viele Asexuelle kennen das Gefühl sexueller Erregung, möchten dieses jedoch nicht gemeinsam mit einer anderen Person ausleben. Die Libido nicht asexueller Menschen richtet sich auf andere; die Libido asexueller Menschen hat keine Richtung, kein Ziel. Vgl.: <http://www.brigitte.de/aktuell/stimmen/sexualitaet---ich-bin-asexueller--was-das-wirklich-bedeutet-10174232.html>, Stand Nov. 2016

⁵⁰ Feindlichkeit, Unbehagen gegenüber Transsexuellen, Transgender, Transidentitären Menschen

⁵¹ Nach: Middle Sexes: Redefining He and She (USA, 2005), ein Dokumentarfilm von Antony Thomas

⁵² Vgl. Ebenda

⁵³ Thomas Herrmanns, nach: www.coming-out-day.de/verein/, Stand Dez. 2016

⁵⁴ Nach: Geschichte des Christopher-Street-Day. Vom Stonewall-Aufstand zur Wasserpistolen-Schlacht, abrufbar unter: <http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/homosexualitaet/38838/geschichte-des-csd->, Stand Dez. 2016

⁵⁵ Hitzlsperger, Thomas: Homosexualität wird im Fußball ignoriert, in Zeit Online vom 9. Januar 2014, abrufbar unter: <http://www.zeit.de/2014/03/homosexualitaet-profifussball-thomas-hitzlsperger/komplettansicht>, Stand Nov. 2016

⁵⁶ Eine Dimension ist ein Aspekt einer Kultur, der sich im Verhältnis zu anderen Kulturen vergleichen lässt.

⁵⁷ Vgl. Hofstede G. (2001): Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management, Beck-Wirtschaftsberater im dtv, München, S. 108-153

⁵⁸ Ebenda

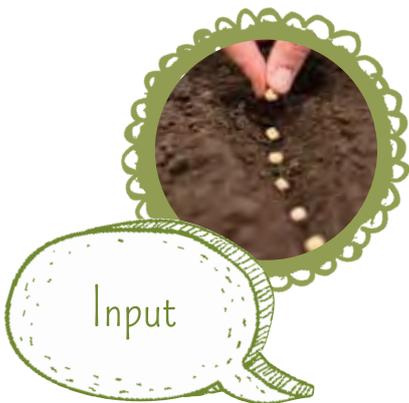
⁵⁹ Hofstede, 2001, S. 115

⁶⁰ Carolin Emcke (2016): Gegen den Hass, S.Fischer Verlag, S.221

Notizen



Vielfalt der Herkunft



» Am Himmel gibt es keinen Unterschied zwischen Ost und West. Die Menschen schaffen den Unterschied aus ihrem eigenen Geist heraus und glauben dann, dass er wahr wäre. «

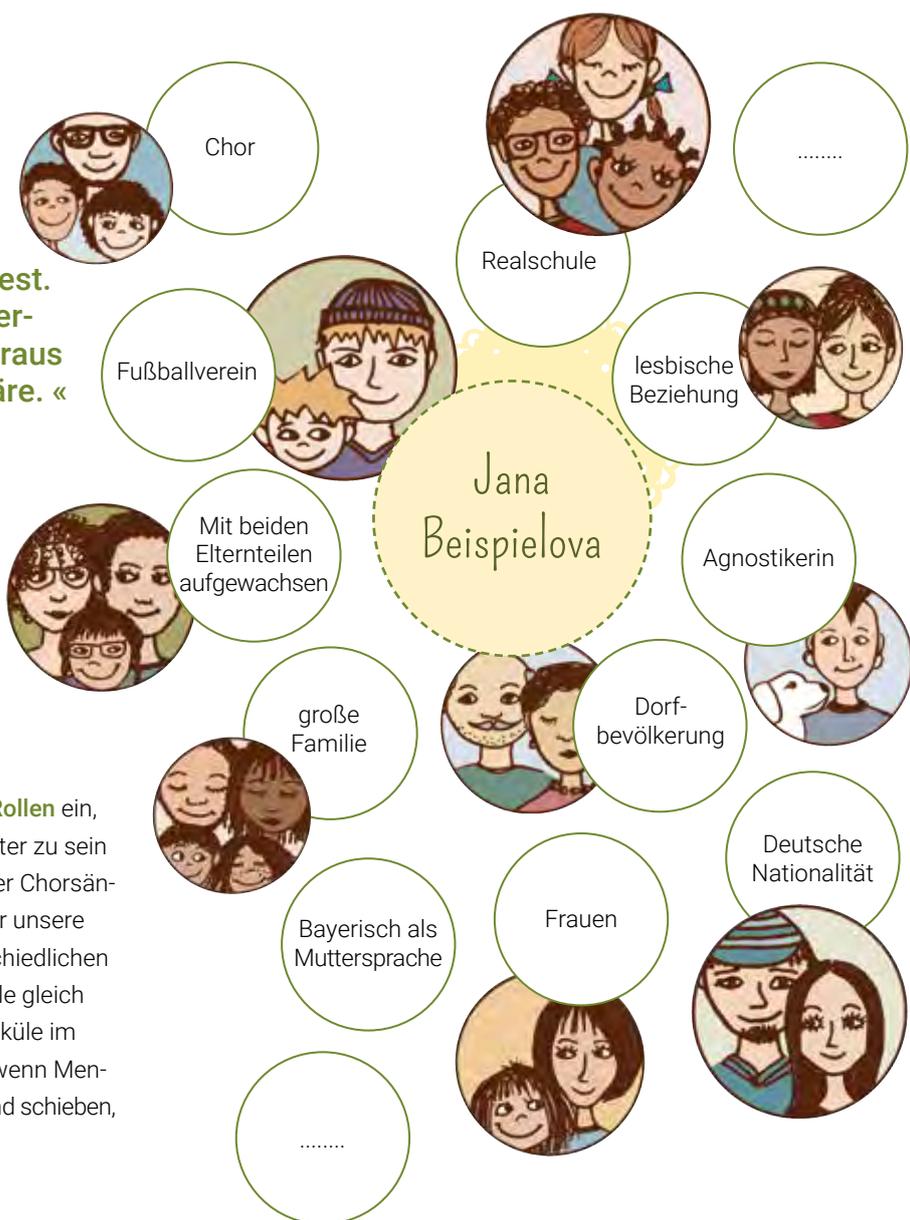
Buddha

Gehe einen Moment in dich und überlege:

- Wo kommst du her?
- Aus welchen Verhältnissen stammst du?
- Wie bist du aufgewachsen?
- Welche Gruppen haben dich geprägt?
- Welchen Gruppen fühlst du dich zugehörig?

In jeder einzelnen dieser Gruppen nimmst du **Rollen** ein, die sich voneinander unterscheiden. Eine Tochter zu sein bedeutet etwas anderes, als eine Schülerin oder Chorsängerin zu sein. Jeder dieser Kreise ist wichtig für unsere Identität, denn sie setzt sich aus vielen unterschiedlichen **Molekülen** zusammen. Allerdings sind nicht alle gleich wichtig. Wer entscheidet darüber, welche Moleküle im Vordergrund stehen? Kannst du dich wehren, wenn Menschen Aspekte deiner Identität in den Vordergrund schieben, die für dich selbst marginal sind?

Betrachte kurz folgendes Beispiel der Jana:





» Jeder Mensch ist in gewisser Hinsicht wie: alle anderen Menschen, einige andere Menschen, kein anderer Mensch«

Kluckhohn & Murray

Kulturpyramide

Um die zwischenmenschlichen Beziehungen und wie diese von unserer Identität und deren Moleküle beeinflusst werden, besser darzustellen, bedienen wir uns der **Kulturpyramide**.⁶¹

Die **unterste Schicht**, die uns allen Menschen gemeinsam ist, die wir in unserer menschlichen Natur haben, sind die Grundtatsachen (Geboren werden, Leben, Sterben, Krank sein, Gefühle haben, Ziele, Träume setzen...) und Grundbedürfnisse (Essen, Schlafen, Sicherheit, Liebe, Respekt, Akzeptanz...).

Die **mittlere Schicht** beinhaltet, wie wir Menschen uns die Befriedigung der Grundbedürfnisse in der Gruppe organisieren (Ausdruck von Gefühlen, Kommunikation, Regeln und Verhaltensnormen innerhalb einer Gruppe). Das stellen die unterschiedlichen Moleküle dar, die wir mit anderen teilen.

Jede_r von uns ist aber auch einzigartig und hat ganz bestimmte Vorlieben, eine individuelle Biographie und eine individuelle Persönlichkeitsentwicklung. Das ist **der Gipfel**; die einzigartige Zusammensetzung der Moleküle, die man mit niemanden als Ganzes gemeinsam hat.





Do's und Dont's

Jeder Rolle ist eine Sammlung von Verhaltensweisen zu geschrieben, die sich nach bestimmten **Normen** richten. Die Normen sind meist nirgendwo aufgeschrieben oder aufgelistet: Woher weißt du denn, wie du dich zu verhalten hast? Das erfährst du durch Sozialisierung;

Durch die Erfahrung in und mit der Umgebung, **direkt durch Interaktion** mit deinen Mitmenschen und **indirekt durch Beobachten, weitergetragene Geschichten**, usw.

Jeder der zuvor abgebildeten Kreise stellt einen Kontext dar, in dem andere Verhaltensregeln herrschen, also eine andere Kultur.

Aber was ist deutsche Kultur? Kannst du sie durch eine einfache Sammlung von Do's und Dont's erklären?

Um Verallgemeinerungen zu vermeiden, müsstest du eine detaillierte Analyse aller Moleküle machen und basierend darauf unterschiedliche Verhaltenslisten für jeden Kontext liefern.

Und wenn du damit fertig bist, kommt ein_e Kollege_in von dir mit anderem Alter, Geschlecht und anderen Erfahrungen und ist mit Vielem davon nicht einverstanden, denn sein_ihr Deutschland sieht anders aus als deins.

Denk das nächste Mal daran, wenn du die Frage „Wie ist es eigentlich im Land XY?“ stellst.

Kultur

Kultur wird oft im Sinne von „Nationalkultur“ verstanden, was zu vielen **Missinterpretationen** und **Länderstereotypen** führen kann.

Nationalität ist nur eines von vielen Molekülen in unserer Identität, was je nach Situation mehr oder weniger wichtig ist. Viel zu oft allerdings wird dem Bestandteil große Bedeutung beigemessen, denn sowohl du als auch andere sind im Alltag in erster Linie Mutter, Kollegin, Partnerin, und nicht Deutsche, Chines_innen, Senegales_innen.

Wenn wir also von Kultur sprechen, meinen wir eine „**kollektive mentale Programmierung des Geistes**“, die die Mit-



glieder einer Gruppe oder Kategorie von Menschen einer anderen unterscheidet“. ⁶² Wie bei unseren Computern laufen auch bei uns mehrere Programme gleichzeitig, die je nach Bedürfnis genutzt werden. Sie werden auch **immer wieder aktualisiert und upgedatet** oder mit Add-ons zu anderen Programmen ausgestattet – denn Kultur ist nie konstant und homogen.

Kulturdimensionen

Kulturdimensionen ⁶³ sind Grundaspekte menschlichen Verhaltens, die dazu hilfreich sind, bestimmte **Verhaltensweisen zu analysieren** und nachzuvollziehen.

In einer interkulturellen Situation können sie uns eine Erklärung liefern, denn nur wenige Menschen handeln irrational. Bei den meisten steht eine Logik hinter dem Handeln. Kulturdimensionen sind allerdings kein fertiges Rezept im Umgang miteinander.

Wichtig dabei ist auch, sie nur in Bezug auf Individuen und nicht bei Gruppen heranzuziehen, um Pauschalisierungen und Stereotypisierungen zu vermeiden. Natürlich gibt es grobe Tendenzen, die in bestimmten Berufs-, Altersgruppen oder Ethnien zu beobachten sind. Wir erfahren dadurch jedoch nicht, wie sich die Mitglieder einer Gruppe tatsächlich verhalten oder wie sie denken. Kulturdimensionen prognostizieren lediglich, welches Verhalten wir innerhalb der Gruppe erwarten können. Aber nicht jede_r von uns erfüllt die Erwartungen unserer Umgebung!



Umgang mit der Gruppe

Hier unterscheidet man zwischen kollektivistischen und individualistischen Kulturen. Bei einer **kollektivistischen Denkweise** steht das Interesse deiner Gruppe im Vordergrund und deine persönlichen Ziele werden im Einklang der Gruppe gebildet.

Ein Individuum ist so wichtig, wie die Gruppen in der Gesellschaft sind, denen er_sie angehört.

Auf der einen Seite genießt man großen Schutz und Unterstützung durch die Gruppe; man ist nie alleine mit eigenen Problemen, auch finanzieller Natur. Gleichzeitig trägt man Verantwortung für die anderen, man trifft keine Entscheidungen alleine und die Konsequenzen des individuellen Verhaltens werden von der Gruppe getragen.

In der **individualistischen Kultur** steht das eigene Leben im Vordergrund, Kinder werden dazu erzogen, eigenständige Entscheidungen zu treffen und selbständig zu sein.

Umgang mit Hierarchie

In einer Gruppe mit starken Hierarchien konzentrieren sich Macht, Verantwortung und Anerkennung bei Autoritäten, was mit Parametern wie Funktion, Alter, Herkunft oder Erfahrung zusammenhängt. **Große Machtdistanz** könnte auch bedeuten, dass die Kinder zu Unterordnung gegenüber der älteren Generation erzogen werden und keine Entscheidungen alleine treffen dürfen, wie Wahl des Berufs oder des_der Ehepartners_in. Schüler_innen

mit großer Machtdistanz werden nicht zu Eigeninitiative und kritisches Denken gegenüber ihrer Lehrer_innen oder Mitschüler_innen ermutigt, denn dies liegt nicht in ihrem Kompetenzbereich.

Herrscht eine **geringere Machtdistanz**, werden die Kinder dazu erzogen, eine eigene Meinung zu entwickeln, kritisch zu denken und Autoritäten zu hinterfragen. Der_die Lehrer_in wiederum muss nicht allwissend sein und der offene Umgang mit seinen_ihren Fehlern gefährdet seine_ihre Autorität nicht.

Umgang mit Zeit

Hier wird zwischen polychronen und monochronen Kulturen unterschieden.

Polychrones Zeitverständnis bedeutet, dass die Zeit nicht auf die Minute oder Sekunde genau gerechnet wird. In der Infrastruktur gibt es keine Fahrpläne, Pünktlichkeit ist ein dehnbarer Begriff und es werden keine langfristigen Zukunftspläne gemacht, weil sich bis dahin die Situation ohnehin mehrmals ändern kann.

Polychrone Menschen arbeiten und denken oft an mehreren Themen gleichzeitig, spontane Änderungen oder Entscheidungen bringen sie nicht aus dem Konzept.

Monochrome Menschen planen gerne langfristig, haben einen klaren Aktionsplan, gemäß dem alle Schritte der Reihe nach gemacht werden – und so erledigen sie auch ihre Aufgaben.



Umgang mit Konflikten

Bei diesem Thema geht es um beziehungsorientierte und sachorientierte Menschen.

In der **Beziehungsorientierung** kann man zwischen „Sache“ und „Person“ nicht unterscheiden, diese Trennung ist ein unbekanntes Konzept. Jede Kritik wird in diesem Fall persönlich genommen, was dazu führt, dass auch die Konflikte, bei denen es um eine Sache geht, die zwischenmenschlichen Beziehungen beeinträchtigen. In beziehungsorientierten Kulturen trennt man die Arbeitswelt vom Privaten nicht, sodass die Kolleg_innen oft die Freund_innen sind.

In **sachorientierten Kulturen** ist es gewünscht, die beiden Bereiche strikt voneinander zu trennen, sodass sachorientierte Konflikte die Beziehungen nicht beeinträchtigen.

Kommunikationsart

Was alle Menschen auf der Welt verbindet, ist, dass wir alle Gefühle empfinden. Wie wir sie ausdrücken, ist allerdings bereits erlernt.

In **direkt** kommunizierenden Kulturen wird es erwartet, die eigene Meinung explizit zu äußern, auch wenn sie kritisch oder negativ ist. Man spricht direkt über eigene Gefühle, Zweifel oder Einwände. Verschweigen wird oft als Unehrlichkeit interpretiert.

Bei der **indirekten** Kommunikation geht es in erster Linie um die Ehre und die Wahrung des Gesichts des Gegenüber. Negative oder kritische Botschaften werden indirekt ausgedrückt; oft hört man nur das Positive, dabei ist es aber viel wichtiger, zwischen den Zeilen zu lesen und zu hören, was nicht gesagt wurde. Den indirekten Kommunikationscode zu verstehen bedeutet, zu wissen, was unser Gegenüber in der Situation hätte sagen müssen und es nicht getan hat.

Kulturdimensionen sollen nicht binär verstanden werden. Keine_r von uns ist absolut kollektivistisch oder kommuniziert ausschließlich direkt. Jeder Mensch trägt eine Mischung aus beiden Verhaltensweisen in sich und legt je nach Situation unterschiedliche Verhaltensweisen an den Tag.



Wusstest du, dass ...

wir unbewusst die ganze Zeit **unsichtbare Kontaktlinsen** tragen?

Während du den Absatz über die Kulturdimensionen gelesen hast, hattest du das Gefühl, dass die eine Denkweise oder Handlung sich „richtiger“ anfühlt?

An welchen Stellen dachtest du, dass es „komisch“, „anstrengend“, „umständlich“ ist?

Diese Reaktionen sind ein Zeichen, dass du aus deiner **kulturellen Perspektive** eine andere **interpretierst** und **bewertest**.

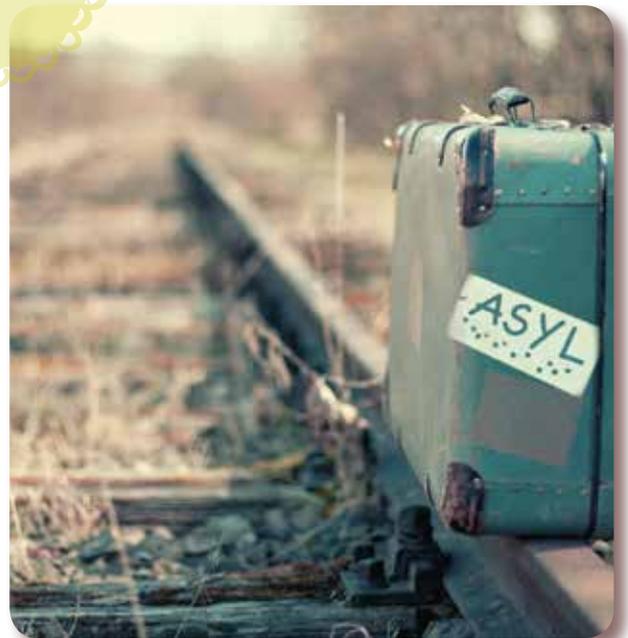
Wie kulturelle Kontaktlinsen, die wir die ganze Zeit tragen und vergessen, dass wir die anhaben. Sie verhindern uns nämlich, auf die anderen Kulturen objektiv zu schauen.

Welches Verhalten „richtig“ und „falsch“ ist, was als „schön“ und „hässlich“ gilt, sind kulturelle Standards. Die Fähigkeit, andere Denk- und Verhaltensweisen nicht als schlechter sondern als **anders** zu sehen, ist eine zentrale Kompetenz in einer interkulturellen Situation.



Migration und Integration in deutschen Schulbüchern

Jedes dritte Kind unter 15 Jahren hat einen "Migrationshintergrund" – die überwiegende Mehrheit davon sind Deutsche. Doch eine aktuelle Studie ⁶⁴ zeigt: Die Lernmittel in den Schulen bilden diese Normalität nicht ab. Migration kommt in Schulbüchern nur einseitig vor und Integration wird meist als Problem dargestellt. Rund 65 Schulbücher für die 9. und 10. Klasse aus fünf Bundesländern wurden für die "**Schulbuchstudie Migration und Integration**" untersucht. In Schulbüchern für Sozialkunde/Politik, Geschichte und Geografie wurde analysiert, wie die Themen Migration und Integration dargestellt werden und ob sie zur Akzeptanz von Vielfalt beitragen. Die Studie zeigt eindeutig, dass Deutschland zwar als **Einwanderungsland** gesehen wird, gleichzeitig jedoch weiterhin von einer **homogenen (deutschen) Gesellschaft** ausgegangen wird, in die Menschen einwandern. Die Darstellung von **Vielfalt** (zum Beispiel durch Menschen verschiedener Herkunft) erscheint nicht als Normal- sondern als **Sonderfall**. Menschen mit Einwanderungsgeschichte treten in den Schulbüchern nicht als eigenständige Akteure sondern als **passiv Betroffene** in Erscheinung. Migration wird meist als **Problem und Herausforderung** dargestellt. Integration wird in den Schulbüchern durchweg als unbedingt notwendig für den sozialen Zusammenhalt gewertet, allerdings aber vor allem als



Anpassungsleistung verstanden, die Menschen mit Migrationshintergrund zu erbringen hätten. Die Leistungen des deutschen Staates für die Integration werden stets positiv beschrieben. Begriffe wie "Migrant", "Migrationshintergrund", "Fremder" oder "Ausländer", die ganz unterschiedliche Bedeutungen haben und teilweise ausgrenzend sind, werden oft synonym und unkommentiert benutzt. Auch Begriffe wie "Flüchtlingswelle", "-strom" werden unkommentiert benutzt.⁶⁵



Eine der ersten und nötigen Schritte im Erwerb der interkulturellen Kompetenz ist das Bewusstwerden über die **eigene kulturelle Prägung**. Das hilft uns, eigene Reaktionen und Verhaltensweisen in einer unbekanntem Situation nachzuvollziehen und die Referenz besser zu erfassen, wenn wir die anderen Verhaltensweisen beobachten.

Checkliste

Die interkulturelle Kompetenz ⁶⁶

- Wie ist die **Kultur der Organisation**, in der du arbeitest? Wie wird mit dem Thema Kulturdimensionen umgegangen?
- Hast du **Kolleg_innen unterschiedlicher Herkunft**? Haben die Mitarbeiter_innen die Freiheit, die eigene Arbeits- und Kommunikationsweise mitzugestalten?
- Wird das Leitbild oder die Satzung der Organisation **mehrsprachig** zur Verfügung gestellt?
- Bist du dir deiner **Länder- und Religions-Stereotype** bewusst und welche Wirkung sie auf deine Haltung und dein Handeln haben? Was denkst du beispielsweise über eine neue, schweigsame Kollegin, die verschleiert ist? Denkst du dasselbe über eine andere, die ebenso schweigsam und nicht Muslima ist?
- Welche **Zeichen/konkrete Beispiele von Kulturdimensionen** siehst du in deinem Leben/ deiner Umgebung?
- Gibt es Veranstaltungen und Angebote, die **primär von nicht deutschen Jugendlichen** besucht werden?
- Spielen bei **konzeptionellen Überlegungen** interkulturelle Fragestellungen eine wichtige Rolle?
- Werden internationale Jugendliche **gezielt** durch Sprache, Layout und Vertriebswege als Teilnehmende angesprochen?



Es gibt mehrere **Empfehlungen**, die uns helfen, interkulturell kompetent zu sein. Folgende Punkte stellen nur eine **Auswahl an Themen** dar, erheben nicht den Anspruch einer vollständigen Definition von interkultureller Kompetenz:

1. Sei dir bewusst über den **Einfluss deiner Sozialisierung** und deiner Umgebungskultur auf deine Denkweise, dein Verhalten oder das Bewerten des Fremden.
2. Erkenne deine **Stereotype und Vorurteile** und gewinne **Distanz** zu ihnen. Woher kommen sie? Welchen Einfluss haben sie auf dein Verhalten oder deine Entscheidungen? Sei dir bewusst über die Macht deiner Fragen und auf welchen Annahmen sie beruhen. Wenn du eine nicht deutsche Person kennenlernst, welche Fragen stellst du ihr? Sind das gleiche Fragen, die du einer_m Deutschen stellen würdest? Welche Wirkung können diese Fragen haben?
3. Auch wenn die **politisch-ökonomischen Länderverhältnisse** auf der Welt hierarchisch aufgebaut sind: es gibt keine „besseren“ und „schlechteren“ Kulturen. Manche sind uns schlicht weniger vertraut als andere. Statt sie als „schlechter“ zu werten, sollten wir sie lediglich als „anders“ betrachten.
4. Interkulturalität wird häufig mit **Unterschieden und Fremdheit** assoziiert und oft konzentrieren wir uns nur darauf, wenn wir mit Menschen aus anderen Kulturen interagieren. Dies aber führt unbewusst zur tieferen mentalen Teilung, was die Empathiefähigkeit senkt und das Konfliktpotential verstärkt. Versuche beim nächsten Kontakt mit einer Person anderer Herkunft nach **Gemeinsamkeiten** zu suchen und baue darauf die Beziehung auf.



5. Wenn du ein für dich unerklärliches oder überraschendes Verhalten wahrnimmst oder damit konfrontiert bist, versuche es **nicht zu interpretieren oder zu bewerten**, bevor du die wirklichen Gründe dafür kennst.

Um sie zu erfahren, frage nach und geh in die Tiefe!

Warum-Fragen sind hier besonders hilfreich.

6. Bleib geduldig und entwickle eine höhere **Toleranz für Mehrdeutigkeit und Unsicherheit**. Manchmal ist es nicht möglich, eine plausible Erklärung für alle interkulturellen Fragen zu finden.

7. Lerne eine Person anderer Herkunft als **Individuum** kennen, nicht als Repräsentant_in einer Gruppe. Suche in ihr keine Bestätigung deiner Stereotype über die Gruppe.

8. Überwinde deinen **fundamentalen Attributionsfehler**.⁶⁷ Dieser Begriff bezeichnet die Neigung, das **Missverhalten oder die Misserfolge** anderer Menschen hauptsächlich über ihre **internen Faktoren** (wie ihre Kultur, Persönlichkeit) zu erklären und dabei die **externen Faktoren** wie, situative Einflüsse, systematisch zu unterschätzen oder außer Acht zu lassen. „Jemand ist unhöflich, weil er_sie einfach unfreundlich ist.“ Oder: „Sie_er wurde seit Jahren nicht befördert, weil sie_er faul oder nicht so flott ist.“ Gleichzeitig tendieren wir stark dazu, **unser eigenes Missverhalten und unsere Misserfolge** durch **externe Faktoren** zu erklären.

Um diesen Denkfehler in den Griff zu bekommen, hier ein Tipp: Denk daran, dass jedes Verhalten durch vier Faktoren

gleichzeitig beeinflusst wird – Kultur, Persönlichkeit, Macht und Situation. (Mehr dazu auf S. 120-121)

9. Der Versuch, den **Namen einer Person** anderer Herkunft **richtig** auszusprechen und zu schreiben, ist ein Zeichen von Respekt.

Denke dabei auch an Sonderzeichen, die im Namen vorkommen können! Probiere, die Gründe deiner fehlerhaften Aussprache oder Schreibweise nicht auf die Fremdheit und Exotik des Namens zu schieben (Stichwort Attributionsfehler!). Das muss die Person nicht zum zigsten Mal hören. Entschuldige dich einfach und probiere es noch einmal. Deine Mühe wird wertgeschätzt.

10. Achte auf **Konzeptwörter**. Dabei handelt es sich um Wörter, hinter denen komplexe Konzepte stehen, die in unterschiedlichen Kulturen anders verstanden oder belegt werden. Man denkt, man spricht über dasselbe, weil man dasselbe Wort benutzt – doch weit gefehlt! Was bedeutet in unterschiedlichen Kulturen beispielsweise

- **Pünktlichkeit?** (Gilt 5 Minuten nach dem vereinbarten Zeitpunkt immer noch pünktlich? Und 15 Minuten? Oder gar eine Stunde?)
- **Teamarbeit?** (Werden Erfolge und Niederlagen geteilt? Werden alle Entscheidungen kollektiv getroffen?)
- **Respekt?** Wie wird er dem Gegenüber gezeigt? (Darf ich direkten Augenkontakt haben oder nicht? Direkt ansprechen?)
- **Kritik?** Wie wird sie geäußert? (Direkt oder indirekt? Wer darf wen kritisieren?)



"Heute bin ich Samba"

(FR, 2015) - Spielfilm von Eric Toledano, Olivier Nakache

Eine Geschichte von einem jungen Mann aus Senegal, der versucht, sich in Frankreich über Wasser zu halten, indem er verschiedene kleine Jobs annimmt, bis er in der Abschiebehaft landet. Dort lernt er Alice kennen. Eine Frau, die sich nach einem Burnout ehrenamtlich im sozialen Bereich engagiert. Zwischen den beiden entsteht eine Freundschaft, die geprägt von symbiotischer Hilfe ist.

"You drive me crazy"

(DE 2012) - ein Dokumentarfilm von Andrea Thiele

Ein lustiger Dokumentarfilm, Deutsch/Englisch mit deutschen Untertiteln: <http://youdrivemecrazy-film.de/de/>, (Stand Dez. 2016)



„Mumbai, München und Tokio: Drei Fahrschulen, drei Fahrschüler_innen und sechs Nationen: Wenn man den Führerschein in einem anderen Land noch einmal machen muss, prallen Fahrweisen und Kulturen aufeinander.“

"Persepolis"

(FR, 2007) - Zeichentrickfilm von Marjane Satrapi

Basierend auf der gleichnamigen Graphic Novel von Marjane Satrapi wird autobiographisch die Kindheits- und Jugendgeschichte der Zeichnerin während und nach der Islamischen Revolution im Iran erzählt. <http://www.sonyclassics.com/persepolis/>, (Stand Dez. 2016)

"Kick it in Kabul. 8 Mädchen, 1 Ball und der Traum von Freiheit"

ein Roman von Awista Ayub

Dies ist die Geschichte der allerersten Frauen-Fußballmannschaft in Afghanistan. Acht Mädchen, die Verständnislosigkeit, Verachtung und sogar Verfolgung riskiert haben, um das zu tun, was sie am meisten geliebt haben - Fußball spielen. Eine Geschichte von Mut, Hoffnung, Kampf und Widerstand, Freundschaft und Teamgeist - und vom Glauben an ein Land, das für so viel mehr steht als Krieg und Gewalt.

"Life In A Day"

(GB, USA 2011) - ein Dokumentarfilm von YouTuber_innen

Ein Dokumentarfilm, der nach dem Crowdsourcing-Prinzip entstanden ist. Er besteht aus kurzen Videos von YouTubern_innen aus der ganzen Welt, die ihr Leben am 24.07.2010 dokumentiert haben.

https://www.youtube.com/watch?v=JaFVr_cJJiY, (Stand Dez. 2016)

"Der Jakubijân-Bau. Roman aus Ägypten"

- ein Roman von Ala al-Aswani

Der weltweit anerkannter Roman verfolgt die Geschichte verschiedener Charaktere in einem Haus in der Kairoer Innenstadt um 1990 und verdeutlicht so auch die Kluft in der Gesellschaft zwischen den jeweiligen sozialen Gruppen.

Der Roman wurde 2006 unter demselben Titel verfilmt.



Fußnoten Kapitel 2.4.:

⁶¹ Vgl. Hofstede G. (2001): Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management, Beck-Wirtschaftsberater im dtv, München, S. 2ff

⁶² Hofstede G. (2001), S. 4

⁶³ Folgende Kulturdimensionen stellen eine Auswahl dar und werden angelehnt an Themen, die von Kulturwissenschaftlern Trompenaars, Hofstede und Hall ausgearbeitet wurden.

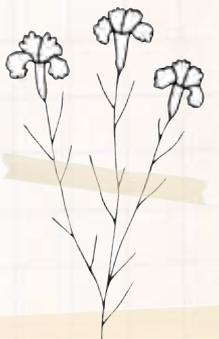
⁶⁴ Vgl. „Schulbuchstudie Migration und Integration“, die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2015, abrufbar unter http://www.bundesregierung.de/Content/Infomaterial/BPA/IB/Schulbuchstudie_Migration_und_Integration_09_03_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=3, Stand Dez. 2016

⁶⁵ Vgl. <https://mediendienst-integration.de/artikel/studie-migration-integration-vielfalt-schulbuecher.html>, Stand Dez. 2016

⁶⁶ Der komplette interkulturelle Selbstcheck in: „Vielfalt tut gut! Gute Ideen für JugendleiterInnen. Arbeitshilfe für eine erfolgreiche Integration junger MigrantInnen in die Jugendarbeit in Oberbayern“, Jugendsiedlung Hochland e.V., S. 42 ff

⁶⁷ Aus der Sozialpsychologie, aus dem Englischen „Fundamental Attribution Error“

Notizen



Vielfalt der Sprachen



Input

» Wenn Du schnell gehen willst,
geh' alleine.
Wenn Du weit kommen willst,
geh' gemeinsam. «
(Afrikanisches Sprichwort)

Unterwegs in der Natur genießen wir unterschiedliche Geräusche: das Rauschen der Bäume, das Wehen des Windes, das Plätschern des Baches. Das Zwitschern der Vögel vermischt sich mit dem Summen der Insekten. Das Ganze bildet eine Harmonie, eine akustische Einheit, obwohl es eigentlich aus unterschiedlichen Stimmen besteht. Auch die Vielfalt der Sprachen in einer Gesellschaft sollte kein Hindernis sein, um Harmonie zu erreichen. Sprache ist mehr als ein Kommunikationsmittel. Sie ist ein wichtiger Bestandteil unserer Identität, Kultur und schafft das Gefühl von Zugehörigkeit. Je nachdem, wie sie eingesetzt wird, kann sie ein Mittel der Inklusion als auch des Ausschlusses sein.

Wenn die Deutsche Sprache nicht ausreicht

Die deutsche Sprache zu beherrschen eröffnet gleichzeitig auch den **Zugang zu vielen Möglichkeiten** in Deutschland. Wenn ein Part einer Beziehung einen deutlichen Vorsprung bezüglich der Kommunikationssprache hat, verfügt dieser

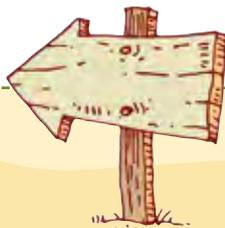
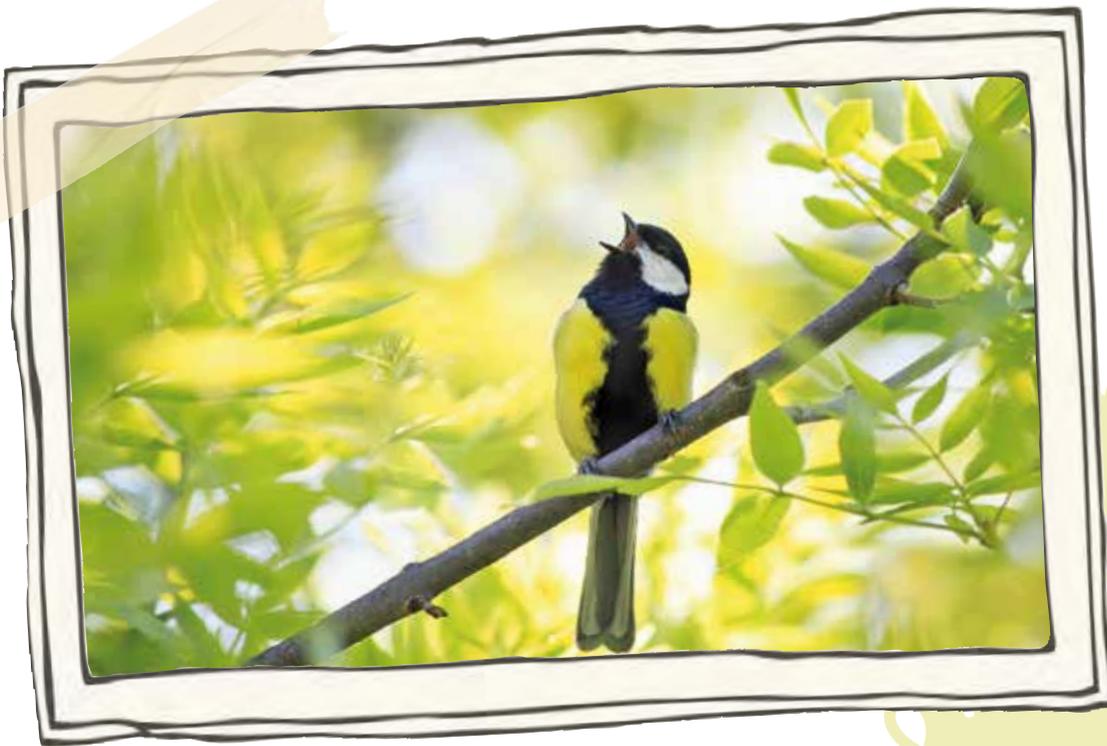
automatisch über mehr situative Macht. Dann lässt es sich beobachten, dass zu schnell gesprochen oder davon ausgegangen wird, dass alle das lateinische Alphabet lesen können.

Oft bekommt man **keine direkte Rückmeldung**, dass etwas nicht verstanden wurde. Gründe dafür könnte das Vermeiden von weiterer Stigmatisierung oder eine Verlegenheit in der Situation sein.

Integrationskurs

Die neuere Geschichte der Einwanderung nach Deutschland ist über 60 Jahre alt. Die Möglichkeit, einen **Integrationskurs** zu besuchen, existiert in einem größeren Rahmen erst seit dem Jahr 2005. Im Integrationskurs kann man Deutsch von Null an bis zum B1 Niveau lernen. Es werden außerdem spezielle Kurse wie **Frauenkurse** oder **Alphabetisierungskurse** angeboten.

Um arbeiten zu können braucht man allerdings oft das Niveau B2. Außerdem werden in den Integrationskursen Deutsche Geschichte, Kultur und Rechtsordnung gelehrt.



Wusstest du, dass ...

es eine „**Deklaration der sprachlichen Menschenrechte**“ gibt? In Deutschland existiert für Migrant_innen kein gesetzlich festgeschriebenes Recht auf das Erlernen ihrer Muttersprache und in offiziellen Angelegenheiten kann diese nicht verwendet werden, da die Amtssprache „Deutsch“ gesetzlich festgelegt ist. So haben Kinder nur wenig die Möglichkeit, sich mit ihrer Muttersprache und Herkunftskultur (oder die von ihren Eltern, Großeltern) positiv zu identifizieren. Es wurde daher die „Deklaration der sprachlichen Menschenrechte“ entworfen, die diesen Punkt explizit mit einbezieht und auch in die deutsche Gesetzgebung integriert werden sollte:

- „1. Jede soziale Gruppe hat das Recht, sich **positiv mit einer oder mehreren Sprachen** zu identifizieren und die Identifikation von anderen akzeptiert und respektiert zu wissen.
- 2. Jeder Mensch hat das Recht, die Sprachen seiner Volksgruppe vollständig zu **erlernen**.
- 3. Jeder Mensch hat das Recht, die Sprach(n) seiner Volksgruppe in **jeder offiziellen Situation** zu gebrauchen.
- 4. Jeder Mensch hat das Recht, zumindest **eine der offiziellen Sprachen** des Landes, in dem er lebt, nach eigener Wahl vollständig zu erlernen.“ ⁶⁸

„Wenn man mit Akzent spricht, denken die Leute, dass man auch mit Akzent denkt, oder so“

(Dirim 2010, 91)

Linguizismus

Dieser Begriff bezeichnet eine **Schlechterstellung**, die mit dem Verweis auf Sprache begründet und vollzogen wird. Dabei präsentiert sich oft die dominante Gruppe/Sprache mit einem idealisierten Selbstbild, was häufig dazu führt, dass die **Minderheitensprache stigmatisiert** wird.

Die Beziehung zwischen beiden wird dann zum Vorteil der dominanten Gruppe/Sprache gedeutet. Linguizismus kann sich dabei sowohl auf die Sprachen als auch auf deren Sprecher_innen beziehen und wertet normalerweise nie nur die Sprache an sich ab, sondern meist gleichzeitig auch die ganze Sprachgemeinschaft (z.B. Verweigerung des Zugangs zu einer Bildungsinstitution aufgrund von Sprache).⁶⁹





Interferenzfehler

sind Fehler, die entstehen, wenn man in **einer Sprache denkt und in einer anderen spricht**.

Es werden beispielsweise Redewendungen oder Konzeptwörter wortwörtlich übersetzt, die in der Zielsprache nicht mehr den ursprünglichen Sinn wiedergeben.

Ein Beispiel: die polnische Redewendung „coś mi wypadło“ könnte man wortwörtlich ins Deutsche als „etwas ist ausgefallen“ (im Sinne von „es findet nicht statt“) übersetzen. In der Wirklichkeit aber heisst es „etwas ist mir dazwischen gekommen“.

Ein anderes Beispiel ist die feststehende Wendung „Null Acht Fünfzehn“, die in andere Sprachen wortwörtlich übersetzt nicht den ursprünglichen Sinn wiedergibt.



Fossilisierte Fehler

sind Fehler, die im Zweit- oder Fremdsprachenerwerb entstanden sind und **so oft und lange wiederholt wurden, dass sie automatisiert** wurden und nur äußerst schwer und mühsam zu beheben sind. Sie werden durch die Konzentration auf den Inhalt statt die Form hervorgerufen, durch die Stärkung des Verständigungsprinzips (Hauptsache verstanden) und das Auslassen der Elemente, die keine kommunikative Bedeutung mit sich tragen (wie z.B. im Deutsch das „s“ am Ende des Substantivs im Genitiv, oder die konjugierten Endungen von Verben, die je nach Person unterschiedlich sind). Wie oft hast du das „s“ am Ende eines Verbs in der dritten Person Singular im Englischen vergessen?





Selbstreflexion

Wenn in **unserer Anwesenheit eine Sprache gesprochen** wird, die wir **nicht verstehen**, ruft das häufig automatisch folgende Emotionen hervor: ⁷⁰

Unsere Emotionen flüstern:

„Sie sprechen über uns“ -----

„Sie wollen kein Deutsch lernen“ -----

„Sie können Deutsch, wollen es aber nicht verwenden“ -----

„Ich kenne andere, die in so einer Situation Deutsch sprechen würden“ -----

Unser Verstand soll argumentieren:

Deutsch eine Zeit lang um sich herum zu haben und ständig konzentriert sein zu müssen, ist eine enorme **Anstrengung für den Geist**. Außerdem fühlt es sich künstlich und unnatürlich an, mit Landsmännern_frauen in dieser Fremdsprache zu kommunizieren.

Statistisch gesehen **wächst die Nachfrage** und somit das Angebot von Integrationskursen rasant. Ungefähr 64% der Teilnehmenden bestehen die finale Prüfung auf dem Sprachniveau B1, ungefähr 30% auf dem Niveau A2. Somit bleiben rund 6% der Zuwanderer, welche die Prüfung nicht bestehen oder den Kurs abbrechen.⁷¹

Wenn man Deutsch lernt, dauert es - wie bei jeder Fremdsprache - eine Weile, bis man die Blockade zu sprechen überwunden hat. Wie lange diese Blockade anhält, hängt zusammen mit der **Art des Unterrichts** (wie kommunikativ unterrichtet wird), dem **Kontext** (sprechen außerhalb des Schutzraumes im Kurs), den **Personen** (wie offen und fremdsprachenbewusst das Gegenüber ist). Es gilt generell die Regel, dass man viel mehr versteht, als man sagen kann.

Zuwanderer miteinander zu vergleichen, kann zu vielen Missverständnissen führen. Es ist eine **Verallgemeinerung** zu fordern, dass jeder sich in derselben Situation gleich verhalten sollte. Dabei gibt es doch Unterschiede, was Sprachtalente, Lerntempo, Lernstile, Reaktionen auf Stress usw. angeht.



Tipps für die Praxis im persönlichen Kontakt

- **Empfehlung**

Korrigiere ungebeten nur in dem Fall, wenn die Kommunikation durch die Fehler erschwert ist.

- **Erklärung**

Vor allem am Anfang brauchen die Lerner_innen das Erfolgserlebnis, in der Fremdsprache kommunizieren zu können. Dies wirkt sehr motivierend und reduziert den Stress, welcher sich destruktiv auf das Lernen auswirkt.

- Sprich einfaches und korrektes Deutsch.

- **Sätze wie „Ich sehen, du machen“ führen zu Fossilisierung der Fehler bei den Lerner_innen. Sie sind auch überflüssig, denn grammatikalisch korrekte Sätze werden verstanden.**

- Falle nicht ins Wort, lass den Gedanken zu Ende aussprechen. Übe keinen Druck aus, gib das Gefühl, dass du alle Zeit der Welt hast.

- **Den Satz für den_die andere_n zu Ende zu sagen, kann oft zu Missverständnissen, Stigmatisierung und Frust der Lerner_innen führen. Je mehr Stress, desto schlechtere kognitive Leistung.**

- Beharre nicht immer darauf, Deutsch zu sprechen. Um das beidseitige Verstehen zu fördern, ist es legitim, andere Sprachen zu benutzen.

- **Bevor man etwas lernen kann, muss man es verstehen. Manchmal trägt die deutsche Sprache nicht zum Verständnis bei, obwohl deren Erlernen das langfristige Ziel ist.**



Handlungsempfehlung

In jedem Akt der Kommunikation ist **ein_e Sender_in** und **ein_e Empfänger_in** involviert. Wir lernen und benutzen die Fremdsprache, um eine Verständigung zwischen uns zu erreichen. Meistens lernen wir eine Fremdsprache also für die anderen, denn wer würde eine Fremdsprache lernen, wenn er_sie wüsste, dass er_sie sie nie benutzen wird, um mit anderen zu kommunizieren? Daher sind beide Seiten dafür verantwortlich, wie hoch und konstant die Motivation der Lernenden ist. Wir alle haben **konstruktiven oder destruktiven Einfluss** auf die Motivation des Deutscherwerbs, auch wenn wir kein Deutsch unterrichten. Die Flexibilität, die nicht-deutschen Muttersprachler_innen schnell zu verstehen sowie deren indirekte Motivation kann geübt werden.



- Benutze Fremdwörter statt deutscher Entsprechungen.
- **Z.B. „anfangen“ besser: „starten“, „Wagen“ besser: „Auto“.**
- Ignoriere unverständene Beiträge oder Fragen nie. Frage nach, paraphrasiere das bisschen Verständene, bitte um Feedback.
- **Unverständliche Beiträge oder Fragen sollten nicht ignoriert werden, denn dies wirkt demotivierend auf die Beteiligung.**
- Versuche Definitionen von unbekanntem oder abstrakten Konzepten mit vielen Beispielen zu erklären.
- **Z.B. „öffentlicher Nahverkehr“ besser: „Bus und S-Bahn“. „Berufliche Rehabilitation“ besser: „Herr Alwafi hatte einen schweren Unfall. Er kann nicht mehr in seinem Beruf arbeiten. Jetzt lernt er einen neuen Beruf.“**
- Benutze keine Synonyme. Entscheide dich für einen Begriff.
- **Z.B. entweder „Tablette“ oder „Pille“.**
- Benutze eher Verben statt Substantive.
- **Die Aufmerksamkeit der nicht deutschen Muttersprachler_innen ist auf die Verben gerichtet. „Bescheid geben“ besser: „informieren“, „in Kauf nehmen“ besser: „akzeptieren“.**
- Vermeide Redewendungen und Sprichwörter.
- **Das sind sprachliche Konstruktionen, die sehr eigen für die jeweilige Sprache sind. Anfänger_innen in einer Fremdsprache verstehen diese erst mal im wörtlichen Sinne, was zu Missverständnissen führen kann: „über den Tisch ziehen“ besser: „betrügen“.**
- Vermeide den Konjunktiv. Auch wenn die nicht deutschen Muttersprachler_innen den Satz „Ich hätte gerne...“ im Alltag benutzen, heißt es nicht automatisch, dass sie den Konjunktiv bewusst anwenden.
- **Sätze im Konjunktiv werden erst viel später im Kurs unterrichtet. Z.B. „Morgen könnte es regnen.“ Besser: „Morgen regnet es vielleicht“**
- Spreche Leute direkt an, wenn du etwas erklärst.
- **Eine Beziehung zu nicht deutschen Muttersprachler_innen herzustellen, fördert deren Aufmerksamkeit und es wird Transfer zu ihrer Situation geschaffen. Z.B. „Dort ist die Wäschekammer.“ besser: „Sie können dort Ihre Kleidung waschen.“**
- Mach aus einem langen Satz mehrere kurze:
- **Z.B. „Wenn Sie mir sagen, was Sie wünschen, kann ich Ihnen helfen.“ besser: „Ich kann Ihnen helfen. Bitte sagen Sie mir: Was wünschen Sie?“**
- Wenn du auf Deutsch mit deinem Gegenüber kommunizierst, lass dir einige Wörter in der Muttersprache des/der anderen beibringen.
- **Eine Möglichkeit, Machtunterschiede in der Sprache auszugleichen, kann z.B. sein, die Anerkennung der anderen Sprache zu schaffen. Hierfür ist ein Rollenwechsel gut: Versuche das andere Alphabet, Zahlen oder Grundwörter wie „hallo“ oder „guten Appetit“ zu lernen und in der passenden Situation anzuwenden.**



Checkliste für Leitung einer sprachlich gemischten Gruppe:

Sprachliche Vielfalt in der Gruppe kann eine der größten Herausforderungen sein, was die **Gruppendynamik** angeht. Richtig gesteuert aber führt sie zu Offenheit gegenüber dem anderen, Erweiterung der Perspektiven und respektvollem Umgang miteinander.

- Beim Sprechen und bei der Erstellung von Werbe- oder Arbeitsmaterialien denk an „Leichte“ oder „Einfache Sprache“. Eine nähere Erklärung dazu findest du auf S. 23 und S. 125
- Organisiere **die Anmeldung** so, dass dies einfach von-statten geht. Anmeldung am Telefon ist oft die größte Hürde für nicht deutsche Muttersprachler_innen. Eine Anmeldemaske ist oft die einfachste Variante.
- Hänge an den Eingang ein **Info- oder Willkommensplakat** mit dem Namen der Veranstaltung und einer Rauminfo. Das Wort „Willkommen“ in unterschiedlichen Sprachen wirkt sehr einladend.
- **Beschildere die wichtigen Orte** im Gebäude, sodass man nicht danach fragen muss: Kaffeeraum, WC, Speisesaal, Anmeldung. Benutze, wo auch immer es möglich ist, Piktogramme oder die anderen Sprachen.
- Organisiere **Namensschilder** für alle Teilnehmenden.
- Leite ein paar kleine **Auflockerungsübungen** ein, wo die Teilnehmenden dazu motiviert werden, miteinander in Kontakt zu treten, sich auszutauschen, Namen zu lernen, sich gegenseitig Sprachen beizubringen, Gemeinsamkeiten untereinander zu finden usw. Je schneller sich die Einzelnen in die Gruppe integriert fühlen, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich damit identifizieren. Gut dazu eignet sich z.B. „Das Netz der Gemeinsamkeiten“, beschrieben auf S. 132.
- Ignoriere die sprachliche Vielfalt in der Gruppe nicht, sondern zeige deine Anerkennung. **Involviere die Muttersprache** der anderen in deinen Wortschatz, auch wenn das nur einzelne Wörter sind. Gib den nicht deutschen Muttersprachler_innen das Gefühl, sie seien Experten für ihre Sprache.
- Verbiete die Benutzung anderer Sprachen nicht – nutze **positive Motivation**. Eine Fremdsprache zu sprechen ist eine kognitive Anstrengung, die Energie braucht. Außerdem kann dies mit Muttersprachenverbot konnotiert werden und negative Reaktionen auslösen.
- Sorge für **Perspektivenwechsel** bei den deutschen Muttersprachler_innen. Viele sind sich nicht bewusst, wie viel Mühe es kostet, in einer Fremdsprache zu kommunizieren. Gut dazu eignet sich die Übung „Redundancia“, beschrieben auf S. 134.

Dig Deeper



"English für Anfänger"

(IND, 2012) - ein Spielfilm von Gauri Shinde

Hauptfigur Shashi, kommt mit schlechten Englischkenntnissen allein nach New York und lernt dort in einer Sprachschule nicht nur Englisch, sondern findet auch neue Freunde.

Aktuelle Liste der Träger, die Integrationskurse anbieten:

Zu suchen unter „Integrationskurse - Liste der zugelassenen Kursträger BAMF“, abrufbar unter: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Integrationskurse/Kurstraeger/ListeKurstraeger/liste-der-zugelassenen-kurstraeger-pdf.html>, (Stand Dez. 2016)

"www.duolingo.com"

eine Webseite und eine App, mit denen man sich viele unterschiedlichen Sprachen auf eine spielerische Art umsonst lernen kann. (Stand Dez. 2016)

"Handbuch von Gabriel Wyner"

Handbuch von Gabriel Wyner

Ein Buch über das Sprachenlernen ist dann gut, wenn es neue Methoden aufzeigt, die dazu MOTIVIEREN, sie sofort umzusetzen - wodurch das Lernen von Sprachen (wieder) Spaß macht. Dieses Buch ist spannend geschrieben, sodass man weiter lesen will - und dennoch MOTIVIERT wird, sich dem Lernen einer Fremdsprache zu widmen.

"www.fluentin3months.com"

Ein Blog von Benny Lewis

Benny Lewis, ein Spaß liebender Ire, Weltreisender in Vollzeit und Author von Bestsellern führt ein Blog über das Sprachenlernen. Seit 2003 lernt er Sprachen, sieben spricht er mittlerweile fließend, viele andere auf einem hohen Konversationsniveau. Seine Mission im Leben ist, „den Menschen erlauben, Fehler zu machen. Je mehr Fehler du machst, desto schneller wirst du zu einem_ bewussten Sprachenlerner_in.“



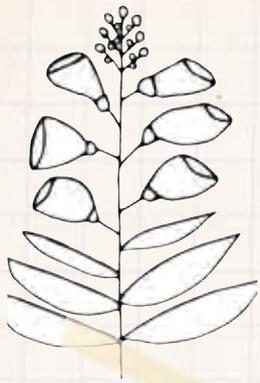
Fußnoten Kapitel 2.5.:

⁶⁸ Röhr, A. (2011): Multilingualismus und Linguizismus - Mehrsprachigkeit und der Einfluss von Sprachdiskriminierung auf die Identitätsentwicklung von Kindern, Bachelorarbeit an der Hochschule Neubrandenburg, Fachbereich Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung, S. 30f

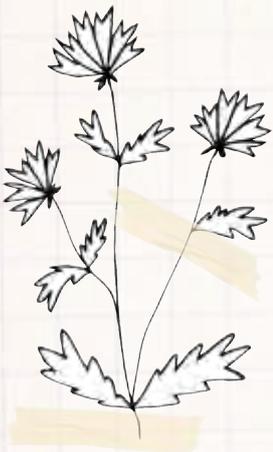
⁶⁹ Vgl. Ebenda S. 26 ff

⁷⁰ Angelehnt an: <http://www.gardenswartzrowe.com/images/pages/archives/Language.pdf>, Stand Nov. 2016

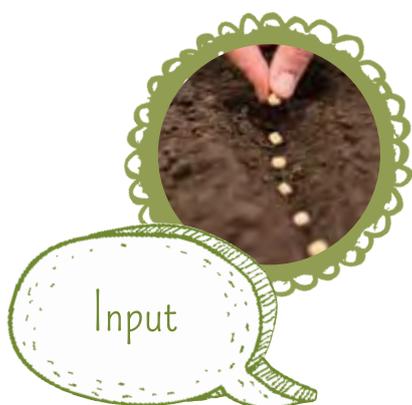
⁷¹ Die Zahlen beziehen sich auf das erste Halbjahr 2016 laut der Statistik des BAMF, abrufbar unter: <http://www.bamf.de/DE/Infothek/Statistiken/InGe/inge-node.html>, Stand Nov. 2016



Notizen



Vielfalt der Hautfarben



» Race does not exist, but it kills people. «
Colette Guillaumin

Hautfarbe ist ein **äußerliches, körperliches Merkmal** wie Augenfarbe, Haarfarbe oder Körpergröße, usw. Doch in den zwischenmenschlichen Beziehungen wird viel mehr Aufmerksamkeit der Tatsache geschenkt, wie dunkel unsere Haut ist, als den anderen Außenmerkmalen. Der Hautfarbe werden **(Un)Fähigkeiten, Charaktereigenschaften und Zugehörigkeiten** zugeschrieben, bevor man überhaupt die Person als Individuum kennenlernt. Schwarzsein wird mit „einem/r guten Sportler_in“, „Sänger_in“, „nicht deutsch“, „gefährlich“, usw. assoziiert. Man behauptet, Menschen unterschiedlicher Hautfarbe seien ihrem Wesen nach verschieden und müssten deshalb unterschiedlich behandelt werden.

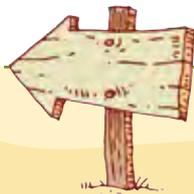
Schwarz und Weiß, People of Color

Verwenden wir großgeschrieben, um deutlich zu machen, dass es nicht wirklich Menschen mit schwarzer oder weißer Farbe der Haut gibt, sondern dass es sich um **sozial konstruierte Begriffe** handelt, die dazu dien(t)en, bestimmte Menschen anhand des Teints der Hautfarbe

zu kategorisieren. Würde man gänzlich auf die Bezeichnung Schwarz/Weiß verzichten, könnte man diese Form der Diskriminierung nicht benennen. Die selbstbestimmte Bezeichnung **People of Color (PoC)** umfasst alle Nicht-Weißen in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft, die sich aufgrund ihrer Hautfarbe des Rassismus ausgesetzt fühlen. Den Begriff darf man nicht mit „coloured“ („farbig“) verwechseln, was folglich eine Fremdzuschreibung und geschichtlich beeinträchtigt ist.

„Rasse“ ⁷¹- in der Geschichte

Die Kategorie der vielen „menschlichen Rassen“ ist eine Erfindung der weißen Christen in Europa, die ihre Anfänge im 16./17. Jh. hat. Es ist ein gesellschaftliches Konstrukt, das die **weißen Europäer_innen** als „rassisch“ kulturell und religiös überlegen zeigte, um die **Kolonialisierung und Versklavung** anderer Kontinente und Völker moralisch zu untermauern. gab es keinen Gedanken daran, dass uns die Hautfarbe überhaupt etwas über einen Menschen hätte sagen können.



Wusstest du, dass ...

Sich auch die größten deutschen Denker der Aufklärung wie **Immanuel Kant** und **Georg Wilhelm Friedrich Hegel** bei der Entwicklung und Verbreitung des Rassenkonstruktes in Europa beteiligt haben?

1775 schrieb Kant von einer „Hierarchie, die den **weißen Mann zum Zentrum** und zur Norm (des Fortschritts) erhob und zentral auf Differenzierungsmerkmale wie Rationalität, Moral, Mündigkeit und Erziehbarkeit aufbaute.“⁷²

45 Jahre später behauptete **Hegel** in seiner **Geschichtsphilosophie**, Afrika sei in allem ein Gegensatz zu Europa, es sei „das Geschichtslose und Unaufgeschlossene, das noch ganz im natürlichen Geiste befangen ist und das hier bloß an der Schwelle der Weltgeschichte vorgeführt werden musste“.⁷³

Damit hat man versucht, die Tore der „undankbaren“, aber „notwendigen“ Mission der Kolonialisierung zu öffnen, was **Rudyard Kipling** fast 70 Jahre nach Hegel als „Bürde des Weißen Mannes“ bezeichnete.⁷⁴

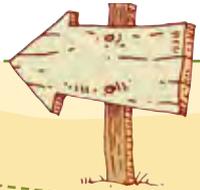
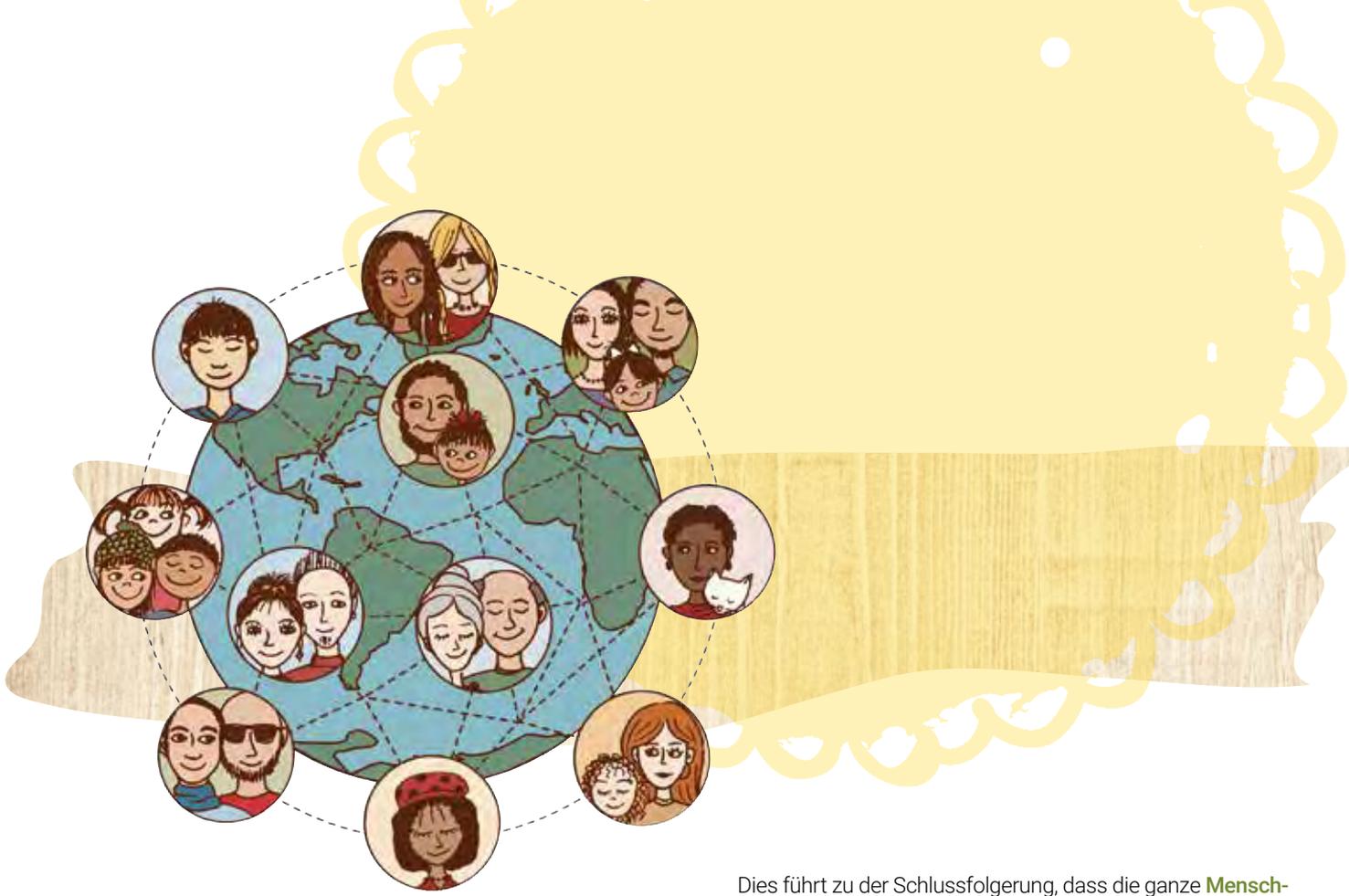
Rassen“, die heutzutage immer noch bewusst oder unbewusst in manchen unserer Köpfe kreisen, stammen aus dem 18.-20. Jh., als man versuchte, diese Thesen zu **verwissenschaftlichen**.

Eine von ihnen basiert auf anatomischen Unterschieden, die sehr stark mit **Herkunft** in Verbindung gebracht wurden und somit drei „Menschenrassen“ herauskristallisiert wurden: die afrikanische, die europäische und die asiatische. In jeder Gruppe konnte man den „idealen Typ“ feststellen, welcher repräsentativ für die „Rasse“ war.

Abweichungen vom jeweiligen Typ hat man als Mischung mit anderen „Rassen“ definiert. Diese Theorie spiegelt die menschliche Vielfalt inakkurat wider, denn sie suggeriert, dass gewisse Außenmerkmale nur für eine bestimmte Gruppe charakteristisch sind, in anderen Gruppen dagegen sind sie nicht zu finden.

Wir sind eine „Rasse“: Homo Sapiens

Auch die Wissenschaft unserer Zeit hat sich mit dem Thema auseinandergesetzt und genetische Variationen bei Menschen weltweit untersucht. Bei Menschen in Afrika kommen fast alle **Genvariationen der Welt** vor, woanders allerdings nicht.



Wusstest du, dass ...

geographische Bedingungen über Generationen hinweg unser Aussehen beeinflussen, wie z.B. **helle oder dunkle Hautfarbe** oder **mandelförmige Augen**?

Das hängt im Wesentlichen von zwei evolutionsbiologischen Prozessen ab, die für den Fortbestand des Homo Sapiens wichtig waren: Der Anpassung an **extreme Umweltbedingungen** und der **sexuellen Selektion** (z.B. bei mandelförmigen Augen). UV-Strahlen ermöglichen die körpereigene Produktion von Vitamin D. Die Abbildung von Sonnen- und UV-Strahlung auf einer Weltkarte deckt sich ziemlich genau mit der Verteilung unterschiedlicher Hautfarben. Helle Haut lässt in lichtarmen Regionen mehr UV-Strahlen in die Haut. Hellerhäutige unter den Dunkelhäutigen waren im biologischen Vorteil: Sie lebten besser und hatten mehr Nachkommen. Dunkle Haut schützt vor einem zweiten Effekt, der in Verbindung mit Folsäure steht: Starkes UV-Licht zerstört Folsäure. Ohne Folsäure sinken die Chancen auf Vermehrung. Der jeweilige Teint ist ein fein ausbalanciertes Ergebnis der Evolution und stellt einen Kompromiss zwischen Missbildungsschutz und Sicherstellung von Vitamin D dar.⁷⁶

Dies führt zu der Schlussfolgerung, dass die ganze **Menschheit ihre Anfänge in Afrika** hat, von wo aus ein Teil der Menschen auf andere Kontinente auswanderte.

Diese Entdeckung soll nun endgültig die Theorie der „Menschenrassen“ widerlegen. Sie zeigt deutlich, dass die anatomische Vielfalt der Menschheit nicht für unterschiedliche menschliche „Rassen“ typisch ist, sondern innerhalb einer großen Menschengruppe vorkommt. Diese Gruppe ist der **Homo Sapiens**.⁷⁵

Das heißt aber nicht, dass wir alle gleich sind. Im Gegenteil, es bedeutet, dass **wir alle sehr unterschiedlich sind**.

Die biologische Frage ist letztlich auch nicht entscheidend, denn selbst wenn wider den aktuellen Erkenntnissen der Genetik eines Tages bewiesen würde, dass es unterschiedliche „Rassen“ gäbe, würde das Rassismus rechtfertigen?

Man darf **Wissenschaft und Ethik** nicht verwechseln, Evolutionsgeschichte sollte nicht menschliche Moral ersetzen. Alle Menschen sind genetisch verschieden und dabei eng verwandt. Wenn man nun aus Unterschieden eine Hierarchie ableitet oder bestimmt, wird von Rassismus gesprochen. Festsustellen, dass es Unterschiede gibt, ist dagegen noch kein Rassismus.

Rassismus

„Rassismus ist der **Prozess**, in dem Menschen aufgrund tatsächlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z.B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) als **homogene Gruppe** konstruiert, **negativ bewertet** und **ausgegrenzt** werden.“

Der klassische Rassismus behauptet eine Ungleichheit und Ungleichwertigkeit von Menschengruppen aufgrund angeblicher biologischer Unterschiede.

Im **Kulturassismus** wird die Ungleichwertigkeit mit angeblichen Unterschieden zwischen den ‚Kulturen‘ zu begründen versucht.

Rassismus ist die Summe aller Verhaltensweisen, Gesetze, Bestimmungen und Anschauungen, die den Prozess der Hierarchisierung und Ausgrenzung unterstützen und beruht auf ungleichen Machtverhältnissen.“⁷⁷

„Im Rassismus geht es nicht darum, wie du aussiehst, sondern welche Bedeutung Menschen dem zuschreiben.“

Robin D.G. Kelley

Alltagsrassismus

Auch wenn wir wissen, dass die Hautfarbe nur ein Außenmerkmal wie alle anderen ist, ist die **ganze heutige Welt** und unsere Gesellschaft auf dem gesellschaftlichen Konstrukt von „Rasse“ und deren Zugehörigkeitsdefinition aufgebaut.

Wie Schwarz ist Deutschland? Und Europa? Gehören dunkelhäutige Menschen zum Deutschsein? Wenn wir eine Schwarze Frau im Dirndl sehen, die oberbayerischen Dialekt spricht, fragen wir uns dann: „Aber woher kommt sie denn wirklich?“ Und der Bub mit asiatischen Gesichtszügen – „wie kann es sein, dass er so schlecht in Mathe ist?“ Und der andere Schwarze – „ja klar, er spielt gut Basketball. Sie haben das im Blut!“.

Natürlich werden solche Fragen aus reiner Neugier, oft sogar mit gutem Willen gestellt. Sie müssen kein Zeichen der Böswilligkeit oder Feindlichkeit sein. Eher zeugen sie oft von Unwissen, Empathiemangel des_r Fragenden und Mangel an dunkelhäutigen deutschen Vorbildern in Massenmedien.

Man sollte zwischen Intention und Wirkung stark unterscheiden, denn in solchen Fällen gehen sie oft getrennte Wege. Wenn man z.B. als schwarze Deutsche immer wieder dieselben Fragen von Weißen bekommt, mit gleichen stereotypenhaften Annahmen konfrontiert wird, und das ein ganzes Leben lang, im Kindergarten, in der Schule, im Verein, auf der Strasse, beim Einkaufen, auf einer Party, in der Arbeit usw., dann führt all das zusammen zu der Botschaft: „Du bist anders als wir, du gehörst nicht zu uns, du bist eine Repräsentantin einer Gruppe, zu der ich nicht gehöre und die spezielle Merkmale hat“. Diese gesammelten subtilen Arten von Diskriminierung haben auf Dauer eine verletzende und ausschließende Wirkung.

Wusstest du, dass ...



Stereotype und Vorurteile bereits in den **ersten Lebensjahren** entwickelt werden?

Untersuchungen haben ergeben, dass ein zentrales Alter für das Erlernen von Vorurteilen zwischen 3 und 5 Jahren ist. In dieser Altersgruppe können Kinder bereits äußere Merkmale unterscheiden und haben schon ein Bewusstsein entwickelt, zu welchen Gruppen sie selbst gehören und wer „die anderen“ sind.

Kinder wachsen hier oft in die **gesellschaftliche Wertung** hinein, dass „Weiß“ positiv und „Schwarz“ negativ ist. Dies geschieht vornehmlich über Lernen am Modell und zu einem Großteil über negative, **unbewusste Reaktionen** in Körpersprache und Gesichtsausdruck naher Bezugspersonen wie z.B. der Eltern, Geschwister, usw.

Das zeigt der sogenannte **„Doll Test“** (Puppen-Test), bei dem Kindern im Vorschulalter jeweils helle und dunkle Puppen gezeigt werden. Ganz gleich, welche Hautfarbe das Kind hat, es wählt lieber die helle Puppe aus. Doch das ist noch nicht alles: Die dunkle Puppe wird im Experiment auch häufiger als „böse“ bezeichnet. Rassistische Vorstellungen schlagen sich nicht nur in der Mehrheitsgesellschaft nieder, sondern prägen auch im besonderen Maße das **Selbstbild** von der ausgegrenzten Gruppe. Für Schwarze Kinder können derartige Sozialisationsbedingungen äußerst problematisch sein, da sie, egal ob beabsichtigt oder unbeabsichtigt, vermittelt bekommen, dass es nicht gut ist, so zu sein, wie sie sind. Dies kann zu starken **Selbstzweifeln** führen.

Es entsteht eine verinnerlichte Wertung, es sei besser Weiß als Schwarz zu sein. Viele Schwarze Kinder empfinden Weiß besser, spielen lieber mit weißen Kindern und reproduzieren Vorurteile. Da rassistische Vorurteile **erlernt werden**, ist es auch möglich, sie wieder zu **verlernen**. Auch wenn dies mit zunehmendem Alter schwieriger wird.⁷⁸



Der BÜRGER-Test

Um die **rassistischen Denkmechanismen** besser erkennen zu können, gibt es den **BÜRGER-Test**, in dem jeder Buchstabe für einen Denkfehler steht:

- **Barbarisierung**: Die grundsätzliche Annahme, **nicht-Weiße Kulturen seien barbarisch**. Z. B.: „In Afrika haben sie halt eine nicht so zivilisierte Gesellschaft.“
- **Überzeichnung**: Die **comichafte Darstellung** Schwarzer Menschen und der Schwarzen Menschen zugewiesenen Kultur. Z. B.: Bilder von Schwarzen Menschen mit großen Lippen in Baströcken.
- **Rassifizierung**: Die Einteilung der Menschen in **verschiedene „Rassen“** und die Zuweisung von sozialen, kulturellen und religiösen Eigenschaften auf der zugewiesenen „Rasse“ basierend. Z.B.: „Schwarze haben alle Naturreligionen und können gut tanzen.“
- **Genetifizierung**: Die Annahme, dass „Rassenunterschiede“ **genetisch** seien. Z.B.: „Unterschiedliche Hautfarben bedeuten unterschiedliche Gene.“
- **Exotisierung**: Menschen werden aufgrund ihrer Hautfarbe **verniedlicht und exotisiert** dargestellt. Beispiel: „Ach, diese Leute da aus Afrika, die sind ja so putzig und wild.“
- **Rationalisierung**: Der Versuch, rassistische Vorstellungen **wissenschaftlich** zu untermauern und zu legitimieren. Z.B.: „Schwarze und Weiße sind anders, das ist wissenschaftlich nachweisbar.“⁷⁹

Denk nun an **Sinti und Roma**. Welche Denkmechanismen gegenüber dieser Gruppe hast du schon mal gehört?⁸⁰



Privileg der weißen Haut – den unsichtbaren Rucksack auspacken

Alle angeborenen Privilegien haben eins gemeinsam: Wer sie hat, ist **sich ihrer oft nicht bewusst**. Sie sind schwer fassbar und flüchtig, werden ignoriert, als selbstverständlich gesehen und ausgeblendet.

Folgende Checkliste hilft uns, die Auswirkungen des Privilegs der Weißen Haut kennenzulernen und sich mit diesen auseinanderzusetzen.⁸¹

LOOK HERE

Checkliste

Tägliche Auswirkungen des Privilegs der Weißen Haut:

- Ich kann es, wenn ich möchte, einrichten, dass ich die meiste Zeit in **Gesellschaft** von Menschen verbringe, die, wie ich, weiß sind.
- Ich kann mir ziemlich sicher sein, dass meine **Nachbar_innen** in einer neuen Gegend neutral oder nett zu mir sind.
- Ich kann die meiste Zeit alleine einkaufen gehen und sicher sein, dass ich aufgrund meiner Hautfarbe **nicht verfolgt oder belästigt** werde.
- Ich kann den **Fernseher** einschalten oder die Titelseite einer **Zeitung** anschauen und verschiedene Menschen sehen, die, wie ich, Weiß sind.
- Ich kann sicher sein, dass meinen Kindern **Lernmaterialien** gegeben werden, welche die Existenz von Menschen bezeugen, die, wie sie, weiß sind.
- Ich kann **Kosmetika, Pflaster oder Bandagen** kaufen, die dem Farbton meiner Haut angepasst sind; ich kann in einen Friseursalon gehen und jemanden finden, der... die meine Haare schneiden kann.
- Egal ob ich **Schecks, Kreditkarten oder Bargeld** verwende, kann ich darauf zählen, dass der Umstand, dass ich Weiß bin, nicht gegen den Anschein meiner finanziellen Zuverlässigkeit arbeitet.
- Ich kann dafür sorgen, dass **meine Kinder** grundsätzlich von Menschen betreut werden, die sie nicht aufgrund von Vorurteilen benachteiligen werden.
- Ich muss meine Kinder nicht zum Thema Rassismus sensibilisieren, um sich vor **täglichen physischen Übergriffen** zu schützen.
- Ich kann fluchen, Kleidung aus zweiter Hand anziehen, oder Briefe nicht beantworten, ohne dass Menschen diese Entscheidungen auf **schlechte Moral, Armut** oder die **Analphabet_innenrate** der Weißen zurückführen.
- Ich werde nie gebeten, **für alle Weißen** zu sprechen.
- Ich kann ziemlich sicher sein, dass wenn ich die „**verantwortliche Person**“ sprechen will, ich eine Person vor mir haben werde, die, wie ich, Weiß ist.
- Wenn **ein_e Verkehrspolizist_in** mich herauswinkt, kann ich sicher sein, dass ich nicht ausgewählt wurde, weil ich Weiß bin.
- Ich kann leicht **Poster, Postkarten, Bilderbücher, Grußkarten, Puppen, Spielzeug** und Kinderzeitschriften mit Abbildungen von Menschen kaufen, die, wie ich, Weiß sind.
- Mir wird nicht unterstellt, dass meine **Körperform, mein Verhalten oder mein Körpergeruch** darauf zurückzuführen sind, dass ich Weiß bin.
- Ich kann einen **neuen Job** antreten, ohne dass vermutet wird, dass ich diesen als Förderungsmaßnahme für Weiße erhalten habe.
- Wenn ich eine geringe Akzeptanz als **Führungskraft** habe, kann ich sicher sein, dass der Grund dafür nicht meine Weiße Hautfarbe ist.
- Ich kann erwarten, dass **Bildsprache und Bilder** Erfahrungen von Menschen repräsentieren, die wie ich, Weiß sind.
- Ich kann alleine oder mit meinem_r Partner_in **verreisen**, ohne mit einer Verlegenheit oder Feindseligkeit der Mitmenschen rechnen zu müssen.

Je mehr angekreuzte Aussagen, desto größer das Privileg der Weißen Haut.



Handlungsempfehlung

Colorblindness - „Ich sehe keine Hautfarbe, ich sehe nur Menschen.“

Colorblindness ist einer der Fälle, wo **die Intention nicht mit der Wirkung einhergeht**. „Ich sehe keine Hautfarbe, ich sehe nur Menschen.“ In einem solchen Satz soll eigentlich ausgedrückt werden, dass die Würde ALLER Menschen respektiert wird. Eine Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe findet hier nicht statt.

Expert_innen, die sich mit dem Thema Rassismus befassen, sind sich jedoch einig: **Colorblindness unterstützt die rassistische Ideologie**.

Wie? Für die meisten Schwarzen Menschen ist ihre Hautfarbe und die oft damit verbundenen diskriminierenden Erfahrungen ein wichtiger Aspekt ihrer Identität. Durch eine Verneinung des Themas wird ein wichtiger Bestandteil ihrer Identität **heruntergespielt** und ihre Diskriminierungserfahrungen **unwichtig** gemacht. Es ist, als würde man sagen: „Schwamm drüber, lass uns die ganze Ungerechtigkeit vergessen und von vorne anfangen.“

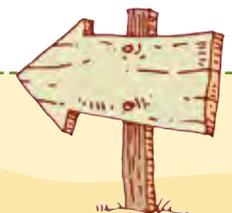
Aber hat nicht das Opfer zu entscheiden, wann dies kein Thema mehr ist?

Colorblind-Äußerungen implizieren auch, dass **Nicht-Weiß-Sein doch ein Problem** ist. Es ist, wie zu sagen: „Ich sehe dich als Individuum, obwohl du Schwarz bist.“

Hast du das schon mal erlebt, dass eine Weiße Person so was zu einer anderen Weißen sagt? Solche Äußerungen hören wir eigentlich nur von Weißen, an nicht Weiße gerichtet.

Und zuletzt - Rassismus ist immer noch ein aktuelles Problem.

Wie kann es gelöst werden, wenn man das Thema nicht auf der Agenda hat und in der Gesellschaft diskutiert? Colorblindness ist also keine Lösung.⁸²



Wusstest du, dass ...

es **Buntstifte mit unterschiedlichen Hautfarbtönen** gibt? Kinder dazu zu animieren, Menschen mit unterschiedlichen Hautfarben zu malen, ist ein erster Schritt in Richtung Offenheit und Akzeptanz.



Neue Muster schaffen: Tipps für das persönliche Verhalten: ⁸³

Übernimm Verantwortung: Rassismus ist wie ein Schuh, den wir nicht anziehen wollen, bis wir begreifen, dass wir ihn bereits tragen. Erst dann können wir ihn wieder loswerden. Reflektiere deine Weißen Privilegien.

Reflektiere deinen Alltag: Schau dich um und sei achtsam, mit welchen Beispielen wir auf der Strasse, in den Medien, usw. konfrontiert werden. Wird dort eine Weiße Welt gezeigt? Und wenn nicht, welche Rollenbilder werden von Schwarzen Personen dargestellt?

Achte auf deine Sprache: Eine der spannendsten Herausforderungen! Versuche rassistische und beleidigende Begriffe zu vermeiden. Statt „schwarzfahren“- „ohne Ticket fahren“. Statt „Asylant_in“- „Asylbewerber_in“ usw. Vermeide die Wörter „Neger_in“ und „Mohr_in“. Auch wenn du durch ihren Gebrauch keine beleidigende Intention hast. Hier geht die Wirkung wieder einen anderen Weg. Es ist ein Zeichen von Respekt an das Gegenüber, auf bestimmte Wörter zu verzichten. Die deutsche Sprache und Tradition wird nicht darunter leiden.

Reflektiere eigene Vorurteile: Frage dich immer wieder, ob du Klischees bedienst. Reflektiere bei der Arbeit mit Gruppen, welche Beispiele (Bilder, Geschichten, usw.) du verwendest. Ist das eine ausschließlich Weiße Welt, die du vermittelst? Oder gibt es dort auch Schwarze Journalist_innen, Ärzt_innen, usw.?



Sprich nicht im Namen anderer: Wenn du das Thema explizit mit Jugendlichen behandeln willst, wäre eine Kooperation mit Expert_innen und Vertreter_innen ratsam.

Falls du dich entscheidest, auf rassistische Äußerungen oder Taten zu reagieren, beurteile die Person nicht sofort als Rassist_in:

Oft sagen oder machen wir verletzende Dinge unbewusst und ungewollt. Wenn wir dann in so einer Situation als Rassist_innen abgestempelt werden, gehen wir in die Verteidigung und denken nicht weiter über den Inhalt nach. Wenn wir allerdings hören, dass „sich der Satz rassistisch anhört“, weil... oder dass „dein Verhalten rassistisch aufgenommen werden könnte“, weil... erlauben wir der Person zu reflektieren.

Schließe eine Allianz mit dem Opfer der Diskriminierung:

Wenn du ein_e Zeuge_in der verbalen und zwischenmenschlichen Diskriminierung bist, aber nicht unbedingt die_ den Täter konfrontieren willst, nimm Kontakt mit dem Opfer auf.

Lächle die Person an, fange Small Talk an, ziehe die Aufmerksamkeit auf etwas anderes. Somit bekommt die_ der Angegriffene das Gefühl, sie_er habe Verbündete und ist mit ihrem_seinem Problem nicht alleine.



Mangel an deutschen Schwarzen Vorbildern? – schau Schwarzrotgold.tv

"SchwarzRotGold.tv"

eine Sendungsreihe von Jermain Raffington und seiner Frau Laurel

Das Ehepaar begibt sich auf eine Reise, um die Schwarzen Vorbilder in Deutschland zu finden. Es spricht mit Schwarzen Deutschen über Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft von Identität und Rassismus in Deutschland, damit ihre und andere Kinder in einem toleranteren Deutschland aufwachsen. In einer Umgebung, in der sie sich inspiriert fühlen, ihre Ziele zu verfolgen.

„In meiner Jugend wurde ich oft damit konfrontiert, dass mir Leute abgesprochen haben, deutsch zu sein, nur aufgrund von meiner Hautfarbe. Mir fehlten auch Vorbilder, mit denen ich mich identifizieren konnte.“

"#DerRassistInUns"

die Aktion von ZDFneo im Internet

ZDFneo geht der Frage nach: „Wo tritt in Deutschland Rassismus auf?“ Wie rassistisch sind wir? Wo erleben wir Alltagsrassismus? Eine Reihe von kurzen und längeren Videos, Berichten und Interviews.

"Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus."

Sachbuch von Noah Sow

„Meine Oma, die Eingeborene, stammt aus Bayern. Nebenan, in Tirol, bemalte man Schädel und stellte sie ins Regal. In den neuen Bundesländern hatten noch 1994 viele Haushalte keinen Festnetz-Anschluss. Über die verschiedenen Zivilisierungsgrade meines Volkes weiß ich bestens Bescheid.“

"The Blind Date"

ein Sketch von Reckless Tortuga

Ein lustiger Sketch über den ersten Eindruck zwischen Mann und Frau beim Blind Date. (Auf Englisch mit englischen Untertiteln): <https://www.youtube.com/watch?v=VzYsRp8ALz4>, Stand Dez. 2016

"Color blind or color brave?"

Ein TED-Talk von Melody Hobson

Warum wirkt sich die Strategie der Colorblindness destruktiv aus und wozu führt sie? Sind wir wirklich alle gleich? Auf Englisch mit Untertiteln in 26 Sprachen, abrufbar unter: https://www.ted.com/talks/melody_hobson_color_blind_or_color_brave#t-17228, Stand Dez. 2016



Fußnoten Kapitel 2.6.:

⁷¹ In der deutschen Sprache wird heute entweder der Begriff "Rasse" oder Race aus dem Englischen verwendet. Bei der Verwendung des deutschen Begriffs sind die Anführungszeichen sehr wichtig. Hierbei wird die extreme historische Belastung und die unwahre Annahme des Wortes betont.

⁷² Arndt, S., Ofuatey-Alazard, N. (Hg.) (2011): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, Unrast Verlag, S. 660

⁷³ Ebenda, S. 662

⁷⁴ Auf Engl. und Deutsch, abrufbar unter: http://www.loske.org/html/school/history/c19/burden_full.pdf, Stand Dez. 2016

⁷⁵ Vgl. http://understandingrace.org/humvar/race_humvar.html, Stand Dez. 2016

⁷⁶ Vgl. Eine Frage der Gene (FR, 2011), Dokumentarfilm von Emmanuel Lecont und Franck Guérin, ARTE

⁷⁷ Glossar des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. (IDA), abrufbar unter: <http://www.ida-nrw.de/glossar/?qlChar=R>, Stand Dez. 2016

⁷⁸ Der „Doll-Test“ wurde bereits in den 1940ern von den Psychologen Kenneth Bancroft Clark und Mamie Phipps Clark durchgeführt. Seitdem mehrmals wiederholt auf der ganzen Welt. Abrufbar unter: <https://www.youtube.com/watch?v=tkpUyB2xgTM>, Stand Dez. 2016

⁷⁹ Antonio Amadeu Stiftung, abrufbar unter <http://www.amadeu-antonio-stiftung.de/hatespeech/wie-erkenne-ich-hate-speech/>, Stand Dez. 2016

⁸⁰ Mehr zu Antiziganismus: Detzner, M., Drücker, A., Manthe, B. (Hg.), (2014): Antiziganismus – Rassistische Stereotype und Diskriminierung von Sinti und Roma. Grundlagen für eine Bildungsarbeit gegen Antiziganismus. Herausgegeben im Auftrag des IDA e. V.

⁸¹ Es ist eine Auswahl der Liste im Text von Peggy McIntosh (1988): „White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack“, abrufbar unter: <https://www.odec.umd.edu/CD/GENDER/MCKIN.PDF>, Stand Nov. 2016

⁸² Vgl. Williams, M. Ph.D. (2011): Colorblind Ideology Is a Form of Racism. A colorblind approach allows us to deny uncomfortable cultural differences. in: Psychology Today online vom 27.12.2011, abrufbar unter: <https://www.psychologytoday.com/blog/culturally-speaking/201112/colorblind-ideology-is-form-racism>, Stand Dez. 2016

⁸³ Angelehnt an: Sow, N. (2009): Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus, Goldmann Verlag, S. 271-279

Notizen



Vielfalt der Religionen



Input

» Toleranz sollte eigentlich nur eine vorübergehende Gesinnung sein; sie muss zur Anerkennung führen. Dulden heißt beleidigen. «

J.W. von Goethe

Religion ist das Thema, in welches wir heutzutage die größten Emotionen hineinstecken, es lässt keine_n kalt. Denn wem kann es egal sein, dass Hunderte von Menschen im Namen von Religionen getötet werden, oder dass die Abtreibung verboten ist und als Verbrechen gesehen wird, sodass Hunderte von Frauen sterben oder ins Gefängnis gehen müssen?

Test für die Kenntnis der religiösen Schriften

Lesen Sie folgende Zitate und versuchen Sie sie zuzuordnen.

Welche stammen aus der **Bibel**, welche aus dem **Koran** und welche aus der **Bhagavad Gita** (eine der zentralen Schriften des Hinduismus)?

1. „Aber jene, die mich mit überfließendem Herzen lieben, erzielen das Versunkensein in mich, und da sie dann in mir wohnen, wird ihnen offenbar, dass ich zugleich in ihnen wohne.“

2. „Wenn euch einer feindselig ist, so seid ihm mit gleichem Maße feindselig, wie er euch feindselig war.“

3. „Dreifach sind die Tore zur Hölle: Verlangen, Zorn und Habgier, die Zerstörer der Seele.“

4. „Wir wissen, dass wir aus dem Tod in das Leben gekommen sind; denn wir lieben die Brüder. Wer nicht liebt, der bleibt im Tod.“

5. „Eine Frau soll keine Hosen tragen, und ein Mann darf keine Frauenkleider anziehen, denn solches ist Gott ein Gräuel.“

6. „Wenn ein Mann oder eine Frau einen Diebstahl begangen hat, dann haut ihnen die Hand ab.“

7. „Es gibt keinen Zwang im Glauben.“

Die Lösungen findest du am Ende des Unterkapitels in den Fußnoten.⁸⁴

Überrascht?

Vielleicht unterscheiden sich die Schriften doch nicht so stark voneinander, wie man denkt?

Alles eine Frage der Auslegung?



Wir (Ingroup) vs. sie (Outgroup)

Religionszugehörigkeit war und ist für viele immer noch ein Kriterium der **Zugehörigkeit**, welches viel stärker als andere Kriterien (wie Geschlecht, soziale Schicht, Nationalität, usw.) ist. Auf dessen Basis wird eine homogene Ingroup von „wir“ gegenüber einer homogenen Outgroup von „sie“ gebildet. In „wir“, also in der „deutschen Kultur“, fühlen wir uns gut und geborgen, „sie“, also „Muslime“, wecken Unsicherheit und Befürchtung.

Es wird ein **Kulturbild** gezeichnet, das alle Muslime als homogene Gruppe konstruiert, die bedrohlich für die „deutsche Kultur“ sei, die rückständig, unaufgeklärt, sexistisch und vor allem potentiell terroristisch sei.

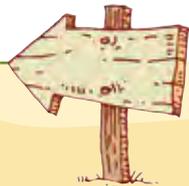
Religion wird als eine statisch-homogene Größe dargestellt, die Angehörigen der Religion werden als Marionetten einer homogenen islamischen Kultur gezeichnet, die es so freilich gar nicht gibt.

Nun wird nicht mehr offensiv entlarvend argumentiert, die **„anderen“** seien weniger wert, sondern die „Kultur des Islam passe halt nicht zu uns“, wobei sowohl „die Kultur des Islam“ als auch das „uns“ als klare homogene Größen vorgegeben scheinen und keinen Platz für Heterogenität und individuelle Betrachtungen eines Menschen zulassen.

Denn kann ein junger Muslim nicht auch für Gleichberechtigung und gegen Terrorismus und Islamismus sein? Kann eine Muslima, die ein Kopftuch trägt, nicht auch Feministin sein?

Und wie sieht es mit dem vermeintlichen „uns“ aus? Gibt es unter deutschen Katholiken_innen keinen Sexismus? Oder unter deutschen Protestant_innen niemals Gewalt? Wie wäre es, wenn jedes Mal, wenn ein_e Christ_in ein Verbrechen ausübt, dies auch in den Medien benannt werden würde.

Wusstest du, dass ...



der Mechanismus, dass Menschen aus dem arabischen, persischen oder türkischen Kulturkreis nicht mehr von ihren verschiedenen Hintergründen her, sondern pauschal als Muslime wahrgenommen werden, sich spätestens nach den Anschlägen vom 11. September 2001 eingestellt hat? In den Sozialwissenschaften nennt man dies **„religious turn“**. Der Islam wird dabei als ahistorisches und einheitliches Konstrukt gehandhabt. Alle gleich und verdächtig, weil muslimisch.



Muslime und Christen haben ähnliche Ansichten

In einer Studie des Bundesamts für Migration⁸⁵ und Flüchtlinge wurden **christliche und muslimische Bürger_innen in Deutschland** zu ihren **Einstellungen** befragt. Eines der Ergebnisse: Die **Gleichberechtigung** von Frauen und Männern ist für die Mehrheit in beiden Gruppen ein **fest verankerter Wert**.

Die Religionszugehörigkeit ist offenbar nur selten entscheidend, wenn es darum geht, ob jemand liberale oder traditionelle Einstellungen hat. Vielmehr hänge das vom Bildungsgrad und der sozialen Lage der Menschen ab.

Muslime heißt nicht gleich Muslime

Genauso, wie Christ_innen! Es gibt so viele unterschiedliche Gruppen, Zweige, Schulen, Strömungen, dass fast jede_r was für sich finden kann.

Von der am meisten extremistischen Form der Gewaltausübung, die wir aus den Medien kennen, über eine mystische, eine moderate, bis hin zu einer liberalen und neo-liberalen. Manche trinken Alkohol und essen Schweinefleisch, viele sagen, Religion sei Privatsache, andere beten nicht, manche sehen sich als kulturelle, nicht religiöse Muslime. Manche lehnen die Sunniten-, Schiiten-, Aleviten- und Ibaditenteilung ab, für andere ist Nationalität oder gemeinsame Erfahrung wichtiger. Es gibt **enorme Unterschiede** zwischen **Generationen** und zwischen **gesellschaftlichen Schichten**. Unverschleierte Muslima

sehen wir einfach auf der Strasse nicht und so kommen sie nicht in unser Bewusstsein. Die liberalen Muslime hören und sehen wir nicht so oft in den Medien, weil sich mit ihnen nur schwer eine „Story“ machen lässt. Und wenn wir sie sehen, denken wir: „Ausnahme“. Ausnahme in Medien vielleicht, aber nicht in den Medien.⁸⁶

Das Thema „Islam“ ist so komplex und hat so eine große Bandbreite an Praktiken und Auslegungen des Koran, dass manche Gruppen sich gegenseitig das Recht wegnehmen, sich als Muslime zu bezeichnen. Mehr Heterogenität kann man sich ja wohl nicht vorstellen.

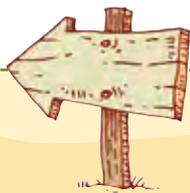
„Islamisch“ vs. „islamistisch“ – ein zufälliger Versprecher?

Chimamanda Adichie sagte, wer die einzige Geschichte über Menschen oder Orte verbreitet und wie, hängt von der ökonomischen und kulturellen Macht des Erzählers, der Erzählerin ab.⁸⁷

Wie wird also das **Bild vom Islam** in westlichen Medien kreiert? „Wenn man sich die Berichterstattung über den Islam in den letzten zwei bis drei Jahrzehnten anschaut, so könnte man fast den Eindruck bekommen, der **Islam sei keine Religion**, sondern eine Form der Politik und der politischen Ideologie der Gewalt. [...] Immer wiederkehrend sind etwa folgende Impressionen des Islams: Schleier, Massenfotos vor allem in Mekka und von Demonstrationen, Koran, Kinder und Kalaschnikows, die Prachtbauten des arabischen Golfs, islamische Schlachtrituale und



Wusstest du, dass ...



es dem Islam heutzutage nicht anders als dem Judentum vor hundert Jahren geht?

Das heutige Islambild erinnert in vielerlei Hinsicht an das **frühere Bild des Judentums**. Der ehemalige Vorsitzende des Zentralrates der Juden in Deutschland, Ignatz Bubis meinte, dass dem negativen Islambild der deutschen Öffentlichkeit die gleichen Fehlinformationen zugrunde lägen, die früher zur Verachtung der Juden geführt hätten. Alle damaligen Anhänger der jüdischen Religion wurden so zu einer Gruppe, damals „Rasse Jude“.

Auf der Gegenseite wurde das deutsche Volk mit einer Leitkultur konstruiert. Nach dieser Denkweise konnte man entweder deutsch oder jüdisch sein, nicht aber ein Deutscher und Jude.

Die Geschichte der Juden in Deutschland macht eines klar: Eine einseitige Integrationsleistung einer (religiösen) Minderheit nützt nichts, wenn die Mehrheit nicht ebenfalls lernbereit ist.⁸⁹

Geiselpzessionen aus dem Iran.“⁸⁸ Dies führt zu einer **Verzerrung der Wahrnehmung**.

So oft werden Menschen den Worten „Muslime“, „Islam“ und „islamistisch“ in einem Atemzug ausgesetzt, dass eine Laiin oder ein Laie nicht mehr das eine von dem anderen unterscheiden kann.

Alles Islam?

Jegliches Verhalten oder jegliche Meinung muslimischer Leute durch Religion zu erklären und dabei deren Kultur, Gesellschaft und Tradition außer Acht zu lassen, ist ein anderes Gesicht der **Stereotypisierung**.

Dem wirkt nur derjenige entgegen, welcher dem Individuum mit all seiner Geschichte, all seinen Identitätsmerkmalen Platz einräumt (siehe dazu das Kultur-Person-Situation-Macht-Modell im Fallbeispiel „Klassenfahrt“ auf S. 120-121) und darauf aufmerksam macht, dass es die eine deutsche Kultur genauso wenig gibt, wie den einen Islam. Bei beiden Konstrukten handelt es sich um sehr **heterogene Gebilde**, denen sich Menschen sowohl mit stark humanistischen Werten verbunden fühlen können, aber die auch für nationalistische oder terroristische Ideologien missbraucht werden können.

Aufgeklärte Islamophobie

„Deutsche Massenmedien sollten sich in jedem Fall bemühen, ihre Informationsquellen zu erweitern. Der deutsche Journalismus ist, was den Islam betrifft, in weiten Teilen noch immer ein **„Abschreibejournalismus“**.

Journalisten schreiben von Nachrichtenagenturen ab oder sie schreiben voneinander ab. Von den Reportagen und Berichten einer durchaus begrenzten Anzahl von Auslandskorrespondent_innen abgesehen, verfügt der deutsche Journalismus über viel zu wenig authentische Quellen in der islamischen Welt, die er neben dem üblichen



Material westlicher Nachrichtenagenturen in die tägliche Arbeit einbringt. Ohne adäquate Quellen und Gesprächspartner_innen aber führen wir kulturelle Selbstgespräche und sind mitverantwortlich für das Entstehen von **parallelen Öffentlichkeiten**.⁹⁹ Solange aber die Menschen tagtäglich mit einem Negativbild des Islam konfrontiert werden, helfen Appelle an Respekt und Toleranz wenig, weil die Agenda des islamophoben Denkens überwiegt.

Junge Stimme: #whatIS

Kalifat, Dschihad, Haram und Hamam, Umma? Viele junge YouTuber_innen und Blogger_innen haben sich mit der Bundeszentrale der Politischen Bildung zusammengeschlossen und eine **Informationskampagne** rund um das Thema Islam gestartet. In kurzen, mal witzigen, mal ernsteren Videos werden Begriffe kurz erklärt, mit Berücksichtigung der Geschichte und unterschiedlichen Sichtweisen.

Wenn du das Leben der jungen muslimischen Deutschen und deren Perspektive kennenlernen möchtest, eignen sich dazu gut die **YouTube-Kanäle** von **Datteltätern**, **Hatice Schmidt** oder **Musa Almani**.

Wusstest du, dass ...



www.Ufuq.de ein Verein ist, der sich bemüht, Alternativen zu den aufgeregten Debatten um Parallelgesellschaften, „Dschihad-Reisende“ oder eine vermeintliche Islamisierung Deutschlands darzustellen?

Bei allen Fragen und Konflikten, die sich im Alltag, in der Schule, am Arbeitsplatz oder in der Politik mit der „Einbürgerung des Islam“ ergeben mögen, geht es nicht mehr darum, **ob diese stattfindet**, sondern darum, **wie dieser Prozess gestaltet wird**.

An der Schnittstelle von politischer Bildung, Pädagogik und Wissenschaft arbeitet der Verein zu den Themen Islam, Islamfeindlichkeit und Islamismus. „Ufuq“ heißt auf Arabisch „Horizont“.

Muslimische Feministinnen

Frau im Islam heißt für viele Unterdrückung, Unterordnung, keine eigene Meinung, Mitläuferin. „**Muslimische Feministin**“ hört sich wie ein Oxymoron an, das in Realität nicht existieren kann. Dabei ist das schon in der Realität seit langer Zeit. Viele Feministinnen berufen sich direkt auf den Koran und zitieren den **Propheten Mohammed**, der historisch gesehen im Vergleich zu anderen Gründern der großen Religionen viel mehr **Empowerment an Frauen** predigte als andere. **Khadija** war die erste Frau Mohammeds, damals eine hoch positionierte, international erfolgreiche Geschäftsfrau in Mekka. Sie war 40 Jahre alt, er war 25, sie machte ihm einen Heiratsantrag, er hat ihn angenommen. Sie unterstützte ihn in seiner Offenbarung



Wusstest du, dass ...



Länder wie **Ruanda**, die **Philippinen** und **Bosnien** (muslimischer Bevölkerungsanteil zwischen 4,7% und 50,7%) in der Gruppe der 10 besten Länder 2015 in Hinsicht der Bekämpfung der Geschlechterungleichheit sind? Lange vor vielen westlichen Ländern.⁹¹

und war auch die erste Person überhaupt, die den Islam angenommen hat.

Die Unterdrückung der Frau kam später mit dem **muslimischen Recht Scharia**, welches viel mit Kultur, Tradition und gesellschaftlichem Patriarchat zu tun hat. Für viele ist es allerdings vom Islam untrennbar.

50 Schattierungen des Christentums

Genau wie in anderen Religionen auch finden sich im Christentum liberalere, konservativere und sogar extremistische Auslegungen. Den letzteren fallen Homosexuelle, Transsexuelle, oder sogar Ärzt_innen die Abtreibungen vornehmen und Frauen, die abtreiben lassen **zum Opfer**. Die Christ_innen können allerdings diese Fälle **differenzierter sehen** und manche von ihnen von der Religion trennen, denn das ist die sogenannte Ingroup. Fühlen sich die Christ_innen in Europa dafür mitverantwortlich, wel-

chen Hass manche christlichen Priester und Prediger z.B. in den USA oder in Uganda gegenüber bestimmten Minderheiten oder Andersdenkenden verbreiten, was direkt oder indirekt zum Tode führt? Warum denn nicht? Jeder kann doch zwischen Katholizismus und Protestantismus und deren vielen Auslegungen auf der ganzen Welt unterscheiden. **Kollektive Verantwortung ist hier fehl am Platz.**

Warum dann nicht bei Muslim_innen?

Hinduismus

Ist nach dem Christentum und dem Islam mit 15% der Weltbevölkerung die **drittgrößte Religion** der Welt. Wie in den anderen Religionen auch, gibt es im Hinduismus viele verschiedene Richtungen, Schulen und ein unterschiedliches Verstehen der Frauenrolle.

Als eine **polytheistische Religion** genießt sie nicht so viel Aufmerksamkeit der monotheistischen Kulturen, als würde sie nicht auf gleicher Augenhöhe mit monotheistischen Religionen gesehen.

Anti-Hinduismus

Ist besonders im britischen Kulturgebiet als Erbe des Kolonialismus entwickelt, als man versucht hat, den Hinduismus schlecht darzustellen, als ein Tool der politischen Machtausübung. Die Kirche hat geschichtlich auch zum negativen Bild der Hindus beigetragen, indem sie diese als morallose Heiden und Teufelsverehrer bezeichnet hat.



- Schreib auf einem Blatt Papier „Islam“ auf und stelle eine Stoppuhr auf 10 Sek. In dieser Zeit schreibe **möglichst viele Begriffe** auf. Wiederhole dasselbe mit „Hinduismus“ und mit „Christentum“. Schau dir die Wörter an. Was sagt das über dein Bild der Religionen? Welches Stereotyp zeigt es? Weißt du, woher es kommt?
- Hast du Freund_innen und Bekannte, die einer **anderen Religion** zugehörig sind als du? Wenn ja, haben sie das Bild ihrer Religion in deinem Kopf beeinflusst? Inwieweit? Wenn du keine hast, warum eigentlich??
- Welche **Nachrichten** schaust du? Welche **Zeitung** liest du? Suche in der Suchmaschine alle Artikel und Bilder, die die Zeitschrift deiner Wahl zum Thema Islam veröffentlicht hat. **Welches Bild** erscheint vor deinen Augen? Kannst du da Tendenzen erkennen?



In der Arbeit mit einer multireligiösen Gruppe:

- 1. Erkläre nicht alles durch Religion oder Nation:** „Obwohl der Islam nur einer unter vielen Faktoren der Entwicklung ist, gilt er heute vielen als eine Art Chiffre für alles, was aus dem Orient kommt – und das ist sicher falsch. Früher sprach man über türkische Einwanderer, heute sind es die Muslime, die kommen: Was für ein Unsinn, denn die Türken waren früher bereits Muslime und sie sind heute nicht nur Muslime, sondern auch Türken, Deutsch-Türken oder vieles andere.“⁹²
- 2. Differenziere** zwischen unterschiedlichen islamischen Strömungen, Nationen, Schulen, Moscheen, oft auch Familien, Erziehungsarten, Generationen und sozialen Gruppen. Zwischen den Gruppen gibt es enorme Unterschiede, und Pauschalisierungen führen zu Missurteilen und Missverständnissen.
- 3. „Religionsblindheit“ ist keine Lösung.** Sich so zu verhalten, als ob die Jugendlichen keine Religion hätten, zeugt von Respektmangel ihnen gegenüber, falls Religion ein wichtiger Identitätsaspekt für sie ist. Erkenne die Religion an, zeige deine Wertschätzung. Es heißt noch lange nicht, dass du mitmachen sollst.



be a citizen
of the world!



4. Trenne die Heilige Schrift von dem, was die Menschen später damit gemacht haben. Auch im Christentum gibt es Regeln und Normen, die später als die Bibel entstanden sind und unter dem Mantel der Religion eingeführt wurden.

5. Bereichere dein Wissen im Thema des islamischen Feminismus. Ob mit Kopftuch, Hijab oder ohne, Feministinnen sind auf der ganzen Welt verstreut:

Z.B. Manal al-Sharif in Saudi Arabien entschloss sich vor zwei Jahren, Frauen zu ermutigen, Auto zu fahren, in dem sie es selbst tat und sich dabei für YouTube filmte. In Saudi Arabien ist Autofahren für Frauen verboten, obwohl es kein reales Gesetz dagegen gibt.⁹³

Oder **Alaa Murabit**, Gründerin der Organisation „Voice of Libyan Women“, startete in **Libyen** mithilfe von Koran-Zitaten eine Kampagne für Frauenrechte.⁹⁴

Mona Eltahawy, eine charismatische Journalistin und Buchautorin, glaubt, der Islamische Frühling kann nicht ohne die sexuelle Revolution der Frauen in arabischen Ländern vollzogen sein.⁹⁵

Oder auch **Kavita Ramdas**, sie ist eine traditionsbewusste Hindu-Feministin, die zwischen Moderne und Tradition in Indien balanciert.⁹⁶

"Datteltäter"

eine Gruppe der YouTuber_innen

Muslime platzieren ein neues Satire-Kalifat im Herzen der YouTube-Szene - ein Empörium für zwanghafte Toleranz. Auf humorvolle Art erklären nicht nur muslimische YouTuber_innen den gängigen Stereotypen und Vorurteilen von und vor allem gegenüber Muslim_innen den Bildungsdschihad. https://www.youtube.com/channel/UCF_oOFgq8qwi7HRGTJSsZ-g, Stand Nov. 2016.

"HAYAT "

(„Hayat“ bedeutet auf Türkisch und Arabisch „Leben“)

Ist deutschlandweit die erste Beratungsstelle für Personen und Angehörige von Personen, die sich salafistisch radikalisieren oder sich dem militanten Dschihadismus anschließen und gegebenenfalls in Konfliktregionen ausreisen. HAYAT ist auch eine Anlaufstelle für Personen, die mit dem militanten Dschihadismus brechen und gewalttätige Gruppen verlassen wollen. <http://hayat-deutschland.de/>, Stand Dez. 2016.

"Die Neue"

(DE 2015) – Spielfilm von Buket Alakus"

Im Mittelpunkt der Geschichte stehen die liberale, welt-offene Gymnasiallehrerin Eva und Sevda, ein türkisches Mädchen muslimischen Glaubens, das neu in Evas Klasse kommt. Durch Sevdas forciert vorgetragene Religiosität - das Tragen des Kopftuchs - und durch die Intoleranz der Klasse kommt es zu einem immer tieferen Konflikt mit ihrer Lehrerin und den Mitschüler_innen.

"Das Schwein von Gaza"

(DE/FR/BE 2011) – Komödie von Sylvain Estiba

Der Fischer Jafaar hat es nicht leicht: Statt großer Fische geht ihm bloß Unrat und plötzlich sogar ein Schwein ins Netz, das in der stürmischen letzten Nacht von einem Frachter gefallen war. Nun hat Jafaar ein gewaltiges Problem, denn Schweine gelten in Gaza als unreine Tiere und sind mehr als unerwünscht - darin sind sich die jüdische und die palästinensische Bevölkerung ausnahmsweise einig. <http://das-schwein-von-gaza.de/>, Stand Dez. 2016.





Fußnoten Kapitel 2.7.:

⁸⁴ Die Zitate stammen aus folgenden heiligen Schriften: 1. Bhagavad Gita / 2. Koran, Sure 2,194c / 3. Bhagavad Gita / 4. Bibel, 1. Joh 3,14 / 5. Bibel 5. Mo. 22,5 / 6. Koran, Sure 5,38 / 7. Koran, Sure 2, Vers 256. Ein ausführliches Zitatequiz zu Bibel und Koran findest du unter <http://bibeloderkoran.kein-mensch-ist-illegal.org/>, Stand Dez. 2016

⁸⁵ Vgl. Becher, I., El-Menouar, Y. (2014): Geschlechterrollen bei Deutschen und Zuwanderern christlicher und muslimischer Religionszugehörigkeit, Forschungsbericht ², Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, abrufbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb21-geschlechterrollen.pdf?__blob=publicationFile, Stand Dez. 2016

⁸⁶ Nach: Zusammenfassung Muslimischen Leben in Deutschland, eine Studie des Bundesministerium des Innern, 2008, abrufbar unter: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/Gesellschaft-Verfassung/DIK/MLD-Zusammenfassung.pdf?__blob=publicationFile, Stand Dez. 2016

⁸⁷ Vgl. Die Gefahr der einzigen Geschichte - TED-Talk von Adichie, C., abrufbar unter: https://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=de, Stand Dez. 2016

⁸⁸ Prof. Dr. Kai Hafez (2006): Das Medienbild des Islam in Deutschland, der Grundlagenvortrag anlässlich der Auftaktsitzung der Arbeitsgruppe 3 „Wirtschaft und Medien als Brücke“ der Deutschen Islam Konferenz am 9. November 2006 in Nürnberg, abrufbar unter: https://www.deutsche-islam-konferenz.de/SharedDocs/Anlagen/DIK/DE/Downloads/Sonstiges/hafez-medienbild-islam-dik.pdf?__blob=publicationFile, Stand Nov. 2016, S. 2f

⁸⁹ Vgl. Gerald Schneiders, T. (2010): Islamfeindlichkeit: Wenn die Grenzen der Kritik verschwimmen, VS Verlag, S. 101

⁹⁰ Prof. Dr. Kai Hafez (2006): S. 5

⁹¹ Vgl. The Global Gender Gap Report ²⁰¹⁵, World Economic Forum, abrufbar unter: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>, Stand Nov. 2016

⁹² Prof. Dr. Kai Hafez (2006): S. 4

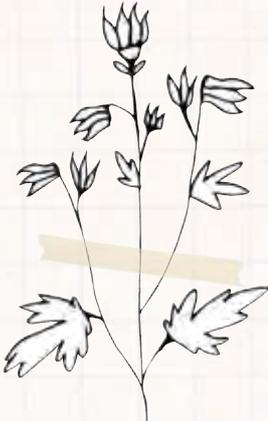
⁹³ Nach: Eine Frau, die es wagte, Auto zu fahren, ein TED-Talk von Manal al-Sharif, 2013, Abrufbar unter: https://www.ted.com/talks/manal_al_sharif_a_saudi_woman_who_dared_to_drive?language=de, Stand Nov. 2016

⁹⁴ Nach: Was meine Religion wirklich über Frauen sagt, ein TED-Talk von Alaa Murabit, 2015. Abrufbar unter: https://www.ted.com/talks/alaamurabit_what_my_religion_really_says_about_women?language=de, Stand Nov. 2016

⁹⁵ Vgl. Eltahawy, M. (2015): Warum hasst ihr uns so? Für die sexuelle Revolution der Frauen in der islamischen Welt, Piper Verlag.

⁹⁶ Nach: Radikale Frauen, die sich Tradition zu eigen machen, ein TED-Talk von Kavita Ramdas, 2010, abrufbar unter: https://www.ted.com/talks/kavita_ramdas_radical_women_embracing_tradition?transcript?language=de, Stand Nov. 2016

Notizen





Von A(nis) bis Z(imt):

Rundgang durch den Garten –
Weitere Erklärungen rund um
das Thema Diversity

Bewusster Gartenanbau oder Gartenpflege führt uns irgendwann zu dem Punkt, an dem unser Vorwissen oder unsere Intuition nicht mehr ausreicht und wir uns neues Wissen holen müssen.

Uns kann die eigene Neugier dazu treiben („Was ist denn das für ein Singvogel, der jeden Morgen meinen Garten besucht?“), unser eigener Ehrgeiz („Ich würde gerne einen Hibiskus bei mir im Garten haben, was braucht er denn alles, um sich wohlfühlen?“) oder ein Problem, vor das wir plötzlich gestellt sind („Ist das etwa ein Pilz, der meine Pflanze befallen hat?“).

Wir holen uns Sachbücher, stöbern auf Internetforen für Gartenliebhaber_innen oder holen uns Expertise von Freunden oder von einem_einer Verkäufer_in aus dem kleinen Gartenladen nebenan.

Wir versuchen unser kognitives Wissen zu bereichern, damit unsere Arbeit Sinn ergibt und Effekte bringt. Ähnlich ist es auch in einer vielfältigen Gesellschaft. Wenn wir von einem hohen Punkt aus, z.B. einem Turm auf die Menschen schauen, sehen alle gleich aus. Näher gezoomt erkennen wir unterschiedliche Haar- und Hautfarben, jemand sitzt im Rollstuhl, jemand anderes hat das Down Syndrom. Wenn wir noch näher an die Menschen kommen, spüren wir die Gruppendynamik zwischen ihnen, unterscheiden z.B. zwischen Generationen und verschiedenen Muttersprachen.

Individuell kennengelernt verraten sie uns, wer wen besonders mag, wer was braucht, um sich zu entwickeln und wer was erlebt hat und wie ihn_sie das geprägt hat.



» Je tiefer in den Wald, desto mehr Bäume «
polnisches Sprichwort

Folgende Auswahl von Begriffen soll eine **Informationsergänzung** zu dem vorigen Kapitel über Diversity-Dimensionen darstellen, um die Dynamiken und Herausforderungen in einer vielfältigen Gesellschaft und bei der Arbeit mit (geflüchteten) Jugendlichen zu verstehen. Es handelt sich hier sowohl um gesellschaftliche Phänomene als auch um Denkmechanismen aus der Sozialpsychologie. Die Auswahl sowie die einzelnen Erläuterungen erheben nicht den Anspruch vollständig zu sein.



Der fundamentale Attributionsfehler

Ist die Neigung, **Missverhalten oder Misserfolge anderer Menschen** hauptsächlich über **interne Faktoren** (wie ihre Kultur oder Persönlichkeit) zu erklären und dabei die externen Faktoren (wie situative Einflüsse) systematisch zu unterschätzen.

Z.B.: „Der Junge ist unhöflich, weil er schlecht erzogen ist.“ Oder: „Das Mädchen erzielt schlechte Ergebnisse im Sport, weil es faul ist.“ Gleichzeitig tendieren wir stark dazu,



"Was wisst ihr denn schon davon?"
(DE, 2015) - Kurzfilm von Nina Mielitz

Der Kurzfilm regt zum Nachdenken an, indem er zeigt, wie der fundamentale Attributionsfehler mit Vorurteilen einhergeht.

Der Text stammt von Anke Fuchs, die ihn bereits bei mehreren Poetry Slams vorgetragen hat.

Abgerufen unter: <https://www.youtube.com/watch?v=1YahzpDXXkU>, Stand Dez.2016

unser Missverhalten und unsere Misserfolge durch die **externen Faktoren** zu erklären. Der fundamentale Attributionsfehler ist besonders aktiv in Missverständnissen mit Menschen, die in unserer Wahrnehmung sehr wenig mit uns gemeinsam haben.⁹⁷

Bestätigungsfehler

Immer wenn vorgefasste Meinungen und Vorurteile bestehen, laufen wir Gefahr, mit dem Bestätigungsfehler konfrontiert zu werden.

Dieser besagt, dass **Informationen** so **ausgesucht, interpretiert** und **gemerkt** werden, dass sie **unsere eigene Meinung** und Erwartung bestätigen.





wissen, woher die Person kommt. Unsere Aufmerksamkeit ist auf den Unterschied fokussiert und bestimmt unser Verhalten gegenüber der Person. Wenn wir aber mit einer Person zu tun haben, die aus dem gleichen Land kommt wie wir, aber einen anderen Dialekt spricht, könnte dieser Unterschied zur Differenzlinie werden. Eine andere Augenfarbe dagegen würde wahrscheinlich unbemerkt bleiben und somit wäre dieser Unterschied keine Differenzlinie.⁹⁹

Wir **hinterfragen unsere Meinung nicht** und somit blicken wir nicht über den eigenen Tellerrand.

Z.B.: Wenn man der Überzeugung wäre, alle Muslim_innen leben eine konservative Art von Islam aus, dann selektiert unser Gehirn nur die Fälle in unserer Umgebung, die diese These bestätigen. Beispiele, die die These widerlegen, werden außer Acht gelassen, mit „Ausnahme“ abgestempelt oder einfach vergessen.⁹⁸

Tipp: Statistiken aktiv zu lesen hilft oft, eigene Bestätigungsfehler zu entdecken.

Differenzlinien

Jede_r von uns ist einzigartig auf der Welt, auch eineiige Zwillinge unterscheiden sich voneinander in bestimmten Aspekten. Differenzlinien sind solche **Unterschiede**, die **sozial relevant** sind und die **Lebenserfahrungen und Lebensprozesse** der Individuen beeinflussen. Sie entscheiden, welche Merkmale und Eigenschaften **Privilegien** in einer Gesellschaft/ Gruppe schaffen, und welche wiederum zu **Benachteiligung** führen. Differenzlinien trennen „unsere Gruppe“ von der „anderen Gruppe“. Man kann nicht pauschal sagen, welche Merkmale und Eigenschaften zu Differenzlinien werden – denn die sozialen Konstruktionen ändern sich und auch die Situation, mit wem wir gerade zu tun haben. Differenzlinien haben einen starken Einfluss auf unser alltägliches Verhalten. Wenn wir z.B. jemanden treffen, der die mit Akzent deutsch spricht, möchten wir eventuell



Diskriminierung

Bezeichnet eine gruppenspezifische **Benachteiligung oder Herabwürdigung** von Gruppen oder einzelnen Personen **ohne sachlichen Grund**. Ausgangspunkt jeder Diskriminierung kann eine Bewertung von Menschen anhand von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen sein (z.B. Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft, Abstammung usw.).

Diskriminierung passiert auf vier Ebenen: ¹⁰⁰

1. Intrapersonale Diskriminierung: Die Person „diskriminiert“ sich aufgrund eines inneren Selbstbildes selber oder traut sich Dinge nicht zu, nach dem Motto: „Das schaff ich eh nicht“ oder: „Andere sind besser für diese Aufgabe geeignet“.

Der Grund für die eigene Diskriminierung ist ein Effekt, der in der Psychologie als **„stereotype threat“** beschrieben wird. Aus Angst vor einem Vorurteil würdigt man sich selbst herab. So lernen z.B. Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht, wenn sie denken: „[Die Lehrkraft] hat eh was gegen Ausländer, da kann ich mir das Lernen gleich schenken“.

Dadurch kommt es tatsächlich zu schlechterer Leistung und Jugendliche fühlen sich in ihrem Denken bestätigt. Ausgangspunkt ist immer die **Angst vor bestehenden Vorurteilen** und dadurch **fehlendes Selbstvertrauen**.

Tipp: Hier können gerade Empowerment-Ansätze und klassische Jugendarbeit als Beziehungsarbeit besonders gut ansetzen.

2. Zwischenmenschliche Diskriminierung:

Die Art und Weise, wie wir uns gegenüber Menschen, die irgendwie „anders“ sind, verhalten; geprägt durch unsere **persönlichen Haltungen, Gedanken und Gefühle**.

Z.B.: In der U-Bahn füllen sich die Sitze, die unmittelbar neben einem dunkelhäutigen Mann sind, als letzte. Oder: Wir sehen geflüchtete Menschen nur als Flüchtlinge, und nicht als Väter, Menschen mit Qualifikationen oder als Schüler_innen. Unser Verhalten ihnen gegenüber wird nur durch den einen Aspekt „Flüchtling“ bestimmt. Zwischenmenschliche Diskriminierung führt auch zu Stigmatisierung. Oft wird sie von dem_der Täter_in **ungewollt und unbewusst** ausgeübt.

3. Institutionelle Diskriminierung:

Etablierte **Rechte und Verfahren**, die **systematisch** zu Benachteiligung von bestimmten Gruppen führen.

Z.B.: Arbeits- oder Wohnortwechsel-Verbot für eine geflüchtete Arbeitskraft. Oder: Angabepflicht von Name, Alter und Herkunft in Bewerbungsunterlagen mit beigefügtem Lichtbild.

4. Gesellschaftliche oder kulturelle Diskriminierung:

Traditionen, Gewohnheiten, Bilder und Weltsicht, die von der **dominanten Gesellschaft/Kultur** als gut, schön, richtig, angesehen werden, wie z.B. Alkohol trinken oder dass man in unserer Gesellschaft mit einem Universitätsabschluss sozial höher gestellt angesehen wird.

Jeder hat schon einmal Diskriminierung erlebt, wir alle wurden schon mal diskriminiert und haben andere diskriminiert oder stigmatisiert. Um festzustellen, ob eine Diskriminierung stattfindet, schaut man sich die **Wirkung** oder den **Effekt** an und nicht die Intention des Täters_der Täterin. In vielen Fällen haben wir mit **nicht intentionaler Diskriminierung** zu tun.

Diskriminierung findet oft auf allen **vier Ebenen gleichzeitig** statt. Man kann nicht sagen, dass wir selbst nicht diskriminieren und gleichzeitig einräumen, dass institutionelle oder gesellschaftliche Diskriminierung existiert.

Jede_r von uns ist wie ein kleines Zahnrad im System, welches von Menschen geschaffen wurde und dank uns läuft. Wenn bestimmte Menschen oder Gruppen über eine Zeit lang der institutionellen und gesellschaftlichen Diskriminierung ausgesetzt sind und darin sozialisiert werden, **verinnerlichen** sie diese und sehen sie nicht als störend und unfair, sondern als **normal** an.

Diesen Mechanismus nennt man **„verinnerlichte Unterdrückung“**.¹⁰¹



"Der Rassist in uns"

von ZDFneo

Eine Dokumentation eines sozialen Experiments, wo 40 Protagonist_innen nach ihrer Augenfarbe in zwei Gruppen eingeteilt wurden und infolgedessen privilegiert oder diskriminiert wurden, um zu verdeutlichen, wie diese Mechanismen in der Gesellschaft funktionieren.

Ethnozentrismus

Dieses Konzept bezieht sich auf die **Bewertung anderer Gruppen** (the Outgroup), z.B. Ethnien, Kulturen, usw., durch die Standards von Verhaltensweisen und Normen, die in der eigenen Gruppe (the Ingroup) herrschen. Im Ethnozentrismus tendieren wir dazu, die **eigene Gruppe überzubewerten** und sie als besser zu sehen als die anderen Gruppen.¹⁰²

Z.B.: Das Schmatzen beim Essen in anderen Weltgegenden als ein Zeichen der schlechten Kinderstube zu sehen, nur weil es bei uns die Norm ist. Oder z.B. das eigene Land als Zentrum der Welt betrachten.





Eurozentrismus

Ist ein Beispiel von Ethnozentrismus, entstanden in Zeiten der **Kolonialisierung**, um die Ausbeutung anderer Gebiete und Völker moralisch zu rechtfertigen. Dazu gehört die Überzeugung, die westlichen, Weißen und christlichen Zivilisationen seien **überlegen** und sind der **Ursprung** und die **Quelle des Fortschrittes**.

Beispielhafte **Misskonzepte des Eurozentrismus**:

Gutenberg hat den Buchdruck erfunden, Amerika wurde von Kolumbus entdeckt, die Geschichte vieler afrikanischer Regionen fängt erst mit der Kolonialisierung an, es gibt unterschiedliche „Menschenrassen“, Menschenrechte sind eine westliche Erfindung, die durch den „zivilisierten Westen“ als Standard verbreitet wird. Die am meisten verbreitete Weltkarte zeigt Europa in der Mitte, auf welcher der nördliche Teil mit Europa viel größer dargestellt ist als in Wirklichkeit.



Diese Weltkarten-Projektion kommt aus dem 16. Jh. und wurde von **Mercator** für den Schiffsverkehr erstellt, wo man damals **Europa als Zentrum der Welt** gesehen hat. Die Mercator-Karte wird allerdings immer noch als Standardkarte benutzt, z.B. von Google Maps. Die Tatsache, dass die Erde rund ist, die Karten, die wir zurate ziehen, aber meistens handlich zweidimensional sind, hat schon viele Diskussionen verursacht. Ähnlich, wie wenn man versucht, die Schale einer Orange flach auszubreiten und „richtig“ zu vermessen. **Vergleiche** auf dem Bild links Grönland mit Afrika. In Wirklichkeit ist Afrika 14 x größer als Grönland!

Die **Peters-Projektion** (s.u.) entstand im 20. Jh. und ist ein Versuch, die Länder und Kontinente **flächentreu**, d.h. entsprechend ihrer wahren relativen Größe zu zeigen, allerdings auf Kosten der Winkel- und Streckentreue.



Wie sieht es jetzt mit Europa als Zentrum der Welt aus?
Welche Kontinente erscheinen jetzt größer oder kleiner?
Und wie steht es jetzt um dein Weltbild?
Mehr zu alternativen Weltkarten auf S. 126



"Inklusion als Menschenrecht"

das Online-Handbuch

Eine wunderbare Quelle für Texte, Informationen und Methoden für die Gruppenarbeit rund um das Thema. <http://www.inklusion-als-menschenrecht.de/#c395>, Stand Dez. 2016

"Aktion Mensch"

Die „Aktion Mensch“ setzt sich mit der Förderung von sozialen Projekten, mit Aktionen und Kampagnen für Inklusion ein. Menschen mit Behinderung sollen überall dabei sein können, sie sollen die Möglichkeit haben, selbstbestimmt zu leben und ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen zu können.

Sie sollen auch mit Menschen ohne Behinderung ganz selbstverständlich zusammen leben, lernen, wohnen und arbeiten können. <https://www.aktion-mensch.de>, Stand Nov. 2016

"Theater RambaZamba Berlin"

Es gilt mittlerweile als das „wichtigste integrative Theater Deutschlands“, „bei dem Behinderung als Stärke zu erleben ist“. Das Theater RambaZamba verfolgt einen künstlerischen Ansatz.

Menschen mit unterschiedlichsten Beeinträchtigungen schöpfen ihr Potenzial gemeinsam mit anderen vielfältig aus. Von Anfang an werden sie ausgebildet und erhalten Unterricht im Fach – ein wichtiger Schritt im Hinblick auf die Anerkennung des Berufs Schauspieler_in für Menschen mit Behinderung. <http://www.theater-rambazamba.org>, Stand Nov. 2016

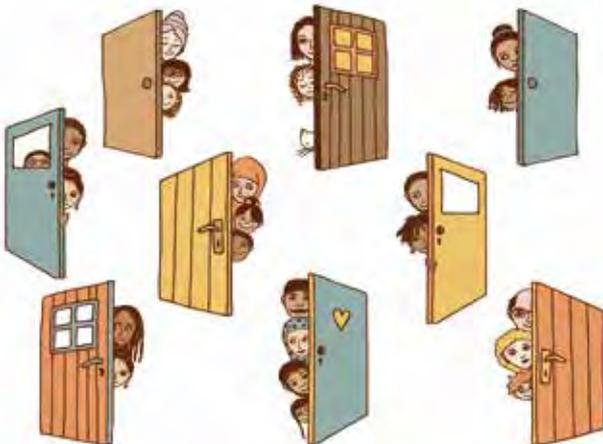


Gleichheit vs. Chancenausgleich

In einer vielfältigen Gesellschaft erreicht man Gleichheit nicht, indem man alle identisch behandelt - Vielmehr müssen bei der Umsetzung der Menschenrechte unsere jeweils **spezifischen und unterschiedlichen Ausgangslagen und Bedürfnisse** berücksichtigt werden.

Gleichheit (equality) bedeutet, alle sind gleich, werden gleich behandelt und bekommen gleich viel. Dies funktioniert nur in homogenen Gruppen, wo alle vom gleichen Punkt starten.

Im **Chancenausgleich** (equity) geht es um **Fairness** und die Tatsache, dass Menschen **Zugang zu gleichen Chancen** bekommen sollten. **In vielfältigen Gesellschaften wird Gleichheit durch Chancenausgleich kreiert.**





Inklusion

Inklusion ist ein **Menschenrecht**, was bedeutet, dass kein Mensch ausgeschlossen, ausgegrenzt oder an den Rand der Gruppe oder der Gesellschaft gedrängt werden darf.

Als Menschenrecht ist Inklusion unmittelbar verknüpft mit den Ansprüchen auf **Freiheit, Gleichheit und Solidarität**. Damit ist Inklusion sowohl ein eigenständiges Recht als auch ein wichtiges Prinzip, ohne dessen Anwendung die Durchsetzung der Menschenrechte unvollständig bleibt.

Das Wort „Inklusion“ wird in Deutschland am häufigsten im Kontext der Behinderung genutzt, das Konzept wird aber weltweit immer mehr auch auf die anderen Minderheiten ausgeweitet.

Um das Ziel von Inklusion zu erreichen, dass alle Menschen frei und gleich und auf der Grundlage der **eigenen Selbstbestimmung** ihr Leben miteinander gestalten können, müssen daher alle Barrieren, die diesem Ziel (noch) im Wege stehen, Schritt für Schritt abgebaut werden. Das gilt für bauliche Barrieren genauso wie für Barrieren in den Köpfen.

Integration

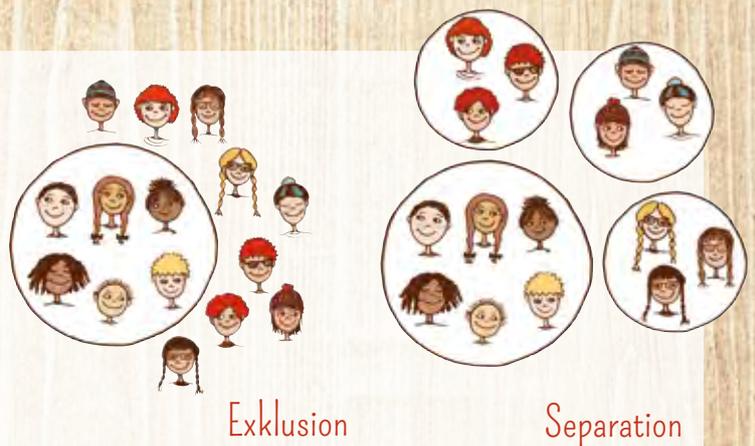
Bedeutet die **Bewahrung der eigenen Kultur** und deren **Erweiterung** um Merkmale der **neuen Kultur**, im Gegensatz zu **Assimilation** (Ablehnung eigener Kultur und Übernahme neuer Kultur) und **Segregation** (Bewahrung eigener Kultur und Ablehnung neuer Kultur).

Integration verspricht **Teilhabe**, es fungiert in der deutschen Migrationspolitik aber tendenziell als **Exklusionsmechanismus**: das zu integrierende Individuum bzw. die zu integrierende soziale Gruppe wird einer als homogen vorgestellten deutschen Mehrheitsgesellschaft gegenübergestellt.¹⁰³

Man vergisst sehr oft, dass Integration ein Prozess ist, der auf **Gegenseitigkeit beruht** und für deren (Miss-)Erfolge beide Seiten, also sowohl das o.g. Individuum bzw. die Gruppe, als auch die Aufnahmegesellschaft, verantwortlich sind.

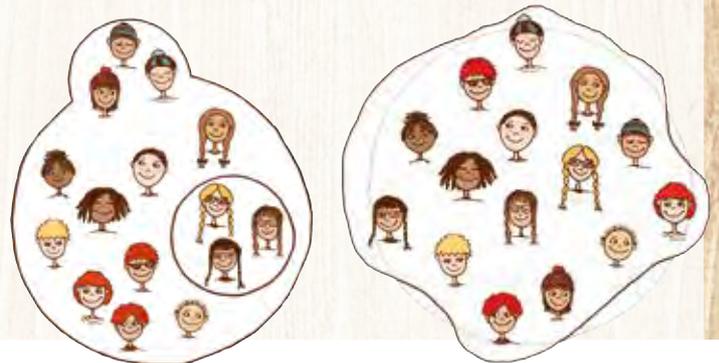
Integration kann auf vier unterschiedlichen Ebenen stattfinden:

1. **Strukturelle Integration** (Bildung, Arbeitsmarkt),
2. **Soziale Integration** (Freundschafts- und Nachbarschaftsverhältnisse, inter-ethnische Beziehungen, Vereinsmitgliedschaften),
3. **Kulturelle Integration** (Sprache, Schwimmunterricht),
4. **Identifikatorische/emotionale Integration** (Heimatverbundenheit, Zugehörigkeitsgefühl).¹⁰⁴



Exklusion

Separation



Integration

Inklusion



"Große Vielfalt, weniger Chancen"

eine Studie über die Bildung von Menschen mit Migrationshintergrund

Eine qualitative und quantitative wissenschaftliche Studie über die Bildungserfahrungen und Bildungsziele von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland, März 2015, abrufbar unter: https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3_Publikationen/Barz_Heiner_et_al_Grosse_Vielfalt_weniger_Chancen_Abschlusspublikation.pdf, Stand Dez. 2016

"Ausländerseuche"

ein witziger Sketch von der YouTuber-Gruppe „Datteltäter“

Zum Thema Migrationshintergrund, Integration, Assimilation aus der Sicht der zweiten Generation. Auf Deutsch mit englischen Untertiteln, abrufbar unter: https://www.youtube.com/watch?v=A4AfRp_qSc0, Stand Dez. 2016



Intersektionalität

Ist ein Phänomen, wo sich mehrere Differenzlinien in einer Person/Gruppe treffen und somit die Person/Gruppe zum Opfer von Mehrfachdiskriminierung wird.¹⁰⁵ Z.B. eine Schwarze, lesbische, blinde Migrantin aus einer armen Familie, vernachlässigt durch das Bildungssystem, die in einer Weißen Gesellschaft lebt. In ihr treffen mehrere Eigenschaften aufeinander: Gender, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, mit Behinderung, ohne Bildung und mit niedrigem sozialen Status.

Natürlich haben es solche Personen ausgesprochen schwer in einer Mehrheitsgesellschaft und sollten besonders gestärkt werden. Intersektionalität macht das Thema der Diskriminierung sehr komplex.



"Ich hab` 99 Probleme... Zerebralparese ist nur eins davon"

witziger TED-Talk von Mayssoon Zayid

Mayssoon nimmt uns mit auf eine Reise durch ihr Leben und Abenteuer als Schauspielerin, Komikerin, Philanthropin und Fürsprecherin für Menschen mit Behinderung. Auf Englisch mit Untertiteln in 41 Sprachen, abrufbar unter: https://www.ted.com/talks/mayssoon_zayid_i_got_99_problems_palsy_is_just_one?language=de, Stand Nov. 2016

"The Queen of Silence"

(DE/ PL 2014) - Dokumentarfilm von Agnieszka Zwiefka

„Denisa ist Königin und Außenseiterin zugleich. Die 10-Jährige ist taub und kann wunderschön tanzen. Sie hat nie sprechen gelernt und schlägt sich doch mit einem breiten Lachen durch ihren harten Alltag in einer Roma-Community in Polen. Wenn sie nicht auf der Straße betteln muss, träumt sie sich in die Glitzerwelt der Bollywood-Filme und choreografiert die anderen Kinder des Lagers zu einer bunten Schar Background-Tänzer. [...] Das karge Roma-Lager verwandelt sich streckenweise in ein schillerndes Bollywood-Spektakel.“ <http://thequeenofsilence.com/>, Stand Nov. 2016



Der Rosenthal- oder Pygmalion-Effekt

Rosenthal und Jacobson waren die ersten, die in einem Lehrer_in-Schüler_in-Experiment die Korrelation zwischen Erwartung und Leistung entdeckt haben.¹⁰⁷ Der Effekt zeigt, wie **Vorurteile direkt und indirekt negative Auswirkungen** auf eine Gruppe oder ein Individuum haben, z.B. im Bereich der kognitiven Leistung oder des Selbstwertgefühls. Wissenschaftliche Experimente haben gezeigt, dass sowohl Kinder als auch Erwachsene und sogar manche Tierarten ¹⁰⁸ (sic!) deutlich bessere Leistung erzielen, wenn sie mit Personen zu tun haben, die ihnen positiv gegenüber eingestellt sind. Genauso verschlechtern sich ihre kognitiven, physischen und psychischen Ergebnisse, wenn sie mit Menschen zu tun haben, die ihnen gegenüber negativ voreingenommen sind. Auch wenn diese Menschen versuchten, sich möglichst neutral, objektiv und höflich zu verhalten.



Stereotype: Barrieren in den Köpfen

Strukturen in unserer Gesellschaft werden von Menschen geschaffen und somit spiegeln sie teilweise wider, wie offen wir alle gegenüber dieser Problematik sind.

Zu Barrierefreiheit gehört vor allem auch der Gedanke, dass es kein „normal“ und „abnormal“ gibt und dass menschliche Vielfalt akzeptiert wird.

Menschen mit Behinderung wollen, dass man ihnen auf Augenhöhe begegnet. Stattdessen wird ihnen oft das Attribut des ewigen Leidens zugeschrieben. Sie werden also bemitleidet und es wird automatisch angenommen, dass Menschen mit Behinderung gute Menschen sein müssen und nicht bösartig sein können.

Das heißt aber nicht, dass wir die Unterschiede in physischen oder geistigen Fähigkeiten ignorieren sollten. Eine Behinderung ist eine Eigenschaft von vielen, die aber nicht alles entscheidend ist. Wichtig ist es, über die Behinderung in unserem Gegenüber hinwegzusehen und die Person als Individuum kennenzulernen und nicht als Repräsentant_in einer Gruppe.



"A Class Divided"

(USA, 1970) – ein Dokumentarfilm von William Peters
Jane Elliot, eine US-amerikanische Grundschullehrerin führt in den Zeiten nach dem Attentat auf Martin Luther King ein Diskriminierungsexperiment mit den Kindern aus ihrer Klasse durch. Wie stark kann der Gruppendruck sein und wie sehr brauchen wir die Anerkennung und Wertschätzung unserer Umgebung für unser Wohlfühlen?
Abrufbar unter: <https://www.youtube.com/watch?v=yH-pWzZh2xA4>, Stand Nov. 2016



"Die Gefahr der einzigen Geschichte"

ein TED-Talk von Chimamanda Adichie

Ein sehr inspirierender TED-Talk über die Macht der Vorurteile und wie sie entstehen. Auf Englisch mit Untertiteln in 45 Sprachen. Abrufbar unter: https://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=de, Stand Nov. 2016



Unbewusste Vorurteile

„Ein Vater und sein Sohn erleiden einen schlimmen Autounfall. Der Vater stirbt noch an der Unfallstelle, der schwer verletzte Sohn wird ins Krankenhaus gebracht. Als sich jedoch das

Chirurgenteam im OP-Saal über den Jungen beugt, sagt jemand: 'Ich kann nicht operieren.' 'Warum nicht?' 'Das ist mein Sohn!'"

Überlege kurz, wie das möglich sein kann, bevor du weiterliest.

Wenn du kurz verwirrt warst, ist dies ein Zeichen, dass du deinem eigenen **unbewussten Vorurteil** ¹⁰⁹ zum Opfer gefallen bist. Die Person, die nicht operieren konnte, war die Mutter des Jungen. Die Verwirrung ist durch eine automatische Annahme entstanden, dass der Chirurg ein Mann sei. Wir alle haben unbewusste Vorurteile. Je schneller wir anfangen, sie zu entdecken, desto bessere Menschen werden wir, desto bessere Arbeit können wir leisten, desto mehr steigt unsere Professionalität.

In einem Experiment von 2012 in Yale wurden zwei identische Bewerbungen für die Stelle in einem Labortechnikerteam verschickt. Die eine war mit „Jennifer“, die andere mit „John“ unterschrieben.

Basierend nur auf diesem einen Unterschied hat man John als mehr kompetent eingestuft und der bekam somit mehr Chancen auf den Job.

Jemand mit einem chinesischen Namen dagegen musste 68% mehr Bewerbungen schicken, um dieselbe Zahl von Vorstellungsgesprächen zu erreichen wie John. Jemand mit einem arabischen oder persischen Namen 64% und jemand mit italienischem Namen 12%. ¹¹⁰

Dies beweist die Tatsache, dass unsere „rationale und objektive“ Bewertung von Personen oder Situationen unter starkem Einfluss von Emotionen, wie z.B. Sympathie, Vertrautheit, usw. steht.



"What does my headscarf mean to you?"

ein TEDx-Talk von Yassmin Abdel-Magied.

Die extrovertierte, selbstbewusste Ingenieurin, Aktivistin, Migrantin, Mutter und Muslima führt uns durch die Welt des unbewussten Vorurteils, von Voreingenommenheiten, von Frauenquote und Mentoring. Auf Englisch mit Untertiteln in 30 Sprachen. Abrufbar unter: https://www.ted.com/talks/yassmin_abdel_magied_what_does_my_headscarf_mean_to_you, Stand Nov. 2016

"Vor-Urteile. Wie unser Verhalten unbewusst gesteuert wird und was wir dagegen tun können"

ein Sachbuch von Mahzarin R. Banaji, Anthony G. Greenwald

Vorurteile erzeugen in unserem Gehirn sogenannte „blinde Flecken“, die unsere Einstellung anderen Menschen gegenüber beeinflussen, ohne dass uns das bewusst ist. Die gute Nachricht: Wenn wir das schon nicht verhindern können, dann können wir es uns zumindest mit diesem Buch bewusst machen und aktiv dagegen angehen.



"Amerikanah"

Ein Roman von Chimamanda Adichie

Eine Geschichte der Beziehung zwischen Ifemelu und Obinze, jungen Studierenden die Nigeria wegen Streiks an Universitäten verlassen müssen. Ifemelu zieht in die USA um und macht ihre ersten Erfahrungen als Schwarze in einer weißen Gesellschaft, Obinze landet letztendlich illegal in Großbritannien. Was heisst es, in unterschiedlichen Gesellschaften Schwarz zu sein? „Afrikaner_in“? „Migrant_in“? Wie reagieren Menschen darauf?

"Impliziter Assoziationstest"

Es ist klar, dass Menschen nicht immer sagen, was sie denken. Und es wird angenommen, dass sie auch nicht immer wissen, was sie denken... Das Verstehen derartiger Abweichungen ist ein wichtiger Gegenstand der wissenschaftlichen Psychologie. Diese Seite stellt eine Methode vor, die Unterschiede zwischen dem Bewussten und dem Unbewussten zeigen kann. Zusätzlich gibt es auf dieser Seite umfangreiche Informationen zu diesem Thema. Abrufbar unter: <https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/>, Stand Dez. 2016

Fußnoten Kapitel 3:

⁹⁷ Vgl. Plous, S. (Red.), (2003): Understanding Prejudice and Discrimination, McGraw-Hill, New York, S. 16-17

⁹⁸ Vgl. Zorn, D.P. (2015): Na logisch! Die Confirmation Bias, in: Hohe Luft Magazin online vom 11.12.2015, abrufbar unter: <http://www.hoheluft-magazin.de/2015/12/na-logisch-die-confirmation-bias/>, Stand Dez. 2016

⁹⁹ Benbrahim, K. (Hg.), (2012): Diversität bewusst wahrnehmen und mitdenken, aber wie? Reader für Multiplikator_innen in der Jugend- und Bildungsarbeit, Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. (IDA), S.13f

¹⁰⁰ Vgl. Trisch, O., (2013): Der Anti-Bias-Ansatz: Beiträge zur theoretischen Fundierung und Professionalisierung der Praxis, ibidem Verlag, S. 46ff

¹⁰¹ Vgl. Ebenda S. 50ff

¹⁰² Vgl. Gerald Schneiders, T. (2010): Islamfeindlichkeit: Wenn die Grenzen der Kritik verschwimmen, VS Verlag, S. 101

¹⁰³ Vgl. Riegel, Ch., Geisen, T., (Hrsg.), (2010): Jugend, Zugehörigkeit und Migration, Subjektpositionierung im Kontext von Jugendkultur, Ethnizitäts- und Geschlechterkonstruktionen, Springer Verlag, S. 11

¹⁰⁴ Vgl. Heckmann, F. (1997): Integration und Integrationspolitik in Deutschland, emfs Paper Nr. 11, Europäisches Forum für Migrationsstudien, S. 1-7

¹⁰⁵ Vgl. Benbrahim, K. (Hg.), (2012): S. 13f

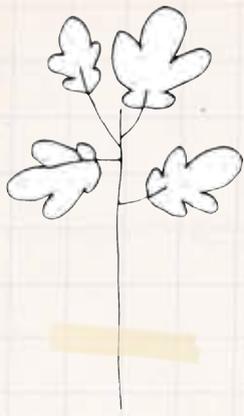
¹⁰⁶ Nach: <https://www.dokfest-muenchen.de/films/view/7707>, Stand Nov. 2016

¹⁰⁷ Vgl. Rosenthal, R., SL Jacobson, L. (1966): What you expect is what you get. Teachers' expectancies: Determinates of pupils' IQ gains. in: Psychological Reports Nr. 19, S.115-118, abrufbar unter: <http://psych.wisc.edu/braun/281/Intelligence/LabelingEffects.htm>, Stand Nov. 2016

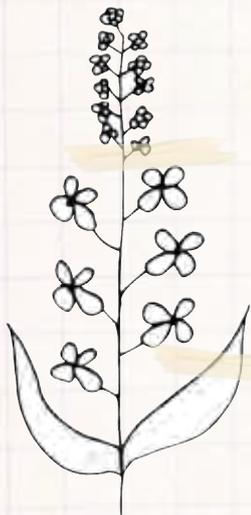
¹⁰⁸ Die uneingeweihten Wissenschaftler_innen, denen im Vorfeld gesagt wurde, dass die Ratten besonders intelligent seien, verhielten sich den Versuchstieren gegenüber wertschätzender als die Wissenschaftler_innen, denen im Vorfeld gesagt wurde, die Ratten seien unintelligent. Vgl. Rosenthal, R., Lawson R., (1963): A longitudinal study of the effects of experimenter bias on the operant learning of laboratory rats. in: J. Psychiat. Res. Nr. 2, S. 61-72.

¹⁰⁹ Vgl. Banaji, M.R., Greenwald, A.G. (2016): Vor-Urteile. Wie unser Verhalten unbewusst gesteuert wird und was wir dagegen tun können, dtv premium Verlag

¹¹⁰ Vgl. Abdel-Magied Y., What does my headscarf mean to you?, ein TEDx-Talk, abrufbar unter: https://www.ted.com/talks/yassmin_abdelmagied_what_does_my_headscarf_mean_to_you, Stand Nov. 2016



Notizen





Der grüne Daumen

Diversity-Kompetenzen auf einen Blick

Die Pflege eines Gartens benötigt Wissen und Kompetenzen von einer_m, die man am Anfang nicht hatte.

Natürlich sollst du dich fortbilden und nach Informationen suchen, wenn du möchtest, dass dein Garten immer schöner wird, mit der Fülle bunter Blüten leuchtet und mit regem Insektenleben summt.

Doch das kognitive Wissen reicht oft nicht aus.

Die Fürsorge, Aufmerksamkeit und Beobachtungsfähigkeit bringen uns mit Pflanzen und Tieren viel weiter.

Ähnlich ist es, wenn wir nachhaltigen Kontakt mit Menschen unterschiedlicher Herkunft und Fähigkeiten aufbauen wollen. Zum einen bringt uns das kognitive Wissen über andere weiter, viel wichtiger allerdings ist es, die eigene Haltung zu reflektieren, Gefühle zu beobachten und Vorurteile auf beiden Seiten herauszufordern.

» Diversity is not about the others -
it is about you! «

Die folgende Auswahl an Kompetenzen hat zum Ziel, besser mit Kindern und Jugendlichen mit vielfältigen Hintergründen und Bedürfnissen in der Jugendarbeit umzugehen.¹¹¹ Sie beziehen sich allerdings nicht auf die Themen der Traumaüberwindung und Behandlung von Depression – diese Arbeit überlassen wir den Therapeuten_innen.

Schärfe die eigene Wahrnehmung

Unsere Wahrnehmung ist niemals neutral, sondern sie ist durch unser **Leben**, unser **Wissen** und unsere jeweiligen **Vorerfahrungen** geprägt. Zudem ist sie **selektiv**.

Das Gehirn nimmt die Informationen nicht vollständig auf, sondern passt sie den bereits bekannten Kategorien an.

Es ist logisch, dass wir Ursachen für das Verhalten anderer finden möchten, um diese besser zu verstehen.

Allerdings gelingt uns selten, das Verhalten anderer Personen völlig **neutral** wahrzunehmen. Meistens geht damit sofort eine **Interpretation und Bewertung** einher. Die Erklärung, die man als Erstes findet, muss dabei nicht unbedingt der Realität entsprechen.



Handlungsempfehlung

Du kannst deinen eigenen **Wahrnehmungsprozess verlangsamern**, indem du deine Gedanken bewusst in „**beschreibende**“, „**bewertende**“ und „**interpretierende**“ ordnest. Also, das nächste Mal, wenn du z.B. einen Bub siehst, der laut in einer fremden Sprache im Bus telefoniert, beobachte deine Gedanken.

„Er ist unverschämt“, „er hat keine Kinderstube“ wären Bewertungen, „Er akzeptiert unsere Norm nicht“ wäre eine Interpretation, „Er telefoniert lauter, als ich das bisher erlebt habe“ wäre eine Beschreibung.

Beschreibende Gedanken erlauben uns, sich von den oft **falschen Bewertungen** zu befreien und geben uns die Chance, der Wahrheit näherzukommen. Wer weiß, vielleicht war das ein wichtiger Anruf, auf den er lange gewartet hat und die Person konnte ihn schlecht hören? Oder vielleicht kennt er die Norm des Verhaltens im öffentlichen Verkehr gar nicht?

Es ist immer sinnvoll, erst mal (wenn es möglich ist) nach wirklichen Gründen zu fragen, bevor wir durch unsere Emotionen geleitet spontan reagieren.



Werde dir über die eigenen (un)bewussten Vorurteile klar

„Das menschliche Gehirn muss mithilfe von Kategorien denken... Einmal geformt, sind sie die Grundlage für die normale Voreingenommenheit. Wir können den Prozess nicht vermeiden.“¹¹²

Chimamanda Ngozi Adichie sagte mal, das Problem mit vielen Stereotypen sei nicht, dass sie nicht wahr seien, sondern dass sie nur einen Ausschnitt der Realität zeigten und diesen zum ganzen Bild machten. Stereotype haben auch enormen **Einfluss** auf unser **Verhalten** und unsere **Beziehungen**, z.B.: Person mit körperlicher Behinderung führt zu Assoziation von außen: leidend und tapfer. Dies folgt zum Verhalten: bemitleiden. Eine solche Haltung finden Menschen mit Behinderung entwürdigend.



Erinnere dich an einen Moment, in dem dich eine Information über eine Person (z.B. eine Muslima) oder eine Gruppe von Menschen (z.B. Männer, Sinti und Roma) **überrascht** hat. Wenn wir darüber überrascht sind, dass ein Mann nicht gut einparken kann, ist das ein Zeichen für eine **nicht erfüllte Erwartung** gegenüber dieser Person oder der Gruppe.

Erwartungen gegenüber unbekanntem Menschen resultieren aus Stereotypen, die man über andere in sich trägt. Solche Überraschungen können dir viel über deine eigenen Vorurteile sagen.

Schreib sie dir auf, damit sie nicht dem Bestätigungsfehler zum Opfer fallen.

Richte den Fokus auf Gemeinsamkeiten

Es ist bekannt, dass wir automatisch schneller Kontakt und Beziehungen zu Menschen aufbauen, die uns ähneln. **Je mehr Gemeinsamkeiten** wir entdecken, desto einfacher ist es für uns, Empathie zu entwickeln.



Die Tatsache, dass in der Öffentlichkeit und den Medien Geflüchtete oft als „fremd“ dargestellt werden, fördert eine unterbewusste Ablehnung.

Dabei ist **Fremdheit** nicht natürlich gegeben, sondern eine **Ansichtssache**, die sich ändern lässt. Wenn wir Menschen mit anderen Hintergründen als den unseren individuell und nicht als Repräsentant_innen einer Gruppe kennenlernen wollen, sollten wir den Blick weg von dem Fremden und den Unterschieden lenken und uns **bewusst** auf die Suche nach **Gemeinsamkeiten** begeben.

Dies fördert den Aufbau einer **positiven Beziehung** und von **Vertrauen**.



Handlungsempfehlung

Das nächste Mal, wenn du eine Person kennlernst, die deiner Wahrnehmung nach anders ist als du, **versuche** sie nicht nach den **unterscheidenden Aspekten** zu fragen, sondern **suche Gemeinsamkeiten mit ihr**: Ihre Meinung über die Stadt, welche Serien guckt die Person, wie entspannt sie sich usw.



Entwickle und übe Empathie

Empathie kannst du lernen!

Man unterscheidet zwischen **zwei Ebenen** der Empathie: der **kognitiven** (Dinge aus der **Perspektive des Gegenübers** zu sehen und die eigene Perspektive zu verlassen) und der **emotionalen** (sich in eine andere Person hineinzuversetzen und ein **Verständnis für deren Gefühle** zu entwickeln).

Empathie ist etwas anderes als Mitleid, bei dem man bei seiner eigenen Perspektive bleibt und die Situation von dort aus betrachtet. Empathie wirkt **bestärkend**, Mitleid entwürdigend.



„Das größte Kommunikationsproblem ist, dass wir nicht zuhören, um zu verstehen. Wir hören zu, um zu antworten.“

Wir haben oft während des **Zuhörens** schon **Lösungsvorschläge** für das, was uns geschildert wird. **Sich Zeit zu nehmen** und einfach nur **wertfrei zuzuhören** ist eine wichtige Fähigkeit, vor allem im Kontakt mit Menschen mit unterschiedlichen Muttersprachen. Wenn wir zuhören, geben wir uns die Chance, mehr Wissen über die anderen und Empathie gegenüber ihnen aufzubauen. Vielleicht schaffen wir es sogar zum **Perspektivenwechsel**, der uns hilft, die Welt durch die Augen von anderen zu betrachten, wie z.B.: „Nach autistischen Maßstäben ist das gewöhnliche menschliche Gehirn **leicht ablenkbar, zwanghaft sozial** und hat die Schwäche, **nicht auf Details zu achten**. Autisten haben es schwer. Sie leben in einer Welt, die nicht für sie gemacht ist.“¹¹³

Gehe konstruktiv mit Unterschieden um

Das Vertrauen, das durch den Fokus auf Gemeinsamkeiten geschaffen wurde, bietet eine gute Grundlage, sich auch über individuelle und gesellschaftliche Unterschiede auszutauschen.

Wichtig ist es dabei zu versuchen, möglichst objektiv an die Andersartigkeit zu denken, um sie besser zu verstehen und ihre Vor- und Nachteile zu erkennen.

Also nicht in dem Paradigma „richtig“ – „falsch“ denken, sondern „anders“. Natürlich nur solange die Menschenrechte nicht verletzt werden.



Betrachte die Unterschiede erst einmal individuell und sehe die Person nicht sofort als Vertreter_in einer ganzen nationalen Kultur oder Religion, um Stereotypisierung zu vermeiden. Wie z.B.: andere Nation (Thema der Pünktlichkeit), andere Religion (Thema des Sportunterrichtes), andere körperliche Fähigkeit (Thema des Zusammenhangs



zwischen Behinderung und Persönlichkeit) usw. Jede_r wurde anders erzogen und hat andere Lebenserfahrungen gesammelt.

Du musst allerdings bedenken, diese Erklärungen sind nur wenige von vielen und bevor du dir nicht sicher bist, was der wirkliche Grund ist, sollten viele unterschiedliche Möglichkeiten zugelassen werden.

Toleriere deine Unsicherheit

Wenn wir uns in vielen interkulturellen Kontexten bewegen, werden wir immer wieder Situationen oder das Verhalten von Personen **nicht verstehen**. Es wird dann umso schwerer, für sich selbst ein passendes Verhalten zu wählen.



Handlungsempfehlung

Es wird daher empfohlen, „erst einmal **abzuwarten und zu beobachten**, anstatt sofort, übereilt und eventuell unangemessen zu handeln.“¹¹⁴

Dies wird umso schwerer, je unverständlicher das Verhalten des_der anderen ist, da dadurch **große Unsicherheit** und **emotionale Betroffenheit** hervorgerufen werden.



Manchmal passiert es auch, dass wir nie eine Antwort auf unsere Fragen bekommen und das Fragezeichen mit unterschiedlichen **offenen Interpretationen** einfach akzeptieren müssen.

Werde dir über das Machtgefälle in der Beziehung bewusst

Beziehungen zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen sind fast durchweg durch **Ungleichheiten** (von Macht, Status, Recht, Wohlstand, usw.) gekennzeichnet. **Unterschiedlicher Zugang zu Ressourcen**, Informationen, Wissen über die gesellschaftlichen Strukturen, usw. sind oft die Ursachen dafür. Diese Ungleichheiten können



"The Pencilsword: On a Plate"

Der kurze Comic „The Pencilsword: On a Plate“ von Toby Morris vergleicht das Leben vom privilegierten Richard und der nicht so privilegierten Paula und erklärt kurz das Zusammenspiel von errungenen und angeborenen Privilegien. Auf Englisch, abrufbar unter <http://thewireless.co.nz/articles/the-pencilsword-on-a-plate>, Stand Nov. 2016

zum Beispiel dazu führen, dass mit Erwachsenen aus gesellschaftlich benachteiligten Gruppen (z.B. Geflüchtete oder Menschen mit Behinderung) wie mit Kindern gesprochen wird, dass ihnen manche Informationen oder Entscheidungen vorenthalten werden mit der Annahme, dass sie diese sowieso nicht verstehen würden, usw. Oft ist das **Machtgefälle** nur für den_die Benachteiligte_n spürbar und wird häufig nicht zurückgemeldet.¹¹⁴



Schau dir z.B. die **Beziehung** mit geflüchteten Personen an, mit denen du in Kontakt bist. In welchen Bereichen genießt du mehr Zugang zu Ressourcen und gesellschaftlicher Akzeptanz als sie? In Sprache, Ausbildung, Geschlecht, Funktion, Religion, Herkunft, sozialem Status, Hautfarbe, usw.?

In all den Bereichen, in denen du privilegiert ihnen gegenüber bist, hast du **situative Macht** über die Personen und läufst Gefahr, sie ungewollt und unbewusst zu diskriminieren. **Macht gibt uns Stärke**. Stärke im Inneren, im Umgang mit Menschen, im Auftreten. Andere zu **bestärken**

heißt, mit eigenen Stärken bewusst und verantwortungsvoll umzugehen und sie zu teilen, damit diejenigen, die sie brauchen, auch davon profitieren können.

Der Grund für das Machtgefälle in unserer Gesellschaft ist unterschiedlicher Zugang zu Privilegien. Manche sind angeboren, manche errungen und viele sind in einer Abhängigkeit zueinander.

Involviere deine Zielgruppe

Jede_r von uns will einen guten Job machen.

Doch was heißt „gut“, wenn wir mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, die aus gesellschaftlich benachteiligten Gruppen stammen? Geht es darum, eine Veranstaltung perfekt nach Plan für die Jugendlichen zu organisieren? Vielleicht würden wir viel mehr erreichen, wenn wir der Gruppe/ dem Individuum, mit der/dem wir arbeiten, **Vertrauen zeigen und Aufgaben und Verantwortung überlassen**? Wer kann sich heutzutage z.B. einen Frauenkongress vorstellen, der ausschließlich von Männern konzipiert und vorbereitet wurde?

Genauso ist es mit Menschen mit Behinderung oder mit Geflüchteten. Viel Hilfe zu leisten bringt uns zwar ein gu-



tes Gefühl der Erfüllung und des Gebraucht-Werdens, hier geht es allerdings in erster Linie nicht um uns. Jede_r will an der **Gesellschaft teilhaben** und eine **Stimme haben**, statt in die **Hilflosigkeit sozialisiert** zu werden. Wenn Jugendliche aus gesellschaftlich benachteiligten Gruppen in ihrer **Eigenständigkeit gestärkt** werden, können sie schneller ihre geistige und körperliche Stabilität (wieder)gewinnen.¹¹⁵



Fang in kleinen Schritten an:

- Wenn du in **Entscheidungen** involviert bist, die Jugendliche aus gesellschaftlich benachteiligten Gruppen betreffen, **frag diese selbst** nach ihrer Meinung.
- Wenn du in **Projekte** für sie involviert bist, **lade** diese selbst nach Möglichkeit **in das Team ein** und gebe vertrauensvoll **Verantwortungen** ab. Wenn nicht alles zu 100% gelingt, gib eine Chance, es besser zu machen und unterstütze minimal, wo es nötig ist.

**„Worte können wie winzige
Arsendosen sein: Sie werden unbemerkt
verschluckt; sie scheinen keine Wirkung
zu tun - und nach einiger Zeit
ist die Giftwirkung doch da.“**

Victor Klemperer

Kenne die Macht der Worte

Sprache kann zu einem **Gewaltwerkzeug** werden, mit Worten können wir menschliche Würde wegnehmen, aber auch wieder aufbauen.¹¹⁶

Um das Thema **Political Correctness** ist zurzeit eine rege Diskussion im Gange. Was darf man, was darf man nicht? Und warum eigentlich? Früher hat es doch niemanden gestört...

Es geht nicht darum, dass bestimmte Wörter einfach zensuriert und nicht mehr benutzt werden dürfen. Es geht um **Respekt und Akzeptanz**, die wir allen anderen gesellschaftlichen Minderheiten zeigen wollen, denen wir selbst nicht angehören.

Der erste Schritt, um Menschen auf **gleicher Augenhöhe** zu begegnen, ist ihre Rückmeldung über beleidigende Wörter ernst zu nehmen und zu versuchen, diese zu vermeiden. Und ja, früher hat das N-Wort vielleicht niemanden gestört, weil diejenigen, die es gestört hat, keine Stimme hatten. Oder vielleicht, weil sich die Bedeutung des Wortes mit der Zeit zum Negativen geändert hat. Wer ändert



diese Bedeutung? Nicht die Minderheit, denn über so viel Macht verfügt sie nicht. Das ist die Mehrheit, die die Standards im Umgang bestimmt. Was früher eine „normale“ Bezeichnung war, kann heutzutage beleidigend sein. Und so will keine_r genannt werden.



Die Semantik der Wörter ändert sich ständig, daher sind die sprachlichen Standards in dem Handbuch nicht für alle Zeit anwendbar.

Die vokabularischen Empfehlungen beziehen sich auf unterschiedliche Aspekte der menschlichen Identitäten, wie die

1. Vielfalt der körperlichen, geistigen und psychischen Fähigkeiten: „Tapfer meistert sie ihr Schicksal.“ „Trotz ihrer Behinderung lächelt sie oft und strahlt viel Lebensfreude aus.“ „Er ist an den Rollstuhl gefesselt.“ – Das sind nur ein paar echte Beispiele aus den Medien, die zeigen, wie **klischeehaft über Menschen mit Behinderung** berichtet wird. www.leidmedien.de ist eine gute Webseite,

wo man Tipps für die klischeefreie Erzählform findet. Dort lesen wir z.B., dass Menschen mit Behinderung nicht trotz ihrer Behinderung ihr Leben führen, sondern mit ihr, dass die Behinderung kein „schweres Schicksal“ ist, welches man heldenhaft überwindet, sondern ein Bestandteil des normalen Lebens und eine Frage der Organisation.

2. Vielfalt der Herkunft: Schau dir die Wörter „junge Flüchtlinge“ und „**geflüchtete Jugendliche**“ an.

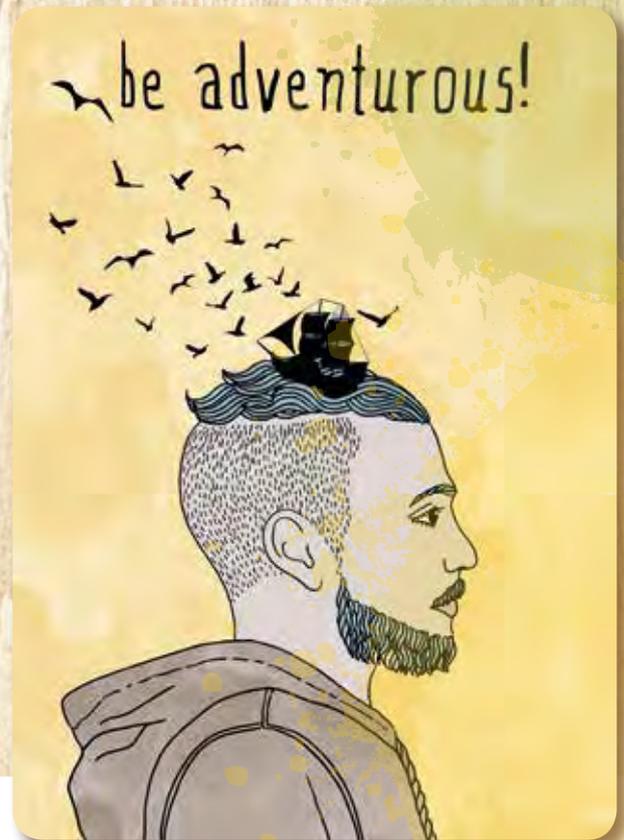
Welchen Unterschied siehst du? Ist das Hauptmerkmal in beiden Bezeichnungen gleich? Flucht ist etwas, das man erlebt hat, (hoffentlich) nicht etwas, worauf Menschen ihre Identität aufbauen sollten.

Ärzt_innen sind nach dieser Erfahrung immer noch Ärzt_innen, Journalist_innen, Blogger_innen, Schüler_innen - zwar mal geflüchtet in ihrem Leben, aber nicht Flüchtlinge. Kategorien vereinfachen zwar das Denken, anderen aber erschweren sie das Leben.

Nicht jede Kategorie ergibt in jeder Situation einen Sinn. Entwürdigend und destruktiv wirkt es, wenn geflüchtete Menschen unter dem Druck der Fremdzuschreibung beginnen, sich selbst hauptsächlich als Flüchtlinge zu sehen und sich so vor- und darzustellen.

Mehr zur „Macht der Wörter“ in:

Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, von Arndt, S., Ofuatey-Alazard, N. (Hg.), Unrast Verlag 2011



3. Vielfalt der Hautfarben:

Welches Wort darf benutzt werden: „Schwarz“, „Dunkelhäutig“, „Farbig“, „People of Color“? Die meisten Bezeichnungen der Hautfarbe sind durch die Geschichte des Kolonialismus belastet. Im Unterkapitel 2.6. auf S. 70 findest du mehr zu dem Thema.

Bleib neugierig, bereichere dein Wissen

Kognitives Wissen darf hier auch nicht vergessen werden, wohl leichter umzusetzen als alle anderen Punkte. Wir erweitern unser eigenes Wissen, was wichtige Hintergrundinformationen angeht über die Kultur, Religion, Sexualität oder die Herkunftsländer der Menschen mit und ohne Fluchterfahrung.



Beachte dabei zwei Regeln:

1. Checke, welche_r Autor_in, welcher Verlag, welche Zeitschrift oder Webseite hinter dem Text steht. Ist der_diejenige vertrauenswürdig oder hat die Person, die Zeitschrift, die Webseite eine Agenda? Zu oft werden in Deutschland

Texte über andere Länder publiziert, die nur das eine Stereotyp bestätigen. Schlechte Nachrichten und solche, die der Erwartung der Masse entsprechen, verkaufen sich gut. Dazu kommen noch schlechte Recherche, Fehler und verdrehte Fakten.

Um aus der „Gefahr der einzigen Geschichte“ rauszukommen, empfiehlt es sich, auf die Autor_innen zurückzugreifen, die das Thema besser kennen und optimal selbst persönlich mit dem Thema verbunden sind.

2. Genieße Bücher wie „Knigge international im Land XY“ oder „Islam von A bis Z“ mit VIEL Vorsicht.

Meistens sind das Verallgemeinerungen (sie berücksichtigen oft nicht die großen Norm- und Verhaltensunterschiede zwischen den sozialen Schichten, Familien oder Situationen), sie liefern fertige Schwarz-Weiß-Antworten und Do's und Dont's, die oft nicht stimmen oder schon veraltet sind.

Im Endeffekt führen sie nur zu mehr Stereotypisierung als Aufklärung. Wenn du dir nicht sicher bist, welche Quellen für welche Themen die besten sind, frage bei dem Diversity Referat des Kreisjugendring München-Land nach. Wir würden uns freuen, dir weiterzuhelfen!

Kommuniziere mit nicht-deutschen Muttersprachler_innen flexibel

Ein sprachliches Gefälle zwischen dir und Kindern oder Jugendlichen, die noch nicht alles auf Deutsch verstehen können, muss mindestens ein bisschen ausgeglichen

werden. Das ist keine einfache Aufgabe, benötigt viel Geduld und Übung. Mit der Zeit wird es garantiert einfacher: Während die nicht-deutschen Muttersprachler_innen die deutsche Sprache besser kennenlernen, entwickelst du ein „flexibles Ohr“.

Dazu lies bitte die Tipps auf S. 64-65 und die Checkliste auf S. 66.

Erstelle deine Materialien reflektiert

Ob eine Webseite, Powerpoint-Präsentation oder ein Flyer – wir sollten bewusst mit dem Beispiel- und Bildmaterial umgehen. Im Fallbeispiel „Inklusives Arbeitsmaterial“ auf S. 124-125 findest du mehr Informationen und konkrete Tipps.



Fußnoten Kapitel 4:

¹¹¹ Vgl. Heublein, E., Skowron, E. (2016): Auf gleicher Augenhöhe – Kompetenzen für die interkulturelle Begegnung mit Geflüchteten., in: Prof. Dr. Reisach, U. (Hrsg.), (2016): Integration durch Kommunikation: Handbuch der besten Informationsangebote für Flüchtlinge und Helfer, Achter Verlag, S. 91-103

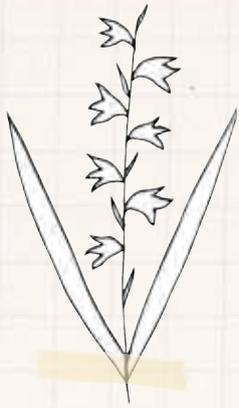
¹¹² Vgl. Allport, 1954, nach: Plous Scott (Red.), (2003): Understanding Prejudice and Discrimination, McGraw-Hill Higher Education, New York, S.1 (eigene Übersetzung).

¹¹³ Die vergessene Geschichte des Autismus, ein TED Talk von Steve Silberman, 2015, abrufbar unter https://www.ted.com/talks/steve_silberman_the_forgotten_history_of_autism/transcript?language=de, Stand Dez. 2016

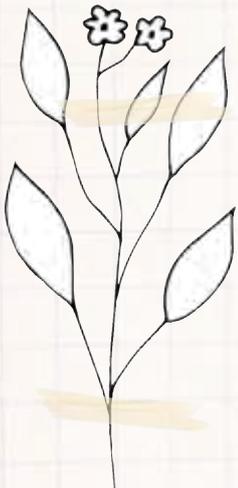
¹¹⁴ Sterzenbach, G. (2004): Techniken des interkulturellen Umgangs, in: Köck, Ch. /Roth, J. (Hrsg.): Culture Communication Skills – Interkulturelle Kompetenz, Bayerischer Volkshochschulverband, München, S. 53

¹¹⁵ Vgl. Herriger, N. (1993): Selbstbestimmt leben, Interessen vertreten, Selbstorganisation fördern. Perspektiven des Empowerment in der Gesundheitsförderung. In: Soziale Arbeit 12/1993

¹¹⁶ Vgl. Die Gefahr der einzigen Geschichte – ein TED-Talk von Chimamanda Adichie. Abrufbar unter: https://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=de, Stand Nov. 2016



Notizen





Geschichten aus dem Gartenalltag

Fallbeispiele

Ein komischer hartnäckiger Pilz, der unsere Pflanzen gefährdet, eine Blattläuse- oder Nacktschneckenplage oder ein großer Felsen in unserem Garten, den wir nicht alleine wegschaffen können - manchmal passiert es, dass wir selbst nicht mehr können oder nicht weiter wissen.

Wir fragen Freund_innen, Bekannte oder Expert_innen nach ihren Erfahrungen und wollen herausfinden, wie die anderen das Problem gelöst haben. Oft nennen sie uns ein Hausmittel, das hilft, wir wenden Mittel zur Vorbeu-

gung an und können somit das Problem schnell und effektiv aus der Welt schaffen, weil wir von der Erfahrung anderer profitieren.

Manchmal genügt auch ein anderer Blickwinkel - warum soll der Felsen eigentlich weg, wenn er sich schön in den Garten eingliedert?

Folgende Geschichten stellen Beispielsituationen dar, die problematisch sein können und geben Ideen für Lösungsvorschläge. Wichtig ist dabei zu beachten: Es sind keine Pauschallösungen, die in jeder Situation helfen.

Fallbeispiel: „Klassenfahrt“

Du organisierst einen kostenlosen Wochenende-Ausflug mit Übernachtung für Gruppe der Jugendlichen.

Moaazzaza, ein Mädchen, das mit ihrem Onkel aus Syrien geflüchtet ist, darf nicht mitfahren.

Du wunderst dich, denn krank ist sie nicht und du dachtest, sie hätte viel Spaß und guten Kontakt zu der Gruppe. Du willst mit dem Onkel sprechen, der den Verbot erteilt hat.

Zum besseren Verständnis des Gegenübers eignet sich das Kultur-Person-Situation-Macht-Modell¹¹⁷, welches besagt, dass das Verhalten in einer interkulturellen Situation durch vier Aspekte gleichzeitig beeinflusst werden kann.

Überlege, welche Faktoren das Verhalten des Onkels beeinflusst haben können.

1. Aspekt der (nationalen, religiösen, beruflichen, usw.)

Kultur:

- Der Onkel will seine Nichte „unter Kontrolle“ haben, damit die Ehre der Familie nicht verletzt wird.
- Der Onkel hat starke Vorurteile gegenüber westlichen Erziehungsmethoden. Seiner Meinung nach weisen Jugendliche im Westen einen Mangel an Disziplin auf.
-

2. Aspekt der Persönlichkeit des Individuums, seiner persönlichen Erfahrungen und Neigungen:

- Der Onkel ist ein „Kontrollfreak“.
- Es herrscht ein Vertrauensbruch zwischen Moaazzaza und ihrem Onkel, weil sie schon einmal an einem Abend für drei Stunden verschwunden war und ihn danach angelogen hat.
- Moaazzaza und ihr Onkel haben traumatische Erfahrungen auf der Flucht erlebt, seitdem ist er übervorsichtig.
-

3. Aspekt der Situation, der Umgebung, der kontextuellen Gegebenheiten, anderer involvierter Personen:

- Wenn das seine Tochter wäre, hätte er eher erlaubt. Da er aber seinem Bruder versprochen hat, sich um Moaazzaza zu kümmern, möchte er hier keine Entscheidung treffen, mit der sein Bruder vielleicht nicht einverstanden wäre.
- Der Onkel war schon einmal bei einer Veranstaltung der Jugendgruppe und wurde in seinen Augen herablassend behandelt. Er hat kein Vertrauen zu dieser Gruppe.
-

4. Aspekt der Macht, die bei den Akteur_innen unterschiedlich verteilt ist:

- Welche Sprache wird gesprochen? Verstehen alle Seiten wirklich, worüber gesprochen wird?



- Welche gesellschaftliche Anerkennung steht hinter allen Akteur_innen? Wie hoch sind sie in der Gesellschaft gestellt? Und wie stehen sie zueinander?
- Wie betrachten sich die Akteur_innen gegenseitig, wenn es um Macht geht?
- Wie viel Macht wird gegenseitig zugeschrieben?
- Welche Vorurteile bzw. Stereotype haben die Akteur_innen voneinander?
-

Das Modell hilft zu erkennen, wie vielfältig die Gründe für das Verhalten einer Person sein können. Dieses Erkennen ist die Basis dafür, sich nicht von seinen (un)bewussten Vorurteilen leiten zu lassen.

Wichtig ist es, sich über den **fundamentalen Attributionsfehler** klar zu sein, der dazu führt, dass wir das Verhalten von dem Onkel auf der persönlichen und kulturellen Ebene überbewerten, auf der situativen Ebene und der Ebene der Macht jedoch unterbewerten.

Bevor du ins Gespräch mit Moazzaza's Onkel kommst, schreibe dir möglichst viele unterschiedlichen Gründe für sein Verhalten auf. Somit kannst du das Gespräch mit ihm so leiten, damit du ihn besser verstehen kannst, seine Bedürfnisse erkennen und darauf reagieren kannst.

Im zweiten Schritt sei ehrlich mit dir selbst und reflektiere, welche(s) Stereotyp(e) die Geschichte gerade bestätigt. Gibt es vielleicht eine alternative Geschichte zu der einzigen? Recherchiere nach Statistiken, um ein realistischeres Bild in deinem Kopf zuzulassen.

In einer Statistik lesen wir: „In der Integrationsdebatte wird

es immer wieder den Muslimen vorgeworfen, sie würden ihre Kinder nicht zum Schwimmunterricht schicken und auch nicht an Klassenfahrten teilnehmen lassen. Tatsächlich aber [...] liegt z. B. die Partizipation von muslimischen Schülerinnen im Alter von sechs bis 22 Jahren am Schwimmunterricht bei knapp 93 Prozent, was verdeutlicht, wie stark die Wahrnehmung und die empirische Realität voneinander abweichen.“¹¹⁸

Wissenschaftler_innen erklären das mit dem Bestätigungsfehler der einzelnen Lehrkräfte, die mit dem Problem konfrontiert werden. Ihr Eindruck, dies sei ein typisches Phänomen, wird verfestigt, auch weil sie oft die anderen muslimischen Schüler_innen, die selbstverständlich am Schwimmunterricht teilnehmen, ausblenden, da diese weniger in Erinnerung bleiben.

Zurück zu Moazzaza und ihrem Onkel: Ausgestattet mit dem **Bewusstsein zu eigenen Vorurteilen, deinem kognitiven Wissen mit Fakten und mit Antworten zu all den Ebenen (Kultur, Person, Situation und Macht)** kannst du nun ins Gespräch gehen. Es gibt keine pauschale Lösung für so eine Situation. Es kann sein, dass der Onkel bei seiner Meinung bleibt. Das KPSM-Modell hilft dir allerdings, dein Gegenüber zwischenmenschlich besser zu verstehen, statt es in Schubladen zu stecken.

Fußnoten Kapitel 5.1.:

¹¹⁷ Maria Prah, www.working-between-cultures.com, Erweiterung des Kultur-Person-Situation-Modells nach: Bosse, E., (2010): Vielfalt erkunden – ein Konzept für interkulturelles Training an Hochschulen. In: Hiller, G./Vogler-Lipp, S. (Hg.): Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen. Grundlagen, Konzepte, Methoden. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 109-133

¹¹⁸ Foroutan, N. (2012): Muslimbilder in Deutschland. Wahrnehmungen und Ausgrenzungen in der Integrationsdebatte. WISO Diskurse, Friedrich-Ebert-Stiftung, S. 47

Fallbeispiel: „Wenig Beteiligung“

Du veranstaltest eine Reihe von Workshops, die unter deutschen Jugendlichen schon gut etabliert sind. Nun würdest du auch gerne geflüchteten Jugendlichen die Teilnahme ermöglichen. Du hast schon einmal versucht, sie einzuladen, das hat allerdings nicht geklappt: An einem Abend kamen nur zwei geflüchtete Buben, sind aber schnell verschwunden und nie wieder.

Wenn sich etwas in einer Gruppe gut etabliert hat, ist es nur in seltenen Fällen so, dass man für eine andere Gruppe keine Änderungen vornehmen muss. Die große Kunst liegt darin, zu wissen, was nachjustiert werden soll:

Checkliste

Change-Management

- Schau dir dein **Infomaterial** an. Wie einladend ist es für die nicht deutschen Muttersprachler_innen? Haben sie Zugang zu den Informationen? (Mehr dazu im Fallbeispiel "Inklusives Arbeitsmaterial" auf S. 124-125)
- In vielen Kulturen sind **Beziehungen** sehr wichtig. Es ist viel einfacher, das Interesse der Jugendlichen durch persönliche Kontakte zu wecken. Wenn sie dich sympathisch

und zugänglich finden, öffnen sie sich automatisch dem Neuen. Z.B. wäre es sinnvoll, den Workshop einmal bei den Jugendlichen in der Unterkunft durchzuführen.

- Sprich die Eltern direkt an, knüpfe und pflege den Kontakt mit ihnen. In vielen Kulturen funktioniert **Mundpropaganda** besser als tausende Flyer. Baue Vertrauen auf, zeige auch deine „menschliche“, nicht nur „professionelle“ Seite.
- Manche Jugendliche sind nicht mit dem **Konzept** „Jugendzentrum“ aufgewachsen oder haben eher negative Konnotationen, welche Agenda sich hinter so einer Einrichtung verstecken könnte. Sie brauchen Zeit und viele Beispiele von Altersgleichen, um es als neutralen und sicheren Ort zu akzeptieren.
- Schau dir kritisch deine **Räumlichkeiten** an. Kannst du etwas verbessern, damit sich die geflüchteten Jugendlichen wohler fühlen? Vielleicht lässt du sie ein bisschen die Räumlichkeiten gestalten? (Mehr dazu im Unterkapitel 2.5. auf S. 66)
- Wenn du noch niemanden in deinem **Team** aus dem betreffenden Kulturkreis hast, versuche jemanden zu finden. Damit gibt man den Jugendlichen die Möglichkeit, dass sie sich mit jemandem **identifizieren** können. Das ist Gold wert und kann durch nichts anderes ersetzt werden.

Notizen



Fallbeispiel: „Inklusives Arbeitsmaterial“

Du willst sichergehen, dass dein Arbeitsmaterial, deine Präsentation, Bilder und Flyer diversity-sensibel sind und die gesellschaftlichen Minderheiten nicht ausschließen.

Checkliste

Inklusive Grafiken und Fotos ¹¹⁹

- Benutzt du eine **Weltkarte**? Die meist verbreitete Version der Weltkarte ist problematisch wegen ihres kolonialistischen Aspekts (mehr dazu im Kapitel 3).
- Mittlerweile gibt es bessere **Alternativen** zur Mercator-Projektion. Die Webseite www.worldmapper.org stellt die Größe der Länder in Relation zu unterschiedlichen Zahlen und zueinander dar, z.B.: je mehr Bevölkerung, desto größer das Land oder je größer die Zahl der geflüchteten Menschen in dem Land, desto größere Fläche, usw. Eine solche Weltkarte, auf der die Größe des Landes automatisch auch andere Informationen über dessen Bevölkerung gibt, vermittelt ein anderes Bild der Welt als Ganzes.
- Eine andere empfehlenswerte **Alternative** stellt die „**Au** **thaGraph World Map**“¹²⁰ dar. Die Idee hinter dieser Karte ist, alle Länder und Seen flächentreu zu zeigen. In Zeiten des Klimawandels, der auftauenden Gletscher in Grön-

land, globaler Migration und territorialen Konflikten um Seen ist es höchste Zeit, eine Weltkarte zu etablieren, welche die Interessen aller Seiten gleich darstellt.

- Bei der **Abbildung von Menschen**: Welche Rolle spielen Frauen und Männer? Sind Vorgesetzte immer männlich? Werden Stereotype oder Attribute der Frauen- und Männerberufe bestätigt?
- Sind **Namen in Beispielen oder Geschichten** nur deutsch oder englisch oder aber mehr international?
- Sind **Vertreter_innen der Minderheiten** immer in untergeordneten, abhängigen Beziehungen dargestellt?
- Welche **Hautfarbe**, welche **Religion**, welches **Alter** haben dargestellte Menschen?
- Sind **Menschen mit Behinderung** inkludiert? In welchen Situationen werden sie gezeigt: hilflos oder machtvoll?
- Werden **homosexuelle Paare** gezeigt? Werden **Transgender** gezeigt? Welche Attribute werden ihnen zugeschrieben?
- Werden **Menschen mit gewissen Merkmalen** als Vertreter_innen genau dieser Minderheiten und als **Expert_innen** NUR in den betreffenden Themen gezeigt (z.B. eine Person mit Behinderung als Expert_in immer nur für Barrierefreiheit, oder eine Schwarze immer nur im Thema Rassismus)?

Checkliste

Erstellung der Materialien in „Leichter Sprache“¹²¹

- Benutze **einfache Schriftarten**, wie Arial, Tahoma, Verdana. Kursiv- oder Schreibschrift verwirrt diejenigen, die mit der lateinischen Schrift nicht so vertraut sind. **Unterschiedliche Schriftarten erschweren das Lesen**. Es ist z.B. nicht selbstverständlich, dass **A, Ä, a, ä**, immer derselbe Buchstabe ist.
 - Trenne womöglich **zusammengehörende Inhalte** nicht, z.B.:
Das Spiel ist ab 18 Uhr
und geht bis 22 Uhr.
Die Halle öffnet um 16 Uhr.
- Besser:**
Die Halle öffnet um 16 Uhr.
Das Spiel ist von 18 bis 22 Uhr.
- Schreibe **Adressen** so, dass man sie sich einfach merken und fertig abschreiben kann:

Anja Top, Neue Musterstr. 13, 12345 Musterdorf, anja.top@musterdomain.com

Besser:

Anja Top
Neue Musterstr. 13
12345 Musterdorf
anja.top@musterdomain.com

- Hebe wichtige Dinge hervor durch **Aufzählungspunkte** und **fett Gedrucktes**. Keine **GROßBUCHSTABEN**, keine **Kursivschrift**, kein **größerer Zeichenabstand**.
- Vermeide Fremdwörter, z.B.: „freiwillig“ statt „fakultativ“. Diese Regel gilt allerdings nicht in der Kommunikation mit nicht-deutschen Muttersprachler_innen. Fremdwörter sind oft Internationalismen und erleichtern das Verstehen der deutschen Sprache enorm.



- Erkläre Konzepte mit Beispielen, z.B.: „Bus und Bahn“ statt „öffentlicher Nahverkehr“.
- Benutze **keine Synonyme**, entscheide dich für ein Wort.
- Benutze eher **Verben** statt Substantive.
- Benutze **aktive** statt passive Sprache, z.B.: „Man hat mich gefragt.“ statt „Ich wurde gefragt.“
- Bei Benutzung von Bildern: Die Bilder müssen zum Text passen, um diesen zu unterstützen.

Dir fallen keine Ideen ein? Schau bei anderen im Internet ab.

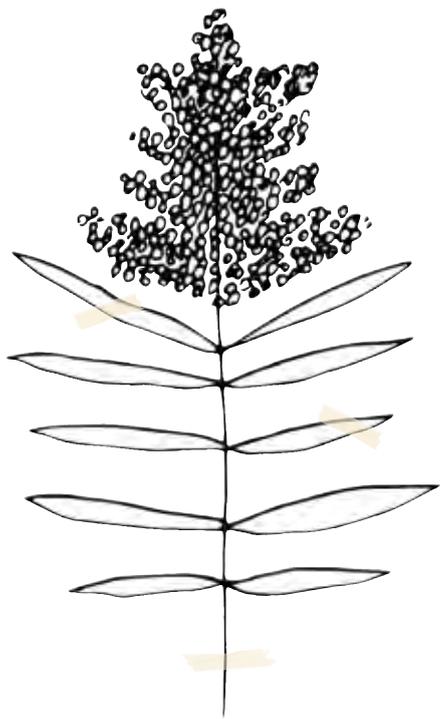
Zu kompliziert für die „Leichte Sprache“?

Ein slavisches Sprichwort besagt: „Wenn du etwas nicht einfach erklären kannst, dann heißt es, dass du es selbst nicht verstehst.“

Es gibt genug Beispiele von sehr komplexen und komplizierten juristischen Texten, die erfolgreich in die „Leichte Sprache“ (mehr zur Leichten Sprache auf S. 23) übersetzt wurden.

Auf der Webseite des **Instituts für Menschenrechte** kann man die ganze UN-Behindertenrechtskonvention in „Leichter Sprache“ finden: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/CRPD_behindertenrechtskonvention/crpd_leichte_sprache_de.pdf, Stand Dez. 2016

Es ist eher eine Frage der Einstellung und der eigenen Barrieren im Kopf als eine Frage der Möglichkeit. Mehr Informationen und Unterstützung zum Thema „Leichte Sprache“ bietet auch das **„Netzwerk Leichte Sprache“** unter: <http://www.leichtesprache.org/index.php/startseite/leichte-sprache/die-regeln>, Stand Dez. 2016



Fußnoten Kapitel 5.3.:

¹¹⁹ Vgl. Fahrn, H., Skowron, E., Zimmermann N., (2014): Diversity Dynamics: Activating the Potential of Diversity in Trainings., Berlin, S. 21

¹²⁰ Die neue Weltkarte wurde von Hajime Narukawa vom Keio University's Graduate School of Media and Governance in Tokyo erstellt und gewann 2016 den Hauptpreis beim Good Design Award in Japan. Mehr dazu: <http://www.spoon-tamago.com/2016/10/28/hajime-narukawa-authagraph/>, Stand Dez. 2016

¹²¹ Folgende Tipps und Beispiele kommen aus: Netzwerk Leichte Sprache, Leichte Sprache. Ein Ratgeber. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Best.-Nr: A 752, Berlin 2014.

Notizen





Das richtige Werkzeug

Diversity fördernde Methoden
für die Kinder- und Jugendarbeit

Den Rasen ohne Rasenmäher zu pflegen, die Hecke ohne Gartenschere zurechtzuschneiden, die Äste ohne Astschere zu trimmen - all das ist möglich. Aber es ist schwierig und zeitaufwendig, den Garten ohne das passende Werkzeug zu pflegen.

Ausgestattet mit dem richtigen Werkzeug gibt es diejenigen unter uns, die sich erst mal die Gebrauchsanleitung durchlesen und diejenigen, die zu dieser erst dann greifen, wenn etwas nicht funktioniert und die eigene Intuition nicht mehr weiterhilft.

In der Diversity fördernden Kinder- und Jugendarbeit kann unsere Intuition, vor allem in Berührung mit anderen Kul-

turen, zu Missinterpretationen und Missverständnissen führen. Daher wird empfohlen, mehr Gedanken in die methodische Planung zu investieren.

Und genau wie mit den Gartengeräten – die Werkzeuge zu haben ist nicht alles! Wir können die Hecke zerstören, wenn wir die Äste an falschen Stellen oder in einer ungünstigen Jahreszeit schneiden.

Genauso ist es mit den Methoden in der Kinder- und Jugendarbeit – eine Methode ist nicht alles!

Viel entscheidender ist unsere Haltung, das Diversity-Bewusstsein und -Wissen und unser Verständnis von Gruppendynamik.

» Die Methode ist nicht alles,
auf die Haltung kommt es an! «

Es gibt **keine Wundermethode**, die für jede Zielgruppe in jedem Moment und bei jedem_r Trainer_in gleich funktioniert. Folgende Übungen sind nur eine kleine Auswahl an Methoden mit unterschiedlichen Schwerpunkten, alle angepasst an eine vielfältige, internationale Gruppe von Jugendlichen, gut geeignet für den schulischen, aber auch außerschulischen Kontext.



„Netz der Gemeinsamkeiten“

Lernziele:

- Kennenlernen, Eis brechen
- Namen lernen
- Gemeinsamkeiten mit jedem_r in der Gruppe entdecken
- Gruppengefühl stärken
- Eigene Unsicherheit und Voreingenommenheit überwinden

Zielgruppe: Jugendliche, junge Erwachsene

Gruppengröße: 10 bis 30 Personen

Dauer: 30' – 1h (je nach Gruppengröße)

Material: Moderationskarten und Stifte für jede_n Teilnehmende_n, Kleber, großes Stück Packpapier

Raum: Groß genug für die Gruppe, um miteinander ins Gespräch zu kommen, Platz für das große Stück Papier (auf dem Boden, auf einem großen Tisch oder an der Pinnwand).

Durchführung: Die Übung eignet sich gut am Anfang, wenn die Gruppe sich nicht gut kennt und die Teilnehmenden noch unsicher sind.



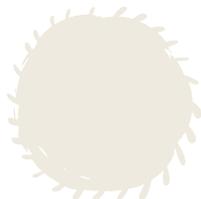
Schritt 1: Jede_r bekommt ein Moderationskärtchen, auf dem er_sie mit dem Stift groß seinen_ihren eigenen Namen schreibt. Alle Kärtchen mit Namen sollen an den Rand des großen Papiers aufgeklebt werden, sodass sie einen Kreis bilden und in der Mitte leerer Platz entsteht.

Schritt 2: Das Ziel der Übung ist, dass jede_r mit jeder_m ins Gespräch kommen und eine Gemeinsamkeit finden soll.

Die Gemeinsamkeiten dürfen sich nicht auf das Äußere beziehen (beide Personen tragen Jeans, usw.) und nicht offensichtlich sein (beide besuchen die gleiche Schule usw.), damit die Teilnehmenden sich mehr Mühe geben, erste Unsicherheiten zu überwinden und tiefer ins Gespräch zu kommen. Um den Schwierigkeitsgrad zu erhöhen kann man noch die Regel einführen, dass eine gleiche Gemeinsamkeit nicht zweimal verwendet werden darf.

Die Gemeinsamkeiten sollen möglichst konkret sein (z.B. der Name einer konkreten Band) statt allgemein (Musik hören). Nachdem die Gemeinsamkeit zwischen zwei Personen gefunden wurde, ziehen sie eine Linie zwischen ihren Namen und zeichnen auf der Linie ein Symbol von der gefundenen Gemeinsamkeit.

Danach spricht man mit der nächsten Person, usw. Wenn die Gruppe zehn Teilnehmende zählt, heißt es in der Übung, dass von jedem Namenskärtchen neun Linien ausgehen sollten. Am Ende der Übung erhält man ein buntes, chaotisches enges Netz mit abgebildeten Gemeinsamkeiten.



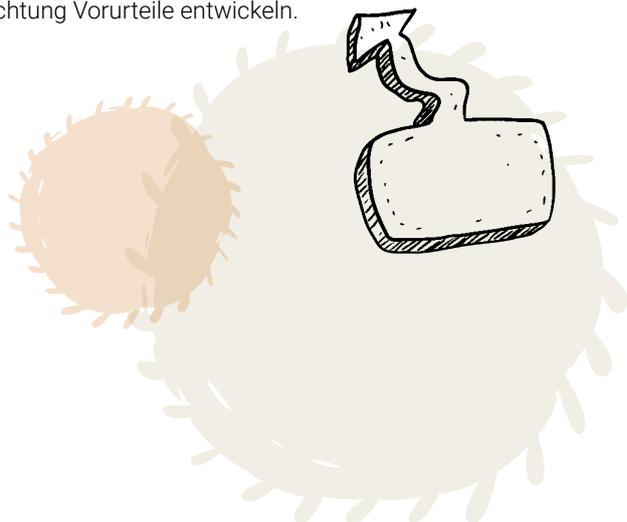
Auswertung:

Fragen fürs Plenum:

- Wie ist es euch mit der Aufgabe ergangen?
- Welchen Eindruck habt ihr, wenn ihr auf das Netz schaut?
- War es einfach/schwierig, eine Gemeinsamkeit zu finden?
- Mit wem war es einfach/schwierig? Warum?
- Was war überraschend? Warum?

Transfer: Am Ende sollte noch einmal betont werden, dass wir mit jeder_m mehrere Gemeinsamkeiten haben, wir uns allerdings von Äußerlichkeiten leiten lassen.

Und wenn diese auf Unterschiede hinweisen, fokussieren wir uns automatisch darauf, schon bei der ersten Begegnung. Je nachdem, wie die Aussagen in der Runde sind (z.B. „Ich war überrascht, dass die Skateboard fährt, weil sie nicht so aussieht.“), kann sich das Gespräch auch in Richtung Vorurteile entwickeln.



Zu beachten!

Es ist nicht schlimm, wenn das Netz der Gemeinsamkeiten nach der abgelaufenen Zeit nicht fertig ist. Es kann immer noch in den Pausen ergänzt werden.

- Die Übung soll in einer lockeren und chaotischen Atmosphäre verlaufen, es geht hier nicht so stark um das Endergebnis, (dass die Linien auf dem Papier verbunden sind), vielmehr um den Prozess des Kennenlernens.
- Die Übung eignet sich auch gut in Runden, wo sich bereits Grüppchen gebildet haben, die ein bisschen aufgelöst werden sollen oder um deren Bildung vorzubeugen. Bei so einer Gruppe sollte man anmerken, dass die Teilnehmenden mit denjenigen zuerst ins Gespräch kommen sollen, die sie nicht gut kennen.

Quelle: Diese Methode wurde entwickelt von Beraterkreis – abrufbar unter <http://www.beraterkreis.at/wp-content/uploads/2014/11/Gemeinschaftsnetz.pdf>, Stand Dez. 2016



„Redundancia“

Lernziel:

- Erlebnisorientierte Sensibilisierung auf Kommunikation mit nicht-deutschen Muttersprachler_innen
- Erstellung von Do's und Dont's im Umgang mit nicht-deutschen Muttersprachler_innen
- Perspektivenwechsel für die deutschen Muttersprachler_innen
- Einstieg ins Thema der interkulturellen Kommunikation
- Geduld und Empathie gegenüber nicht-deutschen Muttersprachler_innen entwickeln
- Reflexion eigener sprachlicher Dominanz über andere

Zielgruppe: Jugendliche, junge Erwachsene

Gruppengröße: 3 bis 30 Personen

Dauer: 30'

Material: Für jede_n ein Blatt und einen Stift für Notizen, Stoppuhr

Raum: Groß genug, um in Dreiergruppen arbeiten zu können

Durchführung

Schritt 1: Es werden Dreiergruppen gebildet. In jeder Gruppe gibt es drei Rollen: eine Person, die spricht, eine, die aktiv zuhört und eine, die beobachtet. Jede Gruppe sucht sich eine ruhige Ecke, sodass die Gruppenmitglieder untereinander möglichst ungestört sprechen können.

Schritt 2.: Die Aufgabe für den_die Sprecher_in ist es, von dem von ihm_ihr zuletzt gesehenen Film, einem Abenteuer oder einfach etwas aus dem Alltag zu erzählen, und zwar unter Verwendung der „Redundancia-Sprache“. Diese ist dadurch charakterisiert, dass man für jedes Verb sofort ein Synonym benutzen soll, z.B.: „Um 7 Uhr hat mein Wecker geklingelt/geläutet und irgendwie habe ich ewig gebraucht/hat es lange gedauert, bis ich endlich aufgestanden bin/auf den Beinen war“, usw.

Drei Minuten lang erzählt der_die Sprecher_in dem_r aktiven Zuhörer_in etwas in der Redundancia-Sprache. Der_die Zuhörer_in fragt nach und zeigt Interesse. Er_sie spricht allerdings nicht in der Redundancia-Sprache. Sprecher_in und Zuhörer_in dürfen sich keine Notizen ma-

chen, nur der_die Beobachter_in, der_die aufpasst, ob die Redundancia-Sprache eingehalten wird und der_die sich gleichzeitig die Körpersprache und die Kommunikationsart der zuhörenden Person notiert.

Nach den drei Minuten gibt der_die Beobachter_in den anderen Feedback, max. drei Minuten lang.

Schritt 3: Das Ganze wird zweimal wiederholt, so dass jeder einmal in den verschiedenen Rollen war.

Auswertung: Fragen fürs Plenum:

- Frage an euch in der sprechenden Rolle: Wie habt ihr euch verhalten? Wie habt ihr euch gefühlt?
- In der zuhörenden Rolle: Wie habt ihr euch verhalten? Was habt ihr gefühlt?



Transfer: Weitere Fragen fürs Plenum:

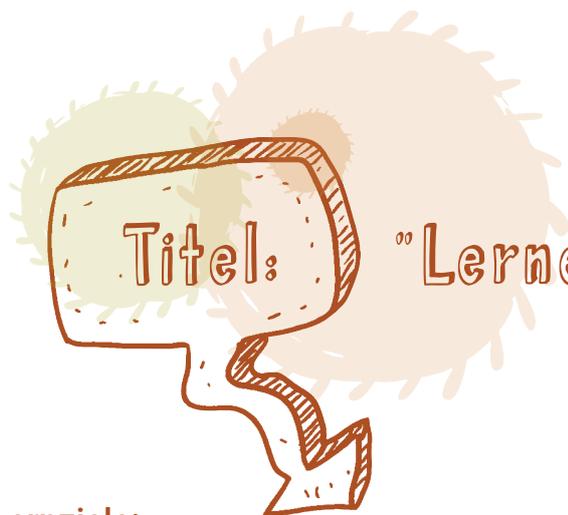
- In der beobachtenden Rolle: Was hat die Kommunikation erschwert? Und was hat sie erfolgreich gemacht?
- Was heißt das für uns ganz konkret, wenn wir das nächste Mal mit jemandem sprechen, für die_den die Sprache, in welcher sich unterhalten wird, nicht Muttersprache ist?

Es empfiehlt sich, die Antworten auf die letzten zwei Fragen auf dem Flipchart zu sammeln, sodass eine **Liste mit Do's und Dont's im Umgang mit nicht-deutschen Muttersprachler_innen** entsteht.



- Die Übung richtet sich hauptsächlich an deutsche Muttersprachler_innen, um ihnen den Perspektivenwechsel zur erschwerten Kommunikation zu ermöglichen. Falls auch nicht-deutsche Muttersprachler_innen in der Gruppe sind, hängt es von ihrem Sprachniveau ab, ob sie die Redundancia-Sprache verwenden sollen oder nicht. Für Menschen mit Sprachkenntnissen bis einschließlich B2 kann diese zusätzliche Herausforderung destruktiv auf deren Kommunikation wirken. Daher wird diesen empfohlen, ihr „normales“ Deutsch zu sprechen.

Quelle: Aus dem Englischen: Nipporica Associates LLC, www.culturaldetective.com



„Lerne meine Sprache“

Lernziele:

- Perspektivenwechsel
- Machtwechsel
- Tieferes Kennenlernen
- Empowerment der internationalen Jugendlichen (mit Fluchterfahrung)
- Sich eigene Muttersprachen gegenseitig beibringen
- Voneinander und miteinander lernen
- Offenheit und Neugier gegenüber Mehrsprachigkeit
- Einsatz anderer Sprachen in der Gruppe

Zielgruppe: Jugendliche, junge Erwachsene (mindestens 1/3 davon nicht-deutsche Muttersprachler_innen)

Gruppengröße: 6 bis 30

Dauer: mind. 45'

Material: Etwas zum Schreiben

Raum: Groß genug für die Gruppe

Durchführung

Schritt 1: Die Jugendlichen werden in internationale Paare (oder in Dreiergruppen) eingeteilt, sodass deren Muttersprachen unterschiedlich sind. Sie bekommen die Aufgabe, sich gegenseitig neue Wörter oder Redewendungen aus ihren Muttersprachen beizubringen. Je nachdem, wie breit das Vorwissen bereits ist, können das ganz einfache Wörter sein, wie z.B. „bitte“, „danke“, „Gesundheit!“, „guten Appetit!“, ein Wort aus dem aktuellen Jugendjargon, bis zehn zählen oder es können Redewendungen, Sprichwörter oder kurze Reime sein. Wichtig ist, dass die Jugendlichen sich selbst aussuchen, aus welchem Bereich sie etwas lernen möchten. (30 min.)

Schritt 2: Am Ende präsentiert jede_r, was er_sie gelernt hat, am besten mit Visualisierung, sodass die neuen Begriffe sichtbar sind für späteren Bedarf. (15 min.)

Auswertung: Fragen fürs Plenum:

- War es einfach/schwierig, die neue Sprache zu lernen?
- Habt ihr irgendwelche Ähnlichkeiten zu anderen Sprachen entdeckt?
- Bist du überrascht? Warum?
- Warum wissen wir relativ viel über manche Fremdsprachen (Englisch, Französisch) und so gut wie nichts über andere (Arabisch, Serbokroatisch)?



Die Übung sollte optimalerweise relativ am Anfang durchgeführt werden.

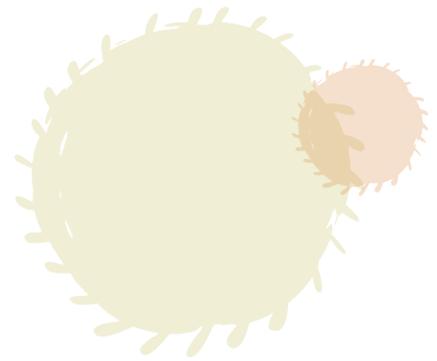
Die neuen Begriffe sollten lesbar für alle visualisiert werden, sodass man auf die neuen Wörter und Wendungen je nach Situation zugreifen kann, um den anderen Sprachen ein Existenzrecht zu geben (z.B. beim Niesen „Gesundheit!“ in einer anderen Sprache zu sagen, usw.).

Quelle: Elke Heublein, Eliza Skowron, www.working-between-cultures.com





„Zitronenübung“



Lernziele:

- Erlebnisorientierte Sensibilisierung zu Stereotypen und Vorurteilen
- Selbstreflexion zu dem Thema
- Einstieg ins Thema der interkulturellen Kompetenz
- Aufmerksamkeit und Beobachten üben
- Fokus auf Unterschiede innerhalb von einer auf den ersten Blick homogenen Gruppe richten

Zielgruppe: Jugendliche, ältere Kinder

Gruppengröße: 5 bis 30

Dauer: 20'

Material: Eine Zitrone für jede_n, Moderationskärtchen, Stifte

Raum: Groß genug für die Gruppe

Durchführung

Schritt 1: Jede_r bekommt ein Kärtchen und einen Stift und soll spontan drei Begriffe aufschreiben, die ihm_ ihr in den Sinn kommen, wenn er_sie an eine Zitrone denkt. Die Begriffe werden gesammelt und vor der Gruppe geclustert. Oft wiederholen sich die Begriffe.

Schritt 2: Verteile die Zitronen an jede_n Teilnehmende_n. Gib allen 30 Sekunden bis eine Minute Zeit, um sich die eigene Zitrone genau anzuschauen und sich diese zu merken. Sammle sie wieder ein und mische sie miteinander.

Schritt 3: Bitte die Leute, unter den gemischten Zitronen die eigene zu finden und zu nehmen. Normalerweise geschieht das sehr schnell und ohne Probleme. Um das Ganze schwieriger zu gestalten, vor allem bei kleineren Gruppen, kannst du neue Zitronen dazugeben.

Auswertung: Fragen fürs Plenum:

- Hast du deine Zitrone schnell wieder gefunden? Wie?
- Woran hast du sie erkannt?
- Bist du überrascht? Warum?

Während die Teilnehmenden von den speziellen Eigenschaften ihrer Zitronen erzählen, werden ihre Aussagen festgehalten und als Kontrast zu den Assoziationen von Schritt 1 aufgehängt.

Transfer: Weitere Fragen fürs Plenum:

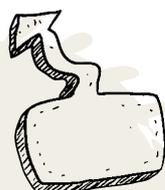
- Wenn ihr euch eure Aussagen zu den Zitronen vor und nach der Übung anschaut – was fällt euch auf?
- Was ihr mit den Zitronen erlebt habt – seht ihr da ähnliche Denkschemata in Bezug auf zwischenmenschliche Beziehungen/unsere Gruppe?

Eigentlich sind auf den ersten Blick alle Zitronen gleich. Trotzdem findet jede_r ihre_seine Zitrone wieder. Dazu müssen wir einfach genauer hinschauen und mehr Aufmerksamkeit aufbringen. Am Anfang, als wir Begriffe zu dem Wort „Zitrone“ gesammelt haben, haben wir die Frucht kategorisiert. Äußere Merkmale sind Ausgangspunkte für das Schubladendenken: wie verhält man sich, wozu ist man (un)fähig, usw. Oft sagt uns das Schubladendenken nicht viel über das Individuum. Der Fokus liegt auf den Unterschieden innerhalb einer auf den ersten Blick homogenen Gruppe.



- Die Übung sollte ausreichend in Auswertung und Transfer reflektiert werden, damit noch stärkere Stereotypisierung vermieden wird. **Vermeide unbedingt einen direkten Vergleich zu Menschen** (Biologisierungsgefahr!) oder eine Übertragung von spezifischen Eigenschaften auf Menschengruppen! (Z.B.: „Es stimmt doch, alle Zitronen sind sauer, also sind alle Frauen...“, usw.)
- Gut als einfacher, erlebnisorientierter Einstieg ins Thema, nicht ausreichend für erfahrene und tief reflektierende Teilnehmer.

Quelle: Europahaus Auroch und Anti-Bias-Werkstatt (Hg.): Methodenbox: Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit





„Papierkorb im Klassenzimmer“

Lernziel:

- Erlebnisorientierte Sensibilisierung zu Benachteiligung und Privilegien
- Selbstreflexion zu dem Thema
- Gesellschaftliche Ungleichverhältnisse und Privilegien erkennen und für die ungleiche Chancenverteilung in der Gesellschaft sensibilisieren
- Reflexion der eigenen Position in der Gesellschaft
- Anerkennung der eigenen privilegierten Position in der Gesellschaft

Zielgruppe: Jugendliche, junge Erwachsene

Gruppengröße: 10 bis 30

Dauer: 15'-30'

Material: Stühle mit Tischen (in Reihen), Papierkorb, ein Blatt Papier für jede_n

Raum: Groß genug für die Gruppe

Durchführung

Schritt 1: Alle sitzen in Reihen (optimal mit Tisch). Je mehr Reihen, desto besser. Jede_r bekommt ein Blatt Papier, welches er_sie mit einem Symbol, Muster oder einer Farbe markiert und dann zu einem Ball zerknüllt. Vor die erste Reihe wird ein Papierkorb gestellt.

Schritt 2: Die Aufgabe ist einfach: Die Reihen repräsentieren unterschiedliche Schichten in der Gesellschaft. Jede_r in der Gesellschaft hat die Chance aufzusteigen und reich und anerkannt zu werden. Um in die höhere gesellschaftliche Gruppe zu gelangen, muss man mit dem Papier in den Papierkorb treffen-, wobei jede_r auf ihrem_seinem Platz sitzen bleibt. Diejenigen, die in den hinteren Reihen sitzen, werden sich beschweren, dass die Aufgabe unfair ist. Wichtig ist es hier, hart zu bleiben und die Jugendlichen dazu zu ermutigen, ihre einzige Chance zu nutzen und zu werfen.

Schritt 3.: Nachdem jede_r geworfen hat, kommen alle zum Papierkorb und schauen sich das Ergebnis an. Es wird überprüft, wer wo gegessen hat und wie erfolgreich der Wurf war. Schnell stellt sich ein Muster heraus: je näher der Platz zum Papierkorb, desto mehr Chancen auf Erfolg.

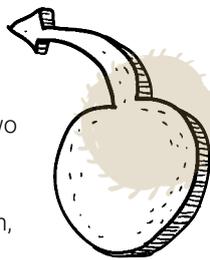
Auswertung: Fragen fürs Plenum:

- Wie haben sich die Leute in den hinteren Reihen verhalten, nachdem die Aufgabe erklärt wurde?
Frage an diejenigen hinten: Wie habt ihr euch gefühlt?
- Wie haben sich die Leute in den vorderen Reihen verhalten? Wie haben sie auf den Widerstand reagiert?
Frage an diejenigen vorne: Was habt ihr gefühlt?

Transfer: Weitere Fragen fürs Plenum:

- Was gerade in der Übung passiert ist – seht ihr Situationen im Leben, in unserer Gesellschaft, wo wir die gleiche Dynamik beobachten können?

Je näher die Leute am Papierkorb gesessen haben, desto besser waren ihre Chancen auf Erfolg. Genauso funktionieren Privilegien in der Gesellschaft. Unsere Wahrnehmung und unser Verhalten sind dadurch determiniert, wie nah wir uns an dem „Papierkorb“ befinden. Warum haben nur die hinteren Reihen protestiert, die Aufgabe sei unfair? Diejenigen, die in den vorderen Reihen waren, waren sehr stark auf das Ziel und die kurze Entfernung konzentriert. Wir genießen oft viele Privilegien, über die wir uns nicht bewusst sind und über die wir uns erst dann im Klaren sind, wenn wir sie verlieren (wie z.B. Bildung, Sicherheit, usw).



- Bei einer vielfältigen Gruppe mit Menschen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen empfiehlt es sich, unauffällig die Leute so zu platzieren, dass sich die Privilegierten unter ihnen eher in den hinteren Reihen befinden. So werden Perspektivenwechsel und Empathie-Aufbau besser ermöglicht.

Quelle: Angelehnt aus dem Englischen: Nathan W. Pyle, This Teacher Taught His Class A Powerful Lesson About Privilege, in: BuzzFeed online vom 21.11.2014, abrufbar unter: https://www.buzzfeed.com/nathanwpyle/this-teacher-taught-his-class-a-powerful-lesson-about-privilege?utm_term=.wwW5wB3E5#.tjnQN21JQ, Stand Nov. 2016



„Ein Schritt nach vorne“ alias „Mitten in der Gesellschaft“

Lernziel:

- Einfühlungsvermögen in die realen Lebensbedingungen sozialer Minderheiten und kultureller (insbesondere benachteiligter) Gruppen stärken
- Gesellschaftliche Ungleichverhältnisse und Privilegien erkennen und für die ungleiche Chancenverteilung in der Gesellschaft sensibilisieren
- Reflexion der eigenen Position in der Gesellschaft
- Anerkennung der eigenen privilegierten Position in der Gesellschaft (bei einigen Teilnehmenden)
- Erkennen des eigenen Schubladendenkens in Bezug auf andere Gruppen in der Gesellschaft, denen man nicht zugehört
- Reflexion des eigenen Denkmusters in Bezug auf die benachteiligten Gruppen in der Gesellschaft, welches zum destruktiven Bemitleiden führt

Zielgruppe: Jugendliche, junge Erwachsene

Gruppengröße: 5 bis 30

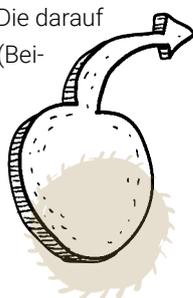
Dauer: 1h

Material: Kärtchen mit Rollen für jede_n, eine Kopie mit vorbereiteten Fragen

Raum: Groß genug, damit die Gruppe einen Stehkreis bilden kann. Der Halbmesser des Kreises darf nicht kürzer sein als die Anzahl der Schritte für jede positive Antwort. (Z.B.: Bei 12 gestellten Fragen wären das 12 Schritte).

Durchführung

Schritt 1: Jede_r bekommt ein Kärtchen. Die darauf vorzufindende Rolle darf er_sie nicht verraten (Beispiele zu finden im Anhang 1). Alle stehen im Kreis und fangen nun an die Fragen (im Anhang 2) in ihren Rollen zu beantworten.



Schritt 2: Die Fragen beziehen sich auf das alltägliche Leben in der Gesellschaft. Jedes Mal, wenn man in seiner_ihrer Rolle eine Frage mit „Ja“ beantworten kann, soll man einen Schritt in die Mitte des Kreises gehen. Bei jedem „Nein“ bleibt man stehen. Bei der Beantwortung der Fragen geht es mehr um die subjektive Einschätzung als die sachliche Richtigkeit. Während die Fragen vorgelesen werden, darf nicht gesprochen werden.

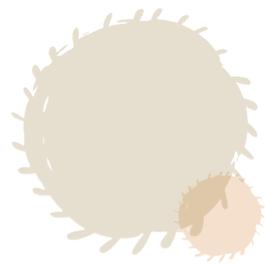
Schritt 3: Sobald alle Fragen gestellt sind, bleibt zunächst jede_r an ihrem_seinem Platz stehen und schaut sich schweigend um, wo die anderen sind. Dieser Moment soll eine Weile dauern, um die Situation auf sich wirken zu lassen.

Fragen für die erste Reflexion:

- Wie fühlt es sich an, wo ihr gerade steht?
- Was denkt ihr von den anderen?
- Wie fühlt ihr euch in eurer Rolle?
- Wie ist es, in der Mitte des Kreises zu sein? Oder wie ist es, nicht immer vorankommen zu dürfen?
- Wann haben diejenigen, die häufig einen Schritt nach vorne machten, festgestellt, dass sie andere hinter sich gelassen haben?
- Wann haben diejenigen, die öfter stehen geblieben sind, gemerkt, dass die anderen schneller vorwärts kamen?

Danach werden alle gebeten, ihre jeweilige Rolle den anderen vorzustellen. Die hinten Stehenden realisieren meist schnell, dass sie zurückbleiben, während die Vorderen häufig erst zum Schluss bemerken, dass andere nicht mitkommen.

An dieser Stelle sollte darauf hingewiesen werden, dass auch in der Realität für die Privilegierten häufig deren Vorrechte so selbstverständlich sind, dass sie diese überhaupt nicht wahrnehmen, wohingegen diejenigen in marginalisierten Positionen ihre Benachteiligungen meist alltäglich spüren.



Auswertung: Die weitere Auswertung macht es notwendig, dass alle ihre Rolle „abstreifen“ und „wegwerfen“. Fragen fürs Plenum:

- Wie ist es euch mit der Übung ergangen?
- Konntet ihr euch in die Situation der von euch gespielten Person/Rolle hineinversetzen? Konntet ihr euch die jeweiligen Lebensbedingungen vorstellen?
- Was war unklar, wo wart ihr euch unsicher? Wie leicht oder schwer war es einzuschätzen, ob ihr einen Schritt nach vorn machen könnt?
- Welche Fragen sind euch besonders im Gedächtnis geblieben?

Fragen zu Bildern und Stereotypen zu den einzelnen Rollen:

- Woher hattet ihr die Informationen über die Lebenssituation der gezeichneten Rollen?
- Warum wissen wir über bestimmte Personen/Rollen viel, über andere dagegen gar nichts? (Hier kann auf die Bedeutung der Medien eingegangen werden.)

Transfer:

- Was hat euch in eurem Handeln in den jeweiligen Rollen eingeschränkt? (Bedeutung von Differenzlinien entlang von Kategorien wie Staatsangehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, sozialer und finanzieller Status etc.)
- Ist die Übung realistisch? Inwiefern spiegelt die Übung eurer Meinung nach die Verhältnisse in der Gesellschaft realistisch wider?
- Welche Möglichkeiten zur Veränderung ihrer Situation haben die verschiedenen Gruppen oder Individuen? Worauf haben sie keinen Einfluss?
- Was sollte sich ändern? Was können wir ändern?
- Wie können wir mit unseren eigenen Privilegien verantwortungsvoll und konstruktiv umgehen? Oder wie können wir den eigenen Benachteiligungen entgegenreten?

Hinweis auf „positive/bestärkende Maßnahmen“: Aufgrund einer unterschiedlichen Ausgangslage (wie dies in der Übung deutlich wurde) kann es sinnvoll sein, be-

stimmte Personen oder Gruppen ungleich zu behandeln, um einen Ausgleich zu schaffen.



- Die Übung kann eigene Erfahrungen von Ausschluss und Handlungsbeschränkungen ins Gedächtnis rufen. Deshalb sollte die Übung in einer vertrauten Situation und einer vertrauten Gruppe durchgeführt werden.
- Die hier vorgeschlagenen Rollen sind zum Teil klischeehaft. Einerseits kann dadurch das Einfühlen erleichtert werden. Andererseits werden Klischees durch die Rollenbeispiele wiederholt und nicht aufgebrochen. Reflexion auf dieser Ebene ist daher nötig!
- Um die Missinformation aufgrund von Klischees zu vermeiden, ist es von Vorteil, sich über die tatsächliche Lebenslage der benachteiligten gesellschaftlichen Gruppen zu erkundigen und die Fragezeichen, die durch die Übung in der Gruppe entstanden sind, aufzulösen.
- Die klischeehaften Antworten auf die Fragen während der Übung können oft zu einer bemitleidenden Haltung führen – auch auf dieser Ebene ist Reflexion nötig!
- Um Stigmatisierung zu vermeiden, wird empfohlen, sehr sensibel mit den Rollen umzugehen, welche die Jugendlichen selbst mitbringen. Es sollte auf keinen Fall vorkommen, dass z.B. ein geflüchtetes Mädchen die Rolle der Geflüchteten bekommt oder jemand, der die im Rollstuhl sitzt, die Rolle der Person mit Behinderung spielen soll.

Quelle: Zentrale Bildungs- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten e.V., und ANTI-BIAS Werkstatt Berlin, abrufbar unter: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ofQoGr8tLrkJ:faecher.lernnetz.de/faecherportal/index.php%3FdownloadID%3D4230+%cd=1&hl=de&ct=clnk&gl=de>, Stand Nov. 2016



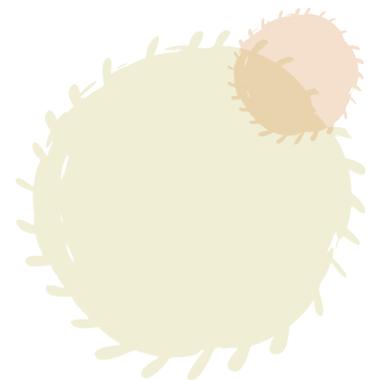
Beispielrollen

- Du bist ein 17-jähriger Jugendlicher in Deutschland, der sich auf sein Abitur vorbereitet.
- Du bist eine 16-jährige Kopftuch tragende Gymnasialschülerin irakischer Herkunft mit traditionell muslimischem Hintergrund.
- Du bist eine 30-jährige Asylbewerberin aus Syrien. Du hast zwei Kinder, die hier zur Schule gehen. Selbst sprichst du noch kein Deutsch.
- Du bist eine 45-jährige alleinerziehende Mutter mit einem Kind. Ursprünglich kommst du aus Berlin, jetzt lebst du in Oberpfaffenhofen.
- Du bist ein 16-jähriger dunkelhäutiger Schüler. Deine Mutter ist deutscher, dein Vater sudanesischer Herkunft.
- Du bist eine 18-jährige deutsche Berufsschülerin mit guten Noten.
- Du bist ein 75-jähriger Rentner, der körperlich und finanziell noch fit genug ist, um regelmäßig große Reisen auf dem Kreuzfahrtschiff zu unternehmen.
- Du bist ein 18-jähriger Schüler der gymnasialen Oberstufe und sitzt im Rollstuhl. Deine Eltern können dir Klavier- und Segelunterricht finanzieren.
- Du bist eine 25-jährige homosexuelle Studentin, die demnächst ihr Studium beendet. Du hast bereits einen Arbeitsvertrag abgeschlossen.
- Du bist ein 32-jähriger Lehrer an einem Gymnasium im Norden Augsburgs. Du bist verheiratet und hast zwei Töchter.
- Du bist ein 19-jähriger Mann deutscher Herkunft, der von seiner Oma adoptiert und erzogen wurde. Vor Kurzem wurdest du aufgrund deiner Transsexualität arbeitslos.
- Du bist ein 23-jähriger blinder Journalist, der zusammen mit seiner Freundin seit zwei Wochen in München lebt. Du bist auf der Suche nach einer Arbeit.
- Du bist eine 53-jährige Frau deutscher Herkunft, die auf der Straße lebt.
- Du bist ein 30-jähriger Familienvater. Deine dreiköpfige Familie ist vor einem Jahr aus Algerien nach Deutschland geflohen.
- Du bist eine 56-jährige erfolgreiche Reisekauffrau deutscher Herkunft.
- Du bist eine 26-jährige junge Kopftuch tragende Frau aus der Türkei, die als Doktorandin an der Uni in Ingolstadt beschäftigt ist. Du forschst und unterrichtest auf Englisch, kannst also noch kein Deutsch.
- Du bist ein US-amerikanischer Schüler mit ADHS auf einem internationalen Gymnasium in München. Deine Mutter wurde für fünf Jahre hierher versetzt, um eine Abteilung in einem Konzern zu leiten.
- Du bist ein 19-jähriger geflüchteter Jugendlicher aus Afghanistan, der jetzt in Deutschland seinen Schulabschluss nachholen möchte. Deine Eltern hatten in Kabul eine private Arztpraxis.
- Du bist ein 40-jähriger Mann italienischer Herkunft, der seit 20 Jahren als Ingenieur in Hamburg arbeitet. Deine Kinder sind alle in Deutschland geboren.
- Du bist ein 45-jähriger alleinstehender Abgeordneter im Landtag von Bayern.
- Du bist ein 16-jähriger erfolgreicher Blogger mit Down Syndrom. Dein Vater ist Rechtsanwalt, deine Mutter Hausfrau.



Anhang 2: Fragen zum Vorlesen

1. Kannst du über Neujahr in den Urlaub fahren?
2. Kannst du ein Bankdarlehen zur Renovierung deiner Mietwohnung bekommen?
3. Kannst du eine zahnärztliche Behandlung bekommen, wenn du sie möchtest?
4. Kannst du jetzt und in Zukunft problemlos den Job ausüben, der dir von deinen Interessen her am meisten zusagt?
5. Kannst du erwarten, in einem Café freundlich und zuvorkommend bedient zu werden?
6. Kannst du es dir leisten, bei rechtlichen Problemen einen Anwalt zu bevollmächtigen?
7. Kannst du ohne Weiteres eine Wohnung mieten?
8. Kannst du beim Versuch, einen Diebstahl anzuzeigen, eine faire Behandlung seitens der Polizei erwarten?
9. Kannst du jede Diskothek besuchen?
10. Kannst du dich nach Einbruch der Dunkelheit auf der Straße in deiner Wohngegend sicher fühlen?
11. Kannst du dich bei finanziellen und persönlichen Problemen jederzeit auf die Unterstützung deiner Familie verlassen?
12. Kannst du davon ausgehen, in einem Bus von einer Gruppe pöbelnder Jugendlicher nicht als Erster belästigt zu werden?
13. Kannst du dein nächstes Kind im städtischen Kindergarten anmelden?
14. Kannst du an einer Hochschule studieren?
15. Kannst du davon ausgehen, dass du die gleichen Karrierechancen hast wie andere Kolleg_innen mit vergleichbaren Qualifikationen?
16. Kannst du bei der nächsten Kommunalwahl wählen?
17. Kannst du offen und ohne Probleme deine Religion leben?
18. Kannst du einen Urlaub in deiner Heimat verbringen?
19. Kannst du davon ausgehen, dass du bei einer zufälligen Polizeikontrolle nicht aufgehalten wirst?
20. Kannst du davon ausgehen, dass jemand eher dich als andere auf der Straße nach dem Weg fragt?





Vielen Dank an Markus Baier für die Offenheit und Bereitschaft, interviewt zu werden! (Seite 28-29)

Huge Thanks also to the cartoonist Malcolm Evans for allowing us to reprint one of his genius cartoons! (p.47)

Bildnachweis:

Alle Fotos und Grafiken, wenn nicht gesondert aufgelistet, stammen aus www.fotolia.com.

Foto S. 37. und 44. – Autorin Mona Harangozó

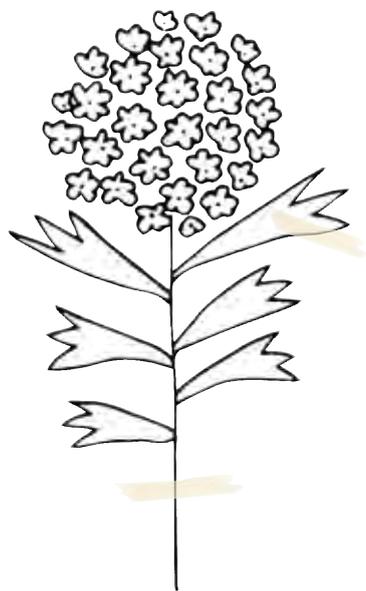
Zeichnung S. 47. – Autor Malcolm Evans

Foto S. 52. – Autorin Eliza Skowron

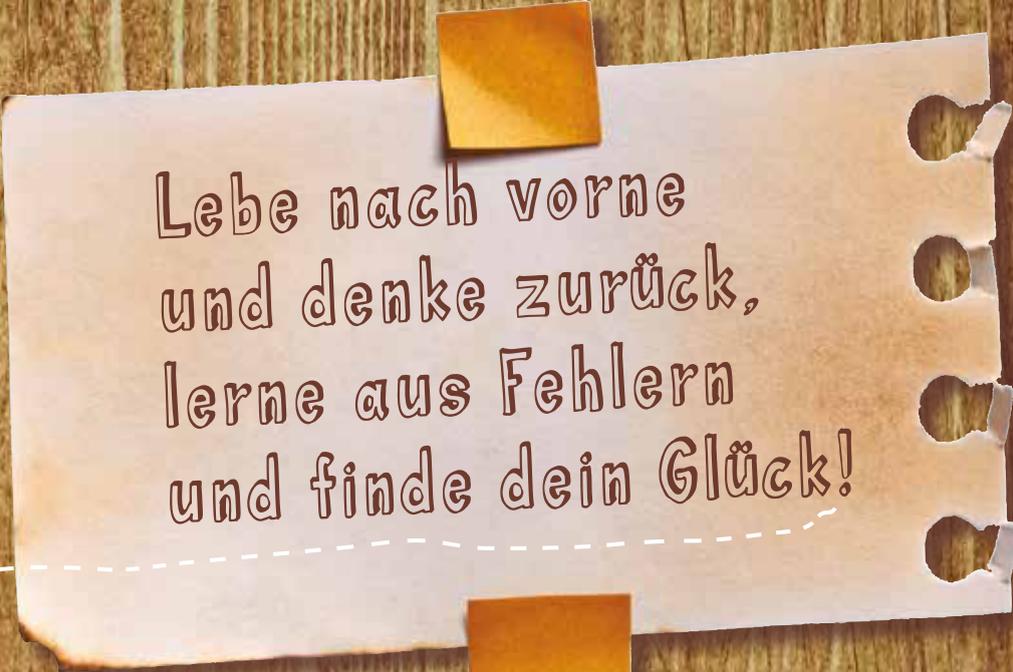
Das Bild von Ada Lovelace auf S. 36. und beide Weltkarten auf S. 95. haben Creative Commons Lizenz.

Alle Rechte vorbehalten

© Kreisjugendring München-Land







Lebe nach vorne
und denke zurück,
lerne aus Fehlern
und finde dein Glück!



WORKING
BETWEEN
CULTURES

Dieses Handbuch ist der Versuch, das komplexe Thema Diversity in seine Einzelteile zu zerlegen und die wichtigsten Aspekte möglichst praktisch zu behandeln. Es soll eine Einführung in das Thema sein, die unter anderem den Kontext der Arbeit mit geflüchteten Jugendlichen berücksichtigt.

Es geht hier in erster Linie um die individuelle Ebene, die Erweiterung des kognitiven Wissens, Selbstreflexion, die Analyse der eigenen Haltung und des eigenen Verhaltens sowie deren mögliche Änderung, um bewusst und konstruktiv zwischenmenschliche Kontakte zu gestalten.

Denn zwischenmenschliche Beziehungen verwildern, wenn sie nicht gehegt und gepflegt werden – genauso wie ein Garten.